

# Lavorare per costruire spazi antirazzisti

## Una guida pratica per gruppi sociali a dominanza bianca

di S. Kardash & S. Lamble  
(Aprile 2003)

<http://files.splinder.com/7bae6de44351468c4bc5a8da0157fee8.pdf>

### Indice

Prima parte: antirazzismo.....	2
Alcune definizioni .....	2
Sfide individuali nell'affrontare il razzismo .....	3
Principi chiave dell'antirazzismo.....	5
Terza parte: strumenti pratici antirazzisti.....	7
Esercizio n° 1: spaccettare i privilegi bianchi .....	7
Esercizio n° 2: barriere sistemiche – quanto è accessibile il vostro spazio?.....	8
Esercizio n° 3: verifica sull'anti-razzismo negli spazi.....	9
Esercizio n° 4: <b>verifica sulle immagini anti-razziste</b> 12	
Quarta parte: materiali antirazzisti per bianche/i .....	16
La <u>Seconda parte</u> non è tradotta, ma si trova ugualmente in fondo alla guida.	
Part Two:Thinking Through Race and Space.....	17
Race and Space: What's the relationship? .....	17
Questioning the Racial "Neutrality" of Community Spaces .....	17
Representing Space: Thinking through Graphics and Images .....	18

(traduzione di Daria – 2009/11)

## Prima parte: antirazzismo

### ★ Alcune definizioni

**Razza:** il concetto di razza è legato alla divisione della specie umana in gruppi biologicamente differenti tra loro. Le classificazioni razziali erano basate su somiglianze genetiche o fisiche tra persone che si pensava condividessero anche simili caratteristiche culturali e sociali. Comunque la maggior parte degli scienziati hanno screditato il concetto di razza biologica, poiché è impossibile separare le persone in razze ben definite. Tuttavia, le persone continuano ad essere definite socialmente e culturalmente come appartenenti a gruppi razziali basati su indicatori fisici. La razza persiste come concetto dominante usato per categorizzare le persone in base alle differenze percepite per quanto riguarda l'apparenza fisica e le caratteristiche intellettuali, morali e di comportamento. La razza può essere meglio capita se intesa come uno specifico sistema di categorizzazione, culturalmente e storicamente costruito, usato per giustificare la subordinazione di un gruppo definito tramite la differenza razziale percepita.

**Razzismo:** l'asserzione di superiorità di un gruppo razziale sopra un altro. È l'esercizio di potere che avvantaggia o che danneggia le persone in base alla loro differenza razziale percepita, mentre il gruppo dominante mantiene i privilegi ed i vantaggi attraverso azioni razziste e discriminatorie. Il razzismo è perpetuato al livello individuale, ma l'effetto accumulato di secoli di razzismo bianco lo ha profondamente radicato a livello sistematico ed istituzionale. Il razzismo non può essere ridotto ad un fenomeno psicologico individuale. Ha uno sviluppo storico. Il razzismo ha avuto un inizio e può avere una fine.

**Bianchezza:** è una categoria storica e culturale. Siccome la bianchezza è costruita come la norma o il centro, è spesso invisibile o percepita come neutrale. Invece, addirittura, è raramente considerata come una razza. Ciò implica che le persone bianche non siano toccate dal razzismo, e non se ne debbano occupare. Ma il razzismo è basato sul concetto di bianchezza. Non parlare di razzismo è una forma del privilegio delle/dei bianche/i.

**Privilegi bianchi:** un termine che descrive i benefici che le persone bianche ricevono dalla distinzione e dal razzismo. Peggy McIntosh descrive i privilegi bianchi come "un pacchetto invisibile di beni immeritati su cui posso contare come disponibili ogni giorno, ma di cui dovrei rimanere dimentica". Il privilegio bianco è come uno zaino senza peso pieno di provviste speciali, assicurazioni, strumenti, mappe, guide, libri con i codici, passaporti, vestiti, bussola, equipaggiamento d'emergenza, assegni bancari. Questo privilegio viene aumentato o diminuito da altri fattori, quali il sesso, il genere, l'abilità, la nazionalità, l'età e la classe. Il privilegio non è sempre prevedibile ed è molto legato al contesto specifico, ma determinati schemi spesso accadono in modo che, col passare del tempo, il privilegio tenda a accumularsi per particolari gruppi di persone. In altre parole, il privilegio può avere un effetto per cui piove sempre sul bagnato: più si ha, più si ottiene.

**People of colour:** nato negli Stati Uniti, questo termine è stato usato dalle persone ritenute "non-bianche" per auto-identificarsi. Se il suo uso sia corretto è ancora fonte di dibattito. Può essere visto come una asserzione di un'identità positiva in alternativa o in opposizione allo status quo. Il suo uso è spesso giustificato per la sua chiarezza comune. Comunque implica anche il fatto che i bianchi non abbiano colore (cioè, razza) e reitera la categorizzazione basata

su colore della pelle o sulla razza. Il termine inoltre rischia un effetto d'omogeneizzazione che cancella le differenze di classe, culturali o etniche.

**Tokenism:** il termine descrive una situazione in cui le *people of colour* vengono utilizzate, integrate, incluse o anche rispettate in modo strumentale e per sviare ogni preoccupazione di discriminazione. Il tokenism è un modo per creare l'effetto o l'impressione che le *people of colour* siano incluse nei processi decisionali, che l'antirazzismo sia completamente assunto e che si lavori in solidarietà con le *people of colour*. Nel mentre serve a mantenere una situazione in cui sono le/i bianche/i che continuano ad avere tutto il potere e a prendere le decisioni importanti.

