



UNIONE EUROPEA
Fondo Sociale Europeo

PON
INCLUSIONE

M



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



PARI

Pubblica Amministrazione
Risorse per l'Inclusione

PARI: Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione

Una piattaforma e-learning dedicata ai temi della **diversità e dell'inclusione**

The screenshot shows the login interface of the PARI platform. At the top, it features the logos of the European Union, the PON INCLUSIONE project, and the Italian Ministry of Labor and Social Policies. Below these is the PARI logo and name. The main area contains a login form with two input fields: 'Username' and 'Password', followed by a blue 'Login' button. Below the button, there are two lines of text: 'Hai dimenticato lo username o la password?' and 'Il browser deve avere i cookie abilitati' with a small icon. The background of the page is decorated with large, colorful, abstract shapes in shades of orange, yellow, blue, and green.

www.progettopari.it



FormezPA





PARI

Pubblica Amministrazione
Risorse per l'Inclusione

Il progetto **PARI Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione** nasce dalla **collaborazione tra Unar**, Ufficio Nazionale Anti Discriminazione Razziali presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri e **Formez PA**. PARI si inserisce all'interno delle iniziative del PON Inclusione 2014-2020 quale azione positiva volta al **contrasto attivo delle discriminazioni** e ad un **rafforzamento della capacità della Pubblica Amministrazione di prevenire e rimuovere discriminazioni** rivolte a soggetti vulnerabili e a rischio di esclusione sociale

Gli obiettivi del progetto:

- **rafforzare le competenze del personale della Pubblica amministrazione** sui temi della diversità, dell'inclusione e del rispetto delle differenze sia in ambito lavorativo che nei rapporti con l'utenza pubblica;
- **dotare il personale della Pubblica amministrazione di strumenti concreti ed operativi** mirati a facilitare l'accesso ai servizi pubblici da parte di soggetti a rischio di esclusione sociale;
- **accrescere la sensibilità** degli operatori di servizi pubblici per il contrasto delle discriminazioni multiple;
- **promuovere il dialogo e lo scambio di esperienze tra operatori di servizi pubblici** attraverso *una comunità di pratica* di soggetti impegnati sui temi della diversità e dell'inclusione e nella realizzazione di interventi sul territorio.

I destinatari:

Operatori della Pubblica Amministrazione. Personale di **Comuni, Città Metropolitane e Regioni** con particolare riferimento ad operatori di URP, uffici che svolgono attività di front office, assistenza all'utenza, help desk. **Operatori sociosanitari** che svolgono attività di assistenza e consulenza a soggetti vulnerabili e a rischio di esclusione sociale. **Operatori dell'informazione.** **Personale penitenziario, sia civile che militare,** impiegato all'interno e all'esterno degli Istituti penitenziari.

La piattaforma e-learning (Learning Management System)

Il Progetto PARI mette a disposizione dei partecipanti un **Learning Management System avanzato**, composto essenzialmente di due elementi:

- 1) **Catalogo di corsi in e-learning in modalità asincrona** per l'aggiornamento delle competenze degli operatori della PA e di altri attori rilevanti, suddiviso in percorsi tematici ed articolato in unità di apprendimento.
- 2) **Social Learning:** per fornire un ambiente condiviso in cui:
 - completare i percorsi formativi
 - valutare gli apprendimenti
 - supportare la generazione, condivisione e sistematizzazione della conoscenza tra i partecipanti alle attività formative

