



FUNDED BY THE EUROPEAN UNION'S
RIGHTS, EQUALITY AND CITIZENSHIP
PROGRAMME (2014-2020)



GRASE



Contrastare gli stereotipi di genere e background migratorio nella selezione del personale: formazione per consulenti del lavoro

GRASE Toolkit



Autori & Disclaimer

Il Toolkit *Strategie per contrastare gli stereotipi di genere e background migratorio nella selezione del personale: formazione per i consulenti del lavoro* è stato realizzato nell'ambito del progetto GRASE (2021-2022) finanziato dal "Programma Diritti, uguaglianza e cittadinanza" dell'Unione Europea (2014-2020). Il progetto è stato coordinato da Fondazione ISMU (Italia) in collaborazione con Fondazione Giacomo Brodolini (Italia), il Gruppo Adecco Group (Italia), Fundación Adecco (Spagna), Asociación AMIGA por los Derechos Humanos de las Mujeres (Spagna), APROXIMAR Cooperativa de Solidarieda de Social (Portogallo).

Il Toolkit è il risultato di uno sforzo condiviso dello Steering Group e del Consiglio di Esperti del progetto, ed è stato curato da Fondazione Giacomo Brodolini. Il contenuto riflette le opinioni degli autori, che ne sono i soli responsabili. La Commissione Europea non si assume alcuna responsabilità per l'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute. Lo Steering Group e il Consiglio di Esperti del progetto GRASE sono i soli responsabili del contenuto, delle parole e delle espressioni contenute in questo prodotto.

Fondazione Iniziative e Studi
sulla Multietnicità - ISMU
Via Copernico, 1 - 20125 Milano
Tel. 02.6787791
www.ismu.org

Graphic Project

Alexandra Gredler
© Copyright Fondazione ISMU, Milano 2022

Citazione suggerita

GRASE project partners (2022),
Strategie per contrastare gli stereotipi di genere e background migratorio nella selezione del personale: formazione per i consulenti del lavoro,
ISMU, Milano.

Table of Contents

PARTE 1

Il progetto GRASE	4
Obiettivi del Toolkit	6
A chi si rivolge il Toolkit	6
Fonti rilevanti per definire il contesto	8
L'importanza dell'adattamento della formazione al contesto	9
Glossario	11

PARTE 2

Struttura e approccio del Toolkit	16
Metodologia	17
Caratteristiche e competenze dei formatori	20
I contenuti del corso	21

PARTE 3

3 MODULI	24
MODULO 1 Mettere in luce i pregiudizi inconsci, con particolare attenzione agli stereotipi su genere e background migratorio	25
MODULO 2 Comunicazione inclusiva	29
MODULO 3 Consulenza professionale inclusiva	33
Bibliografia	37

Il progetto GRASE

GRASE è l'acronimo di “Gender and Race Stereotypes Eradication in Labour Market Access”, un progetto biennale (2021-2022), finanziato nell'ambito del programma Rights, Equality & Citizenship dell'Unione Europea, che affronta la doppia discriminazione subita dalle donne migranti nell'accesso al lavoro, attraverso l'adozione di un approccio intersezionale. GRASE si concentra sulla facilitazione dell'accesso delle donne con background migratorio al mercato del lavoro, riducendo le barriere che possono incontrare nei servizi di orientamento al lavoro.

Per raggiungere questo obiettivo, GRASE ha combinato **sapere esperto** - coinvolgendo specialisti antidiscriminazione e ricercatori che si occupano di genere, razza e migrazione - **conoscenza pratica**, attivando tre Comunità di Pratica con operatori dei servizi di orientamento al lavoro in Italia, Spagna e Portogallo - tre Paesi in cui le donne e i migranti affrontano diverse barriere nell'accesso al mercato del lavoro.

L'obiettivo finale del progetto è quello di contribuire a **ridurre il divario di genere e di razza** nella partecipazione delle donne migranti al mercato del lavoro, al fine di fornire una piena attuazione del principio di non discriminazione, principio-cardine del quadro legislativo europeo, sancito anche nelle Costituzioni e nelle leggi di Italia, Spagna e Portogallo - i tre Paesi in cui il progetto è stato attuato.

Il progetto ha prodotto tre Toolkit per contrastare la riproduzione di pregiudizi e stereotipi sulle donne con background migratorio: “Strategie per contrastare gli stereotipi di razza e genere nei servizi di orientamento al lavoro” (**Toolkit 1**), “Strategie per contrastare gli stereotipi di razza e di genere nei servizi di orientamento al lavoro” (**Toolkit 2**); “Toolkit per la rilevazione di pregiudizi di genere e razza/origine basati sull'uso dell'intelligenza artificiale” (**Toolkit 3**).

Per una descrizione dettagliata dell'approccio e dei prodotti di GRASE, si rimanda al sito web del progetto.

[Go!](#)



**“Come superare
gli stereotipi?
Essere aperti
all’inaspettato.”**

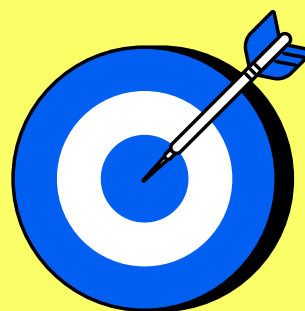


Obiettivo del Toolkit

L'obiettivo generale di GRASE è quello di combattere la riproduzione degli stereotipi di genere e background migratorio di cui le donne migranti possono essere vittime quando si rivolgono ai servizi di orientamento al lavoro per la ricerca di un impiego. Il presente Toolkit mira a **offrire un percorso formativo e materiali di apprendimento per i consulenti del lavoro; contiene contenuti e moduli formativi ed è progettato per implementare strategie di sensibilizzazione per contrastare gli stereotipi quando si consiglia e/o si assumono donne con un background migratorio.** Ciò dovrebbe ridurre le forme di doppia discriminazione, garantire processi di selezione più equi e rimuovere gli ostacoli significativi nell'accesso al lavoro delle donne con un background migratorio, sostenendo la loro effettiva integrazione.

Target of Toolkit

Il Toolkit definisce **un format di percorso formativo sul processo di selezione inclusivo per i consulenti del lavoro europei e fornisce supporto ai formatori.** Pertanto, il Toolkit si rivolge a coloro che erogano percorsi di formazione rivolti ai consulenti del lavoro pubblici e privati, che forniscono consulenza sia alla popolazione in generale che a target vulnerabili, come le donne con background migratorio.



“Come superare
gli stereotipi?
Essere aperti
all’inaspettato.”



Fonti rilevanti per definire il contesto

Lo sviluppo di questo Toolkit e della relativa formazione ha preso spunto da un'analisi del contesto. L'analisi ha sfruttato le fonti rilevanti disponibili e di conseguenza ha dato forma alla progettazione e l'implementazione del progetto di formazione.

La tabella seguente riporta la selezione dei riferimenti con una descrizione dei dati e delle informazioni disponibili per ciascuna fonte.