**Antirazzismo:** un progetto continuo e una pratica di azioni diretta che identifica il razzismo come un problema sistematico e come collegamento in un sistema di oppressioni interiezionali. Con la politica, le pratiche e le azioni, l'antirazzismo prova a sfidare e ad affrontare le varie forme di razzismo usando varie strategie per un cambiamento individuale, istituzionale e del sistema.

$$\begin{array}{c} \text{Stereotipi (idee)} \\ + \\ \text{Pregiudizio (atteggiamento)} \\ + \\ \text{Discriminazione (azioni)} \\ + \\ \text{Norme istituzionali (strutture sociali)} \\ + \\ \text{Potere su} \\ \hline = \text{RAZZISMO} \end{array}$$

### ★ Sfide individuali nell'affrontare il razzismo

Confrontarsi con il razzismo può essere un percorso di sfida, che coinvolge intense emozioni. Paura, senso di colpa, vergogna, voglia di evitare, difensiva e rabbia sono risposte comuni tra le persone bianche durante le discussioni sul razzismo.

Questi sentimenti spesso emergono dalla paura dei bianchi/e di perdere i benefici dei privilegi dei bianchi, ma possono anche emergere dalle "buone intenzioni" che a loro volta perpetuano il razzismo. Per esempio, molte persone bianche si sentono non qualificate per portare avanti un lavoro antirazzista, e quindi aspettano che siano altri/e a prendere l'iniziativa, oppure chiedono alle *people of colour* di "insegnar loro" riguardo al razzismo.

La maggior parte delle persone bianche devono apprendere molto sull'antirazzismo, ma piuttosto che chiedere alle *people of colour* di fare loro il lavoro al loro posto, la gente bianca deve autoformarsi.

Il lavoro di antirazzista significa ascoltare, imparare da e lavorare in solidarietà con *people of colour*, ma questo deve avvenire a condizione che non vengano replicati i modelli per cui ci sia aspetta che le *people of colour* siano sempre quelle che parlino del razzismo.

Parte di questo processo di autoformazione coinvolge il parlare dei sentimenti che impediscono un lavoro attivo antirazzista.

Alcuni sentimenti comuni sono sottolineati qui sotto:

## **Diniego e difensiva: evitare le responsabilità**

"Non sono razzista"

"Ho amiche che sono *people of colour*"

"Faccio lavoro politico antirazzista"

"Non vedo i colouri (della pelle). Sono cieco a questo."

"Le discriminazioni razziste avvengono a causa di una piccola minoranza."

"Non so perché le *people of colour* sono così sensibili, creano divisioni e sono sempre arrabbiate."

"Sono così stufo del "politically correct"."

Il negare e lo stare sulla difensiva ci permettono di incolpare gli/le altri/e di razzismo, piuttosto che prenderci la responsabilità noi stessi/e. Il fatto che voi siate o non siate razzisti non è mai al centro della questione; siccome viviamo in una società razzista, confrontarsi con il razzismo è responsabilità di tutte/i.

Può sembrare difficile non stare sulla difensiva, specialmente perché a nessuno piace essere accusato/a di razzismo.

Ma agganciarsi nell'antirazzismo significa l'apprendimento ascoltare seriamente, prendere e rispondere rispettoso quando le emissioni del razzismo sono sollevate, specialmente dalle *people of colour*.

Ma impegnarsi nell'antirazzismo significa imparare ad ascoltare, prendere seriamente e rispondere con rispettoso quando le questioni legate al razzismo vengono sollevate, specialmente dalle "personenonbianche".

## **Paura: la scusa dell'inazione**

Paura di offendere dicendo la cosa sbagliata.

Paura di non essere accettata/o dalle persone bianche quando ci si occupa di queste questioni

Paura di non essere accettata/o dalle *people of colour* quando ci si occupa di queste questioni

Paura dei nostri propri stereotipi, pregiudizi e complicità con il razzismo

Paura di dover gestire emozioni forti

Paura di conflitti che non sapremmo gestire

Paura di non avere tutte le risposte

La paura può trasformarsi in una giustificazione per la non azione. Tenere presente che l'antirazzismo è un continuo processo di apprendimento – ognuno/a farà errori lungo la strada. Imparare ad accettare critiche è una parte importante del lavoro antirazzista. Mentre è importante stare attenti/e alle cose che scegliamo di fare e di dire, spesso è meglio fare errori e imparare da questi, piuttosto che non fare niente. La non azione è una forma di complicità con il razzismo.

## **Senso di colpa: come impedire l'azione**

Le persone bianche lasciano spesso che il loro senso di colpa nei confronti del razzismo si trasformi in una forza che impedisce l'azione. L'antirazzismo viene messo da parte quando le persone bianche "confessano" tutti i modi in cui sono colpevoli del razzismo o riconoscono il loro privilegio senza cambiando realmente il loro comportamento. Mentre tali confessioni possono, in un primo momento, far sentire meglio le persone bianche, in realtà questo non è un modo per parlare di razzismo. Non è abbastanza notare semplicemente il proprio privilegio; è essenziale cambiare i comportamenti e sfidare il razzismo istituzionalizzato. Trasformare i sentimenti difficili in cambiamento positivo è una parte fondamentale del lavoro antirazzista.

## Cose da ricordare:

- Accettare che il lavoro antirazzista possa evocare molti sentimenti difficili. Piuttosto che evitare queste emozioni o i sensi di colpa ad esse legati, può essere utile lavorare con queste sentimenti in modo produttivo, per produrre un cambiamento sociale.
- Provare a non prendere troppo personalmente le cose; voi non avete generato il razzismo. Essere responsabili del vostro ruolo nel perpetuare il razzismo è differente dal rimproverare voi stesse/i.
- Dare spazio regolarmente a discussioni sull'antirazzismo all'interno della vostra organizzazione può essere utile per gestire emozioni difficili. Potete scegliere di dividere queste discussioni gruppi di persone bianche e *people of colour*. Ciò non significa che le discussioni miste non sono utili, ma non date per scontato che le *people of colour* vogliano occuparsi delle paure e delle ansie delle persone bianche.
- Ci sono molti libri, siti web e altre risorse che possono aiutare le *people of colour* a lavorare a queste tematiche. Formatevi.
- Ricordate: è giusto fare degli errori! Se non si continua a ripetere sempre gli stessi errori, fare degli errori è una parte importante del processo di apprendimento.

