

**RELAZIONE AL PRESIDENTE
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
SULL'ATTIVITA' SVOLTA
NEL 2010**

INDICE

PREMESSA

PARTE PRIMA: LA DISCRIMINAZIONE RAZZIALE IN ITALIA. FATTI E CIFRE DEL 2010

1. LA CLASSIFICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

2. I DATI DI SERVIZIO

3. IL PROFILO DEMOGRAFICO DEI SEGNALANTI

4. I CASI SEGNALATI IN PRIMA PERSONA DALLE VITTIME: UN APPROFONDIMENTO

PARTE SECONDA: LE ATTIVITA' DELL'UNAR NEL 2010. VERSO UN SISTEMA INTEGRATO DI PREVENZIONE E RIMOZIONE DEI FENOMENI DISCRIMINATORI

1. FUNZIONI, OBIETTIVI E STRUTTURA

1.1 La prevenzione - 1.2. La rimozione - 1.3 La promozione - 1.4 La verifica - 1.5 Le risorse - 1.6 L'organizzazione

2. L'UNAR E LA STRATEGIA DI GOVERNANCE SUSSIDIARIA PER LA PREVENZIONE, IL CONTRASTO E LA RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI.

3. COINVOLGIMENTO, CONCERTAZIONE E CONDIVISIONE CON ONG E PARTI SOCIALI

4. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE, PROMOZIONE E INFORMAZIONE

5. IL NUOVO CONTACT CENTER

6. LE AZIONI POSITIVE

7. LA RETE TERRITORIALE

7.1 Il quadro territoriale e normativo degli accordi - 7.2 Le origini - 7.3 L'implementazione delle attività nel corso del 2010 - 7.3.1. Mappatura dei territori - 7.3.2 Gruppi di lavoro interistituzionali - 7.3.3 Seminari regionali - 7.3.4 Formazione - 7.3.5 Conferenza finale - 7.4 Lo stato dell'arte nei territori - 7.4.1 Emilia Romagna - 7.4.2 La struttura del Centro regionale - 7.4.3 Liguria - 7.4.4 Piemonte - 7.4.5 Protocollo d'Intesa UNAR - Regione Piemonte - 7.4.6 Primo Diversity Day del Piemonte - 7.4.7 Bando regionale per l'istituzione dei centri locali - 7.4.8 Puglia - 7.4.9 Conclusioni

8. GLI INDICI TERRITORIALI DI DISCRIMINAZIONE

9. I FOCUS SU GIOVANI E DONNE

9.1 Giovani e razzismo. Costituzione di un network giovanile antidiscriminazione. Il Progetto Ne.AR - 9.2 Iniziative territoriali - 9.3 Eventi Nazionali - 9.4 Sito internet e presenza sul web - 9.5 Realizzazione di uno studio sulla discriminazione verso i giovani under 30 - 9.6 Donne e razzismo. Realizzazione di una campagna contro le discriminazioni multiple

10. FORZE SOCIALI E MONDO DEL LAVORO

10.1 Rilancio e ampliamento del protocollo UNAR con Organizzazioni sindacali e datoriali e sua apertura condivisa ad ulteriori organizzazioni - 10.2 Diversità al lavoro - 10.3 L'UNAR al Salone della responsabilità sociale "Dal Dire al Fare".

11. COMITATI E ORGANISMI DEL T.U. SULL'IMMIGRAZIONE

11.1 Gruppo di lavoro tecnico di cui all'articolo 2 bis del TU sull'Immigrazione - 11.2 Organismo nazionale di coordinamento per le politiche di integrazione degli stranieri - ONC

12. SPORT

PARTE TERZA. LE ATTIVITA' DI RILIEVO INTERNAZIONALE

1. AMBITO NAZIONI UNITE

1.1 Comitato Interministeriale dei Diritti Umani - 1.2 La visita in Italia della Commissione contro il razzismo e l'intolleranza del Consiglio d'Europa (ECRI) 22-26 novembre 2010 - 1.3 Convenzione UNESCO sulla protezione e promozione delle diversità delle espressioni culturali

2. AMBITO UNIONE EUROPEA E CONSIGLIO D'EUROPA

2.1 Committee of experts on Roma and travellers (MGS - ROM) - 2.2 Progress - 2.3 Gruppo di esperti non governativi sulla discriminazione - 2.4. Proposta di direttiva sulla parità di trattamento - 2.5 Equinet - 2.6 OSCE/ODIHR

PARTE QUARTA. LE ATTIVITA' VOLTE A PREVENIRE E RIMUOVERE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

1 IL PROGETTO PROGRESS "DIVERSITÀ COME VALORE"

2 "SETTIMANA NAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA"

3 FONDO SOCIALE EUROPEO – OB. 4.2 PON GAS ATAS.

3.1 Il Principio di non discriminazione e il FSE - 3.2 Studio volto all'identificazione dei fenomeni di discriminazione e dei relativi stereotipi nei vari ambiti del sistema educativo, del mercato del lavoro, della vita sociale e culturale, in merito alle differenze etniche, di abilità fisica e psichica, di orientamento sessuale, di età e organizzazione di attività di animazione territoriale nelle Regioni Obiettivo Convergenza - 3.3 Studio volto alla promozione della governance delle politiche e degli strumenti di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione nei confronti delle comunità Rom, Sinte e Camminanti - 3.4 Studio volto all'identificazione, all'analisi e al

trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'età under 30 - 3.5 Studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere - 3.6 Studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'età over 50 - 3.7 Studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito della disabilità - 3.8 Ulteriori attività in ambito FSE

4. CAMPAGNA "DOSTA"

4.1 Obiettivi - 4.2 Territori di intervento della campagna DOSTA! - 4.3 Gruppi bersaglio - 4.4. Tavolo di Coordinamento ROM - 4.5 Dosta Festival - 4.6 Meeting Antirazzista Europeo di Bolzano - 4.7 Seminario Nazionale Opera Nomadi - 4.8 Meeting nazionale delle comunità rom e sinte - 4.9 Giornate per la conoscenza delle culture sinte e rom - 4.10 Le Danze di Billy e Dijana - 4.11 Eventi sportivi - 4.12 Formazione giornalistica - 4.13 Premio giornalistico per media - 4.14 Premio per gli Enti Locali - 4.15 Convegno "La condizione giuridica di Rom e Sinti" - 4.16 Prodotti della Campagna DOSTA!

5. OMOFOBIA

PREMESSA

Nel corso del 2010 si è viepiù intensificata l'azione di sviluppo e potenziamento – già avviata nella seconda metà del 2009 - dell'Ufficio Nazionale antidiscriminazioni razziali, che si è dotato di un contact center informatizzando il sistema delle segnalazioni, ha elaborato la strutturazione di una rete diffusa di centri territoriali contro il razzismo in sinergia con enti locali e società civile ed ha avviato una serie di azioni che lo qualificano e ancor di più lo qualificheranno nel 2011 come un autorevole punto di riferimento istituzionale in tema di razzismo.

A partire dal dicembre 2009 il call center – 800 90 10 10 – per la raccolta delle denunce funzionante dal 2005 è diventato parte, appunto, del nuovo contact center dell'Ufficio, raddoppiando la dotazione economica e il personale. Il potenziamento ha permesso quindi di avviare nuovi servizi e di renderne effettivi altri finora forniti al di sotto delle necessità.

Tra questi ultimi, vi è una crescita del supporto legale alle vittime degli episodi di discriminazione, richiesto in particolare dalle associazioni iscritte nel Registro tenuto dall'UNAR e dagli operatori delle Regioni e degli Enti locali, questi ultimi in numero sempre crescente a seguito degli accordi che l'UNAR ha stipulato con il sistema delle autonomie locali. Accanto al supporto legale è stato anche istituito un "fondo di solidarietà" per l'anticipazione delle spese vive processuali a carico delle vittime di discriminazione o delle associazioni che agiscono a loro tutela.

La formazione degli operatori delle reti territoriali UNAR; l'assistenza tecnica e l'informatizzazione del Registro delle Associazioni sono gli altri servizi che vengono incrementati ed erogati anche on line, attraverso il portale [unar](http://unar.it), del contact center, all'interno del quale funzionerà una virtual community per tutti gli operatori, un archivio di tutte le segnalazioni raccolte ed istruite, nonché la possibilità di effettuare ed aggiornare le segnalazioni direttamente on line da parte di tutti i soggetti accreditati. Tra i compiti più delicati del nuovo contact center c'è poi il monitoraggio quotidiano dei giornali e del web, grazie a un sistema di rassegna stampa attraverso cui saranno sia raccolti i casi di discriminazione razziale che vengono trattati dalle cronache ma non sono denunciati, sia rilevata la presenza nei resoconti degli organi di informazione di stereotipi e rappresentazioni scorrette su base etnica o razziale.

L'UNAR si è così attrezzato per svolgere sempre più e sempre meglio la propria mission: assicurare in ogni sede e in ogni luogo del territorio nazionale, l'esercizio paritario dei diritti di ciascuno a prescindere dal colore della propria pelle. Dall'accessibilità dei servizi di ascolto, segnalazione ed intervento, alle azioni positive in sinergia con associazionismo e non profit, agli accordi con Regioni ed Enti locali, fino a un rinnovato e positivo rapporto con organizzazioni sindacali e datoriali per incrementare l'azione antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro.

Un impegno costante e quotidiano, rinnovato e più forte, che trova emblematica esemplificazione nel nuovo logo e nel nuovo claim di UNAR: uguaglianza in azione.

PARTE PRIMA:

LA DISCRIMINAZIONE RAZZIALE IN ITALIA.

FATTI E CIFRE DEL 2010

1. LA CLASSIFICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Il 31 dicembre 2010 il *Contact Center* dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale ha concluso il sesto anno di attività. Si tratta di una tappa importante nella strategia di contrasto alla discriminazione etnica e razziale.

Il database dell'UNAR rappresenta infatti un importante osservatorio per comprendere le dinamiche della discriminazione razziale, una base conoscitiva fondamentale per analizzare questo genere di fenomeni: come di consueto in questa sezione della Relazione annuale si presentano e commentano i dati desumibili dall'archivio informatico collegato al numero verde. Prima di entrare nel dettaglio dei dati relativi al 2010 è opportuno presentare l'organizzazione della base dati e il tipo di informazioni in essa contenute, precisando che a partire dal 1 gennaio 2010 l'Ufficio ha reso operativo, proprio sulla base del primo quinquennio di attività, un nuovo modello organizzativo del Servizio – dettagliatamente descritto nella seconda parte della Relazione – in grado di assicurarne migliore accessibilità e capacità di intervento.

Gli operatori telefonici del centro di contatto dell'UNAR ricevono quotidianamente diversi tipi di segnalazioni: ci sono utenti che intendono denunciare situazioni discriminatorie di cui sono stati vittime oppure persone interessate al funzionamento dell'Ufficio; o individui che intendono avere notizie sull'andamento di una precedente segnalazione. Queste differenti comunicazioni originano due distinte classi di informazioni: gli eventi e i non eventi. Nella prima categoria vengono inserite tutte le segnalazioni rispetto alle quali, ad una prima analisi dell'operatore, viene ravvisata una qualche fattispecie discriminatoria; nella seconda, invece, vengono inserite le altre chiamate, soprattutto richieste di informazioni

A loro volta, gli "eventi" si suddividono in tre sottoclassi:

- "pertinenti". Rientrano in questo sottogruppo i casi effettivi di molestia e di discriminazione diretta o indiretta. Nell'eventualità in cui il segnalante decida di non dare seguito alla propria denuncia, la pratica è chiusa a livello di *Contact Center*; qualora, invece, prenda la decisione di non limitarsi alla semplice segnalazione di un atto discriminatorio o di una molestia, la pratica passa al primo livello di lavorazione;
- "non pertinenti". Si tratta di casi che non possono essere ricondotti a comportamenti o atteggiamenti discriminatori poiché la discriminazione è solo percepita, anche questi casi sono direttamente chiusi dagli operatori del *Contact Center*.
- "dubbi". Appartengono a questa classe quelle segnalazioni rispetto alle quali non è possibile decidere se rientrano nella sfera di competenza dell'Ufficio. Le segnalazioni dubbie passano ad operatori di primo livello che, dopo

l'acquisizione di ulteriori dettagli, decidono di archiviare il caso perché non pertinente o di proseguire l'*iter* di lavorazione della pratica¹.

Un altro elemento che aiuta a ricostruire l'evoluzione dell'azione del contact center è dato dal canale di ricezione della segnalazione. Come è noto il numero verde rappresenta il primo gradino di una struttura di servizio più complessa, composta da diversi soggetti distribuiti anche sul territorio italiano. Allo stesso tempo, il telefono non è l'unica modalità di contatto messa a disposizione dall'UNAR: difatti è possibile inviare segnalazioni anche via e-mail, fax o lettera e, dal 1 gennaio 2010, anche utilizzando l'apposita piattaforma web www.unar.it.

2. I DATI DI SERVIZIO

Tabella 1 – Il flusso di contatti (2009-2010)

<i>Tipo di contatto</i>	2009	2010
RICHIESTE DI INFORMAZIONE		
Informazioni sul servizio	86	21
Informazioni su pratiche già in archivio	41	29
Informazioni generali sul dipartimento	2	6
Altre informazioni	120	34
Totale richieste d'informazione ^[A]	249	90
SEGNALAZIONE EVENTI DI DISCRIMINAZIONE ETNICO-RAZZIALE		
Pertinenti	241	540
Non pertinenti	100	193
Dubbi	32	33
Totale eventi segnalati ^[B]	373	766
ALTRE CHIAMATE		
Provocazioni	170	11
Nessuna risposta	161	17

¹ Quello di evento dubbio è pertanto uno *status* transitorio: nel corso dei mesi successivi alla segnalazione gli operatori di primo livello tendono a sciogliere l'incertezza e ad assegnare il caso ad una categoria definitiva (pertinente e non pertinente). Come si avrà modo di vedere la maggior parte degli eventi dubbi presenti attualmente nel database rimandano a segnalazioni avvenute nei mesi appena precedenti alla chiusura della base dati per l'analisi annuale; nel corso dei mesi successivi queste situazioni ambigue tendono ad essere chiarite.

Altro	294	61
Totale altre chiamate ^[C]	625	89
CONTATTI SITO WEB UNAR. (dal 15.03.2010)		
Totale contatti sito web ^[D]	–	10.195
TOTALE CONTATTI ^[A+B+C+D]	1247	11.400

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Nel 2010 il flusso di contatti raccolto dall'UNAR tramite il solo call center ha subito una netta contrazione, ma ciò ha riguardato soprattutto i contatti non attinenti al servizio (richieste di informazione e altre chiamate). A fronte di questa contrazione dei contatti telefonici si registra peraltro un ingente numero di contatti avvenuti tramite il sito web dell'UNAR, inaugurato il 15 marzo 2010 e che nel solo 2010 ha fatto registrare n. 10.195 contatti. In aggiunta a ciò le segnalazioni relative ad eventi di discriminazione sono cresciute in modo sensibile, sino a toccare quota 766, in pratica raddoppiando rispetto all'anno precedente. Il servizio sembra dunque essere entrato in una fase matura.

Tabella 2 – Classificazione dei casi (2005-2010)

ANNO	CLASSIFICAZIONE DEL CASO						Totale v.a.
	Pertinente		Non pertinente		Dubbio		
	v.a.	%*	v.a.	%*	v.a.	%*	
2005	274	32,5	434	66,6	6	0,9	714
2006	213	62,1	118	30,8	18	7,1	349
2007	276	60,2	162	30,0	18	9,8	456
2008	323	66,3	158	28,0	17	5,7	498
2009	243	64,6	114	26,8	26	8,6	383
2010	540	70,2	193	25,5	33	4,4	766
Totale	1869	59,0	1179	37,2	118	3,7	3166

*% di riga Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Nel 2010 i casi presi in considerazione dall'UNAR sono raddoppiati e la percentuale di casi pertinenti ha superato per la prima volta il 70%

Tabella 3 – Il tipo di richieste pervenute

TIPO DI RICHIESTA		
Parere	410	53,5
Sostegno/Aiuto	307	40,1
Altre richieste	26	3,4
Non specificato	23	3,0
Totale	766	100,0

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Le richieste pervenute al contact center sono equamente distribuite tra pareri (53,5%) e richieste di sostegno/aiuto (40,1%).

Tabella 4 – Tipo di segnalante per categoria evento

TIPO DI SEGNALANTE	TIPO DI EVENTO							
	Pertinente		Non pertinente		Dubbio		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Vittima	222	41,1	135	69,9	13	39,4	370	48,3
Testimone	108	20,0	34	17,6	8	24,2	150	19,6
Associazione/Ente	43	8,0	6	3,1	1	3,0	50	6,5
UNAR	167	30,9	18	9,3	11	33,3	196	25,6
Totale	540	100,0	193	100,0	33	100,0	766	100,0

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Poco meno di una segnalazione su due proviene da vittime di discriminazione (48,3% nel complesso; 41,1% tenendo conto delle sole segnalazioni pertinenti). Una segnalazione su quattro è invece direttamente promossa dall'UNAR: le istruttorie aperte direttamente dall'Ufficio rappresentano il 30,9% dei casi pertinenti. Il 20% dei casi effettivi di discriminazione è invece segnalato da un testimone. Le associazioni e gli enti esterni all'Ufficio hanno, invece, segnalato l'8% dei casi pertinenti.

Tabella 5 – Canale di provenienza della segnalazione per tipo di evento

PROVENIENZA DELLA SEGNALAZIONE	TIPO DI EVENTO							
	Pertinente		Non pertinente		Dubbio		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Call center	404	74,8	144	74,6	18	54,5	566	73,9
Web	102	18,9	47	24,4	4	12,1	153	20,0
Reti territoriali UNAR-Regioni	34	6,3	2	1,0	11	33,3	47*	6,1
Totale	540	100,0	193	100,0	33	100,0	766	100,0

* Di cui 28 dalla rete regione Emilia Romagna e 19 dalla provincia di Pistoia Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Attraverso il call center arriva quasi il 75% delle segnalazioni; quasi un caso su cinque, invece, giunge all'attenzione dell'Ufficio mediante il portale Internet inaugurato sul finire del 2009. La rete territoriale UNAR-Regioni, nel 2010 attiva in modo strutturato solo in Emilia Romagna e nella provincia di Pistoia, fornisce il 6,3% dei casi pertinenti.

Tabella 6 – Canale di ricezione della segnalazione

CANALE DI RICEZIONE DELLA SEGNALAZIONE	TIPO DI EVENTO							
	Pertinente		Non pertinente		Dubbio		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Numero verde	161	29,8	111	57,5	3	9,1	275	35,9
E-mail, fax, lettera	95	17,6	15	7,8	8	24,2	118	15,4
Web	105	19,4	47	24,4	4	12,1	156	20,4
Media*	142	26,3	16	8,3	9	27,3	167	21,8
Rete territoriale	27	5,0	2	1,0	8	24,2	37	4,8
Altro	10	1,9	2	1,0	1	3,0	13	1,7
Totale	540	100,0	193	100,0	33	100,0	766	100,0

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011 * Nella modalità "media" rientrano i casi istruiti direttamente dall'Unar a seguito del monitoraggio quotidiano dei media di massa (stampa, radio, televisione e internet)

Le informazioni relative al canale di ricezione delle segnalazioni confermano il ruolo fondamentale del numero verde (29,8% dei casi pertinenti); la modalità web raccoglie il 19,4%, mentre i casi istruiti direttamente dall'UNAR anche tramite il monitoraggio dei media rappresentano il 26,3% del totale dei casi pertinenti.

Tabella 7 – Stato di lavorazione dell'istruttoria (solo eventi pertinenti)

STATO DI LAVORAZIONE	v.a.	%
Accolta	2	0,4
Trasmessa al I livello	3	0,6
Assegnata al I livello	18	3,3
Chiusa	414	76,7
Assegnata funzionario Unar per monitoraggio procedimento giudiziario in corso	40	7,4
Assegnata funzionario Unar	15	2,8
Assegnata magistrato/esperto	48	8,9
Totale	540	100,0

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

A fine 2010 risultano chiuse il 76,7% delle istruttorie avviate nell'anno; risulta invece attualmente in carico ad un funzionario UNAR il 10,2% delle istruttorie, ma il 7,4% di queste riguarda procedimenti giudiziari innescatisi nel corso delle istruttorie che vengono attentamente monitorati ma i cui tempi di risoluzione non dipendono dall'UNAR. L'8,9% dei casi è assegnato ad un magistrato o a un esperto. Risultano ancora dubbi 33 casi (dato fuori tabella).

Tabella 8 – Ambito della discriminazione (2005-2010)*

AMBITO DI DISCRIMINAZIONE	ANNO						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	
	%	%	%	%	%	v.a.	%
1 Mass media	2,5	5	4	2,7	10,8	107	19,9
2 Vita pubblica	5,3	6	12,8	13,6	17	96	17,8
3 Erogazione servizi da enti pubblici	9,9	8,7	10,6	13	13,7	86	16,0
4 Lavoro	28,4	31,7	23,8	22,1	16,6	61	11,3
5 Casa	20,2	12,4	16,2	16,8	10	48	8,9
6 Tempo libero	1,1	1,8	0,4	0,9	3,3	43	8,0
7 Erogazione servizi da pubblici esercizi	6,7	10,1	10,9	7,4	6,2	29	5,4
8 Scuola e Istruzione	3,5	5	5,7	5,3	5,4	18	3,3

9	Erogazione servizi finanziari	6,7	2,3	2,3	1,8	2,1	18	3,3
10	Forze dell'ordine	6,4	10,6	5,7	8,3	9,1	13	2,4
11	Trasporto pubblico	4,3	4,1	6,8	5,9	4,6	13	2,4
12	Salute	5	2,3	0,8	2,4	1,2	6	1,1
Totale		100	100	100,0	100,0	100,0	538	100,0

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011 * Ambiti ordinati sulla base del valore 2010 Dato mancante: 2

Crescono i casi relativi ai mass-media (19,9% contro il 10,8% del 2009) in virtù della forte azione dell'UNAR nel monitoraggio dei mezzi di comunicazione; aumentano anche le segnalazioni relative alla Vita pubblica (17,8%) e all'erogazione servizi da enti pubblici (16%); diminuiscono le segnalazioni relative al lavoro e alla casa.

Tabella 9 – Tipo di discriminazione

TIPO DI DISCRIMINAZIONE	v.a.	%
Diretta	273	51,7
Indiretta	49	9,3
Molestie	65	12,3
Diretta con molestie	100	18,9
Altre discriminazioni	41	7,8
Totale	528	100,0

Dato mancante: 12 Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Nel 2010 una segnalazione pertinente su due ha riguardato un caso di discriminazione diretta, se si aggiungono i casi con l'aggravante delle molestie la discriminazione diretta raggiunge quasi il 70% dei casi. Si registra anche una presenza significativa (7,8%) di casi relative ad altre discriminazioni.