Fonte	Descrizione
<p>EU Fundamental rights Agency (2017), Second European Union minorities and discrimination survey (EU-MIDIS II)</p>	<p>La seconda Indagine sulle minoranze e le discriminazioni nell'Unione europea (EU-MIDIS II) mira a valutare i progressi compiuti negli ultimi cinque anni, dalla prima indagine del 2008. Questa seconda indagine raccoglie dati comparabili in tutti i 28 Stati membri dell'UE per sostenere l'UE nella protezione dei diritti fondamentali delle persone con background migratorio o di minoranza etnica, compresi i Rom. L'obiettivo è anche quello di definire indicatori chiave per misurare i progressi nell'attuazione del Quadro europeo per le strategie nazionali di integrazione dei Rom, nonché indicatori specifici sull'integrazione dei migranti. L'indagine copre temi quali le situazioni di discriminazione in diversi ambiti della vita (mercato del lavoro, istruzione, alloggio, sanità e altri servizi), la vittimizzazione penale (compresi i crimini d'odio), l'inclusione sociale e la partecipazione alla società.</p>
<p>Oxfam (2018), Raising their voices precariousness: women's experiences in-work poverty in Europe</p>	<p>Dopo la crisi economica globale del 2008, le questioni che riguardano la situazione lavorativa della classe operaia in Europa e Nord America hanno suscitato una crescente attenzione da parte di politici, accademici e media. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il lavoro precario è in aumento, a causa degli alti tassi di disoccupazione, dell'insoddisfazione dei lavoratori e dell'aumento dei contratti part-time involontari. Il rapporto affronta la situazione delle donne lavoratrici, evidenziando che questa ha un grande potenziale nella ridefinizione del mondo in cui viviamo. Questo rapporto esplora le sfide e le opportunità che le donne lavoratrici europee devono affrontare, in particolare quelle che svolgono lavori precari e poco retribuiti.</p>

**European Network
Against Racism (2013-2017),
Shadow Report: Racism &
Discrimination in Employment
in Europe**

Il presente rapporto su Razzismo e discriminazione sul lavoro in Europa 2013-2017 è un aggiornamento del Rapporto ombra ENAR 2012-2013 sul razzismo e la discriminazione sul lavoro in Europa, pubblicato nel 2014. Esso esamina le disuguaglianze razziali nel mercato del lavoro dell'UE con una panoramica per Paese. Il livello adottato dalla ricerca per indagare la questione è quello individuale, compresi casi specifici di molestie o disparità di trattamento, e quello strutturale, esaminando le tendenze della disuguaglianza razziale nel mercato del lavoro nel suo complesso. I quattro temi principali approfonditi sono: accesso all'occupazione e al mercato del lavoro; discriminazione razziale; discriminazione istituzionale; donne di colore.

L'importanza dell'adattamento della formazione al contesto

Le fonti descritte nella tabella precedente hanno permesso ai partner di GRASE di raccogliere dati e informazioni per analizzare il contesto dell'attuazione della formazione, che è stato essenziale per il Toolkit. L'obiettivo di questa fase è stato quello di sviluppare e implementare una formazione in grado di fornire gli strumenti per rispondere alle esigenze delle persone in cerca di lavoro con background migratorio in tutti e tre i Paesi. Ciò ha permesso ai formatori di realizzare sessioni più mirate ed efficaci. Un primo elemento da considerare è che, sebbene il percorso formativo sia stato concepito per essere applicato in un contesto europeo, è importante considerare le differenze a livello nazionale, soprattutto quando si tratta di un argomento - gli stereotipi di genere e di razza - che è fortemente influenzato dal background culturale e dalla struttura della lingua (ad es.: non solo l'uso di maschile/femminile, ma anche il livello di formalità che in alcune lingue implica l'uso della terza persona singolare quando si ha a che fare con persone sconosciute, e che spesso viene abbandonato quando si ha a che fare con donne migranti, passando direttamente a un uso più confidenziale della seconda persona che sarebbe considerato inappropriato in altre interazioni). Un secondo elemento può riguardare il background professionale e l'esperienza lavorativa dei partecipanti, che può variare in modo piuttosto consistente, come emerge dalla panoramica sulla composizione effettiva delle comunità di pratica; questi diversi background potrebbero comportare un diverso livello di riflessione e auto-riflessione sull'esistenza di stereotipi di genere e razza. Le competenze nella formazione sui pregiudizi inconsci e sugli stereotipi di genere, adottando un approccio intersezionale, sono state arricchite adattandole al contesto dei servizi per l'impiego nazionali e, nello specifico, ai consulenti del lavoro. Un ulteriore sforzo è stato fatto per intersecare questa prospettiva con i dati e le informazioni raccolte sulle persone con background migratorio residenti in ogni Paese, ovvero etnia/nazionalità - settore del mercato del lavoro in cui sono maggiormente impiegate (donne e uomini).

**“Come superare
gli stereotipi?
Essere aperti
all’inaspettato.”**



Glossario

Questo glossario fornisce una panoramica della terminologia e dell'approccio utilizzato da GRASE. Ha lo scopo di aiutare il lettore a orientarsi tra i contenuti del presente Toolkit. I termini sono suddivisi in quattro aree tematiche: "stereotipi", "discriminazione", "bias" (distorsioni nelle valutazioni di fatti e avvenimenti basate su pregiudizi che spingono le persone a ricreare mentalmente una propria visione del mondo non necessariamente aderente alla realtà), "diversità, razza, etnia e genere".

STEREOTYPES

Stereotipi compositi	Visione generalizzata o preconcezzo sui gruppi che deriva dall'attribuzione di attributi, caratteristiche o ruoli sulla base di una o più motivazioni.
Stereotipi di genere	Idee preconcezzte in base alle quali alle donne e agli uomini vengono assegnate arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. Gli stereotipi di genere possono limitare lo sviluppo dei talenti e delle capacità naturali di ragazze e ragazzi, donne e uomini, nonché le loro esperienze educative e professionali e le opportunità di vita in generale. Gli stereotipi sulle donne derivano e sono la causa di atteggiamenti, valori, norme e pregiudizi profondamente radicati nei loro confronti. Gli stereotipi possono essere sia ostili ed esplicitamente negativi (ad esempio, le donne sono irrazionali) sia apparentemente benevoli (ad esempio, le donne sono accudenti) - entrambi i tipi, tuttavia, possono produrre effetti dannosi che giustificano e mantengono le relazioni storiche di potere degli uomini sulle donne e gli atteggiamenti sessisti che frenano l'avanzamento delle donne.
Stereotipi in ambito giudiziario	Pratica dei magistrati che attribuiscono a un individuo attributi, caratteristiche o ruoli specifici sulla sola base della sua appartenenza a un particolare gruppo sociale. Si riferisce anche alla pratica dei magistrati di perpetuare stereotipi dannosi attraverso la loro incapacità di riconoscere e superare gli stereotipi.
Racial / ethnic stereotypes	Lo stereotipo è una percezione generalizzata che attribuisce tratti, caratteristiche, valori, aspetto, o comportamento particolari a un gruppo o a un membro di un gruppo senza tener conto dell'accuratezza o dell'applicabilità (Corsini, 2016) . Gli stereotipi razziali/etnici sono immagini mentali riflessive ed esagerate che abbiamo su tutti i membri di un particolare gruppo razziale/etnico. Questi stereotipi sono così rigidi che tendiamo a ignorare o scartare qualsiasi informazione che non sia coerente con lo stereotipo che abbiamo sviluppato sul gruppo razziale/etnico. (University of Notre Dame, 2020) .

DISCRIMINAZIONE

Discriminazione contro le donne	<p>Qualsiasi distinzione, esclusione o restrizione effettuata sulla base del sesso e del genere che abbia l'effetto o lo scopo di compromettere o annullare il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, indipendentemente dal loro stato civile e su una base di uguaglianza tra donne e uomini, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. La discriminazione può derivare dalla legge (<i>de jure</i>) o dalla prassi (<i>de facto</i>). La Convenzione CEDAW riconosce e affronta entrambe le forme di discriminazione, siano esse contenute in leggi, politiche, procedure o pratiche.</p>
Discriminazione diretta	<p>Discriminazione che si verifica quando una persona viene trattata in modo meno favorevole per motivi quali sesso e genere, età, nazionalità, razza, etnia, religione o convinzioni personali, salute, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere, rispetto a come viene, è stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.</p>
Discriminazione indiretta	<p>Discriminazione che si verifica quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto alle persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio o prassi non siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi per raggiungere tale finalità siano appropriati e necessari.</p>
Discriminazione intersezionale	<p>Discriminazione che avviene sulla base di diversi motivi o caratteristiche personali (sesso, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere, ecc.) che operano e interagiscono l'uno con l'altro contemporaneamente in modo tale da essere inseparabili.</p>
Discriminazione di genere e di sesso	<p>Discriminazione che si verifica a causa dell'interazione tra il sesso - inteso come caratteristiche biologiche di donne e uomini - e le identità e i ruoli socialmente costruiti di donne e uomini - intesi come il significato sociale e culturale che la società attribuisce alle differenze biologiche tra donne e uomini. Tali interazioni si traducono in relazioni e ruoli gerarchici e diseguali tra donne e uomini e in una posizione sociale svantaggiata delle donne. La posizione sociale di donne e uomini è influenzata da fattori politici, economici, culturali, sociali, religiosi, ideologici e ambientali e può cambiare nel tempo.</p>
Discriminazione su base etnica o razziale	<p>Qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale o in qualsiasi altro settore della vita pubblica. (Art. 1.1 della Convenzione internazionale delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale).</p>