*Note: The above section uses information from the following sources listed in Part Four: AntiRacist Media Education; Kivel; OPIRGPeterborough*

## ★ Principi chiave dell'antirazzismo

Mentre non ci sono regole facili da seguire per mettere fine al razzismo, ci sono alcuni punti di partenza utili, che possono servire da strumenti utili per l'impegno nella pratica antirazzista. Seguono alcuni presupposti di base e principi di antirazzismo:

- La razza è una costruzione storica e un concetto culturalmente costruito. Non può essere riportata alla biologia. Anche se la razza è una costruzione sociale, gli effetti sono reali ed hanno serie conseguenze materiali.
- Il razzismo dovrebbe essere compreso come un aspetto di un sistema collegato di oppressioni. L'antirazzismo non può essere semplicemente "aggiunto" ad altre questioni, ma deve essere integrato in tutti gli aspetti della giustizia sociale e dell'attivismo ambientale. L'antirazzismo deve parlare del razzismo istituzionale del sistema, così come dei comportamenti individuali.
- L'antirazzismo non significa "no al razzismo". L'antirazzismo significa sfidare il razzismo ed i privilegi delle persone bianche, laddove ed ogni volta che appaiono. È un progetto continuo che sfida il modo in cui pensiamo, comprendiamo e concettualizziamo il mondo. Significa cambiare il modo in cui facciamo le cose.
- Ognuno/a ha la responsabilità di sfidare il razzismo, non solo le persone che ne sono vittime. Le persone bianche hanno la responsabilità di lavorare in solidarietà con le *people of colour*. L'antirazzismo è a vantaggio di tutti/e.
- L'antirazzismo non riguarda la cancellazione o l'assimilazione della differenza ma la presa di coscienza, il riconoscimento, e la celebrazione della differenza. Non siamo tutti/e uguali e questo è positivo!
- La cecità verso il colore [della pelle] non è antirazzismo. La cecità verso il colore può negare la storia personale e la cultura, e può cancellare le resistere all'eredità del

razzismo. Identificando il problema come "vedere le differenze" la cecità verso il colore oscura il razzismo istituzionale e delegittima l'attivismo antirazzista.

- Il multiculturalismo ufficiale, che evoca un mosaico in cui tutti le culture sono uguali e libere, non è antirazzismo. Il multiculturalismo antirazzista riconosce la storia e la vita sociale contemporanea dal punto di vista dell'uguaglianza radicale delle persone sui diritti, la condizione e la posizione sociale. Questa visione del multiculturalismo non rappresenta una eccessiva sensibilità verso gli/le "altri/e"; riguarda invece la decostruzione del potere, il dare potere a chi non ne ha, il trasformare le istituzioni e le discussioni.

•  
*The above principles have been adapted from the following sources listed in Part Four: McCaskell; OPIRG Peterborough; \*Robert Stam and Ella Shohat. "Contested Histories; Eurocentrism, Multiculturalism and the Media" Multiculturalism: A Critical Reader ed. David Goldberg. (1994) 296324*

## **Terza parte: strumenti pratici di antirazzismo**

I seguenti esercizi sono stati pensati per un gruppo di attiviste/i bianchi come contributo per affrontare la questione degli spazi e del razzismo all'interno delle loro organizzazioni.

Una persona del gruppo o una facilitatrice esterna può guidare gli esercizi.

Questi esercizi sono sia un mezzo pratico per far propri i principi dell'antirazzismo nei propri spazi, sia per riflettere sulle oppressioni connesse.

### **★ Esercizio n° 1: spacchettare i privilegi bianchi**

*Scopo dell'esercizio:* questo esercizio aiuta le persone bianche a comprendere il modo in cui beneficiano dei privilegi della razza e del razzismo del sistema. Come punto di partenza per la presa di coscienza, quest'attività può aiutare a motivare le persone bianche nel lavoro per mettere fine ai privilegi ingiusti basati sul colore della pelle.

*Background:* la maggior parte delle persone bianche pensano che il razzismo non li riguardi, perché non sono *people of colour*. Non vedono la "bianchezza" come una identità razziale. Spesso è più facile per le persone bianche vedere il razzismo come uno svantaggio per le *people of colour*, piuttosto che riconoscere i vantaggi del razzismo per i bianchi. Quest'attività gira intorno alla questione e valuta quanto i bianchi beneficino quotidianamente delle discriminazioni. Quest'esercizio aiuta a dimostrare che l'impatto del razzismo sulle *people of colour* non nasce semplicemente da azioni individuali, ma dal modo in cui la società è strutturata.

*Tempo richiesto:* circa 40-60 minuti

*Materiale:* una copia della "Lista dei benefici bianchi" per ogni partecipante

*Svolgimento:*

1. distribuire le copie della "Lista dei benefici bianchi" ad ogni partecipante. Chiedere alle partecipanti di aggiungere ogni altro esempio che viene loro in mente.
2. dividere le partecipanti in piccoli gruppi e chiedere loro di leggere la lista e di discutere come si sentono di fronte ad alcuni di questi privilegi razzisti, per esempio:  
*alcuni privilegi mi fanno sentire a casa nel mondo, per esempio;*  
*alcuni di questi privilegi permettono ad altre di evitare la paura, l'ansia, il senso di non essere la benvenuta, o di non essere reale, per esempio;*  
*alcuni mi permettono di evitare pericoli o punizioni che altre subiscono, per esempio...*
3. far tornare le partecipanti in gruppo e riportare le discussioni dei piccoli gruppi. Alcune domande che possono essere poste all'intero gruppo sono:  
*Quanto è stato difficile compilare la lista?*  
*Cosa hai sentito? (per esempio: incredulità, rabbia, senso di colpa, ecc.)*  
*Ci sono differenti opinioni, differenti gradi di privilegio?*  
*Come questi benefici del razzismo sono amplificati o diminuiti da altri fattori (come la classe, il genere, abilità, la scelta sessuale, l'età, ecc.)*  
*È più facile parlare delle conseguenze degli svantaggi razzisti piuttosto che delle conseguenze dei privilegi razzisti? Perché?*  
*Che cosa significano questi privilegi per le persone bianche?*  
*Quale tipo di cambiamenti sociali possono essere fatti per "livellare il campo da gioco"?*