Tabella 10 – Esito casi

ESITO	v.a.	%
Caso chiuso con conciliazione	405	75,0
Istruttorie	71	13,1
Procedimenti giudiziari	40	7,4
Osservatorio per la Sicurezza contro gli Atti Discriminatori (OSCAD) Ministero dell'Interno	10	1,9
Polizia postale	11	2,0

Consigliera nazionale di parità	3	0,6
Totale	540	100,0

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

A fine 2010 tre casi di discriminazione su quattro sono stati chiusi attraverso una conciliazione dell'UNAR; per il 13,1% l'istruttoria è tuttora in corso, mentre per il 7,4% è in corso di svolgimento un procedimento giudiziario monitorato dall'Ufficio. Alcuni casi sono stati invece inviati all'OSCAD e alla Polizia postale (Ministero dell'Interno) o alla Consigliera nazionale di parità, organismi con i quali sono stati sottoscritti appositi accordi operativi per la sistematizzazione e una maggiore efficacia dell'intervento.

3. IL PROFILO DEMOGRAFICO DEI SEGNALANTI

Tabella 11 – Sesso

SESSO	VITTIMA		TESTIMONE	
	v.a.	%	v.a.	%
Maschile	123	56,4	59	58,4
Femminile	95	43,6	42	41,6
Totale	218	100,0%	101	100,0
Dato mancante	4		7	

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Tabella 12 – Età in classi

ETÀ IN CLASSI	TIPO DI SEGNALANTE			
	Vittima		Testimone	
	v.a.	%	v.a.	%
Meno di 35 anni	82	40,0	34	36,6
Tra 35 e 64 anni	120	58,5	57	61,3
65 anni e oltre	3	1,5	2	2,2
Totale	205	100,0	93	100,0

Dato mancante: 32 Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Nel 2010 tra gli individui che hanno contattato l'UNAR c'è stata una prevalenza di uomini, nella maggior parte dei casi adulti (con una età compresa tra i 35 e i 64 anni).

Tabella 13 – Area geografica di provenienza

AREA GEOGRAFICA DI PROVENIENZA	TIPO DI SEGNALANTE			
	Vittima		Testimone	
Africa	27	12,6	2	2,0
Africa del Nord	45	20,9	4	4,0
America Latina	21	9,8	6	5,9
America settentrionale	11	5,1	1	1,0
Europa	3	1,4	1	1,0
Europa orientale e Balcani	50	23,3	4	4,0
Italia	58	27,0	83	82,2
Totale	215	100,0	101	100,0
Dato mancante	7		7	

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Tabella 14 – Cittadinanza

	TIPO DI SEGNALANTE			
	Vittima		Testimone	
Italiana	58	26,9	83	82,2
Straniera	137	63,4	17	16,8
Stranieri con cittadinanza italiana	21	9,7	1	1,0
Totale	216	100,0	101	100,0
Dato mancante	6		7	

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Quasi una segnalazione su quattro (23,3% delle vittime) riguarda individui stranieri che provengono dall'Europa orientale e dai Balcani; le segnalazioni di persone dell'Africa del Nord sono il 20,9%. Nel complesso le vittime straniere sono il 63,4%, mentre il 9,7% è composto da persone di origine straniera con cittadinanza italiana. Infine, l'82,2% dei testimoni di discriminazione è di cittadinanza italiana

Tabella 15 – Stato civile

STATO CIVILE	TIPO DI SEGNALANTE			
	Vittima		Testimone	
	v.a.	%	v.a.	%
Celibe/Nubile	69	36,1	33	42,9
Divorziato	13	6,8	4	5,2
Coniugato	97	50,8	37	48,1
Separato	3	1,6	1	1,3
Vedovo	2	1,0	0	–
Convivente	7	3,7	2	2,6
Totale	191	100,0	77	100,0
Dato mancante	31	–	30	–

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Coerentemente con l'età adulta dei segnalanti si registra una prevalenza, sia tra le vittime sia tra i testimoni, di individui coniugati (rispettivamente 50,8% e 48,1%)

Tabella 16 – Titolo di studio

TITOLO DI STUDIO	TIPO DI SEGNALANTE			
	Vittima		Testimone	
	v.a.	%	v.a.	%
Nessun titolo	6	3,2	–	–
Fino alla scuola elementare	9	4,8	–	–
Licenza scuola media	25	13,4	–	–
Scuola media superiore	76	40,6	50	59,5
Università senza laurea	11	5,9	3	3,6
Laurea	60	32,1	31	36,9
Totale	187	100,0	84	100,0
Dato mancante	35	–	24	–

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Il titolo di studio medio-alto caratterizza la maggior parte dei segnalanti: tra le vittime il 40,6% ha un diploma di scuola superiore, mentre il 38% ha avuto un percorso di studi di tipo universitario (i laureati sono il 32,1%).

Tabella 17 – Condizione occupazionale

CONDIZIONE OCCUPAZIONALE	TIPO DI SEGNALANTE			
	Vittima		Testimone	
	v.a.	%	v.a.	%
Operaio	49	25,7	8	9,6
Impiegato	45	23,6	35	42,2
Imprenditore	3	1,6	0	0,0
Libero professionista	12	6,3	11	13,3
Artigiano	3	1,6	1	1,2
Commerciante	7	3,7	3	3,6
Lavori occasionali	10	5,2	2	2,4
Lavoro interinale	1	0,5	0	0,0
Collaborazione domestica	13	6,8	3	3,6
Non lavoro	46	24,1	20	24,1
Non ha mai lavorato	2	1,0	0	0,0
Totale	191	100,0	83	100,0
Dato mancante	31		25	

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

La maggior parte delle vittime è impiegata come operaio (25,7%), mentre gli impiegati sono il 23,6%, tra i testimoni sale la quota di soggetti impiegati in mansioni non manuali (42,2%). Numerose sono anche le persone che non lavorano (24,1%), in prevalenza si tratta di donne.

4. I CASI SEGNALATI IN PRIMA PERSONA DALLE VITTIME: UN APPROFONDIMENTO

Tabella 18 – Tipo di discriminazione per sesso

TIPO DI DISCRIMINAZIONE	SESSO			
	Maschile		Femminile	
	v.a.	%	v.a.	%
Diretta	66	54,5	43	47,3
Indiretta	14	11,6	12	13,2
Molestie	4	3,3	4	4,4
Altre discriminazioni	14	11,6	11	12,1
Diretta con molestie	23	19,0	21	23,1
Totale	121	100,0	91	100,0

Dato mancante: 10 Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Considerando esclusivamente le segnalazioni pervenute dalle vittime, tra gli uomini si nota una prevalenza di casi di discriminazione diretta, tra le donne invece è più frequente l'aggravante delle molestie (23,1%).

Tabella 19 – Ambito della discriminazione per età della vittima in classi

AMBITO DELLA DISCRIMINAZIONE	ETÀ IN CLASSI					
	Meno di 35 anni		Tra 35 e 64 anni		65 anni e oltre	
Casa	14	17,3	20	16,8	–	–
Lavoro	16	19,8	29	24,4	–	–
Scuola e istruzione	2	2,5	2	1,7	1	*
Salute	1	1,2	1	0,8	2	*
Trasporto pubblico	2	2,5	1	0,8	–	–
Forze dell'ordine	1	1,2	7	5,9	–	–
Erogazione servizi da enti pubblici	13	16,0	11	9,2	–	–
Erogazione servizi da pubblici esercizi	6	7,4	4	3,4	–	–
Erogazione servizi finanziari	5	6,2	9	7,6	–	–

Mass media	15	18,5	15	12,6	–	–
Vita pubblica	6	7,4	15	12,6	–	–
Tempo libero	–	–	5	4,2	–	–
Totale	81	100,0	119	100,0	3	*

Dato mancante: 19* Le percentuali non sono riportate a causa del limitato numero di casi Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Tra i giovani (under 35) si riscontra una prevalenza di discriminazioni relative all'erogazione servizi da parte di enti pubblici (16%), mentre tra gli adulti più numerose sono le discriminazioni relative al lavoro, poco meno di una su quattro.

Tabella 20 – Ambito della discriminazione per cittadinanza della vittima

AMBITO DELLA DISCRIMINAZIONE	CITTADINANZA					
	Italiana		Straniera		Stranieri con cittadinanza italiana	
Casa	–	–	36	26,3	3	14,3
Lavoro	11	19,6	31	22,6	5	23,8
Scuola e istruzione	1	1,8	2	1,5	2	9,5
Salute	–	–	3	2,2	1	4,8
Trasporto pubblico	–	–	3	2,2	–	–
Forze dell'ordine	–	–	6	4,4	2	9,5
Erogazione servizi da enti pubblici	9	16,1	15	10,9	1	4,8
Erogazione servizi da pubblici esercizi	3	5,4	10	7,3	–	–
Erogazione servizi finanziari	1	1,8	14	10,2	–	–
Mass media	24	42,9	3	2,2	2	9,5
Vita pubblica	7	12,5	12	8,8	2	9,5
Tempo libero	–	–	2	1,5	3	14,3
Totale	56	100,0	137	100,0	21	100,0
Dato mancante	8					

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Considerando l'ambito della discriminazione a seconda della cittadinanza, si nota che i cittadini stranieri nel 26,3% dei casi hanno subito delle discriminazioni nell'accesso alla casa.

Tabella 21 – Status giuridico

STATUS GIURIDICO DELLE VITTIME	v.a.	%
Irregolare	1	0,9
PdS per lavoro subordinato	20	17,4
PdS per lavoro autonomo	3	2,6
PdS per motivi familiari	15	13,0
PdS per studio	9	7,8
Rifugiato politico	4	3,5
Carta di soggiorno	62	53,9
Minore età	1	0,9
Totale	115	100,0
Dato mancante	107	

Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Tra le vittime la maggior parte è in possesso di una carta di soggiorno (53,9%). Nel complesso la propensione alla denuncia sembra interessare gli individui con una condizione giuridica che offre loro maggiori garanzie: scarsa è difatti la presenza di denunce fatte da persone con titoli di soggiorno temporanei.

Tabella 22 – Tempo di permanenza in Italia (solo vittime straniere o straniere con cittadinanza italiana)

ANNI DI PERMANENZA IN ITALIA	v.a.	%
Fino a 5 anni	54	24,1
Da 6 a 10 anni	79	35,3
Da 11 a 20 anni	75	33,5
Oltre 20 anni	16	7,1
Totale	224	100,0

* Le percentuali non sono riportate a causa del limitato numero di casi Fonte: UNAR/IREF-ACLI 2011

Anche il tempo di permanenza in Italia conferma che la propensione alla denuncia è maggiore tra le persone con una condizione sociale maggiormente stabile: difatti le vittime nella maggior parte dei casi sono in Italia da più di cinque anni: da 6 a 10 anni il 35,3%; da 11 a 20 anni il 33,5%.

PARTE SECONDA

LE ATTIVITA' DELL'UNAR NEL 2010.

VERSO UN SISTEMA INTEGRATO DI PREVENZIONE E RIMOZIONE DEI FENOMENI DISCRIMINATORI

1. FUNZIONI, OBIETTIVI E STRUTTURA

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, più brevemente denominato UNAR, è stato istituito in attuazione della direttiva n. 2000/43/CE, relativa al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Il legislatore italiano ha fissato in modo dettagliato le funzioni che l'Ufficio deve svolgere descrivendone i compiti, i poteri e i relativi limiti. Il D. Lgs. n. 215/2003 e il correlato DPCM 11 dicembre 2003 di organizzazione elencano analiticamente tali diverse funzioni, che possono agevolmente essere raggruppate in quattro ampie categorie, individuabili in relazione agli scopi:

- la prima area di funzioni riunisce tutte le attività che puntano a prevenire qualsiasi comportamento o atto che realizzi un effetto discriminatorio, attraverso un'azione di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e degli operatori di settore e un'attività di informazione e comunicazione;
- la rimozione di qualsivoglia situazione comportante una discriminazione rappresenta il secondo gruppo di attività. Tali funzioni vengono svolte nel rispetto assoluto dei poteri dell'Autorità giudiziaria e prevedono la possibilità di fornire l'assistenza legale gratuita alle vittime della discriminazione nei procedimenti giurisdizionali ed amministrativi o, ancora, la realizzazione di inchieste per verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;
- in una terza sfera di competenze rientra la promozione di azioni positive, di studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, anche in collaborazione con le associazioni e gli enti operanti nel settore, con gli istituti specializzati di rilevazione statistica e con le organizzazioni non governative. L'obiettivo è stabilire linee guida in materia di lotta alle discriminazioni, codici di condotta, protocolli di intesa per la realizzazione di interventi in favore della parità di trattamento;
- la quarta ed ultima area di interventi raggruppa le funzioni di monitoraggio e verifica dell'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e dell'efficacia dei meccanismi di tutela. A tal fine l'UNAR, attraverso un controllo statistico e qualitativo sistematico dei casi di discriminazione su base etnica e razziale, elabora annualmente una relazione per il Parlamento ed una seconda relazione per il Presidente del Consiglio dei Ministri in merito all'attività svolta.

1.1 LA PREVENZIONE

Le attività rientranti nell'ambito della prevenzione sono contenute nelle previsioni di cui alle lett. d) ed e) dell'articolo 7, comma 2, del D. Lgs. n. 215/2003:

- "diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione",
- "formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per razza e origine etnica, nonché proposte di modifica della normativa vigente".

L'UNAR elabora campagne di sensibilizzazione e comunicazione sui mass media, di educazione nelle scuole e di informazione nei luoghi di lavoro, volte a far sì che l'idea stessa della parità di trattamento penetri a fondo nell'opinione pubblica, diventando parte integrante del patrimonio educativo e culturale di ogni singolo individuo. Solo in questo modo si può impedire od arginare per il futuro la nascita di comportamenti e di atti discriminatori e si possono creare le basi per la nascita e il rafforzamento di una società realmente multietnica.

Le campagne di informazione hanno l'obiettivo fondamentale di fornire la massima conoscenza degli strumenti di tutela esistenti e delle possibilità offerte dalla normativa di contrasto alle discriminazioni razziali. È fondamentale, infatti, riuscire ad ampliare al massimo la consapevolezza e la conoscenza di questi strumenti non solo dei soggetti possibili vittime di discriminazione, ma anche e soprattutto di coloro che di questa condotta potrebbero essere attori.

1.2. LA RIMOZIONE

Qualora si sia verificato un comportamento discriminatorio, l'UNAR è dotato, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 7 del D. Lgs. n. 215/2003, lett. a) e b), di poteri volti alla rimozione degli effetti negativi dell'atto inquadrabili in una più vasta attività repressiva, laddove si attribuisce all'Ufficio il compito di:

- "fornire assistenza, nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi, alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori, anche secondo le forme di cui all'articolo 425 del codice di procedura civile", nonché
- "svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'Autorità giudiziaria, inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori".

Uno degli obiettivi principali del Consiglio UE e del legislatore nazionale è quello di assicurare un'assistenza concreta alle vittime delle discriminazioni. Per questo motivo, nel caso in cui giunga notizia di atti o comportamenti discriminatori, l'obiettivo dell'Ufficio è quello di contribuire a sanare la situazione, con la garanzia della cessazione della condotta discriminatoria, della rimozione degli effetti pregiudizievoli già eventualmente realizzatisi e della corresponsione di un risarcimento dei danni.

In relazione a questa alta funzione di presidio e garanzia, l'UNAR e il contingente di esperti e collaboratori giuridici, dotati di elevata professionalità ed indipendenza, di cui si avvale, nel pieno rispetto delle funzioni e delle prerogative esclusive della magistratura, provvede a :

- a) offrire assistenza e supporto nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi, accompagnando il soggetto discriminato - o l'associazione che agisca per esso - durante l'iter giudiziario;
- b) fornire, facoltativamente, tramite un proprio rappresentante, informazioni, notizie od osservazioni, scritte od orali, in giudizio;
- c) svolgere inchieste in via autonoma e facoltativa, nel rispetto delle prerogative e della funzione dell'autorità giudiziaria, al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori.

Risponde a tale esigenza di rafforzamento della tutela dei soggetti discriminati, l'istituzione del Registro delle associazioni e degli enti specializzati nel settore. Tali associazioni, in forza del decreto interministeriale del 16 dicembre 2005 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministro per le Pari Opportunità, sono legittimate ad agire in giudizio in nome, per conto o a sostegno dei soggetti discriminati.

In alternativa e in sostituzione del ricorso allo strumento giurisdizionale da parte delle vittime, l'Ufficio svolge una intensa attività conciliativa informale prospettando soluzioni per la rimozione delle situazioni discriminatorie.

Una gran parte dell'attività di rimozione posta in essere dall'UNAR nasce e trova sostanza nel proprio servizio di *Call Center*. Nato il 10 dicembre 2004 e raggiungibile tramite servizio telefonico gratuito al numero verde 800.90.10.10 e dal dicembre 2009 anche via *web*, il centro di contatto provvede a:

- a) raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze su fatti, eventi, realtà, procedure ed azioni che pregiudicano, per motivi di razza o di origine etnica, la parità di trattamento tra le persone;
- b) offrire un'assistenza immediata alle vittime delle discriminazioni fornendo informazioni, orientamento e supporto psicologico;
- c) accompagnare le vittime delle discriminazioni nel percorso giurisdizionale, qualora esse decidano di agire in giudizio per l'accertamento e la repressione del comportamento lesivo.

Il *Call Center* è disponibile in italiano, inglese, francese, spagnolo, arabo, russo, rumeno, cinese mandarino, hindi, urdu ed altre lingue o dialetti di stampo locale. Il servizio è articolato su due livelli.

Il primo livello raccoglie ed esamina le segnalazioni, ricercando tutte le informazioni utili alla risoluzione dei casi prospettati. In caso di segnalazione giunta per via telefonica, per la quale sia possibile e disponibile la risoluzione, il *Call Center* di primo livello risolve in tempo reale il caso posto dall'utente.

Qualora, invece, il problema prospettato non sia risolvibile in tempo reale dal personale addetto al *Call Center* e, comunque, nel caso in cui la richiesta pervenga mediante canali diversi dal telefono, il primo livello inoltra la segnalazione al secondo

livello, interno all'UNAR, che registra la richiesta e, con il coordinamento e sotto la supervisione dell'expertise dell'Ufficio, procede alla risoluzione del caso.

1.3 LA PROMOZIONE

Per diffondere la più ampia conoscenza degli strumenti che il panorama normativo nazionale offre nel campo della tutela alle vittime di discriminazioni, l'UNAR organizza numerose iniziative inquadrabili all'interno dell'attività di promozione. In particolare, il legislatore nazionale, alle lett. c) e g) dell'articolo 7 citato, affida all'UNAR i compiti di:

- a) "promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici o privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 6, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette ad evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza od all'origine etnica";
- b) "promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 6, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni".

Per dare forza e impulso alla diffusione del principio di parità di trattamento, l'Ufficio promuove l'adozione di progetti e azioni positive, intendendosi tali il complesso delle misure volte ad eliminare alle radici le situazioni di svantaggio dovute alla razza o all'origine etnica che impediscono la realizzazione dell'eguaglianza sostanziale nella collettività.

È fondamentale, inoltre, che le politiche di contrasto alle discriminazioni razziali abbiano una dimensione internazionale; ecco perché l'Ufficio favorisce studi, corsi di formazione e scambi di esperienze con altri Paesi appartenenti all'Unione europea, promuovendo la realizzazione di progetti internazionali che consentano di affrontare, tutti insieme, il comune problema del contrasto delle discriminazioni razziali.

Il Registro risponde non solo alla necessità di riconoscere la legittimazione attiva ad associazioni o enti operanti nel settore, ma anche all'esigenza di realizzare un raccordo operativo degli stessi con l'UNAR per l'avvio di importanti sinergie e per l'elaborazione di strategie e progetti condivisi sui quali far confluire l'impegno comune. È indubbio, infatti, che la forte presenza sul territorio e la quotidiana attività del mondo del terzo settore, che opera senza fini di lucro nel campo della lotta alle discriminazioni razziali, rappresentano per l'UNAR una formidabile risorsa ed un importante punto di riferimento.

1.4 LA VERIFICA

La lettera f) dell'articolo 7 affida all'Ufficio il compito di "redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela, nonché una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta".

Grazie alle risultanze e alle statistiche derivanti dalla gestione della banca dati del Call Center, nonché alle altre informazioni e segnalazioni acquisite con gli strumenti e i mezzi concessigli dalla normativa, l'UNAR, ogni anno, elabora una relazione al Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela e un'altra relazione al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta. Tali relazioni annuali, oltre a costituire l'occasione per un bilancio di quanto realizzato, portano a conoscenza degli organi politici e dell'opinione pubblica non solo i progressi compiuti, ma anche le problematiche incontrate nell'azione di contrasto delle discriminazioni razziali. In questa prospettiva, le relazioni costituiscono al contempo sia un bilancio delle attività realizzate che un punto di partenza per la nuova programmazione delle iniziative, proprio perché partendo dalle criticità riscontrate durante l'anno è possibile fare un'analisi dei punti di forza e di quelli di debolezza del sistema per ridefinire, in un processo circolare, gli obiettivi strategici volti alla rimozione della cause strutturali della discriminazione.

1.5 LE RISORSE

Per la realizzazione dei propri compiti istituzionali, l'UNAR si avvale dei fondi relativi al capitolo 537 "spese di funzionamento dell'UNAR" (pari a 2.035.000,00 euro annui) che sono espressamente previsti e determinati dal comma 3 dell'articolo 29 della Legge 1 marzo 2002, n.39 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alla Comunità europee. Legge comunitaria 2001".

Tali fondi, secondo quanto disposto dall'articolo 21 della Legge 16 aprile 1987, n. 183 "Coordinamento delle politiche riguardanti l'appartenenza dell'Italia alla Comunità europea ed adeguamento dell'ordinamento interno agli atti normativi comunitari" vengono reperiti attraverso il cosiddetto "fondo di rotazione" istituito dall'articolo 5 della stessa legge.

1.6 L'ORGANIZZAZIONE

Secondo quanto previsto dal D.P.C.M 11 dicembre 2003 inerente la costituzione e l'organizzazione interna dell'UNAR, l'Ufficio per l'attuazione dei propri compiti si avvale di un contingente composto da personale appartenente ai ruoli della Presidenza del Consiglio e di altre amministrazioni pubbliche, collocato in posizione di comando, aspettativa o fuori ruolo presso la Presidenza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, quantificato come segue:

- a) un dirigente generale coordinatore dell'Ufficio
- b) due dirigenti preposti ai servizi in cui si articola l'Ufficio
- c) otto unità dell'Area III
- d) dieci unità dell'Area II
- e) cinque unità di ulteriore personale appartenente alla P.A., ivi inclusi magistrati, avvocati e procuratori dello Stato, in posizione di comando, aspettativa e fuori ruolo;
- f) cinque esperti, anche estranei alla P.A., dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, dell'assistenza materiale e psicologica ai soggetti in condizioni disagiate ,

del recupero sociale, dei servizi di pubblica utilità, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

Il Direttore dell'UNAR, secondo quanto previsto dal DPCM 11 dicembre 2003, è nominato dal Ministro per le Pari opportunità. Parimenti, ai sensi dell'articolo 4 comma 1, è riservata al Ministro per le Pari Opportunità la determinazione degli indirizzi dell'attività istituzionale dell'Ufficio. Pertanto la posizione dell'UNAR all'interno del Dipartimento per le Pari opportunità è peculiare e differenziata rispetto a quella degli altri Uffici, come risulta anche da quanto espressamente riportato negli atti di organizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri e dello stesso Dipartimento, secondo cui "presso il Dipartimento opera altresì l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica";

La posizione apicale di Direttore dell'Ufficio è attualmente ricoperta da un soggetto estraneo alla Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 19 comma 6 del D.lgs. 165/2001 ed avente una comprovata e pluriennale esperienze nel settore dei diritti umani, avendo tra l'altro fatto parte dell'Osservatorio dell'Unione europea contro il Razzismo e la Xenofobia – EUMC come rappresentante indipendente per l'Italia. Il decreto ministeriale di nomina – di durata triennale - è stato adottato in data 14 maggio e registrato presso la Corte dei Conti in data 23 luglio u.s..