BIAS

Bias implicito	<p>Comportamenti agiti dalle persone sulla base di pregiudizi e stereotipi senza volerlo e senza un consapevole riconoscimento. Questi comportamenti mostrano un bias, non sono cioè neutri, mostrando piuttosto una preferenza per (o un'avversione per) una persona o un gruppo di persone. Tuttavia, questi pregiudizi sono presenti ma non sono consapevoli o riconosciuti, il che significa che non ne siamo consapevoli o che ci sbagliamo sulla loro natura. Ad esempio, numerosi studi hanno dimostrato che i bianchi tendono ad associare la criminalità alle persone di altra etnia. La presente definizione si basa sul dizionario Merriam Webster e sulle definizioni fornite dal Perception Institute.</p>
Barriere invisibili	<p>Gli atteggiamenti, le norme e i valori tradizionali che impediscono l'emancipazione e la piena partecipazione delle donne e delle persone migranti alla società.</p>
Bias di genere	<p>Azioni o pensieri prevenuti basati sull'assunto che le donne non sono uguali agli uomini. Il bias rappresenta la "messa in atto" degli stereotipi: attraverso idee preconcepite, alle donne e agli uomini vengono assegnate arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dal loro genere. Ad esempio, questo può portare un operatore dei servizi di orientamento al lavoro a evitare di proporre certi tipi di lavoro alle donne, partendo dal presupposto che, essendo donne, non siano "adatte" a quel tipo di lavoro.</p>
Bias razziale o etnico	<p>Azioni o pensieri prevenuti basati su immagini mentali esagerate che abbiamo su tutti i membri di un particolare gruppo razziale/etnico. Il bias rappresenta la "messa in atto" di stereotipi: attraverso idee preconcepite, ai membri di specifici gruppi razziali o etnici vengono assegnate arbitrariamente caratteristiche e ruoli determinati e limitati dalla loro appartenenza a quel gruppo. Ad esempio, questo può portare un operatore di servizi di orientamento al lavoro a evitare di proporre certi tipi di lavoro alle persone appartenenti a determinate etnia, partendo dal presupposto che, in quanto tali, non siano "adatte" a quel tipo di lavoro.</p>

DIVERSITÀ, RAZZA, ETNIA E GENERE

Diversity/diversità	<p>Differenze nei valori, negli atteggiamenti, nelle prospettive culturali, nelle credenze, nel background etnico, nell'orientamento sessuale, nell'identità di genere, nelle competenze, nelle conoscenze e nelle esperienze di vita di ciascun individuo in qualsiasi gruppo di persone.</p>
Ruoli di genere	<p>Norme sociali e comportamentali che, all'interno di una specifica cultura, sono considerate socialmente appropriate per gli individui di un determinato genere. Collettivamente, i ruoli di genere spesso determinano le responsabilità e i compiti tradizionalmente assegnati a donne, uomini, ragazze e ragazzi (ad esempio, la divisione del lavoro tra i generi). I ruoli specifici di genere sono spesso condizionati dalla struttura del nucleo familiare, dall'accesso alle risorse, dall'impatto specifico dell'economia globale, dal verificarsi di conflitti o disastri e da altri fattori rilevanti a livello locale, come le condizioni ecologiche. Come il genere stesso, i ruoli di genere possono evolvere nel tempo, in particolare attraverso l'emancipazione delle donne e la trasformazione delle mascolinità.</p>
Segregazione di genere	<p>Differenze nei modelli di rappresentazione delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro, nella vita pubblica e politica, nel lavoro domestico non retribuito e nell'assistenza, nonché nella scelta dell'istruzione da parte delle giovani donne e degli uomini.</p>
Segregazione razziale	<p>La pratica di limitare le persone a determinate aree circoscritte di residenza o di separare istituzioni (ad esempio, scuole, chiese) e strutture (parchi, campi da gioco, ristoranti, servizi igienici) sulla base della razza o della presunta razza. La segregazione razziale è un mezzo per mantenere i vantaggi economici e lo status sociale superiori del gruppo politicamente dominante e, in tempi recenti, è stata impiegata principalmente dalle popolazioni bianche per mantenere la loro superiorità sugli altri gruppi per mezzo di barriere legali e sociali (Britannica 2022).</p>
Sensibilizzazione alle tematiche di genere	<p>Processo che mira a mostrare come i valori e le norme esistenti influenzino la nostra immagine della realtà, perpetuino gli stereotipi e alimentino i meccanismi di (ri)produzione della disuguaglianza. Tale processo di sensibilizzazione sfida le norme e i valori di genere spiegando come questi influenzino e limitino le opinioni prese in considerazione e il processo decisionale. Più in generale, tale processo mira a stimolare una maggiore riflessività intorno alle questioni di genere.</p>

A man and a woman are looking at a whiteboard. The man is pointing at a diagram on the board with a green marker. The woman is smiling and looking at the board. The whiteboard has various diagrams and text, including "TITLE", "TEXT", "1000,0", and "1000,5".

**“Come superare
gli stereotipi?
Essere aperti
all’inaspettato.”**

Struttura e Approccio del Toolkit



In linea con la metodologia di cui sopra, il Toolkit è stato sviluppato come segue:

- **IL PRIMO MODULO** *Riconoscere i pregiudizi inconsci, con particolare riferimento agli stereotipi di genere ed etnia* punta a diffondere una maggiore sensibilità in merito ai pregiudizi inconsci più diffusi tra i consulenti del lavoro, per migliorare il livello di inclusività dei percorsi e servizi da loro offerti.
- **IL SECONDO MODULO** *Comunicazione inclusiva* aiuta i professionisti del settore a sviluppare doti comunicative improntate all'inclusività.
- **IL TERZO E ULTIMO MODULO** *L'inclusività nelle attività di consulenza del lavoro* evidenzia gli aspetti inclusivi dei servizi che i professionisti del settore offrono alle donne migranti affinché si inseriscano nel mercato del lavoro.

Il Toolkit propone un metodo interattivo basato sull'apprendimento esperienziale, che punta a incentivare l'auto-attivazione, la riflessione sui propri comportamenti e il lavoro di squadra con il contributo attivo dei partecipanti. Dopo aver aiutato i partecipanti a rendersi conto dell'esistenza di pregiudizi inconsci, e delle relative ripercussioni sugli atteggiamenti verso il prossimo e sul processo decisionale, il percorso formativo punta a favorire l'attivazione di modifiche comportamentali virando verso procedure di selezione più eque.

Il presente Toolkit è stato concepito sulla scorta delle competenze dei partner GRASE a livello nazionale ed europeo, sfruttando in maniera significativa le informazioni da loro acquisite grazie alle attività svolte nel quadro di questo progetto. Prima di essere finalizzati, i contenuti del presente Toolkit sono stati testati da 200 professionisti in Italia, Spagna e Portogallo, impiegati nei servizi di orientamento al lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni o attivi come recruiter per altri enti pubblici o privati. Gli esiti di questa fase e i feedback ottenuti dai partner del progetto, dai formatori e dai partecipanti ai corsi hanno enormemente migliorato i contenuti del Toolkit. La presente versione è stata modificata di conseguenza, e include anche risorse derivanti dall'esperienza pratica di questa fase di sperimentazione.

Metodologia



Caratteristiche chiave del percorso formativo:

- **breve**
- **interattivo**
- **focalizzato sulla modifica dei comportamenti**

Come anticipato, il Toolkit propone un percorso formativo agile e contenuti concepiti per accrescere le competenze dei consulenti del lavoro in vari Paesi, al fine di favorire la diffusione di procedure di selezione più inclusive, con particolare riferimento alle donne migranti. Secondo le caratteristiche chiave individuate, il percorso formativo proposto nasce per essere *breve, interattivo e focalizzato sulla modifica dei comportamenti*.