## Lista dei benefici bianchi

- Posso, se lo desidero, organizzarmi per essere in compagnia di persone della mia razza, la maggior parte delle volte.
- Quando si parla di eredità nazionale, di storia o di "civiltà", è la gente del mio colore che l'ha fatto.
- Quando andavo a scuola i libri di testo e gli altri materiali scolastici riflettevano la mia razza come norma, eroi o immagini di questo paese e c'erano pochi [o nessun] riferimenti al contributo dato alla società dalla *people of colour*.
- Sono stata incoraggiata ad andare all'università o al liceo da genitori e insegnanti.
- Ho avuto un lavoro, un colloquio di lavoro, un apprendistato grazie a conoscenze di amici o parenti.
- Posso vestirmi con abiti usati o non rispondere a lettere senza che le persone associno queste scelte con cattive abitudini morali, povertà o analfabetismo della mia razza.
- Non mi viene mai chiesto di parlare a nome di tutte le persone del mio gruppo razziale.
- Se un poliziotto mi vede, posso essere sicura che non sarò segnalata a causa della mia razza.
- Posso fare la spesa da sola (e anche rubare) stando più sicura di non essere seguita o controllata nel negozio.
- Posso facilmente comprare poster, cartoline, libri di foto, cartoline per gli auguri, bambole, giocattoli, riviste che rappresentano persone della mia razza.
- Posso scegliere trucchi in tono con il mio colore della pelle.
- Posso tornare a casa dopo riunioni di gruppi in cui sono impegnata senza essermi sentita isolata, fuori posto, non ascoltata, tenuta a distanza o temuta.
- Se la mia giornata, la mia settimana o il mio anno vanno male, non ho bisogno di chiedermi se ogni episodio negativo abbia un significato razziale
- Non ho bisogno che la mia razza sia un fattore che scelgo di assumermi
- Non ho bisogno di pensare alla razza e al razzismo ogni giorno. Posso scegliere quando e dove voglio rispondere al razzismo.

### ★ **Esercizio n° 2: barriere sistemiche – quanto è accessibile il vostro spazio?**

*Scopo dell'esercizio:* lo scopo di questo esercizio è di pensare a quali barriere istituzionali, sociali e culturali colpiscono la vita quotidiana delle persone, nell'accessibilità del vostro gruppo/organizzazione.

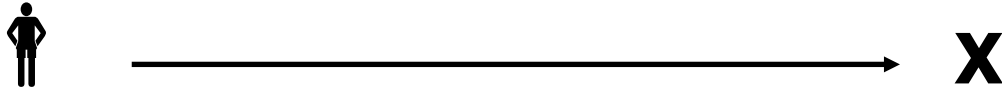
*Background:* la gente che gode dei privilegi basati su razza, classe, abilità, genere, scelta sessuale, ecc, spesso prende per garantiti la capacità di partecipare ad eventi o riunioni e perfino più in generale di impegnarsi in una organizzazione. Viviamo in una società che è costruita fisicamente e culturalmente per essere completamente accessibile ad un essere idealizzato che corrisponde ad un maschio bianco, sano, della classe media. Di conseguenza, la nostra società è piena delle barriere per chiunque non corrisponda a tale descrizione. Perciò l'ubicazione fisica, il disegno o la disposizione dello spazio ed il senso in cui lo usiamo (cioè, come lo decoriamo, che cosa ci facciamo) può spesso riprodurre, all'interno delle nostre organizzazioni, le stesse barriere costruite da cultura dominante.



*Tempo richiesto:* 1 ora

*Materiale:* carta e pennarelli

*Svolgimento:* disegnete una figura umana da un lato e la vostra organizzazione dall'altro lato. Tra le due tracciate una linea. Chiedete ai partecipanti di fare un brainstorming per individuare alcune barriere che una persona potrebbe affrontare nel tentare di entrare nella vostra organizzazione. Considerate le barriere che una persona potrebbe affrontare prima di lasciare la sua casa e quelle che si troverebbe davanti una volta arrivata. Una lista possibile potrebbe includere quanto segue:



- ✘ non avere soldi per prendere l'autobus
- ✘ non avere motivi di andare / non essere sicura che i discorsi potrebbero essere interessanti
- ✘ mancanza di opportunità di essere coinvolta
- ✘ non sapere dove si trova
- ✘ avere barriere linguistiche
- ✘ vedere scritte razziste per la strada
- ✘ mancanza di accesso per una sedia a rotelle
- ✘ non avere familiarità con i modi e la cultura della comunità
- ✘ non trovare *people of colour* quando arrivi
- ✘ spazio non accessibile ai bambini: mancanza di giochi, o di supporto per la cura dei bambini
- ✘ non essere aperto quando puoi andare (non avere gli stessi giorni liberi o periodi di vacanza)

Poi, fate una lista delle soluzioni ragionevoli che la vostra organizzazione potrebbe prendere per affrontare le problematiche che avete appena identificato. Potreste sviluppare un piano d'azione e formare comitati o gruppi di lavoro per individuare ulteriori problemi e per trovare modi per affrontarli.

### ★ **Esercizio n° 3: verifica sull'anti-razzismo negli spazi**

*Scopo dell'esercizio:* per facilitare la discussione sulle dinamiche del razzismo all'interno di riunioni e eventi della vostra organizzazione. Per promuovere iniziative concrete di antirazzismo e per fare accoglienza e rendere gli spazi sicuri per tutte/i.