2. L'UNAR E LA STRATEGIA DI GOVERNANCE SUSSIDIARIA PER LA PREVENZIONE, IL CONTRASTO E LA RIMOZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI.

Il 2009 e il 2010 si sono caratterizzati come due anni di un forte potenziamento dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, che si è dotato di un contact center informatizzando il sistema delle segnalazioni, ha elaborato la strutturazione di una rete diffusa di centri territoriali contro il razzismo in sinergia con enti locali e società civile ed ha avviato una serie di azioni che lo qualificano e ancor di più lo qualificheranno nel 2010 come un autorevole punto di riferimento istituzionale in tema di razzismo. La strategia d'azione delineata dal nuovo Direttore dell'UNAR ha previsto l'abbandono dell'approccio sostanzialmente isolazionista e di presunta autosufficienza di un Ufficio "nazionale" contro la discriminazione razziale per una interpretazione più dinamica, non burocratica, basata sul principio dell'effettività del ruolo e dello svolgimento di tutte le funzioni assegnate dalla direttiva europea, dal decreto legislativo di recepimento (D.lgs. 215/2003) e dal quadro normativo vigente, in un ottica di costante condivisione, sinergica collaborazione e reciproca valorizzazione con il sistema delle autonomie locali (Regioni, Province e Comuni nonché le relative associazioni di rappresentanza) le ONG attive sul territorio, sia in ambito nazionale che locale, le comunità di riferimento, le forze sociali (organizzazioni sindacali e datoriali) la società civile in genere.

Tale scelta ha comportato:

- la costruzione di un modello di governance sussidiaria e integrata per la prevenzione, il contrasto e la rimozione delle discriminazioni razziali che, facendo perno sul nuovo corso dell'UNAR, coinvolgesse in un sistema bidirezionale di

partecipazione condivisa e resa sistematica dall'inserimento nel Contact Center UNAR delle altre istituzioni nazionali (allo stato attuale in particolare l'Ufficio nazionale della Consigliera di Parità e per suo tramite la rete delle Consigliere di Parità regionali e provinciali nonché il neo istituito Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori del Dipartimento della Pubblica Sicurezza del Ministero dell'Interno) il sistema delle autonomie locali ai fini dello sviluppo dei centri e degli osservatori previsti dall'art. 44 del TU sull'immigrazione (Regioni, province e comuni) le parti sociali (organizzazioni sindacali e datoriali) le ONG di settore e le associazioni di rappresentanza delle comunità straniere;

- **la costituzione, a seguito del recepimento delle raccomandazioni UPR, di un gruppo tecnico interministeriale aperto alle rappresentanze del sistema delle autonomie locali** coordinato da UNAR ed insediato in data 16 novembre u.s. con il precipuo compito di censire, analizzare e mettere a sistema le attività svolte dalle varie amministrazioni centrali e locali in materia di prevenzione e contrasto della xenofobia e del razzismo al fine di ottimizzare l'utilizzo delle relative risorse finanziarie e giungere progressivamente a un piano di azione nazionale;

- **un percorso di rielaborazione e applicazione di un nuovo modello organizzativo dell'Ufficio**, sfociato nel passaggio dal call center al contact center attraverso un'apposita gara europea per l'affidamento del servizio, nella costituzione del Comitato tecnico per la redazione di raccomandazioni, pareri e attività ispettiva e nell'opzione strategica della promozione, partendo da quanto previsto dall'art. 44 del TU sull'immigrazione, messa a sistema e informatizzazione progressiva dei centri e degli osservatori territoriali contro la discriminazione razziale sull'intero territorio nazionale;

- **un'attività costante di costruzione di un gruppo di lavoro più ampio basato sulla valorizzazione delle risorse umane già presenti nell'Ufficio** e nel suo contemporaneo rafforzamento attraverso l'acquisizione di nuove professionalità, provenienti sia dalla pubblica amministrazione che dall'esterno, tutte caratterizzate da una estrema, pluriennale e specifica competenza nel settore;

- **un incremento delle risorse finanziarie disponibili, per la prima volta integralmente utilizzate nello stesso anno di assegnazione** (nel 2010 ai 2.035.000,00 di euro disponibili per legge si sono aggiunti 750.000,00 tra fondi europei e nazionali provenienti dal Ministero dell'Interno per i progetti FEI e 193.000,00 provenienti dalla Commissione europea - Programma Progress, oltre alle risorse già disponibili del PON GAS ATAS FSE (Ob. 4.2 lotta alle discriminazioni) ma rimaste in pratica inutilizzate fino al 2008);

- **un processo di riposizionamento presso istituzioni, enti locali, ONG e parti sociali** (in particolare le organizzazioni sindacali) teso a recuperare criticità del passato e a dimostrare, nei fatti, l'effettività delle funzioni dell'UNAR e la sua rigorosa imparzialità e autonomia;

- **una nuova immagine che potesse rendere visivamente e con immediatezza all'esterno il nuovo corso dell'UNAR**, sintetizzata nel concept "Uguaglianza in

azione”, richiamante il principio fondamentale dell’articolo 3 della Costituzione Italiana e atta a trasmettere all’esterno l’idea concreta di efficacia, tempestività, imparzialità;

- **una incessante attività itinerante sul territorio nazionale, del tutto inconsueta rispetto al passato almeno per le dimensioni quantitative raggiunte** dal nuovo corso, che ha visto l’UNAR sempre presente ed attivo in centinaia di iniziative, incontri e manifestazioni, a partire dalle audizioni itineranti delle associazioni iscritte al Registro di cui al D.lgs. 215/2003;

- **una consapevole azione di stimolo rivolta alle ONG per l’elaborazione, la programmazione e la realizzazione condivisa e congiunta di progetti di livello nazionale**, come nel caso dei progetti europei Progress, della Settimana contro la violenza e della Settimana d’azione contro il razzismo, mediante l’attivazione di partnership e reti informali e formali composte dalle principali ONG di settore;

- **l’elaborazione, sulla base delle valutazioni derivanti dall’analisi dei dati del Contact center, di focus tematici rivolti alle giovani generazioni, all’associazionismo e alle donne straniere**, con il finanziamento di n. 25 azioni positive realizzate dalle ONG in collaborazione con gli Enti locali, la realizzazione di misure ad hoc quali il social network di volontariato civico giovanile (www.retenear.it) la settimana nazionale contro la violenza e le discriminazioni nelle scuole italiane di ogni ordine e grado e di campagne di sensibilizzazione (“donne straniere contro ogni discriminazione”);

- **la definizione di una strategia complessiva di tutela delle comunità rom e sinte**, attraverso la realizzazione della Campagna Dosta del Consiglio d’Europa e la costruzione di un modello di governance da sperimentare nelle Regioni dell’Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) nell’ambito del Fondo Sociale Europeo attraverso il coinvolgimento delle associazioni di rappresentanza delle comunità Rom e Sinte;

- **una centralità rinnovata alla tematica delle discriminazioni nei luoghi di lavoro attraverso la definizione e la messa in opera di un nuovo protocollo di intesa con le parti sociali** e la stesura di un accordo operativo con l’Ufficio nazionale della Consigliera di Parità;

- **un ruolo rilevante rivolto alla ricerca statistica, mediante l’attivazione della convenzione sottoscritta fin dal 2008 con l’ISTAT** per la realizzazione della prima ricerca nazionale sulle discriminazioni per etnia, orientamento sessuale e genere, di quella sull’immigrazione e la definizione di un piano di fattibilità per l’istituzione di un centro di ricerca permanente dell’UNAR sulle discriminazioni razziali (CERIDER) che consenta, in particolare, la rilevazione periodica dei fenomeni di xenofobia e razzismo sul territorio nazionale e la sua misurazione nei rispettivi territori regionali attraverso un set di indicatori di riferimento;

- **uno sviluppo esponenziale delle attività di verifica e monitoraggio circa il grado di effettività della tutela prevista dalla normativa vigente per le potenziali vittime di discriminazioni razziali**, attraverso un’attività crescente di contrasto delle discriminazioni cosiddette “istituzionali”, ovvero derivanti da azioni

amministrative comportanti disparità di trattamento poste in essere da pubbliche amministrazioni centrali e locali, di quelle attinenti alla cosiddetta "vita pubblica", a partire da quelle derivanti dall'azione di movimenti politici e dell'uso pubblico del razzismo nel discorso politico, e di quelle relative ai media con particolare riferimento ad internet;

- ***l'istituzione, nell'ambito del contact center, di un fondo di anticipazione per le spese legali delle vittime di discriminazione e di un gruppo di lavoro ad hoc e della funzione di monitoraggio dei procedimenti penali in corso*** per fenomeni di razzismo e xenofobia (58 i procedimenti giudiziari monitorati al 31 ottobre 2010);

3. COINVOLGIMENTO, CONCERTAZIONE E CONDIVISIONE CON ONG E PARTI SOCIALI

Una caratteristica irrinunciabile del modello organizzativo adottato dal nuovo Direttore a partire dal luglio 2009 è stata quella di prevedere a tutti i livelli, nazionale e locale, e in tutte le diverse fasi dell'azione dell'Ufficio (programmazione, realizzazione e monitoraggio) un coinvolgimento proattivo e una concertazione con le ONG e le Parti Sociali (Organizzazioni sindacali e datoriali).

Tale strategia ha previsto:

1. ***La realizzazione in maniera strutturata e permanente di cicli annuali di audizioni itineranti***, organizzate su basi regionali o interregionali di tutte le associazioni iscritte nel Registro delle Associazioni tenuto dall'UNAR ai sensi del D.Lgs. 215/2003.

A partire dal mese di maggio 2010, sono state infatti organizzate ***otto audizioni regionali*** delle associazioni e degli enti iscritti al Registro che hanno permesso, tra l'altro, di avere un quadro aggiornato delle diverse realtà territoriali e di verificare le buone prassi e le difficoltà di intervento.

Alle otto audizioni regionali (Lazio, Campania, Sicilia, Calabria, Lombardia, Piemonte, Toscana, Emilia Romagna) hanno partecipato attivamente 93 associazioni, alle quali vanno aggiunte altre 25 associazioni che, pur se non ancora iscritte al Registro, risultano comunque attive a livello territoriale.

2. ***La costituzione e il funzionamento di un NWG intersettoriale*** che, partendo dall'occasione del Progetto Progress, si è trasformato in un luogo permanente di analisi, programmazione e condivisione con le principali associazioni nazionali;
3. ***La costituzione e il funzionamento di tavoli tematici***, quali ad esempio quello delle principali associazioni di rappresentanza delle Comunità Rom e Sinte, promosso ai fini della elaborazione e realizzazione della Campagna DOSTA e la partecipazione al tavolo "For diversity against discriminations";
4. ***L'adozione di un nuovo protocollo di intesa con le Parti sociali*** in materia di discriminazioni razziali sui luoghi di lavoro, che ha consentito di coinvolgere tutte le organizzazioni sindacali e datoriali e di costituire una cabina di regia con funzioni di:

4. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE, PROMOZIONE E INFORMAZIONE

L'UNAR, in coerenza con la nuova strategia di intervento, ha programmato un piano di interventi continuativi e sistematici di sensibilizzazione, promozione e informazione al fine di prevenire e contrastare le discriminazioni razziali.

1. **Revisione della corporate identity** e definizione di una nuova immagine dell'UNAR, finalizzata alla migliore visibilità e conoscenza dell'Ufficio e della sua attività;

Nell'ambito delle attività di riorganizzazione e potenziamento dell'azione dell'UNAR, si è riscontrata una carenza nella strutturazione di organiche ed omogenee politiche di comunicazione istituzionale e la conseguente necessità di definire un progetto integrato di comunicazione per il rilancio dell'immagine dell'UNAR. A tal fine è stata avviata una procedura di evidenza pubblica avente per oggetto la realizzazione di un progetto integrato di comunicazione per il rilancio dell'immagine dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, più brevemente definito UNAR. In particolare, oltre alla nuova immagine dell'UNAR, sono stati privilegiate azioni di sistema a carattere nazionale elaborate e realizzate di concerto con ONG, Enti locali e comunità straniere, come nel caso delle 25 azioni positive finanziate da UNAR con 900 mila euro.

2. a livello di **campagne di sensibilizzazione** vanno segnalate:

- a) la **Settimana d'azione contro il razzismo**, che nel 2010 ha visto per la prima volta la realizzazione di oltre 30 iniziative in tutta Italia, tutte promosse insieme ad Enti locali e ONG (risorse pari a 300.000,00 euro)
- b) la **Settimana nazionale contro la violenza** promossa sia nel 2009 che nel 2010 nel mese di ottobre in tutte le scuole italiane e che ha visto un impegno di risorse pari a 250.000,00 euro per ognuna delle due edizioni. Si segnala che nel 2010 attraverso un avviso pubblico è stato finanziato un progetto di sistema che ha messo in rete diverse ONG di riferimento nazionale (ENAR, ARCIGAY, AGEDO, TELEFONO ROSA, TELEFONO AZZURRO, ACLI, FISH etc.);
- c) **"Diversità come valore"**, realizzata nell'ambito del programma PROGRESS (importo pari a circa 200.000,00 euro);
- d) **"Campagna Dosta"** contro il pregiudizio ai danni delle comunità Rom e Sinte, tuttora in corso di svolgimento in tutta Italia (prossime tappe Bari e Venezia, dopo Palermo, Napoli, Milano etc.) (importo pari a 200.000,00 euro);
- e) **"Donne straniere contro ogni discriminazione"**. Realizzazione di una campagna contro le discriminazioni multiple, promossa in ambito FEI, in corso di realizzazione. (importo pari a 400.000,00 euro).

Sempre in tale contesto è prevista nel marzo 2011 una nuova campagna istituzionale generale dell'UNAR, attraverso un apposito progetto FEI per un importo valutabile intorno a 1.000.000,00 di euro.

3. **Avvio di una collana editoriale** contenente saggi e ricerche tematiche sul razzismo e sulla quale verranno pubblicati e distribuite anche le Relazioni al Parlamento elaborate da UNAR;

Obiettivo della Collana UNAR, denominata "Diritti, uguaglianza, integrazione" è quello di fornire al lettore, partendo da diverse angolature prospettiche e tramite la comparazione con altre realtà internazionali, una più chiara comprensione dei fattori e delle dinamiche che alimentano le discriminazioni nonché di mettere a disposizione strumenti di studio ed analisi capaci di prevenire e destrutturare quei codici linguistici negativi, immagini stereotipe, rappresentazioni e condotte discriminatorie tese alla svalutazione e inferiorizzazione di ogni soggetto vulnerabile a causa di una sua condizione di "diversità". Le pubblicazioni potranno riguardare studi, ricerche, tesi di dottorato di ricerca e atti di convegni inerenti i fenomeni di discriminazione razziale, nonché le relazioni di cui alla lettera f) del comma 2 dell'articolo 7 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215. Le pubblicazioni disponibili presso l'Ufficio e provenienti sia da acquisizioni che dallo svolgimento delle attività istituzionali ad oggi sono state censite, collocate in una unica sede e archiviate su data base informatico, in maniera da renderne strutturalmente fruibili sia da parte di tutti i componenti dell'Ufficio che – su richiesta - anche da eventuali operatori di altre pubbliche amministrazioni. L'attività editoriale è iniziata nel mese di giugno 2010 ed è prevista entro l'anno la presentazione della collana nel corso della manifestazione "Più libri, più liberi" che si terrà a Roma il 6 dicembre 2010.

5. IL NUOVO CONTACT CENTER

Già nel precedente rapporto, si sottolineava la rinnovata centralità che il Call Center istituito presso l'UNAR svolgeva, nella rinnovata organizzazione dell'Ufficio, al fine di contribuire concretamente alla rimozione dei fenomeni discriminatori.

In tale solco, ancora più determinante che nell'anno precedente, è stata l'attività svolta quotidianamente dall'UNAR nel 2010.

L'Ufficio, infatti, nell'ultimo anno ha completamente rivisitato le linee programmatiche riguardanti le politiche di contrasto alla discriminazione razziale procedendo ad una radicale e quanto mai positiva ristrutturazione del servizio di Call Center (800.90.10.10).

Ed infatti:

- a partire da gennaio 2010 ed a seguito dell'aggiudicazione di una gara pubblica, **il Call Center è stato trasformato in Contact Center**, con la predisposizione di un punto di accesso on line (.unar.it) dal quale le potenziali vittime o testimoni di fenomeni discriminatori possono liberamente accedere, anche nella propria lingua e senza limitazioni di orario, al servizio mediante la compilazione di un format che attiva immediatamente la segnalazione al primo livello del Contact Center.

- Il punto di accesso on line, oltre a favore l'accessibilità al servizio, funge da piattaforma multimediale per il funzionamento della virtual community, attivata dal

mezzo di marzo 2010 in concomitanza con l'avvio della VI Settimana d'azione contro il razzismo.

- **All'interno della piattaforma è stata ricavata anche una sezione interattiva dedicata alle associazioni iscritte al Registro di cui al D.Lgs. 215/2003**, che consente alle associazioni di inserire direttamente le informazioni periodicamente richieste per il mantenimento dell'iscrizione nel Registro. In questo modo l'Ufficio potrà avere un quadro informativo aggiornato e comparabile sulle attività svolte nei diversi ambiti territoriali.

- Il servizio prevede anche la sperimentazione sul territorio di forme di sostegno diretto alle vittime di discriminazione anche attraverso il rafforzamento della consulenza legale e l' **istituzione di un fondo di solidarietà finalizzato all'anticipazione delle spese processuali a carico delle vittime di discriminazione e/o delle associazioni legittimate ad agire a loro tutela** ai sensi degli articoli 4 e 5 del d.lgs n. 215/2003;

- viene avviata una innovativa **attività territoriale di consulenza, formazione e assistenza tecnica alle associazioni e agli organismi** di cui agli articoli 5 e 6 del D.Lgs. 215/2003 nonché alle reti territoriali di prevenzione e contrasto della discriminazione razziale promosse dalle amministrazioni regionali e locali d'intesa con l'Ufficio.

- Il nuovo modello organizzativo prevede, quale punto qualificante e centrale dell'attività del Contact center, anche il **monitoraggio costante e strutturato di stampa e web**.

Le **risorse economiche annue stanziare per il funzionamento del servizio sono state quasi raddoppiate (da 350 mila a 648 mila euro)**, così come è stato raddoppiato il personale proveniente dalle ACLI (da 10 a 16 persone), aggiudicataria del servizio.

Il nuovo modello organizzativo ha già prodotto risultati significativi, come verificabile dalle tabelle statistiche allegate che evidenziano, ad esempio, **un sensibile incremento dei casi trattati dall'Ufficio: dai 373 casi trattati da UNAR nel corso dell'intero anno 2009, si è passati ai 766 casi trattati nel 2010**. In pratica un **vero e proprio raddoppio** che attesta come la scelta organizzativa adottata dal nuovo Direttore abbia consentito una significativa emersione dei fenomeni di discriminazione razziale sommersi. Ulteriori elementi da sottolineare: **1 caso su 4 è stato aperto d'ufficio dall'UNAR (nel 2008 l'UNAR aveva aperto il 7% dei casi e nel 2009 l'11,6%)**; **sono altresì aumentati i casi aperti a seguito di testimonianze di terzi (dal 10,7 del 2008, al 17,4 del 2009, al 19,6 % del 2010)**.

Ciò significa che **in meno di due anni nonostante il raddoppio dei casi trattati sono raddoppiate le segnalazioni da parte di testimoni (singoli e ONG)**, a riprova dell'autorevolezza e della credibilità acquisita dal nuovo corso dell'UNAR.

Altro dato rilevante ai fini della verifica dell'efficacia delle innovazioni introdotte nel settore del monitoraggio costante dei fenomeni discriminatori nei media e sul web, in linea con la raccomandazione di politica generale ECRI, è quello relativo agli episodi di razzismo on line, rilevati su blog e siti internet. Con riferimento al ruolo dei media come ambito dal quale raccogliere episodi di discriminazione, si segnala che altra significativa novità è costituita dalla predisposizione di un servizio centralizzato per il monitoraggio dei fenomeni discriminatori nei media e sul web. Tale servizio, attivo da gennaio 2010, prevede la realizzazione giornaliera di una rassegna stampa tematica, comprendente organi di stampa nazionali e locali e l'individuazione di modalità e strumenti di monitoraggio sistematico e standardizzato dei nuovi media. Tale attività prevede l'inserimento strutturato delle segnalazioni dei fenomeni discriminatori rilevati all'interno del Contact Center e la relativa trattazione secondo procedure analoghe a quelle previste per le segnalazioni on line.

In questo specifico settore l'introduzione del nuovo modello organizzativo ha consentito di monitorare in maniera adeguata ed efficace i fenomeni di razzismo e xenofobia on line e su web, tanto che il numero delle segnalazioni inerenti tali fenomeni è passato dal 5,4% del 2008 al 12,4% del 2009 e al 19,9 % nel 2010.

Tali risultati, concretati da rimozioni di siti web e blog connotati da xenofobia o incitamento all'odio razziale, sono stati conseguiti grazie a una collaborazione operativa con la **Polizia Postale** ed hanno previsto in diversi casi anche l'avvio di notizie di reato alle competenti autorità.

Inoltre con l'avvio del nuovo modello organizzativo del Contact Center dell'U.N.A.R. e del suo potenziamento, qualora vengano accertati la violazione delle prescrizione deontologiche contenute nella Carta dei Doveri del Giornalista e/o il mancato rispetto delle raccomandazioni contenute nella Carta di Roma, l'Ufficio procede, in via sistematica, a segnalare i relativi articoli su carta stampata, su web o presenti in servizi radiotelevisivi all'Ordine dei Giornalisti competente per territorio. Gli articoli o i servizi stessi verranno poi inseriti nell'apposita sezione, di nuova istituzione, dedicata al fenomeno della rappresentazione delle persone di origine straniera nei media, contenuta nella Relazione al Parlamento che l'Ufficio elabora annualmente ai sensi dell'art.7, comma 2, lett.f) del D.Lgs. 9 luglio 2003 n.215.