Viene quindi proposto un percorso agile composto da **TRE MODULI**, per evitare di stressare eccessivamente una categoria che, in vari contesti, risulta spesso sopraffatta dalle attività quotidiane e dalla carenza di risorse per soddisfare esigenze sempre più complesse. Il Toolkit si concentra sull'adozione di comportamenti inclusivi anziché proporre nuovi contenuti o competenze da apprendere, nella ferma convinzione che i consulenti del lavoro siano spesso già competenti e qualificati a sufficienza per quanto riguarda le loro mansioni quotidiane e le esigenze dei loro interlocutori. Ciononostante, possono trarre beneficio da una riflessione strutturata su come alcuni dei "soliti modi di fare le cose" possano veicolare, spesso inconsapevolmente, atteggiamenti prevenuti.

Questo strumento si basa su una metodologia interattiva, partendo dal presupposto che l'apprendimento esperienziale offra le migliori opportunità per imparare a capire come gli stereotipi condizionano i nostri rapporti con gli altri, e quindi a individuare le caratteristiche più comuni che gli stereotipi di etnia e di genere possono assumere.

Infine, i partner hanno deciso di dedicare l'ultima parte del percorso formativo all'elaborazione di suggerimenti e consigli pratici che possano aiutare i consulenti del lavoro nelle loro attività quotidiane. Facendo collaborare i partecipanti alla stesura di consigli pratici per lo svolgimento delle attività quotidiane, l'obiettivo che si vuole raggiungere è soprattutto quello di far passare il messaggio che anche minime modifiche ai propri atteggiamenti e comportamenti possono avere un peso notevole nell'aumentare il livello di inclusività. Ed è proprio in quest'ottica che un intero **MODULO** è stato dedicato alla comunicazione, perché il modo in cui passiamo le informazioni agli altri ha un ruolo importante nel livello di inclusività del messaggio trasmesso.

Nel complesso, il presente strumento nasce per proporre ai partecipanti una strategia e linee guida comportamentali per migliorare il processo di selezione dal punto di vista di chi cerca lavoro, ossia, nel nostro caso, una donna migrante.



Gli elementi chiave della metodologia formativa:

- **in presenza**
- **basata sul lavoro di gruppo per uno sviluppo congiunto di strategie e strumenti**
- **libertà di adattare localmente i contenuti**

Il percorso formativo proposto include tematiche non solo diverse tra loro, per quanto interconnesse, ma anche molto delicate. Impattano su aspetti relazionali e comportamenti individuali condizionati da vari fattori, che hanno a che fare con la comunicazione non verbale, l'apertura mentale, il background culturale e la predisposizione emotiva.

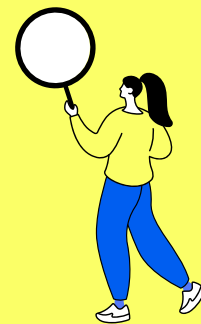
Il percorso formativo è concepito per lavorare su questi aspetti e coinvolgere attivamente i partecipanti, invitandoli a riflettere sui loro pregiudizi inconsci e a mettere in discussione il modo in cui interagiscono con gli utenti dei servizi per l'impiego, prestando particolare attenzione all'impatto dei pregiudizi inconsci e degli stereotipi di genere ed etnia su queste interazioni.

È un percorso in cui **l'impegno personale e la condivisione con gli altri sono fondamentali.**

Per tutte queste ragioni, il corso è stato pensato per essere svolto **in presenza** e in **piccoli** gruppi (non più di 25 persone). Per favorire la condivisione e il confronto tra i partecipanti e consentire, nel limite del possibile, un maggiore agio per quanto riguarda gli aspetti comunicativi, relazionali ed emotivi, l'esperienza insegna che è meglio svolgere le attività più pratiche e interattive suddividendo i gruppi da 25 in sottogruppi più piccoli (massimo 7/8 persone).

Data l'attuale situazione pandemica, i partner del consorzio – consapevoli che potrebbe essere difficile organizzare sessioni formative dal vivo in alcuni contesti – hanno stabilito la soglia minima per organizzare le attività formative in simultanea, abbassando il numero dei partecipanti a 15.

Inoltre, poiché il percorso formativo intende aiutare i consulenti del lavoro a definire nuove strategie e strumenti per adottare comportamenti inclusivi nelle attività quotidiane, si consiglia di dedicare buona parte del corso alla definizione di tali strategie e strumenti in **sessioni di gruppo** guidate da un formatore professionista. Il corso offre ai partecipanti l'opportunità di condividere con i colleghi procedure, strumenti e soluzioni – e di discuterne tutti insieme – in un contesto di workshop. In questo modo, i partecipanti hanno la possibilità di applicare un **approccio riflessivo** al loro operato quotidiano, e di analizzare “il solito modo di fare le cose” per proporre soluzioni più inclusive. Riflettere sulle procedure quotidiane e sui loro effetti è un'attività spesso trascurata, per via dell'urgenza delle mansioni di routine.



Eppure, è un'attività molto efficace per capire quali aspetti delle procedure non funzionano o potrebbero avere un effetto discriminatorio. Avere la possibilità di simulare esperienze di consulenza tipiche nell'**ambiente protetto** di una sala corsi rappresenta per i partecipanti un'occasione per proporre le proprie soluzioni, dando per scontato che le persone sul campo sappiano meglio di tutti come si possano migliorare le cose.

Per questo motivo, i partner del consorzio suggeriscono di lavorare in **piccoli gruppi** sotto la guida di un formatore che descriva e/o insceni **situazioni di lavoro tipiche** con donne migranti, per poi identificare gli stereotipi

Oltre a queste considerazioni metodologiche di natura generale, i partner del consorzio sanno che possono esserci diversi livelli di variabilità nella composizione dei gruppi di partecipanti. Come già detto, si raccomanda vivamente di svolgere una valutazione del contesto individuandone caratteristiche ed esigenze, ossia background dei migranti in cerca di impiego, situazione distributiva nel mercato del lavoro e background dei consulenti del lavoro.

Questo approccio offre ai formatori un supporto metodologico, dando al tempo stesso la possibilità di prendere in considerazione non solo le esigenze specifiche locali, ma anche quelle dei singoli gruppi in tutti i contesti in cui si potrebbero creare gruppi omogenei.

Strumenti informativi elaborati nel quadro del progetto GRASE

La base informativa del Toolkit è l'esperienza dei partner in materia di parità di genere, intersezionalità, diversità e inclusione, unita a quanto emerso durante le attività svolte nell'ambito del progetto.

I documenti elaborati dal GRASE sono da considerarsi riferimenti chiave per condurre il corso, in aggiunta a video, case studies, schede di autovalutazione, modelli predefiniti e mappe per le good practice.

Un ulteriore elemento di supporto è la bibliografia compilata dai partner in tema di inclusione occupazionale delle donne migranti, tecniche per la diversità e l'inclusione e metodi di formazione interattivi.

In quest'ottica, per il percorso formativo proposto è stato fatto un attento sforzo per individuare rimandi rilevanti a materiali originali elaborati nel quadro del progetto GRASE come strumenti di apprendimento e approfondimento.



Caratteristiche e competenze dei formatori

Secondo questo approccio, il formatore assume il ruolo di un facilitatore, o addirittura un coach, capace di supportare i partecipanti nelle attività interattive.

Poiché l'obiettivo principale è sensibilizzare i partecipanti e promuovere l'adozione di comportamenti inclusivi, i partner del consorzio sono dell'idea che i formatori debbano avere competenze sulle questioni di genere, una buona conoscenza delle dinamiche alla base dei pregiudizi inconsci e un'ottima dimestichezza con gli stereotipi di genere e quelli riferiti alle donne migranti.

Coinvolgere formatori con un background da migranti, ove possibile, innescherà riflessioni più approfondite e scambi reciproci su vari livelli cognitivi.