*Tempo richiesto:* 1-3 ore, a seconda della grandezza e composizione del vostro spazio, e dal numero di partecipanti.

*Materiale:* copie del questionario per ogni partecipante, carta e penne per annotare le osservazioni e le soluzioni, carta millimetrica e pennarelli.

*Background:* anche se la vostra organizzazione è impegnata nella giustizia sociale, non è immune dall'influenza della cultura dominante impregnata della supremazia dei bianchi. Anche se forse si presuppone sia "neutrale", gli spazi delle comunità sono spesso luoghi in cui i rapporti sociali dominanti (razzisti) sono riprodotti. Questo esercizio contribuisce ad identificare le modalità in cui il razzismo viene riprodotto negli spazi fisici usati dalla vostra organizzazione.

*Svolgimento:* a queste domande potete rispondere individualmente, oppure in collaborazione in cui piccoli gruppi. È meglio fare questo esercizio all'interno del vostro spazio in modo da poter muovervi attraverso di esso e avere un riferimento visivo mentre lavorate con le domande.

1. Esaminate il background e lo scopo dell'esercizio. Prima di distribuire il questionario, potreste cominciare l'esercizio chiedendo ai partecipanti di fare "un giro critico" dello spazio. Fate una lista delle osservazioni e delle impressioni dei partecipanti sullo spazio.
2. Passate ad un'analisi più dettagliata e più sistematica dello spazio. Usate il questionario per identificare le aree problematiche della vostra organizzazione ed al relativo spazio. Siate sicure che i partecipanti prendono appunti dettagliati circa le loro osservazioni
3. Quando il questionario è compilato, riunitevi in gruppo per discutere le aree problematiche. A quali problemi deve essere data priorità? Quali sono le questioni più urgenti?
4. Discutete di soluzioni pratiche per affrontare i problemi. Sviluppate obiettivi di breve e lunga durata.

*In quali zone i cambiamenti devono essere fatti (cioè, politica, rinnovamenti fisici, pratiche culturali, formazione dei membri, ecc.)?*

*Quali risorse sono richieste per realizzare questi cambiamenti (cioè tempo, soldi, supporto esterno, risorse educative, ecc.)?*

*quale è un calendario ragionevole per apportare questi cambiamenti?*

*Come farà l'organizzazione ad assicurare che questi cambiamenti siano portati a termine?*

## **Domande per una verifica sull'anti-razzismo negli spazi**

### **Ubicazione fisica:**

- Dove è ubicata la vostra organizzazione? Come è il quartiere? È situata in una zona centrale ed accessibile tramite trasporto pubblico?
- Quale è l'impatto sociale, razziale ed economico del luogo in cui si trova la vostra organizzazione? Per esempio, la presenza della vostra organizzazione contribuisce alla riqualificazione ed imborghesimento della zona (fenomeno che contribuisce alla cacciata di persone con un reddito basso, o *people of colour*)? Organizzate eventi che potrebbero richiamare la polizia nel quartiere?
- La strada per arrivare nel vostro posto è sicura, accessibile (vie, marciapiedi)?
- Che altre organizzazioni e gruppi ci sono nelle vicinanze immediate dello spazio? Questi gruppi possono inficiare la percezione o l'uso del vostro spazio?
- L'entrata del vostro spazio è chiaramente identificabile?
- Le entrate esterne e le vie d'accesso sono libere da ostacoli? Sono ben illuminate durante la notte e la mattina presto?

### **Accessibilità:**

- Il vostro spazio è completamente accessibile a persone che utilizzano dispositivi di mobilità (per esempio, sedie a rotelle, bastoni, cani-guida)? Le vostre toilette sono accessibili?
- Avete toilette non sessiste (cioè, spazi in cui gli individui non sono tenuti ad identificarsi come il maschio o femmina)?
- Il vostro spazio è accogliente a bambine/i? Fornite assistenza all'infanzia o altre cose per bambine/i, come giochi, giocattoli sicuri, o libri? Lo spazio è accessibile ai passeggini? C'è uno spazio per cambiare il pannolino? Lo spazio è accogliente per l'allattamento al seno?
- Il vostro spazio è ben pubblicizzato nella comunità, usando varie strategie promozionali?
- Ci sono costi (nascosti) per partecipare della vostra organizzazione? (per esempio tessera per i soci? Bisogna portare materiali? Le riunioni si tengono in sedi dove bisogna comprare cibo o bevande?)

### **Rapporti sociali e culturali:**

- Quando entri per la prima volta nel posto, come sai se sei benvenuta/o? Quale è la prima cosa che noti?
- Chi ha accesso allo spazio? (per esempio: chi ha chiavi?)
- Quale è la composizione di genere, razza e classe delle persone in questo spazio? Quali gruppi di persone stanno facendo che cosa?
- Se state organizzando una riunione o un evento, prestate attenzione a dove la gente sceglie di posizionarsi nello spazio? Ogni persona è incoraggiata a muoversi verso una posizione avanzata o centrale, o alcune persone tendono ad essere emarginate?
- Se la vostra organizzazione organizza un evento dove c'è del cibo, questo riflette i gusti e le limitazioni dietetiche di diversi gruppi culturali e religiosi?