6. LE AZIONI POSITIVE

Nell'ottobre 2009, in attuazione dell'art.7 del D.Lgs. 215/03, l'UNAR aveva emanato, un avviso pubblico per la promozione dell'adozione di azioni positive dirette ad evitare o compensare situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica, per un ammontare pari a 900.000,00 euro². Il bando era rivolto ad una vasta platea di organismi della società civile, quali le organizzazioni di volontariato, le cooperative sociali, gli enti di promozione sociale, le fondazioni, gli enti morali, le organizzazioni non lucrative di utilità sociale. Inoltre, si era ritenuto, sulla base del

² Il primo e unico avviso pubblico per azioni positive era stato pubblicato nel 2005.

trend emerso dall'analisi del data base del Contact Center UNAR, di individuare tre settori strategici: lo sviluppo di microimprese e di imprese promosse da donne immigrate; la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione razziale presso le giovani generazioni; la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione razziale mediante lo sviluppo del tessuto associativo autonomamente promosso dalle comunità straniere (in partenariato con l'ente locale).

A riprova della rinnovata e crescente visibilità dell'UNAR presso la società civile e l'associazionismo, in risposta al bando sono pervenute oltre 300 domande; la pubblicazione degli esiti della valutazione è avvenuta nel mese di luglio 2010 e 25 sono stati i progetti che la specifica commissione di valutazione ha ritenuto di finanziare.

<i>Soggetto proponente</i>	<i>Titolo del Progetto</i>	<i>Area territoriale</i>
<i>OBIETTIVO PSICO-SOCIALE ONLUS</i>	<i>A.R.C.O. baleno Assistenza, Rete, Cura, Orientamento</i>	<i>Lazio</i>
<i>NOSOTRAS ONLUS Associazione Interculturale di Donne</i>	<i>Nerargento</i>	<i>Toscana</i>
<i>Associazione ATOMI - Organizzazione non lucrativa di utilità sociale</i>	<i>Un'impresa di integrazione: microattrici del proprio futuro</i>	<i>Toscana, Veneto e Lombardia</i>
<i>CIDIS Onlus</i>	<i>AvviCina: azioni positive per l'inclusione sociale delle donne cinesi dell'Esquilino</i>	<i>Lazio</i>
<i>JUVENILIA Ass.ne di promozione sociale</i>	<i>Co.Co.Pro. cooperativa di Consulenti proattivi</i>	<i>Emilia Romagna</i>
<i>A.M.I.S.S. Ass.ne di promozione sociale</i>	<i>Bridging</i>	<i>Emilia Romagna</i>
<i>CHI ROM E CHI NO</i>	<i>La Kumpania. Percorsi gastronomici interculturali</i>	<i>Campania</i>
<i>ACLI</i>	<i>Pink Positive</i>	<i>Lazio</i>
<i>Rete regionale TogethER</i>	<i>Generazione Interculturale</i>	<i>Emilia Romagna</i>
<i>UISP - Unione Italiana Sport per Tutti - Ente con finalità assistenziali</i>	<i>Contro il razzismo facciamo squadra</i>	<i>Lazio</i>
<i>Associazione ARCI Ass.ne di Promozione Sociale</i>	<i>Spunti di vista</i>	<i>Lazio</i>
<i>Ass.ne di Promozione Sociale "G2 Segonde Generazioni"</i>	<i>R.E.T.E. Rows' Emergencies and Teen Empowerment</i>	<i>Lazio</i>

Generazioni Moderne - Forum Europeo delle Aggregazioni Giovanili - Ass.ne senza scopo di lucro	Web Factory Multiculturali contro la discriminazione razziale	Lazio
ARCIRAGAZZI Nazionale - Ass.ne di Promozione Sociale	InCerchio	Lazio
Pozzo di Giacobbe - Onlus - Ass.ne di volontariato	COLORI - socializzazione, ascolto, formazione contro la discriminazione razziale fra i giovani	Toscana
Les Cultures Onlus	Diverso da chi?	Lombardia
AREPA Ass.ne di ricerca e cooperazione tra territori	Uno sguardo sull'altro.	Lombardia
Unione Forense per la tutela dei diritti dell'Uomo - ONG	Integrazione e legalità	Lazio
IDEA ROM ONLUS	NA DARA'	Piemonte
CASA DELLA CULTURA IRANIANA ONLUS	Discriminazioni: conoscere, prevenire, contrastare	Veneto
SOS RAZZISMO ITALIA Ass.ne senza scopo di lucro	L'associazionismo immigrato in Sicilia quale agente di promozione, inclusione e sviluppo sociale sul territorio	Roma
DHUUMCATU Onlus - Ass.ne culturale non lucrativa di utilità sociale	Antenne Attive	Lazio
CASBA COOP. SOCIALE	Domendeye	Campania
ASSOCIAZIONE PANAFRICA	Nuovi cittadini	Lazio
ARCI CATANIA Ass.ne di promozione sociale	Impresa etnica	Sicilia

Il 15 luglio u.s. sono state firmate le Convenzioni con i 25 beneficiari. Gran parte dei progetti sono stati avviati nella prima metà del mese di settembre. Successivamente, è stato istituito un apposito Comitato di monitoraggio e valutazione dell'andamento e della corretta esecuzione dei progetti di azioni positive ammessi al finanziamento, che, sin da subito, si è dotato di alcuni strumenti di lavoro, come la scheda bimestrale sull'andamento del progetto, volta ad una sorta di valutazione condivisa del progetto, dove evidenziare gli obiettivi raggiunti, le criticità incontrate, ecc.

7. LA RETE TERRITORIALE

Anche in relazione agli Osservatori Regionali, l'UNAR nella seconda metà nel 2009 aveva avviato i presupposti per un più efficace intervento sollecitando le Regioni e il sistema delle autonomie locali in genere a provvedere all'implementazione ed al coordinamento degli Osservatori sulla discriminazione previsti dall'art.44, comma 12, del D.Lgs. 286/98.

Ad oggi, specie grazie alla costante opera di lavoro svolta dall'UNAR nel corso del 2010, i risultati sono assolutamente favorevoli. Ed infatti, l'UNAR ha avviato un sistema organico di interventi con linee guida, percorsi formativi e proposte strategiche per la promozione ed il coordinamento dei Centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Scopo precipuo è quello di pervenire alla governance di una Rete di antenne territoriali, sulla base di partenariati pubblico/privati, da promuovere a livello regionale e locale, per diffondere una cultura della non discriminazione.

L'obiettivo finale è la costruzione entro il 2012, anno di scadenza del mandato dell'attuale Direttore, di una rete nazionale di osservatori e centri territoriali in grado di rivolgersi ad almeno il 50% dei territori regionali o della popolazione residente.

7.1 IL QUADRO TERRITORIALE E NORMATIVO DEGLI ACCORDI

Tra il 2009 e il 2010, ad ormai 5 anni dall'istituzione dell'Ufficio, alla luce delle attività svolte, delle esperienze acquisite, delle istanze avanzate dalle vittime della discriminazione e da quelle provenienti dalla collettività, l'UNAR si è proposto, con sempre maggior forza, quale soggetto promotore della progressiva costituzione di una **rete nazionale di antenne territoriali per la rilevazione e la presa in carico dei fenomeni di discriminazione razziale**, da istituire sulla base di protocolli d'intesa e accordi operativi con Regioni ed Enti locali. Questo è stato possibile anche in virtù della riorganizzazione delle risorse umane dell'ufficio e alla trasformazione del *call center* in *contact center*, azioni che sono state convogliate sinergicamente verso l'obiettivo di avvicinarsi sempre più ai luoghi e alle persone che subiscono e vedono messe in atto le discriminazioni, al fine di assolvere ai compiti che hanno determinato la fondazione stessa dell'UNAR, svolgendo sempre più un ruolo di raccordo e di rafforzamento di una capillare cultura sociale contro le discriminazioni. Dopo la sottoscrizione, nel corso del 2009, di 3 accordi regionali con Emilia Romagna, Liguria e Piemonte e con la Città di Roma, per la costituzione di reti territoriali antidiscriminazioni basate sul coinvolgimento proattivo delle ONG presenti sui territori e finalizzate alla costruzione di un sistema unico di rilevazione dei fenomeni di discriminazione, nel corso del 2010 sono stati formalizzati accordi con i seguenti enti locali:

- Regione Siciliana - Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro, Dipartimento della Famiglia e delle Politiche Sociali

- Provincia Regionale di Messina - Assessorato alle Pari Opportunità
- Provincia di Pistoia - Assessorato alle Politiche Sociali e all'Immigrazione
- Reg. Puglia - Assessorato alle Politiche Giovanili, Cittadinanza Sociale, Attuazione del Programma - Assessorato alle Politiche Sociali

Nel corso del 2010 inoltre sono stati avviati i tavoli di lavoro interistituzionali per la sottoscrizione di protocolli di intesa con:

- Provincia e Comune di Mantova (poi sottoscritto all'inizio del 2011)
- Provincia di Cagliari - Presidenza
- Provincia di Roma - Assessorato alle Politiche Sociali e per la famiglia e alle Relazioni Istituzionali
- Regione Campania Assessorato al Lavoro, Emigrazione ed Immigrazione
- Regione Toscana - Assessorato al Welfare e politiche per la casa
- Provincia di Firenze - Assessorato allo Sport, Pari Opportunità, Politiche per l'immigrazione, Piccoli comuni e Politiche della montagna
- Provincia di Napoli - Assessorato alle Pari opportunità
- Provincia di Pisa - Assessorato al Lavoro, Formazione, Welfare, Associazionismo e Terzo Settore, Pari Opportunità (poi sottoscritto all'inizio del 2011)
- Provincia di Prato - Assessorato Affari Generali, Politiche Sociali e Giovanili, Politiche della Pace e Legalità
- Provincia di Siena - Assessorato all'Orientamento e Formazione professionale, Mercato del Lavoro, Politiche attive del Lavoro, Welfare, Istruzione, Pari Opportunità
- Comune di Roma- Municipi 1 – 3 – 6 – 7 – Provincia di Roma: Assessorato alla formazione e al lavoro ; Assessorato alle Politiche sociali
- Prefettura di Ragusa
- Provincia di Rieti – Assessorato alle Politiche sociali
- Comune di Venezia (poi sottoscritto all'inizio del 2011)

Presentando la proposta di protocollo alle Regioni e agli enti locali, l'Ufficio – esercitando il così proprio mandato istituzionale di verifica dell'attuazione della normativa antidiscriminatoria - si è orientato nella direzione indicata dal Dlgs. 25 luglio 1998, n.286, recante *"Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero"*, che all'art. 44, comma 12, dispone che *"le regioni, in collaborazione con le province e con i comuni, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale, ai fini dell'applicazione delle norme"*

del presente articolo e dello studio del fenomeno, predispongono centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi”, e si è altresì ispirato al parere del Comitato della Regioni sulla proposta di direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale. Nel parere il Comitato ribadisce l’importanza degli enti regionali e locali in considerazione della loro vicinanza ai cittadini che gli consente di cogliere e di rendere disponibili le informazioni sui gruppi/persone vulnerabili e sulle loro necessità e, altresì, di incidere sulla vita quotidiana dei cittadini, avendo la responsabilità di gran parte degli aspetti/servizi sociali ed economici.

Dopo aver effettuato un’apposita ricognizione sullo stato di attuazione del comma 12 dell’articolo 44 del T.U. di concerto con l’Ufficio “Conferenza Stato Regioni ed Unificata” della Presidenza del Consiglio dei Ministri – l’UNAR ha quindi proposto alle Regioni la sottoscrizione di un protocollo d’intesa per la creazione di Centri/Osservatori regionali per prevenire e contrastare le discriminazioni e per promuovere la diffusione della cultura del rispetto delle diversità, nell’ottica dello scambio e del rafforzamento reciproco. Il successivo accordo operativo regola i rapporti e le collaborazioni UNAR/Centro regionale per rendere, tra l’altro, comune il sistema di monitoraggio e di gestione dei casi, per consentire un costante confronto da estendere anche alla formazione e all’aggiornamento, per definire e promuovere annualmente iniziative congiunte di sensibilizzazione sui temi dell’antidiscriminazione.

7.2 LE ORIGINI

Con riferimento specifico ai rapporti con il territorio e quindi nella convinzione che la rilevazione del fenomeno discriminatorio a livello locale necessitasse di una adeguata implementazione l’UNAR, in attuazione del Protocollo di Intesa firmato nel 2007 dal Dipartimento per le Pari Opportunità con la Regione Emilia Romagna per l’avvio di iniziative comuni in materia di attuazione del principio di pari opportunità e non discriminazione, ha stipulato in data 22 giugno 2009 un Accordo operativo con il Centro regionale contro le discriminazioni della Regione Emilia Romagna. Questo accordo prevede la programmazione di forme di collaborazione al fine di potenziare le attività svolte da entrambi i soggetti nel campo della lotta alle discriminazioni; di particolare rilievo, la costituzione di una Rete di Antenne Territoriali antidiscriminazione, idonea a rilevare a livello territoriale gli eventi di discriminazione per inviarne informativa all’UNAR che si impegna a fornire in cambio supporto legale, scientifico, elaborazione dati di tipo statistico ed analitico interpretativo.

La collaborazione con il centro antidiscriminazioni dell’Emilia Romagna ha rappresentato il modello di riferimento scelto nei successivi accordi e nel corso dell’ultimo anno ha visto realizzarsi importanti azioni congiunte, con l’obiettivo di riproporre e sistematizzare la sperimentazione in essere con la regione Emilia Romagna in altri contesti regionali e provinciali, anche al fine di coinvolgere in modo strutturato non solo i livelli istituzionali ma anche il tessuto associativo già esistente, fornendogli supporto in ambito formativo, legale e consulenziale.

7.3 L'IMPLEMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ NEL CORSO DEL 2010

In particolare nel corso del 2010, grazie all'impulso dato dal finanziamento del progetto **“Rete delle Antenne Territoriali per la prevenzione ed il contrasto della discriminazione razziale”** da parte del Ministero dell'Interno con Decreto Ministeriale del 29 maggio 2010, nell'ambito della programmazione 2009 del Fondo Europeo per l'Integrazione dei cittadini di Paesi Terzi, è stato possibile dare forza ed implementare, da parte dell'UNAR, azione di Cabina di Regia che ponga in rete e rafforzi i Centri già esistenti, promuovendo attivamente politiche di indirizzo che favoriscano l'istituzione regionale e provinciale di analoghi centri in regioni che ancora ne sono prive.

Il progetto, rivolto alle regioni Piemonte, Liguria, Toscana e Lazio ha perseguito i seguenti obiettivi:

- pervenire alla predisposizione di linee guida e strategie di promozione e coordinamento dei Centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime delle discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiose;
- rafforzare la governance dei Centri nell'ambito di una Rete di antenne territoriali, sulla base di partenariati pubblico/privati, da promuovere a livello regionale e locale, con il coinvolgimento delle derivazioni periferiche (Consigli Territoriali per l'Immigrazione) per diffondere una cultura della non discriminazione, monitorare la diffusione delle discriminazioni, prevenirne gli sviluppi e contrastarne l'impatto;
- favorire una maggiore comunicazione tra comunità straniera, Enti Locali, Consigli Territoriali per l'Immigrazione e amministrazione centrale dello Stato, promuovendo forme di sensibilizzazione, informazione e formazione sul sistema dei diritti e doveri da incorporare per una sana e pacifica convivenza all'interno della società italiana.
- Implementare lo scambio di informazione, di dati e di buone prassi al fine di contribuire allo sviluppo, attuazione, monitoraggio e alla valutazione delle politiche e degli interventi attuati a livello nazionale e nei diversi territori ai fini dell'integrazione, con una attenzione particolare, come previsto dalle direttive europee e dal programma nazionale, alla prospettiva di genere e alla bidirezionalità degli interventi di integrazione.

Il progetto Rete di antenne territoriali ha l'ambizione di garantire una maggiore comunicazione tra comunità straniera e amministrazione dello Stato, contribuendo alla cooperazione con leader comunitari appartenenti alle principali nazionalità immigrate in Italia; interlocutori che, in collaborazione con le principali associazioni di immigrati esistenti in Italia, daranno vita a forme di sensibilizzazione ed informazione sul sistema dei diritti e doveri da incorporare per una sana e pacifica convivenza all'interno della società italiana. Le azioni intraprese intendono rafforzare le realtà territoriali esistenti e promuoverne di nuove, per pervenire alla costituzione di una Rete di Antenne territoriali antidiscriminazione, che possano nei prossimi anni rilevare

a livello territoriale gli eventi di discriminazione su base etnico-razziale, inviandone informativa all'UNAR e ricevendone in cambio supporto legale, scientifico, elaborazioni dati di tipo statistico ed analitico-interpretativo. In questo modo, sia da parte degli Enti Locali, delle associazioni ed enti che dei Consigli Territoriali per l'Immigrazione, degli osservatori e sportelli di servizi per l'immigrazione e dell'OSCAD potrà essere condivisa una analoga modalità di intervento per la prevenzione e contrasto della discriminazione razziale, anche attraverso una piattaforma informatica di dialogo capace di rilevare in modo standardizzato le denunce pervenute ai Centri, monitorare in tempo reale i casi di discriminazione sia a livello locale che nazionale, facendo interfacciare le varie strutture tra loro e direttamente con l'UNAR. A tal fine, nelle quattro regioni destinatarie, il progetto ha realizzato azioni di monitoraggio, gruppi di lavoro interistituzionali, attività seminariali e formative, come meglio sotto descritte. Le azioni realizzate nelle regioni Piemonte, Liguria, Toscana e Lazio hanno di fatto rappresentato un volano importante dal punto di vista comunicativo e metodologico che ha attivato l'avvio di processi di collaborazione e dei tavoli interistituzionali anche in altre regioni.

7.3.1. MAPPATURA DEI TERRITORI

Una ricerca sulle realtà istituzionali esistenti (Centri ed Osservatori regionali, provinciali e comunali) sta effettuando una ricognizione e mappatura dei territori delle regioni Lazio, Piemonte, Toscana e Lombardia per identificare in particolare strumenti legislativi ed amministrativi istitutivi, modalità di intervento, strategie di rilevazione socio-statistica, strumenti di tutela legale e di promozione sociale contro la discriminazione su base etnico-razziale. Lo studio, a partire da una indagine qualitativa sulle buone prassi elaborate a livello europeo ed italiano, ha avviato la mappatura delle strutture presenti a livello nazionale e territoriale, degli enti locali e del privato sociale atte a garantire sui territori regionali la tutela della parità di trattamento indipendentemente dall'origine etnica o razziale, proponendo strategie operative per un loro coordinamento con l'UNAR. La mappatura sta producendo una ricognizione degli interlocutori chiave da coinvolgere a livello istituzionale e associativo e delle risorse locali da attivare nei processi di dialogo a livello territoriale.

7.3.2 GRUPPI DI LAVORO INTERISTITUZIONALI

Sulla base della mappatura dei territori è stata avviata la programmazione di Gruppi di lavoro interistituzionali, coordinati dall'UNAR, che opereranno a livello regionale per una attività di informazione e sensibilizzazione dei decision makers di 4 regioni italiane (Lazio, Piemonte, Toscana e Lombardia) sulla legislazione antidiscriminazione e gli strumenti legislativi e amministrativi che possono essere sviluppati a livello locale. I Gruppi di lavoro interistituzionali saranno declinati attraverso riunioni di lavoro con regioni e province interessate. Gli incontri avranno l'obiettivo di affrontare potenzialità e criticità regionali e locali per l'avvio di una Rete delle antenne territoriali esistenti e costituenti. I Gruppi di lavoro interistituzionali

saranno coordinati e promossi da un Responsabile regionale e dai responsabili del progetto e affronteranno lo sviluppo di:

- modelli di governance contro la discriminazione razziale con l'elaborazione di linee guida per l'istituzione di strutture e servizi di prevenzione e contrasto delle discriminazioni e per il rafforzamento di quelle esistenti;
- un supporto per la realizzazione di Tavoli locali interistituzionali di confronto per nuovi sviluppi normativi e di servizi per la promozione della parità di trattamento;
- un modello operativo pilota per la realizzazione e gestione di servizi informativi e di formazione per la promozione di una cultura non discriminatoria e per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni negli enti e nelle istituzioni locali;

Gli incontri coinvolgeranno per le 4 regioni coinvolte decision makers, dirigenti e rappresentanti politici regionali delle politiche sociali e delle pari opportunità, ma anche realtà associative ed enti impegnati contro la discriminazione razziale sui territori regionali. I risultati degli incontri serviranno anche per puntualizzare con l'UNAR un strategia di intervento, a partire dalle aree di maggiore attenzione e rischio discriminatorio, per azioni positive di sistema che coinvolgano i decisori politici e amministrativi a livello locale, anche mediante l'individuazione e l'elaborazione di linee guida ed azioni positive da proporre alle istituzioni locali. Risultato dei Gruppi di lavoro interistituzionali sarà quello di pervenire alla elaborazione di proposte di linee guida e relativi protocolli di azione a livello interistituzionale, tra l'UNAR-Dipartimento per le Pari Opportunità e le istituzioni regionali e provinciali coinvolte per la formalizzazione di una strategia di intervento di sistema in grado di rimuovere alla base i fattori di discriminazione.

7.3.3 SEMINARI REGIONALI

Nell'ambito del progetto saranno realizzati 4 Seminari regionali che coinvolgeranno decision makers, dirigenti e rappresentanti politici regionali e provinciali delle politiche sociali e delle pari opportunità, funzionari impegnati nella gestione di servizi informativi e sportelli territoriali, responsabili degli uffici giuridici, responsabili dei rapporti con il pubblico e del sindacato, realtà associative ed enti impegnati contro la discriminazione razziale. Ai Seminari verranno invitati anche i più rilevanti rappresentanti delle comunità straniere e delle associazioni impegnate nella tutela contro tutte le discriminazioni, con un coinvolgimento diretto delle associazioni già iscritte al Registro Nazionale delle Associazioni presente presso l'UNAR di cui all'art. 6 del D.Lgs. 215/2003.