I partner del consorzio suggeriscono di far condurre il **PRIMO MODULO Riconoscere i pregiudizi inconsci, con particolare riferimento agli stereotipi di genere ed etnia** da uno specialista di pregiudizi inconsci con almeno cinque anni di esperienza, possibilmente affiancato – nel caso in cui il gruppo conti 25 partecipanti – da un formatore esperto in team coaching che offra supporto per le attività da svolgere in gruppi più piccoli.

Per il **SECONDO MODULO** sulla **comunicazione inclusiva**, è opportuno coinvolgere un esperto del settore.

Per l'**ULTIMO MODULO** sull'**inclusività nelle attività di consulenza del lavoro**, è bene arruolare un esperto di servizi per l'impiego con una formazione specifica nell'ambito della diversità e dell'inclusione

TUTTI I MODULI si avvalgono del contributo di un esperto in progettazione della formazione.



Contenuti del corso

Il percorso formativo in sintesi

I partner del consorzio propongono un percorso formativo suddiviso in **TRE MODULI**, per un totale di **24 ore**.

Come detto, l'obiettivo principale del corso è aiutare i consulenti del lavoro a prendere coscienza di eventuali pregiudizi inconsci che potrebbero condizionarli, e a elaborare e adottare – nelle attività quotidiane – strategie e strumenti per contrastare gli stereotipi e offrire esperienze e servizi più inclusivi.

Il corso richiede la presenza dal vivo dei partecipanti, o almeno uno svolgimento in simultanea, e prevede simulazioni e **role play** per indurli a riflettere sui comportamenti inconsci derivanti da stereotipi di genere o di etnia, così da elaborare, proprio durante il corso, strategie, checklist e **linee guida comportamentali** in maniera partecipativa.

Tutti i moduli del corso prevedono **workshop** e **confronti** tra le parti.

I moduli, a discrezione del formatore, possono includere momenti formativi standard e momenti di **team coaching**.

In quest'ottica, come detto, il primo modulo punta a far emergere l'esistenza di pregiudizi inconsci, favorire l'individuazione degli stereotipi di etnia e di genere – con particolare riferimento a quelli riguardanti le donne migranti – ed esaminare le interazioni tipiche, adottando così un approccio intersezionale alle discriminazioni.

Il secondo modulo vuole individuare gli stereotipi di genere e legati al background migratorio nella comunicazione e favorire l'elaborazione di suggerimenti per una comunicazione inclusiva.

Il terzo e ultimo modulo intende evidenziare gli aspetti inclusivi dei servizi che i professionisti del settore offrono alle donne migranti affinché si inseriscano nel mercato del lavoro, adottando un approccio libero da pregiudizi inconsci.



Tabella 1. Panoramica del percorso formativo

<h2 style="text-align: center;">Elaborare strategie per riconoscere gli stereotipi di genere ed etnia nei processi di selezione</h2>		
Titolo del modulo	Obiettivi di apprendimento	Durata del modulo
MODULO 1: <i>Riconoscere i pregiudizi inconsci, con particolare riferimento agli stereotipi di genere e background migratorio</i>	Creare una maggiore consapevolezza sull'esistenza di pregiudizi inconsci	3 ore (3 ore in simultanea)
	Riconoscere gli stereotipi verso le donne, in particolare quelle con background migratorio, e la loro influenza	2 ore (1 ora in simultanea e 1 ora non in simultanea)
	Capire il lessico della discriminazione	1 ora in modalità simultanea
MODULO 2: <i>Comunicazione inclusiva</i>	Riconoscere gli stereotipi di genere, e quelli riferiti alle donne con background migratorio nella comunicazione	4 ore (3 ore in simultanea e 1 ora non in simultanea)
	Elaborare suggerimenti per una comunicazione inclusiva	4 ore (3 ore in simultanea e 1 ora non in simultanea)
MODULO 3: <i>L'inclusività nelle attività di consulenza del lavoro</i>	Adottare una strategia di consulenza libera da pregiudizi inconsci: dubitare delle prime impressioni, non trarre conclusioni affrettate, evitare le generalizzazioni	6 ore (3 ore in simultanea e 3 ore non in simultanea)
	Migliorare la fase di accoglienza	4 ore (3 ore in simultanea e 1 ora non in simultanea)
Durata totale del corso	24 ore 18 in simultanea e 6 non in simultanea	



In base alle esigenze dei partecipanti, il numero di ore non in simultanea può essere aumentato a 10. Le descrizioni dei singoli **MODULI** riportate di seguito contengono alcuni suggerimenti in tal senso.

I moduli nel dettaglio

I **MODULI** sono concepiti come conseguenti l'uno all'altro. Nascono per unire nozioni teoriche su concetti chiave dell'inclusione ed esperienze formative progettate per vedere gli stereotipi in azione. Durante il percorso formativo i partecipanti prendono coscienza di come gli stereotipi, in particolare quelli riferiti a donne con background migratorio, possano condizionare il rapporto tra il **professionista e l'utente in fase di consulenza**, e incidere così sull'esito del servizio offerto (ad es. ridotte opportunità per le donne migranti di trovare un lavoro in linea con le loro competenze, esperienze pregresse e desideri)

IL PRIMO MODULO, preliminare ai successivi, delinea il contesto generale e invita i partecipanti a mettere in discussione i propri atteggiamenti e comportamenti.

IL SECONDO MODULO comincia a fornire strumenti e informazioni su come portare avanti un'attività trasversale come la comunicazione inclusiva.

IL TERZO MODULO contestualizza ciò che è stato appreso dai partecipanti nell'ambiente di lavoro, focalizzandosi su come modificare il solito (e inconsiamente prevenuto) approccio professionale.

Gran parte del corso si baserà sull'apprendimento esperienziale, aiutando i partecipanti a modificare i propri atteggiamenti ed elaborare strategie e nuovi comportamenti. Per tutta la durata del percorso formativo, i partecipanti:

- **Lavoreranno in piccoli gruppi**
- **Svolgeranno esercizi a coppie**
- **Verranno coinvolti in workshop**
- **Verranno coinvolti in role play**
- **Verranno invitati ad agire e riflettere su situazioni di lavoro tipiche**
- **Parteciperanno a giochi esperienziali**

Per stimolare il processo di apprendimento, i facilitatori ricorreranno a:

- **Slide**
- **Brevi video**
- **Esercizi e giochi**
- **Schede di autovalutazione**
- **Schede di valutazione**
- **Strumenti partecipativi per elaborare checklist e linee guida**

MODULO 1

Mettere in luce i pregiudizi inconsci, con particolare attenzione agli stereotipi su genere e background migratorio



3 MODULI

breve, interattivo, focalizzato sulla modifica dei comportamenti

MODULO 2

Comunicazione inclusiva



MODULO 3

Consulenza professionale inclusiva

MODULO 1

Mettere in luce i pregiudizi inconsci, con particolare attenzione agli stereotipi su genere e background migratorio

Si tratta del modulo introduttivo al percorso. È importante coinvolgere i partecipanti e instaurare una relazione di fiducia tra questi ultimi e il formatore, chiarendo che lo scopo dell'iniziativa è di migliorare i servizi forniti e dare supporto ai professionisti nel loro lavoro.

È importante chiarire che non vi sarà alcun giudizio, che i pregiudizi sono insiti nel nostro percorso di socializzazione e che per costruire una società più inclusiva è necessario che gli individui privilegiati mettano in discussione i loro stessi privilegi.

È necessario, inoltre, specificare che si tratta di un percorso in divenire e che l'obiettivo della formazione è di avviare un processo virtuoso. Una volta acquisite le conoscenze di base, ogni partecipante dovrà trovare da sé, attraverso l'interazione con donne provenienti da un contesto migratorio, il modo migliore per rendere più inclusivi i servizi da loro offerti.