### **Rapporti politico-istituzionali:**

- Chi prende le decisioni su come lo spazio è organizzato, su come si usano i soldi e a quali progetti viene data la priorità?
- Ci sono persone "invisibili" che si occupano dello spazio (per esempio: persone che cucinano, puliscono o si occupano della manutenzione) che non ricevono attenzione o non vengono pagate?
- Come sono organizzati libri e tematiche? Quali temi sono più visibili ed accessibili? Quali temi non vengono considerati?
- Quali materiali sono accessibili al pubblico? Questi materiali sono identificati chiaramente e facilmente accessibili?
- I materiali anti-razzisti sono visibili e facilmente accessibili?
- C'è la possibilità di dare feedback sull'organizzazione (per esempio: momenti di scambio tra e su i componenti del gruppo, momenti di valutazione degli eventi organizzati, discussioni annuali di valutazione, valutazioni sugli obiettivi di breve e lungo periodo)?
- Come si regola il vostro gruppo riguardo a lamentele o denunce su discriminazioni, molestie e maltrattamenti? Le persone sono consapevoli di tali questioni e se ne prendono cura?

### **Eventi ed azioni organizzate nello spazio:**

- Che tipo di eventi, attività o azioni sono state organizzate dal tuo gruppo, o vi avete preso parte, negli ultimi 6 mesi o un anno?

- A quale tipo di eventi, attività o azioni erano presenti le persone del vostro gruppo? A quali priorità viene data maggiore energia?

### **Immagini nello spazio** (guardare anche l'esercizio 4):

- Quali immagini e grafiche appaiono nello spazio?
- Quali immagini vengono usate su pubblicazioni connesse con lo spazio e che possono anche uscire dallo spazio (per esempio: manifesti sulle attività, volantini, flyers, ecc)?
- Ci sono manifesti o immagini che rappresentano *people of colour* in modo strumentale? Oppure lo spazio è organizzato con una attenzione attiva all'anti-razzismo?
- Ci sono manifesti, volantini o pubblicazioni in varie lingue?

### **★ Esercizio n° 4: verifica sulle immagini anti-razziste**

*Scopo dell'esercizio:* quest'esercizio incoraggia i gruppi ad avere un approccio critico alle immagini che si usano per rappresentare il gruppo, sia all'interno dello spazio (manifesti e immagini appese ai muri), sia all'esterno (volantini e materiale promozionale vario).

*Background:* rappresentare uno spazio può essere importante tanto quanto il suo modo di essere organizzato. Le immagini che appaiono nello spazio, o che vengono usate per promuovere sono un potente strumento di comunicazione. Siccome i messaggi che sono veicolati con le immagini possono essere sottili o interpretabili in vari modi, è importante sceglierle accuratamente. Questo esercizio fornisce domande per aiutare e guidare nella selezione delle immagini.

*Tempo richiesto:* circa 60-90 minuti.

*Materiale:* copie del Questionario per tutte/i le/i partecipanti; copie del materiale promozionale del gruppo.

*Svolgimento:*

1. Raccogliete copie del materiale che viene usato per promuovere il gruppo (loghi, flyers, manifesti, pubblicazioni, ecc.). Se è possibile, si può tenere l'esercizio all'interno dei locali che il gruppo usa più spesso, cosicché le immagini appese siano un riferimento facilmente visibile. Se non è possibile, portare foto dettagliate dello spazio in modo da rendere visibili le immagini che vi sono appese.
2. Singolarmente o in piccoli gruppi, chiedere alle/ai partecipanti di riflettere sul Questionario prendendo in considerazione tutte le immagini che rappresentano il gruppo o che vengono trovate appese. Chiedere alle/ai partecipanti di prendere appunti sui temi comuni o sulle immagini ricorrenti e di documentare ogni riflessione sulle immagini.
3. Tornare nel gruppo grande per la discussione. Si possono porre le seguenti domande:  
*Quali immagini sono dominanti nello spazio?*  
*Tali immagini cosa rivelano sul gruppo?*  
*Quali messaggi sono veicolati attraverso tali immagini?*  
*Ci sono messaggi importanti che il gruppo vorrebbe veicolare e che sono assenti dalle immagini comunemente usate?*

4. Se il vostro gruppo ha una "linea politica" sulle immagini, potreste scegliere di esaminare tale politica in relazione agli effetti della discussione. Considerate le seguenti domande:  
*Le immagini comunemente usate riflettono tale "linea politica" sulle immagini?*  
*Tale "linea politica" ha bisogno di essere aggiornata o cambiata?*  
*Le persone del gruppo hanno familiarità con tale "linea politica"?*  
*La "linea politica" permette discussioni aperte sulle immagini, o su come evitare questioni difficili e scomode?*
5. Se il gruppo non ha una "linea politica" sulle immagini si può considerare di svilupparne una. Una semplice "linea politica" sulle immagini è quella dell'Ontario public interest research group (OPIRG) provincial policy, riportata più avanti in inglese.

### **Questionario per una verifica sull'anti-razzismo nelle immagini**

(Le seguenti domande sono adattate dal *OPIRG Provincial Graphics Policy*)

- Le immagini riflettono la diversità culturale, razziale, di classe, di genere e di abilità della vostra comunità? Oppure le immagini riflettono le/gli individui che sono maggiormente dominanti nella comunità?
- Le immagini trasmettono rappresentazioni negative o stereotipi sui gruppi oppressi o emarginati?
- Le immagini rispecchiano la cultura dominante e le strutture sociali di potere?
- Le immagini rinforzano ruoli tradizionali o restrittivi assegnati ad alcuni gruppi nella società?
- Le persone di differenti provenienze razziali, culturali, religiose o differenti sessualità, età, ecc., sono rappresentate in differenti forme, misure, attività, abbigliamento?
- Le immagini sono eurocentriche o etnocentriche (ovvero assumono i valori di alcune culture, specialmente europee o anglo-americane, come superiori, naturali, universali, o normali rispetto ad altri)?
- Le immagini sono etero sessiste (ovvero danno per scontato che siamo tutte/i etero, o che la famiglia nucleare sia naturale e superiore)?
- Le immagini oggettivizzano le persone o il corpo umano (per esempio, seni molto pronunciati per distinguere tra figure femminili e maschili)?
- Le immagini riflettono una diversità di artisti e di fonti? Le/gli artisti sono informati dell'uso delle loro immagini?
- Le immagini specifiche di alcune culture vengono utilizzate in modo decontestualizzato, ovvero in un senso che non rappresenta tali culture?
- Il vostro gruppo ha una "linea politica" sull'uso delle immagini? Esiste una formula per reclamare se alcune immagini suscitano preoccupazioni?
- Le decisioni su quali immagini rappresentino il gruppo vengono prese collettivamente? Oppure solo alcune persone prendono tali decisioni?