I seminari saranno focalizzati su diversi aspetti e approfondiranno:

- dati statistici sul fenomeno della discriminazione razziale in ambito regionale e sui rischi e criticità territoriali;

- strategie e strumenti di monitoraggio, nonché ultimi sviluppi legislativi ed amministrativi per la rimozione delle discriminazioni;
- il ruolo che le istituzioni e l'associazionismo hanno per una prevenzione e rimozione delle diverse forme di discriminazione e le buone prassi da adattare ai diversi contesti di lavoro dei corsisti;
- modelli di governance contro la discriminazione razziale;
- linee guida per l'istituzione e per la gestione di strutture e servizi di prevenzione e contrasto delle discriminazioni;
- strategie di rafforzamento della rappresentatività e della partecipazione alla vita sociale delle associazioni e dei gruppi delle vittime di discriminazioni;

7.3.4 FORMAZIONE

L'attività di formazione approfondirà gli aspetti già sviluppati nei seminari per formare in modo operativo funzionari pubblici in grado di gestire e sviluppare Centri di osservazione e tutela contro la discriminazione razziale. A partire dall'esperienza già sviluppata con Centri già esistenti, verranno formati 40 funzionari pubblici, 10 per ogni regione (rispettivamente delle regioni Lazio, Piemonte, Toscana e Lombardia). L'attività di formazione sarà composta da 2 giornate per 4 moduli formativi e sarà focalizzata su una esposizione dei maggiori ambiti di criticità per l'accesso ai servizi pubblici, per fornire agli operatori coinvolti una mappatura delle prassi e dei comportamenti a maggior rischio che mettono a repentaglio la parità di trattamento tra utenti a maggior rischio di discriminazione razziale. Intento della formazione sarà quello di promuovere una maggior conoscenza degli strumenti normativi contro le discriminazioni, a partire dalla Direttiva 43/2000/CE e 78/2000/CE e dei percorsi attuativi in ambito legislativo italiano. La discriminazione su base etnico-razziale sarà affrontata dal punto di vista delle criticità, delle variabili economiche, politiche, storiche, sociali e culturali che entrano in gioco nell'azione discriminante, per arrivare agli strumenti di prevenzione e rimozione delle condotte discriminanti, fino a segnalare azioni positive e buone prassi per eliminare o compensare le situazioni che determinano disparità di trattamento nell'accesso e nella fruizione dei servizi. In fase di formazione, l'analisi delle politiche e degli strumenti mostrerà come l'approccio di base di ogni azione amministrativa debba essere orientato da un'ottica di mainstreaming, finalizzata ad assicurare che tutte le politiche e gli strumenti locali tengano conto dell'impatto in termini di pari opportunità e non discriminazione nella fase di pianificazione, attuazione e valutazione di ogni intervento, per un reale innalzamento dei diritti per tutti i cittadini di origine straniera o appartenenti a minoranze etniche. Nei percorsi formativi si identificheranno inoltre criticità e potenzialità territoriali, per un reale innalzamento del riconoscimento del diritto alla parità e alla non discriminazione; per un rafforzamento della rappresentatività e della partecipazione alla vita sociale delle associazioni e dei gruppi delle vittime di discriminazioni; per un maggiore riconoscimento, rispetto e valorizzazione di ogni forma di diversità.

Nel corso saranno evidenziati:

- dati statistici ed azioni di monitoraggio delle denunce;

- ultimi sviluppi legislativi ed amministrativi per la rimozione delle discriminazioni;
- il ruolo che le istituzioni e l'associazionismo hanno per una prevenzione e rimozione delle diverse forme di discriminazione;
- le buone prassi già sviluppate da altre amministrazioni che hanno attivi centri antidiscriminazione;
- strategie e tecniche di gestione di strutture e servizi di prevenzione e contrasto della discriminazione razziale;
- utilizzo della piattaforma informatica UNAR contro la discriminazione.

7.3.5 CONFERENZA FINALE

I lavori svolti a livello regionale ed i risultati delle attività seminariali saranno oggetto di discussione e presentazione nel corso di una Conferenza finale che verrà realizzata in collaborazione con la Conferenza delle Regioni per un primo confronto con analoghi referenti delle altre regioni d'Italia.

7.4 LO STATO DELL'ARTE NEI TERRITORI

7.4.1 EMILIA ROMAGNA

Questa prassi nasce, assieme ad altre forme di scambio e collaborazione, dalla firma avvenuta a giugno 2009 di un accordo operativo tra Centro regionale dell'Emilia-Romagna e UNAR; l'obiettivo comune è stato quello di instaurare forme di collaborazione reali e costanti nel tempo e potenziare le attività che entrambi i soggetti svolgono, nella logica dello scambio e del rafforzamento reciproco. La collaborazione si sostanzia 5 punti fondamentali:

- utilizzazione di un sistema informativo condiviso per la raccolta delle segnalazioni;
- sinergia per la risoluzione dei casi più complessi; utilizzando prioritariamente iniziative di mediazione tra le parti e di ricomposizione dei conflitti;
- promozione annuale di iniziative congiunte di informazione e sensibilizzazione per prevenire i fenomeni di discriminazione;
- formazione e aggiornamento;
- definizione di linee guida condivise per la prevenzione e la presa in carico delle situazioni di discriminazione

7.4.2 LA STRUTTURA DEL CENTRO REGIONALE

Il processo di costruzione del Centro regionale è stato avviato nel 2008 ed è caratterizzato da una struttura e da passaggi che è indispensabile spiegare. Il Centro consiste in una rete di punti territoriali (sportelli di Comuni e Sindacati, sedi di associazioni) che hanno deciso di includere la funzione della prevenzione e del

contrasto delle discriminazioni nelle azioni già svolte. Per guidare l'identificazione dei punti antidiscriminazione ne sono stati definiti tipologie, requisiti e funzioni: in sintesi sono previste tre differenti tipologie:

- nodi di raccordo: sono il punto principale della rete territoriale locale che ha come riferimento la dimensione distrettuale (in Emilia-Romagna ci sono in tutto 38 distretti). Sono luoghi a cui i cittadini possono rivolgersi per segnalare una discriminazione e, per fare fronte alle problematiche conseguenti, i nodi di raccordo devono essere in grado di garantire 4 funzioni: mediazione linguistica, azioni di conciliazione, mediazione dei conflitti, consulenza legale. Queste funzioni possono essere presenti già all'interno del nodo o deve essere garantita la capacità di attivarle, ad es. in un rapporto di collaborazione con altri soggetti del territorio o altri uffici dello stesso ente. I nodi di raccordo fanno prevalentemente capo ai Comuni capodistretto o al Comune principale del distretto e hanno anche il compito di coordinare la rete locale.
- Sportelli: come i punti sopradescritti sono predisposti per l'accoglimento delle segnalazioni dei cittadini; possono svolgere azioni volte alla risoluzione della problematica discriminatoria o, se la situazione è troppo complessa, passare il caso al nodo di raccordo territorialmente competente.
- Antenne: non raccolgono segnalazioni ma, se entrano in contatto con cittadini che hanno subito situazioni discriminatorie, fanno informazione e orientamento verso lo sportello o il nodo competente per territorio.

Per costruire gradualmente la rete territoriale la Regione Emilia-Romagna ha indicato, a partire dal 2008 appunto, una serie di scadenze entro le quali i soggetti pubblici e privati interessati, hanno potuto presentare la loro candidatura ad entrare all'interno del Centro contro le discriminazioni. La prima scadenza, fissata per il 31 gennaio 2008, ha visto candidarsi 76 soggetti (18 nodi di raccordo, ovvero punti di riferimento principale per il distretto sociale e soggetti di secondo livello, 19 antenne con funzioni di sportello e 39 antenne informative e di orientamento). Successivamente sono state fissate altre 6 scadenze, l'ultima il 30 settembre 2010, grazie alle quali la rete regionale ha assunto le caratteristiche sotto riportate:

	nodi di raccordo	antenne con funzioni di sportello	antenne informative	totale per territorio
Rimini	3	6	6	15
Ravenna	3	6	15	24
Forlì-Cesena	3	5	5	13
Ferrara	2	2	13	17
Bologna	3	7	60	70
Modena	1	1	1	2
Reggio Emilia	3	4	9	16
Parma	4	12	31	47
Piacenza	3	1	0	4

Tipologie enti titolari	nodi di raccordo	antenne con funzioni di sportello	antenne informative	totale
Enti pubblici	24	15	50	89
Sindacati	0	14	21	35
Terzo settore	1	13	68	82
Altro*	0	2	1	3
Totale	25	42	140	209

* Studi legali, fondazioni, associazioni datoriali

Tabella 1: distribuzione dei punti antidiscriminazione per territorio provinciale, tipologia e tipologia di ente titolare

Via via che la rete veniva costruita e formalizzata venivano contestualmente organizzati i corsi di aggiornamento di base per le figure individuate da ciascun soggetto come referenti operativi dell'antidiscriminazione. Ad oggi sono stati realizzate 7 edizioni del corso che hanno coinvolto circa 170 persone. L'obiettivo di questi cicli di base è fornire un quadro di tipo sia teorico che concreto della discriminazione, approfondire gli strumenti di ascolto e di supporto necessari per accogliere una persona che è stata o si percepisce come vittima di discriminazione, fornire elementi per identificare e riconoscere la discriminazione, conoscere i riferimenti legislativi per orientare l'utente alla conoscenza ed alla tutela dei propri diritti nonché una gamma di possibili azioni che possano sostenere l'utente nel veder riconosciuto il suo diritto ad un pari trattamento.

7.4.3 LIGURIA

In Liguria le azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni razziali si rifanno alla normativa europea e ai percorsi attuativi a livello nazionale, e dal 2007 sono entrate a far parte della normativa regionale che ha giovato di diverse esperienze progettuali. La Regione Liguria è impegnata a garantire il rispetto dei diritti umani dei cittadini stranieri immigrati e a favorirne l'integrazione attraverso l'accesso a servizi sanitari e sociali, la promozione di politiche abitative e interventi di mediazione e scambi interculturali, servizi di prima assistenza, tutela legale contro la

discriminazione e molto altro. Per perseguire questi obiettivi, nasce la **legge quadro regionale n. 7 del 2007 che detta le Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati** che inserisce nell'art. 4 l'obiettivo di "eliminare ogni forma di razzismo e discriminazione". Tali obiettivi sono perseguiti anche attraverso l'istituzione della **Consulta Regionale per l'Integrazione dei Cittadini Stranieri Immigrati**, attiva in particolare sul fronte della mediazione interculturale, che partecipa alla formulazione delle linee programmatiche e alla stesura del **Piano triennale per l'integrazione dei cittadini stranieri**. Già prima della legge regionale nel territorio ligure hanno cominciato ad essere promosse azioni di contrasto alle discriminazioni razziali, in maniera concreta a partire dal 2006. Da quel momento il tema dell'antidiscriminazione razziale ha visto procedere e intrecciarsi positivamente azioni progettuali, legislative e istituzionali.

Le azioni progettuali di maggior rilievo che hanno dato vita a questo processo si possono individuare nei progetti di **servizio civile Arci "Osservatorio sulle Discriminazioni"** tramite i quali hanno cominciato ad essere sperimentate azioni di rilevazione e monitoraggio di casi di discriminazione razziale attraverso il **progetto Equal LEADER**, fino ad arrivare al progetto ad oggi in corso **"Rete regionale di monitoraggio e tutela contro i fenomeni di discriminazione razziale" della rete Noi non discriminiamo!** composta da **Arci Liguria Acli Liguria e Anolf Cisl Liguria**. Il progetto Equal LEADER, un progetto di portata nazionale, che a livello ligure ha visto protagonisti ARCI Genova, capofila regionale, Anolf, CGIL e CISL, ha avuto lo scopo di sviluppare una strategia integrata di lotta alle discriminazioni nel mondo del lavoro, ponendo una particolare attenzione ai casi in cui l'origine nazionale si intreccia con altri fattori quali il genere o la religione. A tal fine strutture sindacali, associazioni di migranti e del privato sociale si sono messe a sistema mediante la sperimentazione di RITA, Reti di Iniziativa Territoriale Antidiscriminazione, prototipo di questo tipo di servizi a livello territoriale. Il progetto LEADER, oltre ai risultati ottenuti nella trattazione di casi pilota, ha significato per la Liguria la costruzione di una sensibilità e l'inizio di un'operazione culturale sul tema della discriminazione razziale, che ha portato anche all'inserimento dello stesso nella legge regionale sull'immigrazione.

Ma è dal 2010 che il bagaglio di esperienze delle organizzazioni del territorio converge in maniera significativa con le azioni istituzionali che sono impegnate nella promozione di sinergie.

Infatti la stipula di un **Protocollo d'Intesa tra Dipartimento per le Pari Opportunità – Presidenza del Consiglio dei Ministri – UNAR e la Regione Liguria** (6 dicembre 2009) ha portato a convergere le azioni nella direzione della costruzione di un vero e proprio Centro regionale con compiti di prevenzione, contrasto e monitoraggio delle discriminazioni, obiettivo che rientra nel Piano Triennale per l'integrazione dei cittadini stranieri 2010-2012. Nell'ambito della **VI Settimana d'azione contro il razzismo** promossa da UNAR, la Regione ha presentato a Enti e Istituzioni locali il menzionato Protocollo, al fine di avviare una riflessione volta a tratteggiare un possibile modello di Centro regionale capace di sostenere la progettazione futura.

In attuazione del Protocollo, la Regione Liguria – Assessorato all’Immigrazione ha avviato una serie di attività, valorizzando e implementando in via sperimentale le attività del progetto della rete Noi non discriminiamo! che costituisce la sperimentazione dal punto di vista operativo della rete territoriale antidiscriminazione. Gli operatori degli sportelli della rete hanno potuto fruire di un **percorso formativo a cura dell’UNAR** (maggio – giugno 2010) sulle problematiche connesse con le politiche e gli strumenti antidiscriminazione, gli strumenti normativi e amministrativi a supporto delle antenne territoriali e le strategie di intervento adottate in questi anni dall’UNAR, al fine di una condivisione con la rete ligure di una piattaforma di gestione e intervento coordinata dei casi di discriminazione su base etnica e razziale, in vista dell’operatività dei 27 sportelli della rete, distribuiti su tutto il territorio regionale, che è partita, con relativo accesso al software del contact center UNAR, dal 2 novembre 2010.

7.4.4 PIEMONTE

Il 23 novembre 2009 la Giunta Regionale ha approvato la DGR 51-12642 con la quale viene dato mandato alla **Direzione Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale** di:

- **definire un “Piano regionale contro le discriminazioni”** al fine di guidare la realizzazione degli interventi previsti,
- **coordinare** attraverso la creazione di un gruppo di lavoro **le attività delle diverse Direzioni** Regionali in materia di contrasto alle discriminazioni,
- **istituire un Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni**, che crei le basi per la costituzione di una vera e propria Agenzia Regionale Contro le Discriminazioni,
- sviluppare contatti con università, istituzioni ed enti nazionali ed internazionali anche attraverso la partecipazioni a reti, progetti e programmi comunitari.

Con la DGR 51-12642 la Giunta ha altresì approvato lo **schema di “Protocollo d’Intesa in materia di iniziative contro le discriminazioni” tra UNAR e Regione Piemonte**, nonché i criteri per la proposizione di un bando regionale per l’istituzione dei primi centri locali per il coordinamento delle iniziative in materia di monitoraggio, prevenzione, prima accoglienza alle vittime di discriminazione³

7.4.5 PROTOCOLLO D’INTESA UNAR - REGIONE PIEMONTE

A fine 2009 il “Protocollo d’intesa in materia di iniziative contro le discriminazioni” tra UNAR e Regione Piemonte è stato sottoscritto. Esso è indirizzato a

³ (Testo della DGR e del Protocollo d’intesa disponibili su: www.unar.it)

supportare la **creazione e l'implementazione di un Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni** con il compito di occuparsi di: prevenzione e contrasto delle discriminazioni fondate su genere e orientamento sessuale, "razza" o origine etnica, nazionalità, condizioni di disabilità, età, religione o convinzioni personali, di assistenza alle vittime, di monitoraggio del fenomeno, di costruzione di una rete regionale che tenga conto del tessuto di istituzioni, associazioni ed organizzazioni già impegnate in tale ambito, ne valorizzi le competenze e favorisca un'azione sinergica.

Con la firma del Protocollo la Regione Piemonte si è impegnata a:

- costituire il Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni
- promuovere un sistema informativo uniforme per la gestione dei casi di discriminazione segnalati e per l'analisi statistico-interpretativa dei dati compatibile con il sistema approntato dall'UNAR;
- gestire in coordinamento con l'UNAR la risposta alle segnalazioni di casi sul territorio piemontese;
- condividere con l'UNAR prassi, informazioni e strumenti utili all'azione di prevenzione, contrasto, assistenza alle vittime e monitoraggio del fenomeno;
- garantire un livello di formazione uniforme degli operatori del territorio anche grazie alla valorizzazione delle competenze maturate dall'UNAR;
- curare la pubblicazione e la diffusione di rapporti periodici sulle azioni di contrasto e promuovere ricerche sul fenomeno.

Con la firma del Protocollo l'UNAR si è impegnato a:

- contribuire alla costruzione e promozione del Centro regionale e delle sue attività sul territorio piemontese;
- fornire supporto e assistenza tecnica al Centro per la promozione di un sistema informativo uniforme per la gestione dei casi di discriminazione segnalati e per l'analisi dei dati;
- favorire la collaborazione con il Centro regionale sui casi di discriminazione segnalati sul territorio piemontese;
- condividere con il Centro regionale e mettere a disposizione degli operatori prassi, informazioni, strumenti e conoscenze utili all'azione di prevenzione, contrasto, assistenza alle vittime e monitoraggio del fenomeno;
- mettere a disposizione del Centro regionale dati e informazioni inerenti l'evoluzione del fenomeno.

7.4.6 PRIMO DIVERSITY DAY DEL PIEMONTE

Il Protocollo di Intesa e una prima sintesi della ricerca/azione sono stati presentati al pubblico nel corso del **1° Diversity Day del Piemonte, svoltosi il 29 gennaio 2010 a Torino** presso il Sermig-Arsenale della Pace, una giornata promossa dall'Assessorato alle Pari Opportunità al fine di condividere le azioni realizzate e quelle pianificate a livello regionale per la prevenzione ed il contrasto alle discriminazioni e per l'assistenza alle vittime e per mettere a confronto pratiche, conoscenze e competenze maturate in questo ambito. Il Diversity Day del Piemonte ha rappresentato un'occasione di confronto e scambio di esperienze ed approcci fra attori pubblici e della società civile attivi nell'ambito del contrasto ad ogni forma di discriminazione a livello regionale, ma anche nazionale ed europeo.

7.4.7 BANDO REGIONALE PER L'ISTITUZIONE DEI CENTRI LOCALI

La procedura avviata in Piemonte per l'apertura dei primi Centri Locali contro le discriminazioni prevede come prossima tappa fondamentale la pubblicazione di un **Bando regionale**. Attraverso il Bando saranno individuati i soggetti che gestiranno i Centri in ciascuna provincia piemontese, con la sola eccezione del territorio della provincia di Torino per il quale saranno identificate altre procedure ad hoc che tengano conto della sua complessità. Il Bando è attualmente in fase di elaborazione e se ne prevede la pubblicazione nel primo semestre del 2011.

7.4.8 PUGLIA

Dopo la firma del protocollo d'intesa per la creazione e l'implementazione di un Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni tra Regione Puglia e UNAR sono state avviate attività di confronto e informazione per la definizione delle azioni da realizzare. Il Centro è uno dei risultati della normativa e della strategia regionali adottate nel recente passato per la costruzione della cittadinanza solidale e per la reale promozione della dignità e del benessere dei cittadini e delle cittadine pugliesi nella valorizzazione delle differenze, nel rispetto del principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla loro identità di genere, orientamento sessuale, razza o origine etnica o geografica o nazionalità, condizioni di disabilità, età, religione. In seguito alla direttiva 43/2000/CE, in molti Stati europei sono stati istituiti gli Equality Bodies, organismi indipendenti, dotati di autonomia organizzativa e gestionale, con poteri in materia di prevenzione, contrasto e assistenza alle vittime di discriminazione, che sviluppano forti relazioni con le Istituzioni e le Associazioni attive sul territorio (rete nazionale/locale) e funzioni di coordinamento e supporto delle stesse attività. A livello nazionale è l'UNAR che espleta tali funzioni e che, per un maggiore radicamento sul territorio e una più capillare risposta ai bisogni connessi alla lotta alle discriminazioni, stabilisce accordi con le Regioni per istituire sui territori organismi dedicati alla prevenzione e contrasto alle discriminazioni.

Il Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni è quindi il punto di riferimento territoriale nell'attività di prevenzione e contrasto ad ogni forma di discriminazione. Esso persegue, in collaborazione con gli enti locali e il terzo settore, alcuni obiettivi fondamentali.

- **Prevenzione:** impedire il generarsi o il perdurare di comportamenti discriminatori che incidono sul patrimonio culturale o valoriale di tutte/i
- **Contrasto:** assistere le vittime attraverso la rimozione alla base delle condizioni che producono discriminazione e promuovere azioni positive per l'eliminazione dello svantaggio
- **Osservazione del fenomeno:** realizzare un'azione di monitoraggio costante che coinvolga i soggetti istituzionali e del mondo associativo già operativi su questo fronte
- **Condivisione:** promuovere azioni volte alla condivisione e alla diffusione di buone pratiche sul territorio.

Il funzionamento del Centro viene assicurato da un modello a rete che prevede la seguente organizzazione:

- un nucleo centrale, il Centro di coordinamento regionale, ubicato presso la Regione Puglia, nell'Assessorato al Welfare, all'interno del Servizio Politiche di Benessere sociale e pari opportunità composta da Ufficio garante di genere, Ufficio della consigliera di parità, UPI e ANCI;
- sei nodi provinciali ubicati presso i Centri risorse famiglie;
- i nodi locali ("centri antidiscriminazione"), ubicati presso gli Ambiti territoriali e le associazioni del terzo settore che manifesteranno interesse a far parte della rete.

Il tavolo interistituzionale di lavoro che ha portato alla definizione del modello di osservatorio pugliese così come sopra descritto ha realizzato un primo incontro con le associazioni alle quali è stato presentato il lavoro fatto e il bando che la regione Puglia pubblicherà per individuare i nodi della rete.

7.4.9 CONCLUSIONI

Attraverso la sottoscrizione di tali accordi UNAR intende entro il 2012:

- costituire un centro nazionale di ascolto, rilevazione e monitoraggio dei fenomeni di discriminazione razziale;
- elaborare standard omogenei di intervento ed assicurare livelli essenziali ed uniformi per la presa in carico delle segnalazioni;
- acquisire conseguentemente dati statistici omogenei e comparabili, con lo scopo di dare una rappresentazione adeguata sia a livello nazionale che territoriale dei fenomeni di discriminazione razziale;

- promuovere percorsi strutturati e ricorrenti di formazione e aggiornamento per tutti gli operatori afferenti alle reti territoriali attivate in base ai protocolli;
- assicurare un coinvolgimento diretto, continuativo e partecipato nei singoli ambiti territoriali oggetto degli accordi di tutte le ONG operanti in materia di non discriminazione.

Va precisato che l'ambito d'azione di tali Centri territoriali non si limita alla sola discriminazione razziale, ma, in riferimento alla prospettiva europea e in linea con il mandato istituzionale assegnato ad UNAR dal Dipartimento per le Pari Opportunità nell'ambito del PON GAS ATAS FSE delle Regioni dell'Obiettivo Convergenza, è esteso a tutti gli ambiti delle discriminazioni. Sempre nell'ottica dell'attuazione di quanto previsto dal comma 12 dell'articolo 44 del T.U. e nell'ottica della costituzione di un sistema nazionale di reti territoriali per la rilevazione, l'analisi e la presa in carico dei fenomeni di discriminazione razziale imperniato su una collaborazione sinergica e strutturata tra UNAR e sistema delle autonomie locali, l'Ufficio ha presentato al Ministero dell'Interno, nell'ambito della programmazione 2009 del Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di Paesi Terzi il progetto "Rete delle Antenne Territoriali per la prevenzione ed il contrasto della discriminazione razziale".