Descrizione del modulo	<p>Lo scopo di questo primo modulo è di sottolineare l'esistenza di pregiudizi inconsci, il fatto che questi ultimi sono parte dei nostri processi di socializzazione, ed evidenziare l'importanza del saper riconoscere e lavorare sui propri preconcetti per combattere le discriminazioni. Per fare ciò, i partecipanti saranno accompagnati nell'individuare i pregiudizi più diffusi riguardanti il genere e la razza e il modo in cui questi influenzano le quotidiane attività lavorative. Lavorando in piccoli gruppi e sotto la guida di un formatore, i partecipanti riprodurranno tipiche situazioni professionali in cui potrebbero interfacciarsi con donne provenienti da un contesto migratorio per determinare se e dove vi siano stereotipi. Particolare attenzione sarà rivolta alla fase di accoglienza, che generalmente getta le basi della relazione e in cui stereotipi e pregiudizi inconsci possono ostacolare la costruzione del rapporto di fiducia necessario ad instaurare una proficua relazione di supporto.</p>
Concetti chiave	<ul style="list-style-type: none"> • Stereotipi e pregiudizi inconsci • Caratteristiche specifiche degli stereotipi di genere e degli stereotipi riguardanti le donne provenienti da un contesto migratorio • Intersezionalità • Come porsi di fronte agli stereotipi
Contenuti principali del modulo	<ul style="list-style-type: none"> • Mappa, territorio e differenze tra essi • Educazione all'ascolto, empatia ed ostacoli all'ascolto • Pregiudizi inconsci: cosa sono, perché influenzano il nostro modo di percepire il mondo intorno a noi, come possiamo riconoscerli e gestirli • Stereotipi di genere e sulle donne provenienti da un contesto migratorio: come l'intersezione tra questi due aspetti influenza il nostro modo di porci verso le donne migranti • Situazioni di lavoro tipiche (per l'organizzazione o per il gruppo) che possono essere influenzate da stereotipi • Come mettere in pratica meccanismi di accoglienza inclusivi
Metodologia suggerita	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione al corso, creazione del contesto-classe, raccolta delle aspettative dei partecipanti, costruzione della fiducia all'interno del gruppo • Per cominciare: almeno una piccola attività di gioco per rompere il ghiaccio, che introduca il concetto di formazione esperienziale e contenga possibilmente una metafora legata ai temi trattati nella formazione. • Presentazione dei concetti chiave tramite slide e video • Esercizi interattivi a coppie sui pregiudizi inconsci • Breve contestualizzazione teorica relativa non solo ai pregiudizi, ma anche ad alcuni aspetti comunicativi: per esempio, elementi di comunicazione non verbale, ecc.

Proposta di organizzazione della formazione

Obiettivo di apprendimento n°1	Attirare l'attenzione sull'esistenza di pregiudizi inconsci 3 ore (2 ore sincrone e 1 ora asincrona)
Obiettivo di apprendimento n°2	Riconoscere gli stereotipi di genere e di razza e come questi interagiscono tra loro 2 ore (1 ora sincrone e 1 ora asincrona)
Obiettivo di apprendimento n°3	Comprendere il linguaggio della discriminazione 1 ora in modalità sincrone]
Durata del modulo suggerita	6 ore (4 sincrone e 2 asincrone)

Proposta di strumento educativo

Proposta di strumento educativo n°1	Concetti chiave Modulo 1
Proposta di strumento educativo n°2	<p><u>Test di associazione implicita (IAT)</u> <u>(disponibile in tutte le lingue dei partner)</u></p> <p>Il test IAT misura la forza delle associazioni di concetti (ad esempio nero, omosessuale) e valutazioni (ad esempio, buono o cattivo) o stereotipi (ad esempio, atletico o maldestro). Il concetto cardine risiede nell'idea che fornire una risposta è più semplice laddove elementi strettamente legati tra di loro condividono la stessa chiave di risposta.</p> <p>Durante il test IAT, viene chiesto ai partecipanti di dividere rapidamente alcune parole in categorie che si trovano sui lati destro e sinistro dello schermo, premendo il tasto "e" se la parola appartiene alla categoria di sinistra e "i" se appartiene a quella di destra.</p> <p>Il test IAT identifica alcune variabili nei comportamenti discriminatori, ma il suo potere di previsione appare ancora limitato, pur rimanendo uno strumento interessante per riflettere sui propri pregiudizi.</p>

PROPOSTE DI ESERCIZI INTERATTIVI

1. Il contesto culturale che ci circonda

Chiedere a ogni partecipante di scrivere su un foglio di carta un luogo comune su un fattore discriminante (per esempio genere, età, colore della pelle, ecc.). Questa attività può essere svolta in modalità asincrona. Ogni partecipante commenterà l'espressione scelta e la discriminazione insita in essa, e appenderà il foglio sul muro della stanza, aprendo così una discussione sulla cultura dominante e sui più diffusi pregiudizi e stereotipi. Questo esercizio può essere molto utile per iniziare una sessione di lavoro sugli stereotipi.

2. Identificare pregiudizi di genere e stereotipi inconsci riguardanti le donne migranti

Il formatore distribuisce ad ogni partecipante un foglio con un'immagine o descrizione di un oggetto comune (non importa di quale oggetto si tratti, purché sia ben identificabile da tutti i partecipanti; per esempio, una forchetta, uno specchio, una chiave, ecc.). Dopodiché, il formatore chiede ad ognuno di attribuire una qualità femminile all'oggetto e di scriverla sotto il nome di quest'ultimo, quindi di passarlo alla persona alla propria destra, che scriverà una qualità maschile da attribuire all'oggetto. Queste attività possono essere svolte in modalità asincrona. A questo punto, il facilitatore chiederà ad ogni partecipante di leggere le qualità maschili e femminili, elencarle in due liste separate e parallele e commentare i risultati dell'attività con il resto della classe. Questo esercizio è utile a dimostrare come un singolo giudizio non sia di per sé tossico, ma possa contribuire a rafforzare e supportare discriminazioni e pregiudizi quando viene sommato a tutti gli altri giudizi. L'esercizio può essere ripetuto focalizzandosi sulle donne migranti.

3. Rovesciare gli stereotipi

Scegliere un esempio rappresentativo di una narrativa stereotipata sulle donne migranti (può trattarsi di una pubblicità, di una storia per bambini, di una barzelletta) e chiedere ad ogni partecipante di analizzarlo. Questa attività può essere svolta in maniera asincrona. L'esempio scelto deve essere discusso con la classe divisa in piccoli gruppi che andranno ognuno a riscrivere la storia presa in esame. Fornire ad ogni partecipante una piccola classifica per poter votare la performance di ciascun gruppo. Infine, nominare il gruppo vincitore per la migliore rappresentazione inclusiva!

4. Capire il proprio punto di vista, capire l'intersezionalità

Un buon esercizio per spiegare le relazioni di potere e l'intersezionalità. Stampare un diagramma dell'intersezionalità reperibile su internet (ce ne sono diversi, tutti simili). Poi chiedere ad ogni partecipante di presentarsi alla classe usando gli assi della dominazione e dell'oppressione. Infine, il gruppo-classe terrà una conversazione riguardante i rapporti di potere all'interno di esso, ossia in definitiva le disparità di potere e il modo in cui queste possono essere affrontate durante la formazione.

Comunicazione inclusiva

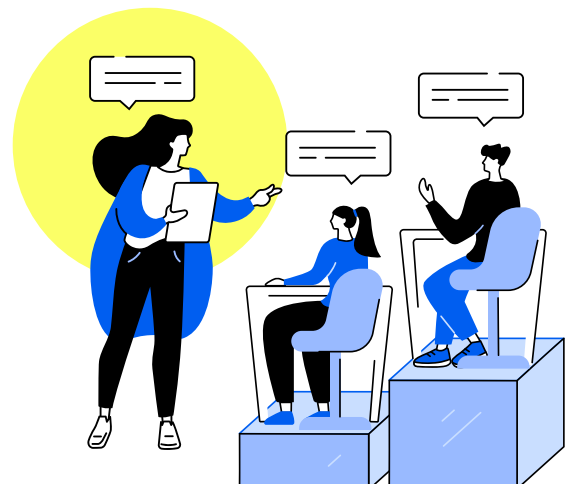
Si tratta del modulo centrale del percorso. L'attenzione dovrà essere rivolta principalmente a sottolineare l'importanza cruciale della comunicazione nelle interazioni con le persone così come nelle attività lavorative quotidiane. I partecipanti si concentreranno sul potere delle parole e su come gli atteggiamenti verbali e non verbali possono, anche se mossi dalle migliori intenzioni, influenzare la possibilità di creare un ambiente inclusivo.