### **Graphics Policy of the Ontario public interest research group (OPIRG) provincial policy (25 October 1998)**

#### **Purpose**

To provide a general philosophy regarding the use of drawings, photos or other images (and visual representations of people in particular) in all OPIRG-related materials. They are a

supplement to the Policy on Representing OPIRG; and should be included in the administrative policies" section of every local's Policy Manual.

## **Guidelines for the use of graphics and other images**

These guidelines should be made available to and reviewed by people who choose or create graphics for OPIRG posters, pamphlets and publications. They are intended to promote artistic creativity and are necessarily general. Not only the content but also the context in which a graphic is used and the intent of the artist affect the overall message of an image and its impact upon viewers.

In the case of disagreements about the use of a graphic, final decisions should be reached through discussion about the content, quality and message of an image in a process appropriate to the procedures of a local and the nature of the project. These guidelines can be used as a reference point for evaluating such decisions.

Complaints about the use of a particular graphic should follow the normal steps of a chapter's complaints processes.

## **Guidelines**

1. In general, graphics used by OPIRG in its publications, pamphlets and posters should reflect the mandate of the organization. They should convey a progressive, diverse, inclusive and/or critical view of society. They should strive to avoid being or appearing exclusionary and condescending.
2. Images should not convey negative representations or stereotypes about marginalized groups. Graphics should not be racist, sexist, homophobic or classist. The message conveyed should not be discriminatory in a direct or indirect manner, nor should it contravene the chapter's discrimination or harassment policies.  
Continued on next page...
3. Graphics should not mirror dominant mainstream culture and social power structures without some form of analysis, deconstruction or criticism. They shouldn't reinforce traditional or restrictive roles assigned to certain groups in society. They should strive to more accurately reflect the diversity that exists, or should exist, around us.
4. People of various racial, cultural & religious backgrounds, sexualities, ages, etc. should be used as subjects and portrayed in many different shapes, sizes, abilities, styles of dress and activities.
  - 4a. Graphics should not be ethnocentric (contain the assumption that dominant cultural values are superior, natural, universal or normal as compared to others').
  - 4b. Graphics should not be heterosexist: (contain the assumption that everyone is, or should be, heterosexual; that the nuclear family unit or marriage are normal, natural or superior relationships)
  - 4c. Graphics should avoid the objectification of women and of the human body (egg. Extremely pronounced breasts are not an appropriate method to distinguish between male & female figures).
5. The use of satire, irony or humour to make a point should be given due consideration when assessing a particular graphic or cartoon.

## **Tips to implement guidelines when assigning or choosing graphics:**

Inclusion of all a wide variety of characters is more easily accomplished for a series of graphics (for a pamphlet series or a lengthy publication). When choosing one graphic at a time (for example, on a poster), images and graphics can be chosen within the context of others recently used by the chapter.

The best way to ensure a healthy and positive selection of graphics is have an inclusive array of sources/artists. People who identify with a certain group of people are more likely to portray individuals from that group in a realistic, understanding or appropriate manner. An effort should be made to seek out graphics from many different sources and to keep them readily accessible.

Successful, appropriate and/or popular graphics should be kept on file and also shared with the PIRG network at meetings and conferences (or via email when possible).

### **Crediting graphics:**

Art belongs to the artist who created it. Whenever possible, the artist(s) who produced a graphic should receive credit. If it is borrowed from another publication, that may also be mentioned. Many graphics (and characters) are copyrighted, and they are supposed to be reproduced only with the permission of the copyright holder. While it may help to credit the artist, you will have still violated the copyright unless you receive prior permission to reprint.

## **Quarta parte: materiali antirazzisti per bianche/i**

La seguente lista contiene alcune risorse chiave che abbiamo trovato utili nella nostra lotta antirazzista. I materiali approfondiscono il lavoro che le persone bianche possono fare per sfidare il razzismo. Abbiamo scelto risorse indirizzate a cambiamenti a livello individuale, sociale e istituzionale. La maggior parte sono scritte in modo semplice e di facile comprensione e utilizzano strumenti pratici. Ogni fonte della lista qui sotto ha a sua volta una lista di materiali per chi cerca ulteriori approfondimenti.

La seguente lista non include ovviamente tutti i materiali usati per sviluppare questa guida, che sono citati anche all'interno della guida stessa.

- Abboud, Rida, et al. "The Kit: a manual by youth to combat racism through education". Ottawa: Anti-Racism Education, United Nations Association in Canada, March 2002. Available online in PDF format: [http://www.unac.org/yfar/The\\_KIT.pdf](http://www.unac.org/yfar/The_KIT.pdf)
- "Challenging White Supremacy Workshop". A US-based group which believes that the most effective way to create fundamental social change is by building massbased, multi-racial grassroots movements led by radical activists of color. Website has lots of great resources. <http://www.cswworkshop.org/>
- "Colours of Resistance Web-Site" Colours of Resistance (COR) is a grassroots network of people who consciously work to develop anti-racist, multiracial politics in the movement against global capitalism. <http://www.coloursofresistance.org/>
- Hoffman, Jessica. "On Prisons, Borders, Safety, and Privilege: An Open Letter to White Feminists". make/shift magazine: reposted at: <http://www.alternet.org/story/81260/>
- Kivel, Paul. "Uprooting Racism: how white people can work for racial justice". Gabriola, BC: New Society Publishers, 1996.
- Kivel, Paul. "Guidelines for Being Strong White Allies". <http://www.racialequitytools.org/resourcefiles/kivel3.pdf>  
Other great resources available at: <http://www.paulkivel.com/index.php>
- McCaskell, Tim. "Toward Racial Equality: materials for secondary school teachers". Toronto: Equity Studies Centre, Toronto District School Board, 1999.
- McIntosh, P. "White Privilege: unpacking the invisible knapsack". Peace and Freedom. July/August 1989. [http://occupydaysofaction.com/act/resources\\_files/InvisibleKnapsack.pdf](http://occupydaysofaction.com/act/resources_files/InvisibleKnapsack.pdf)
- Ontario Public Interest Research Group (OPIRG). "Anti-Racism Workbook: Structural change for grassroots organizations". Peterborough: Trent University Publishing, nd.
- Thompson, B. W. "A Promise and a Way of Life: White Antiracist Activism". Minneapolis: University of Minnesota Press, 2001
- "White Studies: Deconstructing (the) Race Website". Includes lots of resources including bibliographies on whiteness: <http://www.uwm.edu/~gjay/Whiteness/>