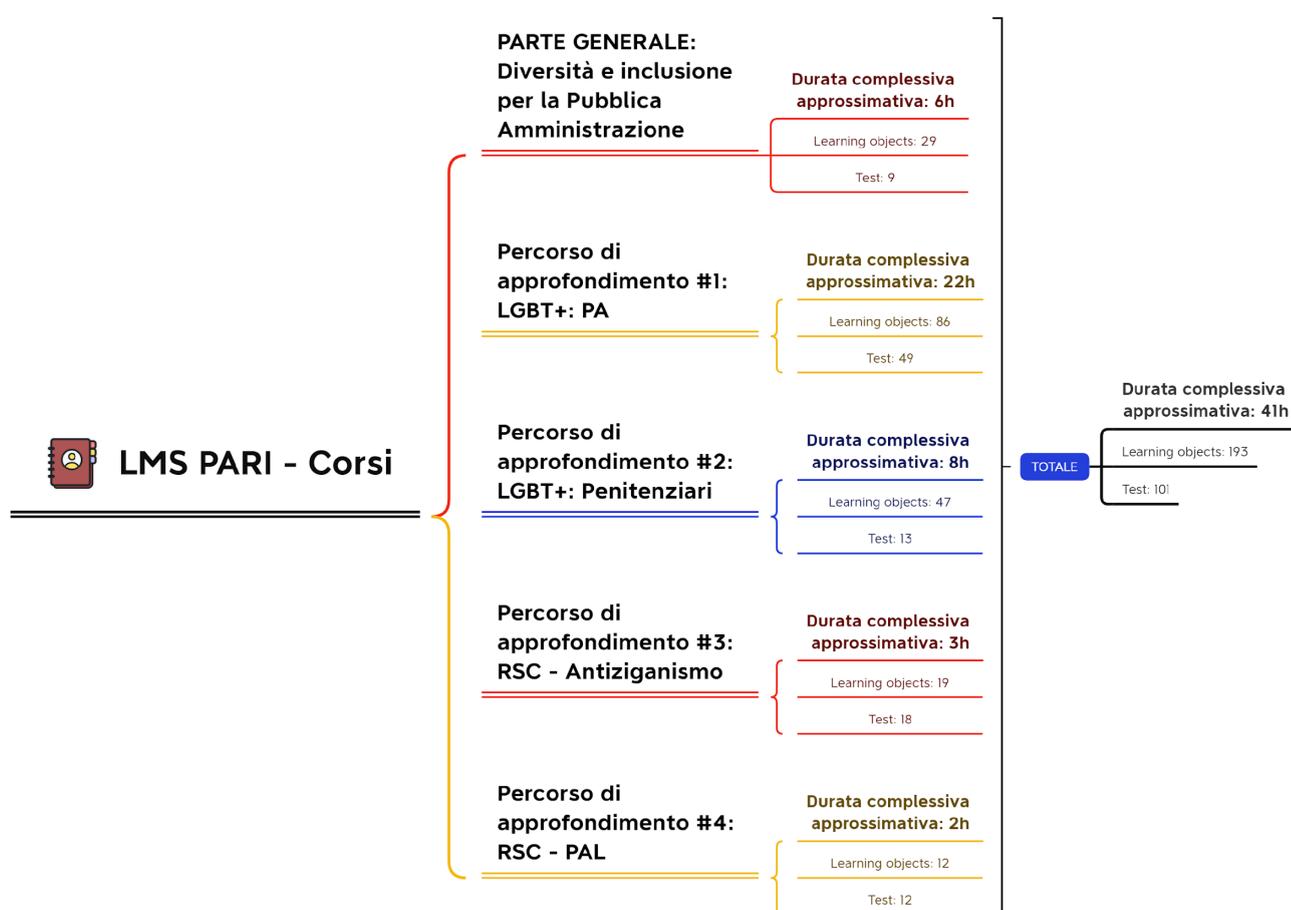


PARI

Pubblica Amministrazione
Risorse per l'Inclusione

I corsi sono articolati in **PARTI**, **CAPITOLI** e **UNITA' FORMATIVE** a cui saranno collegati **test di verifica** dell'apprendimento.

Il **catalogo dei corsi in e-learning** si articola in una **Parte generale**, di carattere introduttivo, e **4 Percorsi di approfondimento specifico** sui temi relativi alle **persone LGBT+ e Rom, Sinti e Caminanti**.



Presented with **xmind**

I contenuti formativi sono stati realizzati da un **gruppo di docenti, formatori/formatrici, esperti/e di settore ed attivisti/e** in collaborazione con **Associazioni** impegnate nel contrasto alle discriminazioni

La sperimentazione

Il processo di realizzazione del LMS PARI prevede il **coinvolgimento attivo della PA** secondo un approccio collaborativo. Al fine di assicurare che le risorse formative prodotte siano in grado di avere un **impatto positivo** nella vita professionale dei partecipanti, l'intero processo avrà le caratteristiche della **sperimentazione**.