I partecipanti dovranno essere guidati nella riflessione sul modo in cui il cosiddetto linguaggio neutro (ossia in cui le parole vengono usate al maschile “standard” per descrivere situazioni più complesse e sfaccettate) è nei fatti un linguaggio cieco, che non ci consente cioè di riconoscere le differenze esistenti.

I partecipanti devono essere guidati nel prendere coscienza del fatto che non essere menzionate, non essere quindi incluse nelle parole che descrivono la realtà, rende le persone (ed in particolare le donne provenienti da un contesto migratorio) invisibili, così come le loro particolarità.

I partecipanti verranno spinti a rafforzare le loro capacità di ascolto e a fare lo sforzo

di non dare per scontata la comprensione reciproca tra loro e i propri assistiti provenienti da un contesto differente; verrà incoraggiato l'utilizzo di esperienze lavorative che esulino dagli standard allo scopo di valorizzare i profili degli utenti, oltre a competenze e abilità che possono sembrare insolite ma adatte ad aumentare le possibilità di inserimento e di lavoro. I consulenti professionali dovrebbero essere in grado di costruire ponti tra le esperienze lavorative passate e future delle donne migranti, “traducendo” le conoscenze e competenze acquisite da queste ultime in abilità richieste dal mercato del lavoro locale.



Descrizione del modulo	<p>Scopo di questo modulo è fornire supporto ai professionisti per sviluppare competenze nell'ambito della comunicazione inclusiva. I professionisti saranno accompagnati nel riconoscere che la cosiddetta comunicazione neutra può essere marcata dal punto di vista del genere e non tenere conto delle differenze razziali: il non menzionare, e quindi rendere invisibili, le donne di provenienze diverse nel corso della comunicazione è un modo di non riconoscere le differenze che le caratterizzano e non occuparsi dei loro bisogni specifici.</p> <p>La prima parte di questo modulo è dedicata ad aiutare i professionisti a sviluppare il proprio ascolto inclusivo nella vita lavorativa quotidiana, incluso nei colloqui con i beneficiari. I lavoratori saranno stimolati a riflettere su: come evitare di dare le cose per scontate; come prendere in considerazione differenti punti di vista; come contestualizzare comportamenti e risposte. La seconda parte del modulo è dedicata invece alla creazione di una checklist sul come redigere annunci di lavoro inclusivi e come condurre un colloquio di lavoro in maniera inclusiva. Guidati dal formatore, i partecipanti si occuperanno di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valutare i propri annunci di lavoro più recenti per determinare se siano stati (inconsiamente) redatti in modi che possono rafforzare i pregiudizi, invece che contrastarli • Riscrivere alcuni di questi annunci in maniera più inclusiva • Redigere una checklist di elementi chiave da includere o evitare nella redazione di annunci di lavoro inclusivi
Concetti chiave	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione inclusiva e (apparentemente) "neutra" • Conoscenze situate • Approccio intersezionale • Come evitare la comunicazione discriminatoria e sviluppare capacità di ascolto inclusivo
Contenuti principali del modulo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione inclusiva in contrapposizione alla comunicazione (apparentemente) neutra • Ascolto inclusivo • Riconoscimento di differenti punti di vista • Linee guida per una comunicazione inclusiva: cosa evitare
Metodologia suggerita	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione dei concetti chiave tramite slide e video • Esercizi interattivi sull'empatia e i fattori emozionali • Workshop: come redigere annunci di lavoro in maniera inclusiva • Workshop: come condurre un colloquio di lavoro in maniera inclusiva • Riflessioni sull'intero procedimento

Proposta di organizzazione della formazione

Obiettivo di apprendimento n°1	Riconoscere gli stereotipi di genere e razza nella comunicazione 4 ore (2 ore sincrone e 2 ore asincrone)
Obiettivo di apprendimento n°2	Definire pratiche per una comunicazione inclusiva 4 ore (2 ore sincrone e 2 ore asincrone)
Durata del modulo suggerita	8 ore (4 ore sincrone e 4 ore asincrone)

Proposta di strumento educativo

Proposta di strumento educativo n°1	Concetti chiave Modulo 2
Proposta di strumento educativo n°2	Presentazione, da parte dei formatori, di consigli per una comunicazione inclusiva
Proposta di strumento educativo n°3	Casi di studio su strumenti di lavoro professionali

PROPOSTE DI ESERCIZI INTERATTIVI

1. Descrivere le persone intorno a noi

Dopo un'osservazione molto breve, ad ogni partecipante verrà chiesto di presentare la persona alla propria destra. La persona presentata correggerà quindi eventuali informazioni false e procederà a presentare la persona seguente. Questo esercizio mostra che le conclusioni tratte su qualcuno solo in base all'apparenza possono rivelarsi spesso poco accurate.

2. Capire il proprio punto di vista, capire l'intersezionalità

Un buon esercizio per spiegare le relazioni di potere e l'intersezionalità. Stampare un diagramma dell'intersezionalità reperibile su internet (ce ne sono diversi, tutti uguali). Poi chiedere ad ogni partecipante di presentarsi alla classe usando gli assi della dominazione e dell'oppressione. Infine, il gruppo-classe terrà una conversazione riguardante i rapporti di potere all'interno di esso, ossia in definitiva le disparità di potere e il modo in cui le si possono affrontare durante la formazione.

3. Esercizio sui proverbi

È un buon esercizio per realizzare a che punto il linguaggio si basa sugli stereotipi. Si invitano i partecipanti a condividere proverbi con gli altri, in particolare quelli riguardanti le donne e nello specifico quelle provenienti da un contesto migratorio, utilizzando una tastiera o un proiettore per rendere tutti i proverbi citati visibili alla classe e discutere i messaggi contenuti in essi.

4. Costruire un modello positivo

In piccoli gruppi, chiedere ai partecipanti di riscrivere una favola ben nota (Cappuccetto Rosso? Biancaneve?) costruendo un modello positivo del o della protagonista e degli altri personaggi. Quest'attività può essere svolta in modalità asincrona.

5. Costruire strumenti d'inclusione

Ad ogni partecipante viene chiesto di selezionare un annuncio di lavoro apparso recentemente presso il proprio centro o agenzia e chiedersi se l'annuncio sia sufficientemente inclusivo, iniziando dalle seguenti domande:

L'annuncio menziona specificamente i beneficiari interessati?

Richiede competenze o qualifiche non necessarie o secondarie, difficili da dimostrare per le donne migranti?

L'annuncio "parla" alle donne migranti?

Come potrebbe essere modificato per renderlo più inclusivo?

Questa attività può essere svolta in modalità asincrona.

I partecipanti saranno quindi divisi in piccoli gruppi e portati a comparare i propri annunci, e verrà chiesto ad ogni gruppo di elencare tre suggerimenti per rendere gli annunci di lavoro più inclusivi. L'intera classe potrà quindi discutere insieme i consigli forniti e, a partire da questi, redigere una checklist da utilizzare nelle loro attività lavorative quotidiane.

Consulenza professionale inclusiva

Si tratta del modulo conclusivo della formazione. L'attenzione dev'essere portata sulla contestualizzazione delle informazioni acquisite per applicarle in ambienti lavorativi concreti. I partecipanti devono essere aiutati a mettere in pratica le riflessioni più generiche su stereotipi, pregiudizi inconsci e comunicazione inclusiva elaborate nei moduli precedenti.

Dovranno focalizzarsi su come migliorare le proprie pratiche e procedure professionali per aiutare le donne migranti a sentirsi accolte e comprese dei servizi di inserimento lavorativo.