8. GLI INDICI TERRITORIALI DI DISCRIMINAZIONE

Il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'ambito delle attività di riorganizzazione e potenziamento dell'azione dell'UNAR in qualità di "equality body" per il contrasto delle Discriminazioni Etniche e Razziali, in attuazione della Direttiva n.2000/43/CE, il DGLSn.215/03 e DPCM 11/12/03, ha commissionato, mediante apposita procedura di evidenza pubblica, uno studio di fattibilità per la costituzione di un centro permanente di ricerca sulle discriminazioni razziali, con i seguenti obiettivi:

- la messa a punto di un sistema di misurazione organica e omogenea delle discriminazioni, con indicatori e metodi innovativi di monitoraggio, misurazione e valutazione, condiviso tra le diverse tipologie di addetti ai lavori, da quelli inclusi nel sistema UNAR (Contact Center UNAR; Rete di Focal Point esternalizzati presso la Rete Acli e Antenne Territoriali Antidiscriminazione, Registro di Associazioni operanti sul tema) agli istituti di statistica nazionali (es. Istat, Cnel,..) e gli organismi di ricerca specializzati (es. Caritas, Ismu,..);
- un'attività permanente di ricerca-intervento in grado di fornire dinamicamente e per ambito di discriminazione, una base scientifica e progettuale per le azioni positive previste, quale che sia l'organismo competente ad attivarle (Pubbliche amministrazioni, organismi di parità, imprese, sindacati).

Il servizio, pertanto, ha avuto per oggetto due linee di attività parallele, ma strettamente collegate:

- uno studio per individuare un set di indicatori qualitativi e quantitativi ed un modello di misurazione dei fenomeni di Discriminazione Etnica e Razziale (DER)

sul territorio nazionale.

- uno studio di fattibilità di un modello di Centro di Ricerca permanente in grado di supportare l'Ufficio ed il sistema UNAR nell'adempimento delle funzioni istituzionali previste dal nuovo Quadro Strategico Nazionale di sostegno comunitario 2007-2013.

Per quanto riguarda la prima attività (studio per individuare un set di indicatori qualitativi e quantitativi), nell'ambito dello studio sono stati effettuati tre tipi di rilevazione ad un fine comparativo, ma soprattutto di raccolta, analisi e sistematizzazione di dati, vista l'effettiva carenza di sistemi omogenei di misurazione della discriminazione:

- un questionario proposto alle associazioni iscritte al Registro dell'UNAR, con l'obiettivo di evidenziare i fabbisogni della rete UNAR nella sua attuale configurazione e di individuare le caratteristiche strutturali, di diffusione territoriale, di servizi forniti dalle organizzazioni della rete e delle discriminazioni da esse rilevate e monitorate.

Il questionario è stato suddiviso in tre parti: la prima si occupa di identificare le caratteristiche delle associazioni iscritte al Registro dell'UNAR (geografiche, giuridiche, di attività, di contrattualizzazione operatori, di tipologie di professionalità impiegate, di popolazione assistita); la seconda di identificare le modalità di monitoraggio delle discriminazioni (ambiti, tipologie, cause), attraverso la quale viene rilevata la necessità di perseguire un sistema di monitoraggio delle discriminazioni più omogeneo all'interno della rete delle associazioni Unar, poiché attualmente questa azione è ancora poco definita con standard uniformi e lasciata in un certo senso alla buona volontà degli operatori delle singole associazioni; la terza parte si occupa di rilevare i fabbisogni della rete Unar per facilitare il contrasto delle discriminazioni, evidenziando inoltre i punti di forza e di debolezza della rete. Le organizzazioni richiedono maggiormente formazione ed aggiornamento professionale sui temi relativi al contrasto della DER (58%), oltre la metà richiede un catalogo nazionale volto a diffondere le buone prassi, inoltre si reputa necessario il benchmarking delle esperienze realizzate a livello internazionale, maggiori occasioni di contatto e scambio, database delle sentenze sui casi di discriminazione, supporto e orientamento legislativo. I punti di forza della rete risultano essere principalmente la possibilità di condurre forti campagne di sensibilizzazione e di utilizzare un coordinamento centralizzato. Fra i punti di debolezza emerge l'impressione di una scarsa diffusione capillare sul territorio.

- un questionario somministrato agli utenti della rete UNAR (i migranti che ne utilizzano i servizi) al fine di individuare la loro percezione della discriminazione e dei suoi diversi ambiti, ma anche il comportamento da essi adottato come vittime di una situazione discriminatoria; inoltre, secondo lo studio, questa tipologia di questionario potrebbe costituire uno strumento per iniziare a misurare la DER in Italia, identificarne i luoghi, le motivazioni e le caratteristiche, identificare le discriminazioni multiple e misurare il grado di fiducia dei migranti nelle istituzioni.

Hanno aderito 20 associazioni su 41 che avevano risposto al questionario di cui al punto 1) (su 174 associazioni iscritte all'UNAR). Il totale dei questionari raccolti dalle associazioni è stato pari a 120.

Il questionario sui migranti ha riguardato 76 quesiti di natura prevalentemente qualitativa sui seguenti temi:

- Diffusione delle differenti tipologie di discriminazione;
- Episodi di discriminazione subiti personalmente dagli intervistati;
- Luoghi più frequenti di diffusione delle discriminazioni;
- Conoscenza delle organizzazioni che contrastano la DER;
- Episodi di furti, aggressioni, molestie subiti dai migranti;
- Denunce sporte e motivazioni nei casi di mancata denuncia;
- Caratteristiche dei rispondenti.

Bassa, però, è la percentuale di migranti che denuncia le discriminazioni subite. In tutto è l'8% dei discriminati che ha sporto denuncia e solo il 2% lo ha fatto sempre, mentre un 6% lo ha fatto raramente o al più spesso. La denuncia è stata personale nel 6,7% dei casi, nel 2,5% dei casi è stata sporta da amici o parenti e in poco meno del 2% dei casi da testimoni presenti alla discriminazione. Fra le motivazioni più importanti della mancata denuncia delle discriminazioni razziali subite i migranti annoverano la mancanza di risultati in seguito alla stessa ed è indicata da circa il 22% degli intervistati. In secondo luogo pesa la discriminazione non meritevole di denuncia in quanto è un comportamento frequente e al limite sopportabile da parte del migrante (18%). Sono indicate, con percentuali superiori al 10%, la risoluzione del problema tramite amici e parenti, la paura di ritorsioni da parte dei soggetti discriminanti ma anche elementi legati alle conoscenze delle modalità di denuncia o alla mancanza di conoscenze linguistiche. I costi legali sono indicati dal 9% mentre la perdita di autostima riguarda meno del 2% dei migranti intervistati. Sono poche le denunce e pertanto il quesito sulle forme di discriminazione alla base delle stesse è abbastanza svuotato di contenuti. In ogni caso gli ambiti di discriminazione che più spesso hanno spinto alla denuncia sono legati alle aggressioni (5%), alle molestie o all'ambito lavorativo (rispettivamente 2,5%) o ancora ai controlli eccessivi delle forze dell'ordine (1,7%) ed ai furti. Con rare eccezioni, sono più spesso legate a quelle discriminazioni più facilmente riscontrabili. L'analisi dei dati si conclude con una valutazione complessivamente positiva della qualità degli stessi, seppur tuttavia una maggior numerosità del campione intervistato avrebbe facilitato migliori risultati negli approfondimenti per etnia/paese di origine. Si rappresenta all'UNAR, qualora intenda utilizzare in futuro lo strumento del test, che la rete – previa una maggiore capillarità sul territorio e la possibilità di piccoli incentivi – potrà sicuramente offrire un ottimo supporto alla misurazione della discriminazione.

- un'analisi delle compliant pervenute al Contact Center dell'UNAR, per misurare i dati più rilevanti relativi alla discriminazione denunciata, consentendo, con l'uso di metodologie statistiche di classificazione automatica, di identificare cluster di discriminati e discriminazioni con caratteristiche simili oltre a fornire un primo spunto sugli ambiti e sulle tipologie di discriminazione più frequentemente poste in atto. Tramite l'approfondimento del database delle compliant (nel periodo analizzato, inizio 2008-metà 2010, sono state 1.233 le discriminazioni catalogate tramite database sulla base delle chiamate al contact center), per ciascuno degli ambiti di discriminazione più rilevanti vengono approfondite le caratteristiche dei migranti ad

essi associati ed altri aspetti ritenuti interessanti per l'analisi, come per esempio la frequenza di un certo ambito di discriminazione per nazionalità, età, titolo di studio, impiego. Si conclude che l'analisi delle complaints in presenza di numeri importanti e utilizzando gli strumenti di analisi multivariata, rappresenta un ottimo mezzo di rilevazione delle discriminazioni pur con la limitazione della spontaneità di tali denunce che rende il campione non significativo di tutte le discriminazioni perpetrate. Il rafforzamento dello strumento di rilevazione viene auspicato anche attraverso la maggiore estensione della rete territoriale dell'UNAR (esigenza espressa in maniera significativa dalle associazioni intervistate) e di un database centralizzato.

Nella fase conclusiva di questo primo studio, sulla base dei dati raccolti, lo studio individua un modello statistico di misurazione della DER (Discriminazione etnico-razziale), attraverso l'identificazione di 3 criteri trasversali ai diversi ambiti di discriminazione, i quali veicolano varie tipologie di indicatori che vanno ad alimentare il modello di misurazione:

- discriminazione nell'accessibilità ad un servizio/risorsa/opportunità, che può riguardare ad esempio l'ingresso nel mondo del lavoro, al mercato delle abitazioni, agli aiuti finanziari per l'educazione (borse di studio incluse), accesso alle strutture sanitarie o a procedure/cure;
- discriminazione nel funzionamento (ovvero nel momento in cui si è acceduto ad un servizio/risorsa/opportunità) che può riguardare ad esempio le differenze nei salari, i tassi di interesse per i mutui, il placement successivo a programmi educativi e di istruzione (Master, dottorati, etc), la qualità ricevuta nell'ambito dell'accesso ai servizi sanitari ed assistenziali;
- discriminazione in progress o in movimento (nel momento in cui si misurano i progressi e le evoluzioni all'interno di un determinato servizio/utilizzo di risorse/opportunità) che può riguardare differenziali negli avanzamenti di carriera, nel valore di rivendita di un immobile, nei tassi di studenti promossi nelle scuole, nei tassi di incarcerazione, nella presenza di follow-up post ricoveri ospedalieri.

Su questa suddivisione si intersecano una serie di raggruppamenti di dati e informazioni utili per costruire in maniera più completa il set di indicatori richiesto dall'UNAR e necessario ad iniziare la fase di monitoraggio, che vengono schematizzati come segue e sono strettamente connessi agli ambiti di discriminazione già riscontrabili nella letteratura specializzata: Caratteristiche socio-economiche, Caratteristiche etniche e razziali, Discriminazioni sul lavoro, Discriminazioni nell'accesso alla casa, Discriminazioni nei rapporti con le Forze dell'Ordine, Discriminazioni nei servizi erogati dagli enti pubblici, Discriminazioni nella scuola, nell'università e nella formazione, Discriminazioni nella Sanità, Discriminazioni nell'accesso al credito, Discriminazioni nei luoghi dello svago e del tempo libero, Discriminazioni negli esercizi commerciali, nei supermercati e nei negozi, Discriminazioni nell'ambito della giustizia, Indici di integrazione e qualità della vita, Indicatori di rischio/sicurezza. Ognuno di questi raggruppamenti è, inoltre, strutturato attraverso indicatori più elementari in grado di misurarne la complessità.

Come parte integrante di questo studio sugli indicatori di discriminazione, lo studio allega una documentazione di 50 sentenze significative sulla discriminazione

razziale, oltre ad una cospicua raccolta di buone prassi di contrasto alla discriminazione razziale. Inoltre, al fine di arricchire la documentazione di riferimento, vengono riportati i lavori di 3 Focus Group effettuati nel 2010 a Napoli, Roma e Milano, tra esponenti di strutture che si occupano a vario titolo di immigrazione, in seguito ai quali lo studio elabora elementi conclusivi comuni ai tre Focus Group utili per la discussione in ambito antidiscriminatorio, con particolare attenzione alle caratteristiche più salienti: i principali ambiti di discriminazione, gli strumenti di contrasto, gli indicatori di discriminazione.

Per quanto riguarda il punto B), relativo allo studio di fattibilità per un modello di Centro di ricerca permanente a supporto dell'UNAR, si propone l'istituzione di un centro di ricerca – intervento – ribattezzato CERIDER (Centro di ricerca sulle discriminazioni etniche e razziali) che si caratterizza come un organismo di tipo sussidiario nella realizzazione di azioni di sistema di carattere nazionale, funzionali al miglioramento progressivo della qualità dei servizi di emersione, prevenzione e contrasto delle discriminazioni dei cittadini stranieri immigrati in Italia, implicando attività di monitoraggio, ricerca e sviluppo, comunicazione e formazione. In questa direzione, si propone come forma giuridica di realizzazione del Centro di Ricerca la Fondazione di partecipazione, che soddisfa e garantisce l'aggregazione funzionale e l'investimento anche economico di soggetti di natura pubblica e privata, su obiettivi socio-culturali, strategici e operativi condivisi, assicurando la presenza dell'UNAR negli organi di indirizzo e di gestione, la rappresentanza di tutti gli interessi e bisogni di carattere settoriale e territoriale e nel contempo un Comitato scientifico di alto profilo, con funzioni rilevanti anche operative e professionalità di linea e di staff afferenti a diversi ambiti di competenza in materia discriminatoria, che possono andare dal monitoraggio e valutazione di progetti complessi, al data ware-housing, dall'antropologia al diversity management. Sul fronte delle attività e iniziative finalizzate ad una ricognizione quali-quantitativa delle discriminazioni, l'UNAR su mandato del Dipartimento per le Pari Opportunità ha curato nel 2009 il coordinamento della prima indagine per "Discriminazioni di genere, per orientamento sessuale e identità di genere ed origine etnica" affidata all'ISTAT dal Dipartimento per le Pari opportunità mediante apposita convenzione stipulata in data 4 agosto 2008.

L'importo assegnato all'ISTAT per la realizzazione dello studio nel triennio 2009-2011 è pari ad euro 475.000. Nel 2009, secondo il piano operativo sono stati realizzati i focus group per la strutturazione dei questionari ed è stata avviata l'indagine pilota (1.500 interviste a persone di 18 anni e più), realizzata nel corso del 2010. Per il 2011 è prevista la realizzazione di 8.000 interviste (indagine definitiva) a persone di 18 anni e più e l'analisi e la diffusione dei dati. L'indagine mira in primo luogo a fornire al Dipartimento maggiori informazioni riguardo ai pregiudizi, alle paure e agli atteggiamenti discriminatori nei confronti delle donne, delle persone di diverso orientamento sessuale e degli stranieri, oltre a fornire dati relativi alle azioni violente generate dalle discriminazioni o ad esse riconducibili e ai connessi fattori di rischio. Ciò consentirà anche un'adeguata valutazione dei fenomeni discriminatori dal punto di vista quantitativo per comprenderne le dinamiche e valutarne gli effetti.

9. I FOCUS SU GIOVANI E DONNE

9.1 GIOVANI E RAZZISMO. COSTITUZIONE DI UN NETWORK GIOVANILE ANTIDISCRIMINAZIONE. IL PROGETTO NE.AR

IL Ne.A.R. – Network Antidiscriminazioni Razziali - retenear - è un progetto che nasce come follow up della positiva sperimentazione di partecipazione giovanile alle tematiche di lotta e prevenzione a tutte le forme di violenza e discriminazione avviata con il "Campus Non Violenza" nell'ambito della "Prima settimana contro la violenza" (istituita con protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Dipartimento per le Pari Opportunità). Con il Ne.A.R. si vuole proporre la realizzazione di un percorso sperimentale di network giovanile contro le discriminazioni razziali in grado attraverso modelli comunicativi innovativi di promuovere il superamento degli stereotipi, dei pregiudizi e delle paure che nei giovani sfociano in atteggiamenti discriminatori quanto non apertamente razzisti.

Il progetto finanziato con i fondi a valere del PON Governance e Azioni di Sistema, Obiettivo Convergenza (2007-2013), avrà una fase sperimentale che è partita a giugno 2010 e si concluderà ad aprile 2011 con l'obiettivo di:

- promuovere nelle giovani generazioni una presa di coscienza circa le regole che sono alla base della convivenza civile attraverso percorsi di sensibilizzazione innovativi, l'utilizzo di blog e social network, e la condivisione di informazioni, conoscenze ed esperienze volte all'annullamento dei pregiudizi;
- realizzare campagne informative non tradizionali utilizzando pratiche quelle del flash mob e della guerrilla marketing per dar vita ad eventi a forte impatto comunicativo
- favorire la conoscenza diretta della normativa antidiscriminatoria e l'emersione del fenomeno del razzismo tra i giovani attraverso percorsi di sensibilizzazione non tradizionali (occasioni di viaggio, scambio di esperienze etc)
- costruire un strumento di diffusione ed animazione territoriale delle iniziative ed attività promosse dall'UNAR e dal Dipartimento delle Pari Opportunità.

I risultati che si attendono dalla sperimentazione sono i seguenti:

- Strutturazione della rete a livello territoriale attraverso la costituzione di nodi territoriali con un coordinamento interno (almeno un referente Ne.A.R. per Provincia nelle Regioni Obiettivo Convergenza)
- Ampia e capillare presenza del network sulla rete web
- Consolidamento della rete: capacità del network di interagire con le associazioni di settore (giovanili e legati ai temi della non discriminazione) e le istituzioni (scuole, università, enti locali);
- Promozione e diffusione delle attività e dell'iniziativa dell'UNAR rivolte ai giovani;

- Realizzazione di un videoracconto a partire dalle campagne e dagli eventi svolti;
- Elaborazione di un modello comunicativo efficace verso i giovani che prevenga e contrasti fenomeni di discriminazione

Il progetto affidato alla Associazione Carta Giovani è stato avviato il 7 giugno 2010 e si concluderà il 7 aprile 2011 e nel corso del 2010 il network è stato attivo e protagonista attraverso:

9.2 INIZIATIVE TERRITORIALI

La rete Ne.AR organizzata territorialmente con la presenza di "gruppi antenna" attivi in almeno due province per ciascuna Regione Obiettivo Convergenza, agisce concretamente nelle città nelle strade nelle scuole e in tutti i luoghi maggiormente frequentate da giovani con iniziative che affiancano momenti formativi ad attività ludiche e con performance mirate ad un ampio raggiungimento di pubblico giovanile, il tutto grazie anche al coinvolgimento di attori e istituzioni significativi: Servizio Civile Nazionale, Università, enti locali, associazioni giovanili, associazioni dei cittadini stranieri. In occasione dei 4 eventi di sensibilizzazione territoriale svoltisi a Napoli, Lecce, Cosenza e Palermo sono stati stampati i gadget promozionale della Rete, dedicati ai volontari iscritti finora al NeAR e 300 KIT del volontario, che includono:

- una sacca con logo Ne.A.R
- una maglietta con logo NaAR to UNAR
- un cappellino
- un'agenda
- penne di vario genere e colore
- matite
- volantino promozionale del progetto

9.3 EVENTI NAZIONALI

Nonostante i pochi mesi di attività il progetto Ne.AR è stato presentato e coinvolto sul palcoscenico nazionali di prima importanza. In particolare un gruppo di ragazzi di seconde generazioni iscritti alla rete ha preso parte all'ultima edizione del Festival di Sanremo in occasione della serata di celebrazione per i 150 anni dell'Unità di Italia affiancando Toto Cutugno e Tricarico nella reinterpretazione della canzone L'Italiano con l'obiettivo di rappresentare il "volto" nuovo dell'Italia. In precedenza il Network era stato presentato come esempio virtuoso agli addetti ai lavori nel corso del Forum della Pubblica Amministrazione La rete Ne.Ar invece è stata presentata ufficialmente il 21 ottobre 2010 a Montecatini Terme, sul Palco del PalaVerdi davanti a una platea di 1500 giovani provenienti da tutta Italia, in occasione del VII "Campus sulla cittadinanza attiva".

9.4 SITO INTERNET E PRESENZA SUL WEB

Il sito [.retenear.it](http://retenear.it) è punto di riferimento del network sul web. Il sito a dicembre contava oltre 350 iscritti che attraverso la rete partecipano alle attività della community, pubblicano i loro messaggi e le notizie relative al tema dell'Antidiscriminazione. Partendo dall'obiettivo previsto dal progetto, ossia quello di coinvolgere e organizzare la rete sia sul web che sui diversi territori, i ragazzi stanno mettendo in pratica questo obiettivo agendo direttamente sul portale attraverso la creazione di gruppi territoriali. I volontari infatti, sulla base di specifici requisiti quali: l'appartenenza al territorio regionale, al tipo di associazione di appartenenza e ai diversi settori d'interesse, hanno creato 16 gruppi organizzati sulle 4 Regioni Obiettivo Convergenza. Grazie alla redazione diffusa dei volontari NeAR, il sito viene aggiornato quotidianamente con articoli, foto, video. Gli articoli pubblicati da ottobre a dicembre sono stati 77 all'interno delle 5 diverse categorie di argomento: appuntamenti, notizie, dicono di noi, primo piano e storie.

Tutto questo grazie al costante:

- monitoraggio di associazioni ed organismi giovanili, eventi, scuole e università potenzialmente interessate a promuovere l'adesione di giovani volontari
- la predisposizione di comunicazioni scritte via e-mail ai giovani, agli organismi/enti o centri di interesse ed aggregazione giovanile
- il contatto periodico dei referenti giovanili territoriali e dei rapporti con i partner locali
- la predisposizione e la gestione del data base dei contatti

Oltre al sito internet la rete Ne.Ar è presente anche con un suo canale youtube, con un account sul socialnetwork fotografico flickr e con una pagina su facebook dove conta oltre 700 iscritti.

9.5 REALIZZAZIONE DI UNO STUDIO SULLA DISCRIMINAZIONE VERSO I GIOVANI UNDER 30

Lo studio si sofferma su cinque ambiti principali di dispiegamento dei fenomeni discriminatori per gli under 30: scuola e formazione, lavoro, accesso al credito, partecipazione politica. Obiettivo della ricerca condotta nel corso del semestre gennaio – giugno 2010 è stato, a partire dalla raccolta e della sistematizzazione di elementi conoscitivi inerenti il fenomeno discriminatorio in questione nonché lo stato dell'arte delle politiche per i giovani nei contesti specifici di quattro Regioni del Sud prese in analisi: Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, l'individuazione e la trasferibilità di alcune buone prassi sperimentate con successo in altri contesti del territorio nazionale al fine di delineare i tratti di un modello di azione regionale contro la discriminazione giovanile. La ricerca descrive in maniera piuttosto circostanziata come per i giovani delle Regioni prese in analisi a fronte di un'attesa forte e sentita di "futuro" permanga una diffusa sfiducia nel domani. Crisi di fiducia che si manifesta nella condizione forzata di emigrazione verso le regioni del nord o in altri paesi europei. Oppure nella fatica di intraprendere percorsi di autonomia *in primis* rispetto alla famiglia di origine che assume spesso il doppio volto di "rete di salvataggio" e di "muro invalicabile."