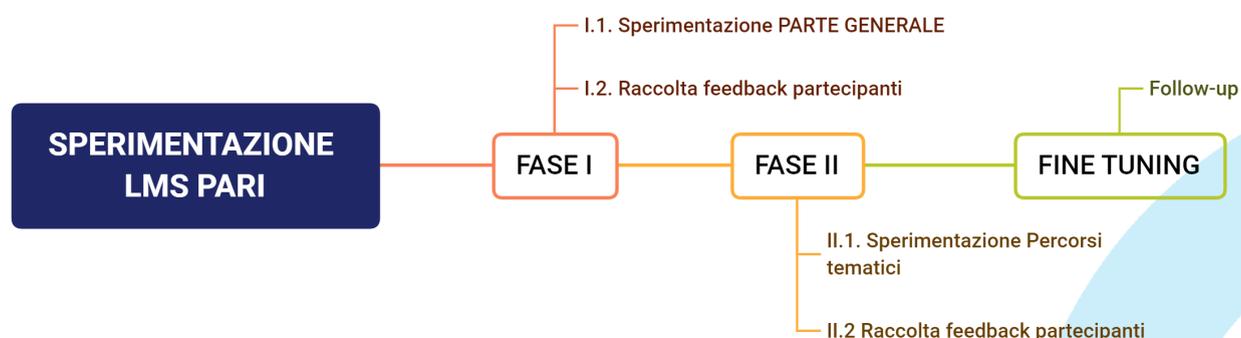
PARI

Pubblica Amministrazione
Risorse per l'Inclusione

Verranno coinvolte PPAA di diversi livelli (nazionale, regionale e locale) il cui feedback avrà un ruolo importante nella definizione finale del LMS.

La sperimentazione si articolerà in **2 fasi**:

1. **FASE I**: sperimentazione della PARTE GENERALE “Diversità e inclusione per la Pubblica Amministrazione”
2. **FASE II**: sperimentazione dei 4 Percorsi di approfondimento



Presented with xmind

La parte generale: “Diversità e inclusione per la Pubblica Amministrazione”

La parte “Diversità e inclusione per la Pubblica Amministrazione” è di carattere introduttivo ed ha una **durata stimata di circa 6h**. Ha l’obiettivo di condividere:

- cosa significhi in una organizzazione complessa “includere”
- quali siano i principali pregiudizi consapevoli o inconsci che spesso ci portano ad attuare condotte o comportamenti che, invece di includere, escludono qualcuno.



Parte generale: Diversità e inclusione nella Pubblica Amministrazione

1. Diversità Equità ed Inclusione (D&I) principi di base	1.1. Cos'è la Diversity e cos'è l'Inclusion? 1.2. Che cos'è la discriminazione 1.3. Inclusione, Esclusione, Segregazione e Integrazione 1.4. I vantaggi dell'inclusione per l'ambiente lavorativo
2. Introduzione ai concetti di bias, stereotipi, pregiudizi	2.1. Cosa sono i bias? 2.2. Cosa sono gli stereotipi? 2.3. Che cos'è il pregiudizio? 2.4. Quali sono i principali bias usati sulla diversità 2.5. esempi di bias su genere, omofobia, transfobia, origine, religione, disabilità, caratteristiche personali 2.6. Le micro-aggressioni
3. L'importanza del linguaggio	3.1. Che cos'è il linguaggio 3.2. Il potere delle parole 3.3. Il linguaggio inclusivo 3.4. Le conseguenze di un linguaggio escludente
4. Diversità e genere	4.1. Che cos'è il genere? 4.2. Differenza fra sesso e genere 4.3. Genere maschile, genere femminile 4.4. Discriminazione di genere 4.5. Appendice normativa con Codice Pari Opportunità
5. Come costruire una cultura inclusiva nel vostro ambiente di lavoro	5.1. La gestione e lo sviluppo delle risorse umane attraverso la valorizzazione delle peculiarità 5.2. L'impatto organizzativo e sociale della D&I: persone, benessere, innovazione, reputazione, performance
6. Dizionario base	6.1. LGBT+: cosa significa questo acronimo, glossario di base 6.2. Orientamento sessuale e identità di genere 6.3. Il Coming out e l'outing 6.4. RSC: dizionario base

Nella successiva fase della sperimentazione verranno resi disponibili sulla piattaforma **ulteriori contenuti formativi** relativi ai 4 percorsi di approfondimento. Gli utenti che hanno completato la Parte generale riceveranno un'apposita informativa sulla possibilità di accedere ai nuovi contenuti. Le modalità di fruizione di questi contenuti verranno definite anche in considerazione degli esiti della prima fase di sperimentazione e della collaborazione con le Amministrazioni partecipanti.

“Diversità e inclusione negli Istituti di pena”

Percorso e-learning - www.progettopari.it

CORSO 1. D&I - DIVERSITÀ E INCLUSIONE

Principi base della D&I; che cos'è la discriminazione; i concetti di bias, stereotipi, pregiudizi; l'importanza del linguaggio: il potere delle parole. Dizionario di base.

Contributi ed esempi di esperte e docenti universitari.