I partecipanti dovranno essere accompagnati nel mettere in discussione la loro consueta maniera di agire, per determinare se qualche messaggio discriminatorio involontario venga veicolato durante una delle fasi dell'accompagnamento. Verrà dedicata particolare attenzione alla fase di accoglienza, dato che elementi chiave del rapporto quali la fiducia e il sentimento di comprensione si sviluppano solitamente proprio negli attimi iniziali della conoscenza. La formazione ha lo scopo di aiutare a riconoscere i pregiudizi inconsci nei confronti delle donne provenienti da un contesto migratorio, per determinare se le offerte di lavoro o di inclusione rivolte a queste ultime rispecchino le loro competenze e attitudini o se, al contrario, siano limitate dalla visione (inconsciamente non obiettiva) che i responsabili dell'orientamento professionale possono avere di questa categoria (per esempio: le donne migranti sono idonee a lavorare solo nei settori della cura e della pulizia). I partecipanti saranno incoraggiati a fornire supporto alle donne migranti, valorizzando le forme di apprendimento e le competenze informali che esse possono aver acquisito nel corso delle loro vite e valutando o definendo per le beneficiarie percorsi di inclusione che non siano necessariamente focalizzati sui lavori "tradizionalmente collegati a questo gruppo di persone". Sviluppare un'attitudine senza pregiudizi può aiutare i professionisti dell'accompagnamento professionale a "pensare fuori dagli schemi" e a fornire supporto alle donne migranti non solo nella ricerca di un impiego, ma anche prendendo in dovuta considerazione le loro aspettative e desideri.



Descrizione del modulo	<ul style="list-style-type: none"> • Scopo di questo modulo di apprendimento è quello di supportare i professionisti dell'orientamento professionale nello sviluppo di comportamenti e tecniche per potenziare gli aspetti inclusivi dei servizi da loro offerti alle donne migranti per l'inserimento di queste ultime sul mercato del lavoro. • Nel corso del modulo verranno presentate ai partecipanti una serie di pratiche e strumenti usati in altri contesti e selezionati per il progetto che possano essere usati nei loro rispettivi contesti lavorativi. • Guidati dal facilitatore, i partecipanti: • Determineranno se i servizi e percorsi attualmente utilizzati nell'ambito dell'inclusione professionale veicolino stereotipi inconsci invece di contribuire a demolirli • Definire una serie di suggerimenti/dritte per tenere sotto controllo e migliorare il grado di inclusività dei percorsi e servizi da loro offerti.
Concetti chiave	<ul style="list-style-type: none"> • L'inclusione nella pratica • Perché mettere in atto percorsi professionali inclusivi • Come riconoscere nella pratica i pregiudizi inconsci sulle donne migranti
Contenuti principali del modulo	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie di inclusione • Come affrontare le discriminazioni • Linee guida: come esplorare contesti diversi • Valutare l'effettiva messa in pratica dei servizi proposti • Workshop: come rendere i servizi di selezione e accompagnamento più inclusivi
Metodologia suggerita	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione dei concetti chiave tramite slide e video • Esercizi interattivi in coppia sui pregiudizi inconsci • Ricostruzione guidata di una tipica situazione di accoglienza • Gioco di ruolo per riprodurre le situazioni e determinare in che momento emergano i pregiudizi inconsci • Simulazione e gioco di ruolo su come ascoltare ed osservare le donne migranti quando li si accoglie nei servizi di accoglienza • Riflessione su tipiche situazioni lavorative

Proposta di organizzazione della formazione

Obiettivo di apprendimento n°1	Migliorare la fase di accoglienza 4 ore (2 sincrone e 2 asincrone)
Obiettivo di apprendimento n°2	Mettere in pratica un approccio di orientamento che contrasti i pregiudizi inconsci: mettere in discussione le prime impressioni, evitare le supposizioni e le generalizzazioni 6 ore (3 sincrone e 3 asincrone)
Durata del modulo suggerita	10 ore

Proposta di strumento educativo

Proposta di strumento educativo n°1	Concetti chiave Modulo 3
Proposta di strumento educativo n°2	Mappe realizzate dalle comunità di pratiche; video <u>Leggere il testo “About International Migrants’ Day”</u> #StandUp4Migrants Leggere “How to take actions and stand up for migrants” sui canali social del UNHCHR, e seguirne uno o più: Facebook /unitednationshumanrights, YouTube/UNOHCHR, Twitter @UNhumanrights
Proposta di strumento educativo n°3	Lavoro su casi di studio

PROPOSTE DI ESERCIZI INTERATTIVI

1. Conoscere e gestire gli stereotipi sulle donne migranti nella pratica: cosa può essere cambiato?

I partecipanti, divisi in gruppi, visioneranno uno o più video della serie prodotta dall'UNHCHR per rendere più visibili le voci dei migranti, riflettendo quindi sul messaggio contenuto nei video stessi ed elencare quali potrebbero essere i cambiamenti necessari per accogliere le voci dei migranti.

Website

2. Strumenti d'inclusione - costruire un'accoglienza inclusiva

Chiedere a ogni partecipante di descrivere passo per passo la fase di accoglienza, cominciando dalle seguenti domande:

- **Come e dove avviene il primo contatto? In che modo gli operatori si rivolgono ai beneficiari? Viene chiesto alle donne migranti di fare qualcosa in modo diverso dalle altre categorie di beneficiari o gli operatori si comportano in modo diverso con le donne migranti rispetto agli altri utenti? Una volta descritta la fase di accoglienza sarà necessario determinare se vi sia un momento in cui i pregiudizi inconsci si manifestano.**
- **Come può questa fase essere modificata per renderla più inclusiva?**

Quest'attività può essere svolta in modalità asincrona.

I partecipanti verranno quindi divisi in piccoli gruppi; ad ogni gruppo verrà chiesto di stilare un elenco di tre proposte per rendere più inclusive le fasi di accoglienza. L'intera classe potrà quindi discutere insieme i consigli forniti e, a partire da questi, redigere una checklist da utilizzare nelle loro attività lavorative quotidiane.

Bibliografia

GRASE project partners, *Policies and practices of labour inclusion of migrant women*, Fondazione ISMU, 2021

Bielby, W., *Minimizing Workplace Gender and Racial Bias*, *Contemporary Sociology*, 2000

Boerchi D., Di Mauro M., Sarli A., *Guidelines for the identification and assessment of migrants' soft skills*, Fondazione ISMU, 2020

Rompere le barriere: Pregiudizi inconsci di genere sul posto di lavoro

Capesciotti M., *Labour policies at the intersection of gender and race*, Fondazione ISMU, 2021.

Coffman K., Gino F., *Unconscious Bias Training That Works*, *Harvard Business Review*, 2021.

Marocco D., Pacella D., Dell'Aquila E., Di Ferdinando A., *Grounding Serious Game Design on Scientific Findings: The Case of ENACT on Soft Skills Training and Assessment*, in **G. Conole, T. Klobucar, C. Rensing, J. Konert, É. Lavoué**, *Design for Teaching and Learning in a Networked World. Lecture Notes in Computer Science*, vol. 9307, Springer, 2015.

Dell'Aquila E., Marocco D., Ponticorvo M., Di Ferdinando A., Schembri M., Miglino O., *Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments: New Perspectives*, Springer, 2017.

Franzen A., *The checklist book*, 2020.

Gawande A., *Checklist*, Einaudi 2011.

Guida alle risorse sui pregiudizi impliciti

No Gaps Handbook & Toolbox for professionals in integral intervention with young female asylum seekers and refugees – https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2509/No%20Gaps%20IO3-handbook_ENG_vfinal.pdf

Nosek B. A., Smyth F. L., Hansen J. J., Devos T., Lindner N. M., Ranganath K. A., Smith C. T., Olson K. R., Chugh D., Greenwald A. G., & Banaji M. R., *Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes*. American Psychological Association, 2007.

Santos P., *Engage Interactivity*, Cegos, 2019.

Smith B., *KPI Checklists: Practical guide to implementing KPIs and performance measures, over 50 checklists included*, 2013.

Zanfrini L., Monaci M., *Diversity Management and Immigrant Human Resources. A Booklet for companies and other work organizations*, Fondazione ISMU, 2021.



Questo toolkit è stato realizzato nell'ambito del **progetto GRASE**. Visita il nostro sito per sapere di più sulle attività e suo prodotto di GRASE!