Nei giovani è inoltre fortissima la mancanza di fiducia nelle istituzioni prima ancora che negli strumenti e nei meccanismi che determinano nei fatti il reale andamento delle cose. Volendo sintetizzare le principali osservazioni emerse senza perdere di vista le peculiarità delle quattro regioni che non sono affatto completamente assimilabili come se fossero quattro situazioni identiche, innanzitutto, per tutti i casi emerge una certa sfiducia di fondo rispetto alla riproducibilità delle pratiche, sfiducia che non riguarda la qualità o il carattere di innovazione degli interventi o i metodi adottati. Quanto piuttosto una sfiducia sclerotizzata rispetto al contesto delle quattro regioni: viene citato quasi ad oltranza un fenomeno quale quello del clientelismo dal quale nessun intervento a prescindere da come venisse realizzato potrebbe restare immune. Altro limite strutturale legato al contesto è quello culturale. In particolare nella mancanza di un'adeguata capacità di lavorare in maniera coordinata per progetti e obiettivi.

Lo studio si conclude con un minidecalogo fatto di parole chiave sulle quali lavorare per poter innescare processi in grado se non di determinare quanto meno di iniziare ad avviare un cambiamento virtuoso nelle Regioni prese in analisi.

- La prima parola è "Interventi mirati- verifica degli interventi" come contromisura agli interventi a pioggia finalizzati al consenso e non all'efficacia.
- La seconda parola è "Responsabilizzazione" ovvero sia far in modo che ciascuna delle parti coinvolte nella gestione della cosa pubblica sia costretta a rendere conto del proprio operato.
- La terza parola è "Coordinamento" o "Interventi di Rete", ovvero sia applicare quella visione di insieme che può consentire un serio e duraturo cambiamento sul territorio.
- La quarta parola è "Partecipazione". Se la crisi dei territori presi in esame infatti dipende in massima parte da una carenza di cultura del bene comune e da un predominio dell'interesse di pochi, solo nel coinvolgimento – non di facciata – delle giovani generazioni può innescare una fuoriuscita magari lenta ma comunque decisa dalle strette che fin qui hanno imbrigliato la crescita.
- L'ultima parola è la "Comunicazione". Investire negli strumenti di comunicazione di diffusione dei progetti e degli interventi sul territorio, dando quindi a tutti la possibilità di conoscere , valutare, in altre parole nuovamente partecipare.

9.6 DONNE E RAZZISMO. REALIZZAZIONE DI UNA CAMPAGNA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI MULTIPLE

Sempre sulla base degli elementi conoscitivi ricavati dall'attività svolta dal Contact center, l'UNAR ha ritenuto prioritario coinvolgere, oltre alle giovani generazioni, anche le donne di origine straniera, quale target maggiormente esposto alle discriminazioni multiple.

In tal senso l'Ufficio ha quindi presentato al Ministero dell'Interno, nell'ambito della programmazione 2009 del Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di Paesi

Terzi il progetto "Rete delle Antenne Territoriali per la prevenzione ed il contrasto della discriminazione razziale".

Obiettivo generale è quello di prevenire i rischi di discriminazione di genere e razziale tra le donne di origine straniera, creando con una massiccia campagna di comunicazione, un confronto e un dialogo sociale tra le donne di origine straniera e tra queste e le donne italiane. Le donne di origine straniera spesso sono invisibili. La loro invisibilità non deve però impedire una presa di coscienza delle differenze significative esistenti fra loro, in termini di classe, status giuridico in quanto migranti, di diverse religioni, provenienza etnica e realtà economica e sociale. Anche se le donne sono ormai una percentuale sempre più significativa della popolazione immigrata, sono, da sempre, state trattate come soggetti secondari nel processo migratorio. La diversa partecipazione delle donne ai nuovi flussi migratori è dipesa sia dalle realtà di partenza, che quelle di arrivo. In tutti i Paesi in via di sviluppo i processi di modernizzazione coinvolgono sempre più l'universo femminile, trasformando i ruoli femminili e creando povertà. L'incremento delle migrazioni femminili dipende quindi da una grande domanda nei Paesi europei di servizi domestici e di cura alla persona. La complessa articolazione dell'universo migratorio femminile ci porta di fronte a numerose problematiche. Esse sono portatrici di saperi e di competenze che il nostro Paese, come altri Paesi di immigrazione, devono imparare a conoscere, così abbattere antichi e nuovi pregiudizi, e costringerci a riflettere su una realtà strutturale che non può più rimanere chiusa. Sarebbe utile sapere, ad esempio, che molte donne immigrate che arrivano in Italia, hanno già avviato un processo di emancipazione da situazioni di chiusura e di isolamento entro le mura domestiche, che quindi partono per ottenere una propria affermazione e per poter trovare una via verso il futuro. Il nostro futuro dipende anche dalla nostra capacità di valorizzare le risorse che ci vengono offerte e che possono portare un enorme contributo umano, conoscitivo e di esperienze. La donna migrante, allora, nuova e antica figura all'interno dell'universo migratorio, potrà ricoprire il ruolo che le compete, di forza trainante dello sviluppo.

Il progetto intende promuovere attraverso una massiccia campagna di comunicazione una maggiore conoscenza reciproca della situazione che vivono, in Italia, le donne di origine straniera. Il progetto di comunicazione verrà sviluppato all'interno di un Gruppo di Lavoro Nazionale (NWG - National Working Group) dove confluiranno le maggiori organizzazioni rappresentative delle federazioni e delle reti nazionali di associazioni operanti nell'ambito delle discriminazioni di genere e delle donne di origine straniera. Il NWG sarà coordinato dall'UNAR e mira a realizzare un innalzamento dei diritti per tutte le donne di origine straniera discriminate doppiamente sia in quanto donne che di origine straniera. L'intersezione di discriminazione di genere con l'origine etnica e razziale sarà considerata centrale all'interno di ogni azione di comunicazione prevista nel progetto, sulla base di un approccio che tratterà in modo ampio la discriminazione multipla che ancora incontra difficoltà ad essere compresa e pienamente riconosciuta. L'intento del progetto sarà quello di mostrare come la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche ed attività si interseca e viene resa più ardua in compresenza di ulteriori fattori di vulnerabilità, come, l'origine etnico-razziale o la religione. Si vuole così porre l'accento sui rischi della discriminazione multipla, che moltissime donne vivono in

ragione della loro appartenenza di genere e ad una nazionalità diversa da quella del Paese di accoglienza, attraverso una massiccia campagna di comunicazione che metterà in luce il miglioramento o peggioramento delle condizioni socio-economiche precedenti al progetto di migrazione e alla loro reale integrazione nel nostro Paese.

A tal fine, i seguenti obiettivi specifici permetteranno di:

- promuovere una maggiore conoscenza delle criticità e dei rischi di marginalità delle donne di origine straniera;
- favorire la conoscenza ed il confronto tra le donne di origine straniera e tra queste e le donne italiane;
- creare percorsi di comunicazione ed informazione che permettano la crescita culturale e l'acquisizione di un sistema di diritti e doveri tra le donne di origine straniera;
- favorire la comunicazione ed il contatto diretto tra le donne di origine straniera e l'UNAR, per far emergere le discriminazioni etnico e razziali;
- aumentare i casi di denunce di discriminazione subite dalle donne di origine straniera;
- avviare la costituzione di reti ed associazioni tra le donne di origine straniera per prevenire i rischi di discriminazione e promuovere una cultura della convivenza interculturale.

10. FORZE SOCIALI E MONDO DEL LAVORO

10.1 RILANCIO E AMPLIAMENTO DEL PROTOCOLLO UNAR CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI E DATORIALI E SUA APERTURA CONDIVISA AD ULTERIORI ORGANIZZAZIONI;

La direttiva comunitaria 2000/43/CE relativa al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, recepita in Italia con il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, all'articolo 3, individua nell'occupazione e nella formazione, gli ambiti di applicazione delle disposizioni comunitarie all'interno delle quali possono efficacemente essere attuate azioni positive di informazione e formazione. In ordine al rafforzamento ed alla diffusione del principio della parità di trattamento, l'Ufficio promuove l'adozione di azioni positive, misure e programmi mirati ad eliminare alla radice ogni forma di discriminazione. L'UNAR, quindi, come equality body, sin dalla sua istituzione, ha considerato il mercato del lavoro, un settore prioritario di intervento per la elaborazione ed attuazione di efficaci politiche antidiscriminatorie.

Nel 2010 si sono registrate significative novità anche per quanto attiene ai rapporti con le parti sociali per una strategia comune di informazione e formazione volta alla prevenzione ed al contrasto alle discriminazioni razziali nel mondo del lavoro. A partire dal novembre 2009 l'UNAR ha avuto numerosi incontri con le parti sindacali e datoriali per un rilancio del Protocollo di intesa sottoscritto il 18 ottobre 2005, alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Ufficio e delle mutate esigenze del mondo del lavoro, determinate dalla particolare congiuntura economica. Il Protocollo,

originariamente sottoscritto dalle OO.SS. CGIL, CISL, UIL, E UGL e da Confartigianato, Confapi e Confindustria è stato aperto di comune accordo ad ulteriori organizzazioni datoriali (Lega Cooperative, CNA, Confcooperative, Coldiretti, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio) con le quali, è stata prevista la sottoscrizione di un nuovo documento.

Il 19 maggio 2010 è stato, quindi, firmato con tutte le parti sociali, su menzionate, il protocollo d'intesa. L'obiettivo è quello di creare una cabina di regia insieme alle parti sociali nazionali con funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività oggetto del Protocollo. Con una consultazione periodica sulle attività svolte da UNAR si cercheranno, quindi, nuove strategie di promozione dello sviluppo di iniziative a livello territoriale coinvolgendo, anche, le rispettive articolazioni periferiche delle parti sociali. La collaborazione operativa con le forze sociali rappresenta, infatti, uno snodo centrale del nuovo modello organizzativo dell'UNAR sia nel contesto di una rinnovata azione di tutela dei soggetti a rischio di discriminazione che nell'ambito della costruzione di un sistema strutturato di centri territoriali antidiscriminazione che l'UNAR sta promuovendo in pieno accordo con le regioni e il sistema delle autonomie locali e nel quale grazie al protocollo sottoscritto le articolazioni periferiche delle organizzazioni sindacali e delle parti datoriali potranno entrare in maniera sistematica apportando il loro fondamentale contributo di idee iniziative e attività.

10.2 DIVERSITÀ AL LAVORO

L'UNAR ha deciso di avviare, nel mondo del lavoro, una strategia specifica in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione incidendo così sulle cause strutturali delle discriminazioni. Infatti, uno dei maggiori problemi di inserimento lavorativo degli immigrati è la grande difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale. Si è pensato quindi di creare una opportunità di incontro tra le aziende e due categorie di soggetti svantaggiati, diversamente abili e stranieri, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nel mondo del lavoro. "Cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro", è stato il motto con cui "Diversità al lavoro" è stata presentata per la prima volta nel 2008 nella sua prima edizione, raccogliendo l'interesse di centinaia di persone provenienti da ogni parte d'Italia e del mondo, che hanno avuto l'opportunità di candidarsi e di sostenere i colloqui di selezione, valorizzando al meglio il proprio talento e le proprie peculiarità. Il successo mediatico, il crescente interesse del mondo dell'azienda e l'estrema efficacia quale strumento di *recruitment*, hanno spinto i promotori (UNAR, Sodalitas, Synesis e Fondazione Adecco per le pari opportunità) a raddoppiare l'impegno e le energie profuse per il progetto. Ogni anno con **Diversità al lavoro** si moltiplicano le opportunità di informarsi, di orientarsi e di incontrare personalmente i responsabili del personale di grandi aziende italiane ed internazionali. Nell'ottica di coinvolgimento del mondo produttivo, **Diversità al lavoro** diviene un momento di incontro itinerante con scenario la sede stessa delle aziende partecipanti, che in tal modo hanno la possibilità di valorizzare le buone pratiche messe in atto per promuovere le Pari Opportunità nel mondo del lavoro. Il *Career Forum "Diversità al Lavoro"*, nella terza edizione organizzata il 22 aprile del 2010, nella sede di ABB, e nella seconda edizione romana il 18 novembre

del 2010 nella sede della BNL, ha offerto, anche in queste edizioni, la possibilità a persone di origine straniera e disabili, dotati di talento, di incontrare personalmente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, presentando il proprio CV e sostenendo colloqui di lavoro. I promotori del progetto "Diversità al lavoro" hanno organizzato, inoltre, precedentemente all'evento, degli incontri dedicati ai responsabili del personale aziendali. Gli incontri hanno coinvolto l'UNAR sui temi dell'integrazione lavorativa delle persone di origine straniera, non trascurando di approfondire gli aspetti normativi. Il giorno stesso dell'evento, invece, sono stati coinvolti i candidati, che erano presenti all'evento, per fornire una maggiore preparazione per affrontare al meglio i colloqui di selezione che si tengono in occasione di "Diversità al lavoro". "Diversità al lavoro" opera per supportare le aziende nell'approccio alle pari opportunità, per diffondere le buone pratiche nel mondo del lavoro e per sostenere e divulgare le politiche di *diversity & inclusion*.

10.3L'UNAR AL SALONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE "DAL DIRE AL FARE".

Dal Dire al Fare è un Salone sulla Responsabilità Sociale d'Impresa, una "piazza di riferimento per imprese, pubbliche amministrazioni, organizzazioni no profit che desiderano esporre i progetti realizzati in tema di Responsabilità Sociale, confrontarsi e dar vita a nuove collaborazioni; un appuntamento per chi si occupa di Responsabilità Sociale, per chi si vuole avvicinare per la prima volta a questa tematica e per chi vuole conoscere le ultime novità sul tema. Alla sesta edizione del Salone, che si è tenuta all'Università IULM di Milano il 28 e 29 settembre 2010, l'UNAR ha partecipato con la distribuzione di materiale informativo, un pannello per la mostra sulla Responsabilità Sociale d'Impresa ed infine, un laboratorio di approfondimento con la presentazione della ricerca sull'imprenditorialità delle comunità immigrate. La gestione della diversità è un tema sempre più avvertito come strategico dalle aziende. Una corretta gestione in tale ambito è fondamentale per mantenere la propria competitività e per diffondere sempre più una cultura di inclusione sociale. Se un'azienda promuove i principi della Responsabilità Sociale e previene ogni forma di discriminazione razziale e se esistono, all'interno del luogo di lavoro, valori come la cooperazione, l'integrazione, il rispetto per la dignità umana e la "diversità" intesa come plusvalore dell'azienda, si instaurerà un clima positivo sia interno all'azienda che esterno ad essa, che favorirà un maggiore sviluppo economico-produttivo.

11. COMITATI E ORGANISMI DEL T.U. SULL'IMMIGRAZIONE

11.1 GRUPPO DI LAVORO TECNICO DI CUI ALL'ARTICOLO 2 BIS DEL TU SULL'IMMIGRAZIONE

Dal 2009 l'UNAR partecipa in rappresentanza del Dipartimento per le Pari Opportunità ai lavori del Gruppo tecnico di lavoro del Comitato per il coordinamento e il monitoraggio delle disposizioni del T.U. delle "disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero". In tale ambito l'UNAR in particolare ha elaborato ed avanzato 2 proposte progettuali da inserire nella

programmazione del Fondo FEI sulla base delle specifiche priorità contenute nel Programma 2010 relative all'attività di sensibilizzazione e comunicazione e alla costruzione di reti territoriali anti discriminazioni) per un importo pari ad euro 750.000,00, attualmente in fase di valutazione

11.2 ORGANISMO NAZIONALE DI COORDINAMENTO PER LE POLITICHE DI INTEGRAZIONE DEGLI STRANIERI – ONC

L'Organismo Nazionale di Coordinamento per le politiche di integrazione sociale dei cittadini stranieri, previsto dall'art. 42, comma 3, del " Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" (Dlgs 286/98) è stato costituito presso il CNEL con determinazione del Presidente del 10 dicembre 1998, modificata con due successive determinazioni dell'8 novembre 1999 e del 9 ottobre 2000. L'art. 4 della citata determinazione prevede un Comitato di Presidenza presieduto dal Presidente del CNEL, o su sua delega dal Presidente Vicario dell'ONC, ed è composto dai Consiglieri del Comitato per l'immigrazione del CNEL, da esperti del settore e ad esso partecipano i rappresentanti delle amministrazioni interessate.

L'ONC svolge i seguenti compiti: accompagnare e sostenere lo sviluppo dei processi locali di accoglienza ed integrazione dei cittadini stranieri, la loro rappresentanza e partecipazione alla vita pubblica; promuovere, a tale fine, il confronto fra soggetti istituzionali e sociali a livello locale, ma anche con realtà locali significative di altri paesi europei, per una continua socializzazione delle esperienze al fine di individuare e valutare percorsi e modelli efficaci di intervento.

Anche nel 2010 l'UNAR ha contribuito attivamente allo svolgimento delle funzioni dell'ONC.

12. SPORT

Nel corso delle attività del 2010 è stata data una specifica attenzione al mondo dello sport (che rientra nell'ambito "Tempo libero"), non soltanto per i sempre più numerosi episodi riportati dalla stampa, ma anche perché in tutti gli statuti, a partire da quello del CONI per finire a quello delle varie federazioni sportive, il principio di non discriminazione è tra i principi fondamentali.

Nel 2010 sono così stati accolti 40 casi, che nell'80% hanno riguardato il mondo del calcio. Questa rilevazione sistematica è stata possibile anche grazie all'istituzione di un apposito osservatorio sugli episodi di discriminazione in ambito sportivo, incentrato su quattro differenti fonti:

- a) le sentenze emesse dalla giustizia sportiva;
- b) le informazioni ricavate dalla stampa e dal web (e non sempre prese in considerazione dal giudice sportivo);
- c) le informazioni ottenute da un controllo random dei media, soprattutto delle trasmissioni sportive;

d) le segnalazioni giunte direttamente all'Unar.

Le sentenze emesse dalla giustizia sportiva hanno riguardato nella quasi totalità episodi di razzismo di gruppi di pseudo tifosi nei confronti di calciatori (ma a volte anche di arbitri), insultati quasi sempre per il diverso colore della pelle. Non sono però mancati anche episodi in cui ad insultare sono stati colleghi calciatori. Le informazioni ricavate dal controllo delle sentenze della giustizia sportiva sono fondamentali, non soltanto perché permettono di avere una visione oggettiva, pur se parziale, del fenomeno, ma perché è stato il punto di partenza per poter avviare un rapporto di collaborazione con la federazione italiana giuoco calcio, le diverse Leghe (Lega serie a, Lega serie b, Lega Pro, Lega Nazionale Dilettanti, ecc.) e l'Associazione italiana arbitri.

Per quanto riguarda le informazioni ricavate dalla stampa, l'Ufficio, dopo aver verificato gli avvenimenti riportati, ha segnalato il caso alle autorità sportive competenti e ha richiamato i presidenti delle squadre coinvolte negativamente negli episodi, ad avviare iniziative tese a valorizzare il contrasto alla discriminazione. Il controllo dei media è stato invece effettuato tenendo conto dell'esistenza di un Codice di autoregolamentazione dell'informazione sportiva, denominato "Codice media e sport", sottoscritto dalle testate giornalistiche e non più importanti, e che attribuisce all'Agcom specifiche competenze di vigilanza. A seguito della segnalazione di alcuni episodi di cui si sono resi responsabili giornalisti televisivi, è stato chiesto all'Agcom di avviare una collaborazione al fine di permettere il pieno rispetto del predetto Codice, in particolare per quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 2. L'Agcom ha risposto positivamente.

Per quanto, infine, riguarda le segnalazioni giunte direttamente all'Unar, queste si sono caratterizzate per essere quasi sempre denunce circa il mancato tesseramento di un atleta straniero o d'origine straniera. Tenendo conto dell'esistenza di una specifica giurisprudenza su un simile argomento, sono stati avviati rapporti positivi con il CONI, con la FIGC, con la FIR (Federazione Italiana Rugby) e con la FIPAV (Federazione Italiana Pallavolo). In diversi casi si è anche arrivati alla rimozione della discriminazione, sebbene appare questo un settore che andrebbe maggiormente monitorato, proprio per l'autonomia che ogni federazione sportiva possiede in merito al tema del tesseramento.

PARTE TERZA.

LE ATTIVITA' DI RILIEVO INTERNAZIONALE

L'Ufficio partecipa fin dalla sua istituzione a numerosi comitati, reti, gruppi di lavoro sia in ambito nazionale che internazionale, anche in settori non formalmente ricompresi nel proprio specifico ambito di attività.

1 AMBITO NAZIONI UNITE

1.1 COMITATO INTERMINISTERIALE DEI DIRITTI UMANI

Il Comitato Interministeriale dei Diritti Umani (CIDU) è stato istituito presso il Ministero degli Affari Esteri con Decreto Ministeriale n.519 del 15 febbraio 1978 per l'assolvimento degli obblighi assunti dall'Italia nel campo dei diritti umani in esecuzione delle convenzioni e dei patti internazionali sottoscritti e ratificati dal nostro Paese. Il decreto istitutivo di questo organismo ha subito nel corso degli anni varie modifiche, da ultimo con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell' 11 maggio 2007, ai sensi dell'articolo 29 del D.L. 4 luglio 2006 n.223, convertito con modificazioni dalla L.4 agosto 2006 n.248; quest'ultimo intervento normativo effettuato nel quadro del riordino di comitati, commissioni e altri organismi della pubblica amministrazione ha assegnato un ruolo di particolare rilievo ai componenti del Comitato nominati dal Ministro per le pari opportunità.

Il Comitato provvede alla predisposizione dei rapporti periodici o *ad hoc* che l'Italia ha l'obbligo di presentare agli organi di monitoraggio delle Organizzazioni internazionali competenti in materia di diritti umani come l'ONU o il Consiglio d'Europa. Conduce inoltre un sistematico esame delle misure legislative, regolamentari, amministrative adottate dall'ordinamento nazionale, rivolgendo un'attenzione specifica all'attività di Governo finalizzata all'adempimento degli impegni previsti dagli strumenti internazionali in materia di diritti umani, verificando l'attuazione delle convenzioni internazionali cui l'Italia ha aderito e la loro concreta osservanza sul territorio nazionale.

Il CIDU svolge inoltre il compito di effettuare le cosiddette attività di follow up, tra cui la preparazione delle risposte italiane ai commenti, alle osservazioni e ai quesiti formulati dagli organi di controllo istituiti nell'ambito dei principali strumenti giuridici convenzionali in materia di diritti umani.