CORSO 2. DIRITTI LGBT+ DA FUORI A DENTRO IL CARCERE

Il carcere e i diritti LGBT+: quali strumenti normativi, formativi e culturali per chi opera a diverso titolo nell'universo penitenziario.

Contributi di un Magistrato di sorveglianza, di un Garante per i diritti delle persone private della libertà, di una Ispettrice della Polizia Penitenziaria e di una rappresentante dell'Amministrazione Pubblica

CORSO 3. PERCORSO STORICO

La presenza delle persone LGBT+ nella storia della giustizia e del sistema penitenziario dall'Ottocento ad oggi. Cambiamenti e sperimentazioni dal rispetto alla collocazione, alla vita quotidiana e ai percorsi trattamentali nel corso dei decenni, pre e post Riforma penitenziaria.

Contributi di un Magistrato di sorveglianza, un Garante per i diritti delle persone private di libertà e un già Direttore di Istituto penitenziario.

CORSO 4. DATI STATISTICI E PRESENZA DI PERSONE MIGRANTI

La presenza di persone LGBT+ nel circuito penitenziario: una realtà difficilmente quantificabile.

Focus sulle persone LGBT migranti.

Storie e contributi di un Garante per i diritti delle persone private di libertà.

CORSO 5. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Scheda normativa italiana e internazionale in ambito antidiscriminazione e diritto penitenziario.

Contributo di esperti e docenti universitari in ambito giuridico.

CORSO 6. IL CARCERE COME LUOGO NON DISCRIMINANTE

Quali diritti sanciti garantiti e quali di complessa applicazione? Modalità di detenzione, di percorso trattamentale, di salute, di accesso alle misure alternative, di relazioni con l'esterno, e di altro. Le unioni civili nel Lazio e la composita realtà penitenziaria della Campania.

Storie e contributo di un Magistrato di sorveglianza, di Garante delle persone private della libertà, di esperti giuridico e in campo sanitario

CORSO 7. ALCUNE PROPOSTE PER UN CARCERE INCLUSIVO

Proposte di miglioramento normativo, ampliamento dei diritti, creazione di reti e collaborazioni permanenti

CORSO 8. CONTRIBUTO DI ASSOCIAZIONI LGBT+

Esempi, buone pratiche e approfondimenti realizzati dal mondo delle associazioni LGBT+

La piattaforma **PARI - Pubblica Amministrazione Risorse per l'Inclusione** è realizzata nell'ambito del progetto “Interventi di informazione, sensibilizzazione e formazione per gli operatori del sistema penitenziario sul tema dell'antidiscriminazione e dell'inclusione delle persone detenute LGBT mediante piattaforma interattiva on line”, finanziato dal PON Inclusion 2014-2020 - Convenzione UNAR-Formez del 25 maggio 2021. **Per info** progettopari@formez.it

Diversità e inclusione negli Istituti di pena

Webinar - mercoledì 7 giugno 2023 - h 15.30 – 17.00

Modera: Carmen Bertolazzi

Programma

15:30	Benvenuto e introduzione	Agnese Canevari - Dirigente UNAR Sandro Nardella – Responsabile di progetto - Formez PA
15:40	Diversità e inclusione negli istituti di pena: una panoramica delle buone pratiche e delle criticità	Carmen Bertolazzi - Esperta Formez PA
15:50	Carcere e diritti delle persone LGBT+ recluse	Mauro Palma - Garante nazionale dei diritti delle persone private della libertà personale
16:05	La presenza di persone LGBT+ nel circuito penitenziario: una fotografia del presente	Alessio Scandurra - Osservatorio Antigone
16:15	Il carcere come luogo non discriminante rispetto alla salute e al benessere	Daniela Ronco - Università degli Studi di Torino – Esperta Formez PA
16:25	Il quadro normativo di riferimento	Antonella Massaro - Università degli Studi Roma Tre – Esperta Formez PA
16:35	La piattaforma PARI: risorse per l'inclusione	Andrea Cenderello – Esperto Formez PA
16:45	Domande & risposte	

Il webinar è realizzato nell'ambito del progetto "Interventi di informazione, sensibilizzazione e formazione per gli operatori del sistema penitenziario sul tema dell'antidiscriminazione e dell'inclusione delle persone detenute LGBT mediante piattaforma interattiva on line", finanziato dal PON Inclusion 2014-2020 - Convenzione UNAR-Formez del 25 maggio 2021. **Per info** progettopari@formez.it

Per iscriversi al webinar: [Link webinar 7 giugno 2023](#)