## **Part Two: Thinking through Race and Space**

### **★Race and Space: What's the relationship?**

Acknowledging that we live in a racist society means identifying the ways that racism is socially organized. Because space plays a major role in the organization of social, cultural and political relations in our communities, the physical locations that we inhabit can have an enormous impact on the organization and maintenance of racism. The legacy of legally enforced racial segregation in Canada and the U.S. provides a prime example of the social impacts of racialized space.

Racism through spatial arrangements, however, goes far beyond the segregation of different groups of people. The ways in which physical spaces are organized through social relations (e.g., what people say and do in a particular space) and the ways that social relations are organized through particular spaces (e.g., how spaces are designed for specific uses) can contribute to hierarchies of race-based oppression.

This means that the relationship between race and space is not unidirectional. Race and space affect each other; race is spatialized and space is racialized. As soon as a person enters a room, for example, the dynamic of that room changes. At the same time, the physical structure of room can alter the way in which that person relates to others around them (e.g., a person may communicate differently in a library than in a sports arena).

Accounting for the complex relationship between race and space means that anti-racist initiatives cannot be unidirectional; anti-racism initiatives must address the simultaneous interactions between social and spatial relations. Anti-racist spatial changes must be also flexible enough to respond to different contexts, situations and spatial uses.

"Space" itself is also a complex term because it can mean so many things. For the purposes of this guidebook, space will be considered in three overlapping ways:

1. *Physical space*: the physical location of a building or space; its architecture, design and arrangement; the layout of furniture, lighting, washroom facilities.
2. *Cultural space*: the cultural norms, practices and customs practiced within the space; the language that is spoken in the space; the images that are used to represent the space and the various forms of knowledge expressed in the space.
3. *Political-institutional space*: way a space is organized politically and institutionally; the policies that govern the space; employment structures; decision-making systems; hierarchies of authority.

Using these three definitions helps to recognize the dynamic and complex character of space. Rather than thinking of a physical space as a fixed location that is enclosed within concrete boundaries, it is helpful to think of space as something that is constantly negotiated by social factors: people who use the space, ideas about the space, demographic, political and environmental changes. Because spatial and racial social relations are so fluid, there are many opportunities to work to change those relations in accordance with anti-racist principles.

### **★Questioning the racial "neutrality" of community spaces**

Physical community spaces are often assumed to be politically and racially neutral, particularly when there are no seemingly "explicit" cultural markings (e.g. a classroom with bare walls, chairs and tables). In a racist culture, however, it is important to question the racial dynamics of all spaces, particularly those used predominantly by white folks.

Spaces are also affected by their histories. Just because a building is no longer named after a colonial slave owner, or no longer used as a residential school for aboriginal children, does not mean that the cultural meanings attached to that building have been erased from community memory.

Likewise, if the bare walls, tables and desks have been a trademark of particular institutions that have a legacy of racism (e.g., public schools, prisons, government buildings) these seemingly "neutral" structures are not devoid of (racist) cultural meanings.

Within this context, it is important to recognize that classrooms, community centres, activist convergence centres, libraries, and clubs spaces are not immune to dominant (racist) social relations.

If anti-racism work is to go beyond changing individual attitudes to addressing systemic problems, we must critically assess questions of race and space in everyday locations.

This means challenging conventional assumptions about what is "neutral" space.

General questions to consider:

*What is the history of this space?*

*What is the gender, race and class composition of people in the space?*

*Who does what in the space?*

*Are some people more "visible" in the space than others?*

*Who uses this space? Who doesn't? How is the space used?*

*What can you tell about the organization from the way the space is organized?*

## ★ Representing Space: Thinking through graphics / images

How a space is represented can be just as important as how the space is organized.

Accordingly, graphics used to represent a space (both in and out of its physical location) can play a major role in confronting or perpetuating racism.

Note, however, that graphics cannot be considered in isolation; plastering the walls with images of people of colour will not automatically translate into a "racism-free" space.

Without an active anti-racism plan, graphics may become little more than token gestures.

When used in token ways, graphics simply "cover up" the power structures and racial dynamics of the organization without actually changing them. Accordingly, using images for anti-racism purposes will only be successful if coinciding with a larger anti-racism action plan.

Because the messages that are conveyed by graphics can be subtle (and can always be interpreted in multiple ways), it is important to choose graphics carefully. The goal of choosing graphics critically is not to censor graphics or control people's interpretation of images (this is neither possible nor desirable). Rather, the intent is to critically assess the context and usage of a particular graphic to ensure that the image does not follow historical patterns of racist images.

It is important to recognize that no image is inherently racist. Rather, the use, context and social meanings associated with that image are what can make an image support or contest racist ideas. It may be helpful to ask: *Is this image appropriate to context in which it is being used? Does this image include negative representations or stereotypes about historically marginalized groups?* Accordingly, images should be selected in accordance with the context that they are used. Universal rules do not apply.