Da segnalare, in questo contesto, l'azione di valutazione dello stato di attuazione delle raccomandazioni e dei rilievi indirizzati all'Italia da parte di tutti i suddetti organi di controllo operanti nei sistemi delle Nazioni Unite e del Consiglio d'Europa, tramite la quale il CIDU si propone di verificare la fondatezza dei rilievi medesimi e di individuare, ove necessario, eventuali misure correttive da proporre agli organi competenti. Il Comitato si riunisce in sessioni plenarie nonché in gruppi di lavoro tematici per la redazione e la discussione dei rapporti periodici e per la preparazione delle visite nel nostro Paese dei Relatori Speciali degli organismi internazionali

Anche nel corso del 2010 l'UNAR ha partecipato, in stretto raccordo con l'Ufficio Affari Internazionali del Dipartimento, all'attività del Comitato Interministeriale dei diritti umani (CIDU), costituito presso il Ministero Affari Esteri ed avente il compito di

predisporre i rapporti periodici o ad hoc che l'Italia ha l'obbligo di presentare agli organi di monitoraggio delle organizzazioni internazionali competenti in materia di diritti umani, come le Nazioni Unite ed il Consiglio d'Europa.

Il contributo apportato dall'Ufficio ai lavori del CIDU ha consentito di fornire alla comunità internazionale un quadro delle politiche antidiscriminatorie poste in essere dal nostro Paese e degli strumenti di tutela che l'ordinamento giuridico pone a disposizione delle vittime della discriminazione razziale. L'attività del Comitato interministeriale per i diritti umani costituito presso il Ministero degli Affari Esteri, competente alla predisposizione dei rapporti periodici o ad hoc che l'Italia ha l'obbligo di presentare agli organismi di monitoraggio delle Organizzazioni internazionali competenti in materia di diritti umani, è stata particolarmente intensa nel corso del 2010 e l'UNAR, tramite i propri rappresentanti, ha fornito un considerevole apporto per quanto attiene alle tematiche di propria competenza.

Nel 2010 il Comitato ha curato la redazione di tre Rapporti presentati in ambito nazioni Unite e precisamente il VI Rapporto italiano relativo al Patto Internazionale sui diritti civili e politici (ICCPR), il V Rapporto relativo al Patto Internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (ICESCR) ed il VI rapporto italiano relativo alla Convenzione ONU sulla discriminazione di genere (CEDAW), oltre a svolgere la consueta attività di risposta a richieste di informazioni o a questionari formulati dai predetti organismi internazionali unitamente alla preparazione delle visite effettuate da delegazioni varie e dai Relatori Speciali incaricati di monitorare la situazione dei diritti umani nel nostro Paese.

Inoltre, a completamento del processo preparatorio avviato nel corso del 2009 e concluso con la redazione del Rapporto nazionale, nel corso della Settima sessione del Consiglio Diritti Umani delle Nazioni Unite, nei giorni 8 e 9 febbraio 2010, l'Italia è stata sottoposta alla nuova procedura d'esame della situazione dei diritti umani in tutti gli Stati membri delle Nazioni Unite, denominata Revisione Periodica Universale (Universal Periodic Review – UPR).

Appare opportuno accennare, in estrema sintesi, alle novità che caratterizzano la procedura, avuto riguardo alla grande rilevanza che tale esercizio assume in sede internazionale.

L'esame, che ha cadenza quadriennale e si svolge in tre sessioni annuali di un apposito Gruppo di Lavoro del Consiglio dei Diritti Umani (UPR Working Group,) si articola essenzialmente in due fasi: la prima, nell'ambito di un apposito gruppo di lavoro a composizione aperta dove hanno diritto di parola soltanto gli Stati, con sedute dedicate ai singoli Paesi della durata di tre ore; la seconda, a livello di sessione plenaria del Consiglio, dove possono intervenire anche le organizzazioni non governative (ONG), della durata di un'ora per ciascun Paese. La prima fase dell'esame, nell'ambito del gruppo di lavoro, viene condotta sulla base di tre documenti: il Rapporto nazionale, redatto dal governo dello Stato esaminato in una delle lingue ufficiali delle Nazioni Unite; la raccolta (compilation) delle informazioni ricavate dai Comitati di controllo delle Convenzioni (Treaty Bodies), dalle Procedure Speciali (relatori speciali, esperti indipendenti e meccanismi assimilati) e da altri

documenti ufficiali dell'Organizzazione, effettuata dall'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani; una sintesi (summary), ad opera del citato Ufficio, di informazioni aggiuntive messe a disposizione da altre parti interessate e cioè essenzialmente dalla società civile e dalle organizzazioni non governative che operano nel settore dei diritti umani.

Il Rapporto nazionale, coordinato dal Comitato Interministeriale dei Diritti Umani con il coinvolgimento di tutte le amministrazioni competenti in materia era stato presentato e discusso nel corso di due incontri con la società civile, nel luglio e nell'ottobre 2009, in ossequio alle linee guida definite preventivamente dal Consiglio che sottolineano l'esigenza di prevedere un "processo di ampia consultazione", incoraggiando gli Stati a coinvolgere nella redazione del documento ampi settori della società civile stessa. Per quanto attiene alla procedura d'esame che ha avuto luogo a Ginevra il 9 e 10 febbraio 2010, si osserva che la delegazione italiana, guidata dal Sottosegretario agli Esteri on. Vincenzo Scotti e da esponenti della Rappresentanza Permanente d'Italia presso le Nazioni Unite, era composta da rappresentanti del Ministero della Giustizia, dell'Interno, dell'Istruzione, del Lavoro, e per quanto riguarda il Ministero per le pari opportunità, dal dott. Michele Palma, direttore dell'ufficio Affari internazionali e dal dott. Roberto Berardi dell'UNAR.

Il lavoro preparatorio dell'esame è stato particolarmente intenso ed è consistito non soltanto nella redazione del Rapporto nazionale, ma nella predisposizione di schede tecniche sulle singole tematiche di probabile oggetto del dibattito, avuto riguardo alle indicazioni pervenute al nostro Paese in via informale, tramite canali diplomatici, nei giorni precedenti alla discussione a Ginevra. All'esito della procedura di esame, svoltasi in un clima di grande interesse per la situazione dei diritti umani nel nostro Paese, il Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite ha formulato nei confronti dell'Italia 92 Raccomandazioni, riguardanti tutto l'arco delle tematiche in relazione alle quali si misura, secondo gli standard internazionali delle Nazioni Unite, il rispetto dei diritti umani e la qualità della democrazia e dello stato di diritto in ogni Stato sottoposto a revisione.

Tutela dei diritti dei migranti, dei richiedenti asilo e delle minoranze rom e sinti, sono stati i temi più ricorrenti nelle Raccomandazioni rivolte all'Italia, accanto alle osservazioni attinenti alla lotta al razzismo ed alla xenofobia ed alla particolare attenzione riservata alle attività istituzionali svolte dall'UNAR, oggetto di specifiche Raccomandazioni volte ad un suo rafforzamento, ad una estensione delle competenze ed al rafforzamento del mandato istituzionale e della capacità di prestare assistenza legale alle vittime della discriminazione. In particolare, il Consiglio Diritti Umani delle Nazioni Unite ha posto uno specifico accento sulla necessità di adottare un Piano Nazionale di Azione contro il razzismo per la prevenzione ed il contrasto ad ogni forma di razzismo ed intolleranza xenofoba in tutti i settori ed in particolare nei discorsi politici che inneggiano all'odio razziale nei confronti dei migranti e delle minoranze presenti nel nostro Paese.

In ordine a questo ultimo motivo di censura, oggetto di discussione, come tutte le Raccomandazioni, in sede di Comitato interministeriale per i diritti umani al fine di definire la posizione del Governo italiano in ordine alla loro accettazione, il Ministro

per le pari opportunità, on. Mara Carfagna, ha espresso l'intenzione di accogliere l'invito delle Nazioni Unite promuovendo la costituzione presso il Ministero di un Gruppo tecnico di lavoro, aperto anche al sistema delle autonomie locali, volto alla sistematizzazione delle attività realizzate dalle diverse amministrazioni nei diversi ambiti e contesti territoriali di competenza. L'impegno solennemente assunto dal Ministro Carfagna mira, in luogo dell'adozione di un Piano Nazionale che potrebbe avvalorare l'esistenza di un'emergenza razzismo in realtà non rilevabile nel nostro Paese, a conferire un adeguato rilievo internazionale alle molteplici iniziative realizzate dall'Italia in questo ambito attraverso la loro sistematizzazione e razionalizzazione.

La proposta è stata pienamente condivisa dalle varie amministrazioni centrali e periferiche interessate; la prima riunione del Gruppo tecnico interministeriale si è tenuta il 16 novembre 2010.

1.2 LA VISITA IN ITALIA DELLA COMMISSIONE CONTRO IL RAZZISMO E L'INTOLLERANZA DEL CONSIGLIO D'EUROPA (ECRI) 22-26 NOVEMBRE 2010

Dal 22 al 26 novembre 2010 una delegazione dell'ECRI (Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza), organismo indipendente del Consiglio d'Europa per la tutela dei diritti dell'uomo, specializzato nelle questioni relative al razzismo e all'intolleranza, ha effettuato una visita di contatto in Italia a conclusione della quale redigerà il Quarto Rapporto sul nostro Paese.

L'ECRI ha inaugurato a gennaio 2008 il quarto ciclo di lavori di monitoraggio "paese per paese" che termineranno a dicembre 2012 e che consistono nell'esaminare su un piano di parità tutti gli Stati membri del Consiglio d'Europa, redigendo, a conclusione di visite di contatto, rapporti nei quali vengono formulati suggerimenti e pareri in forma di raccomandazioni specifiche sui temi del razzismo e della intolleranza xenofoba. La delegazione, composta dai rapporteurs sig. Fernando Ferreira Ramos (Portogallo) e sig. Stelios Perrakis (Grecia), oltre agli incontri programmati a livello locale con le autorità prefettizie ed i rappresentanti della Regione Veneto, del Comune di Padova, della Regione Campania, del Comune e della Provincia di Napoli, ha incontrato rappresentanti del Ministero della Giustizia, dell'Interno, del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute, oltre ad una delegazione dell'UNAR e dell'Ufficio Studi e Rapporti Istituzionali della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

In occasione dell'incontro con l'UNAR del 22 novembre 2010, introdotto da una relazione del Direttore dell'Ufficio che ha evidenziato la profonda evoluzione subita dall'Ufficio dall'ultima visita di contatto del dicembre 2005, è stata illustrato alla delegazione il nuovo corso dell'Ufficio caratterizzato dalla implementazione di alcune attività e dal riordino di alcuni settori in linea con le sollecitazioni provenienti dalla società civile e con le osservazioni formulate dai principali organismi internazionali operanti nel settore della promozione protezione dei diritti umani. In particolare, tutte le osservazioni formulate dall'ECRI nel 2005 relativamente alle attività dell'UNAR sono state in gran parte ottemperate grazie al sopravvenire di specifiche e congrue modifiche della normativa antidiscriminatoria nonché ad un'efficace opera di

riorganizzazione dei mezzi e delle risorse dell'UNAR che hanno tradotto in termini di effettività l'attività oggetto della sua funzione.

La delegazione ha mostrato particolare interesse per l'approfondimento di alcune specifiche tematiche quali l'ambito di operatività dell'Ufficio, recentemente esteso a tutti i fattori della discriminazione per espressa previsione contenuta nella Direttiva per l'azione amministrativa del Ministro per le pari opportunità per l'anno 2010, la protezione delle vittime della discriminazione, i rapporti con l'associazionismo ed in particolare con quello romeno, avuto riguardo alla massiccia presenza nel nostro Paese di stranieri provenienti dalla Romania. E' stata inoltre affrontata la questione rom sia sotto il profilo delle possibili politiche di integrazione di questa comunità nel nostro tessuto sociale, sia dal punto di vista delle politiche antidiscriminatorie che necessariamente passano attraverso una costante opera di informazione e di sensibilizzazione, già avviata dall'Ufficio con la Campagna Dosta, sia attraverso un'azione di sostegno dell'associazionismo rom che miri a informare questa comunità sui propri diritti e sui mezzi di tutela che l'ordinamento appresta per la loro tutela.

Infine, si è ampiamente discusso delle questioni attinenti alla libertà religiosa nel nostro Paese con particolare riguardo ai rapporti tra lo Stato italiano, l'Islamismo e le varie confessioni religiose ed al regime giuridico delle intese sottoscritte dallo Stato stesso. A conclusione della visita di contatto in Italia la delegazione ha tenuto presso il Comitato interministeriale per i diritti umani una riunione di de-briefing nel corso della quale ha anticipato alcune osservazioni che saranno oggetto di apposite raccomandazioni contenute nel IV rapporto sull'Italia che verrà reso pubblico nel mese di marzo 2011.

Per quanto attiene alla lotta al razzismo e all'intolleranza, l'ECRI ha espresso grande apprezzamento per i risultati conseguiti dall'Italia e, tra di essi, ha voluto menzionare l'attività svolta dall'UNAR del quale ha comunque auspicato un rafforzamento di ruolo e competenze con particolare riguardo all'assistenza legale alle vittime della discriminazione, che dovrebbe essere resa più efficace mediante il conferimento all'Ufficio della legittimazione attiva nel procedimento civile ex art.44 del D.Lgs.286/98 e 4 del D.Lgs.215/2003.

1.3 CONVENZIONE UNESCO SULLA PROTEZIONE E PROMOZIONE DELLE DIVERSITÀ DELLE ESPRESSIONI CULTURALI

L'UNAR partecipa alle riunioni coordinate dal Ministero Affari Esteri per l'applicazione della Convenzione UNESCO sulla protezione e promozione della diversità delle espressioni culturali, ratificata dall'Italia il 31 gennaio 2007 e finalizzata al rafforzamento del dialogo tra le culture e il rispetto per i diritti umani e le libertà fondamentali per l'individuo.

La Convenzione è implementata da una apposita Commissione Intergovernativa eletta e composta da rappresentanti degli Stati Membri; essa ha come supemo organo rappresentativo la Conferenza degli Stati Membri che si è riunita per la prima volta a Parigi nel giugno del 2008. Il Ministero per i Beni e le Attività Culturali ha inoltre

previsto la creazione di una Commissione Interministeriale che dovrà seguire nel nostro Paese l'attuazione della Convenzione: l'UNAR ha designato i propri rappresentanti all'interno della Commissione.

2. AMBITO UNIONE EUROPEA E CONSIGLIO D'EUROPA

2.1 COMMITTEE OF EXPERTS ON ROMA AND TRAVELLERS (MGS – ROM)

Il Committee of Experts on Roma and Travellers (MG-S-Rom) è un comitato di esperti del Consiglio d'Europa, nato nel settembre 1995 all'interno della Commissione per le Migrazioni del Consiglio d'Europa. Il Comitato si riunisce due volte l'anno ed ha il compito di studiare ed analizzare le politiche a favore dei Rom adottate dagli Stati Membri, oltre a fornire linee guida per lo sviluppo delle politiche di promozione dei diritti della popolazione rom

2.2 PROGRESS

La Commissione europea il 24 ottobre 2006 ha approvato la decisione n. 1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale.

Il nuovo programma comunitario, denominato PROGRESS, copre il periodo temporale che va dal 2007 al 2013 ed ha come obiettivo il sostegno finanziario e la realizzazione degli interventi dell'Unione europea nel settore dell'occupazione e della solidarietà sociale al fine di contribuire al conseguimento degli obiettivi previsti nell'ambito della strategia di Lisbona.

Il Progress intende garantire che l'Unione europea possa sostenere in modo adeguato l'impegno degli Stati membri di creare posti di lavoro migliori e più numerosi e di offrire pari opportunità per tutti.

Il Programma servirà a promuovere la realizzazione ed il finanziamento delle attività di analisi e di apprendimento reciproco, attività di sensibilizzazione e di diffusione a livello comunitario e misure di sostegno ai principali operatori nei settori di attività di seguito elencati.

Il programma è suddiviso in cinque sezioni:

- occupazione
- condizioni di lavoro
- parità uomo donna
- inclusione e protezione sociale
- non discriminazione e diversità.

La Commissione gestisce direttamente il programma PROGRESS e nella sua attività è assistita da un Comitato di rappresentanti degli Stati membri il cui titolare per l'Italia è stato individuato nel Ministero del Lavoro che costituisce, a livello nazionale, l'amministrazione di coordinamento approvando i programmi di lavoro annuali e garantendone l'esecuzione. Nell'ambito del Progress il Dipartimento per le pari opportunità è stato indicato quale contact point nelle materie relative alla parità

uomo donna e alla non discriminazione. Nel corso del 2010 l'UNAR ha seguito le tappe del processo decisionale in collaborazione con la Rappresentanza d'Italia presso la Commissione europea sia attraverso la partecipazione ai vari tavoli di lavoro comunitari che attraverso lo scambio continuo di osservazioni.

2.3 GRUPPO DI ESPERTI NON GOVERNATIVI SULLA DISCRIMINAZIONE

Nel luglio 2008 la Commissione europea ha creato (Decisione C(2008) 3261) un Gruppo di esperti governativi in materia di non discriminazione e della promozione delle pari opportunità. Il gruppo, composto da rappresentanti delle autorità nazionali responsabili di queste politiche, ha come missione quello di rafforzare le politiche nazionali contro la discriminazione ed in particolare di:

- stabilire una cooperazione fra gli Stati Membri e la Commissione sulle questioni relative al contrasto di tutte le forme di discriminazione e sulla promozione delle pari opportunità;
- dare un riscontro alle politiche nazionali e della UE su questi campi;
- procedere allo scambio di esperienze e di buone pratiche;

Il gruppo di esperti che si riunisce due volte l'anno a Bruxelles ha il compito di instaurare una cooperazione tra le varie Autorità competenti degli Stati membri e la Commissione europea su tutte le questioni legate alla lotta contro le discriminazioni fondate sull'origine etnica o razziale, la religione o le convinzioni personali, l'handicap l'età o l'orientamento sessuale.

Nel 2010 il lavoro del gruppo è stato orientato come lo scorso anno sull'analisi delle discriminazioni multiple, con particolare attenzione alla non discriminazione in tutte le politiche pubbliche, così come previsto nella Comunicazione della Commissione del luglio 2008 e confermato nelle conclusioni del Summit sull'uguaglianza che si è tenuto a Parigi nel settembre 2008.

Il gruppo ha, inoltre, previsto un focus sul tema LGBT sul quale l'Ufficio ha contribuito con il proprio apporto alla redazione di uno studio comparato per l'analisi delle forme di discriminazioni nei confronti delle persone LGBT in ambito professionale ed in particolare con riferimento all'accesso al lavoro.

2.4 PROPOSTA DI DIRETTIVA SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

La proposta di direttiva della Commissione del 2 luglio 2008, recante "Applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" istituisce un quadro per il divieto della discriminazione fondata su questi motivi e stabilisce un livello minimo uniforme di tutela all'interno dell'U.E. per le persone vittime di discriminazione. Con la stessa si intende assicurare la parità di trattamento negli ambiti della protezione sociale, compresa la sicurezza e l'assistenza sociale, l'istruzione e l'accesso e fornitura di beni e servizi commercialmente disponibili al pubblico, compreso gli alloggi. Sollecitazioni in merito a un simile strumento orizzontale sono pervenute ripetutamente dal Parlamento europeo e a loro volta i capi

di Stato e di Governo hanno invitato gli Stati membri, nel dicembre 2007, ad intensificare i loro sforzi per combattere la discriminazione.

Questa proposta completerà l'attuale quadro normativo CE in materia di antidiscriminazione, (Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE e 2004/113/CE del Consiglio) applicabile alla sola sfera lavorativa e alla formazione professionale.

Attualmente la proposta di Direttiva è all'esame del Gruppo Affari Sociali del Consiglio dell'U.E. dove la discussione è stata avviata sotto presidenza francese già nel luglio 2008.

L'UNAR ed altri Uffici dipartimentali hanno partecipato a Bruxelles alle varie riunioni riguardanti la proposta di Direttiva relativa all'applicazione del principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

A livello nazionale l'esame della proposta di Direttiva viene coordinata dalla Segreteria del CIACE (Comitato interministeriale per gli affari comunitari europei) presso il Dipartimento per le Politiche Comunitarie. Trattandosi di una direttiva che investe più settori di competenza fra le varie Amministrazioni nazionali, la definizione della posizione italiana avviene attraverso riunioni periodiche tenute dal CIACE a cui il DPO e, nello specifico l'UNAR, partecipa in considerazione della specifica competenza in materia di antidiscriminazioni.

2.5 EQUINET

Il network europeo, denominato rete Equinet "European network of Equality Bodies", ha iniziato la sua attività nel 2002 con l'intento di creare una collaborazione transnazionale tra gli organismi specializzati nel contrasto alle discriminazioni. Attualmente Equinet mette in relazione 33 organismi nazionali di 28 Paesi europei, con l'aggiunta di alcune organizzazioni con lo status di osservatore provenienti dalla Repubblica Ceca e dalla Polonia. Anche l'UNAR, sin dalla sua costituzione, prende parte a tale rete ritenendo che lo scambio di esperienze ed informazioni tra gli Equality Bodies consenta di migliorare l'applicazione delle leggi sull'antidiscriminazione e garantire uguale protezione giuridica alle vittime discriminate. Gli obiettivi principali di Equinet riguardano, in primo luogo, il rafforzamento dei rapporti e la cooperazione tra gli organismi specialistici europei che si occupano di parità di trattamento (equality bodies) al fine di

- contribuire all'implementazione delle funzioni dei vari organismi tramite uno scambio proficuo di esperienze e strategie di applicazione della legislazione;
- approfondire le conoscenze comuni sull'interpretazione della legislazione sulla parità di trattamento;
- incrementare il dialogo tra le istituzioni europee e gli organismi specialistici affinché l'attenzione sul tema uguaglianza sia sempre presente nei programmi e nelle politiche europee;

- collegare le attività di Equinet a quelle programmate dalla Commissione europea per il 2008, dichiarato Anno europeo per il dialogo interculturale, al fine di dare maggior rilievo e impulso alle iniziative del progetto.

I partecipanti alla rete di coordinamento Equinet si incontrano annualmente in una riunione plenaria (Annual General Meeting - AGM) nella quale vengono definite le iniziative volte all'implementazione degli strumenti di tutela e l'adozione di piani e decisioni nel settore delle discriminazioni.

Accanto all'attività dell'AGM si colloca il lavoro di un gruppo esecutivo (Executive Board), formato da cinque membri eletti ogni due anni, scelti sulla base dell'esperienza, della capacità di gestire i diversi ambiti problematici delle discriminazioni e rappresentativi di tutte le aree e culture europee, con l'obiettivo di assicurare l'esecuzione delle decisioni assunte nell'ambito dell'AGM.

La struttura operativa di Equinet è costituita da Gruppi di lavoro (Working Groups) composti da rappresentanti degli organismi nazionali che partecipano al progetto, da un Executive director che coordina le attività dei vari Gruppi di lavoro e da un Segretariato a supporto del lavoro sia dell'AGM, che dell' Executive Board che dei Working Groups . I Gruppi di lavoro costituiti sono attualmente quattro con compiti specifici, in particolare un:

- Working Group Policy formation che si occupa della formazione e delle attività di training del personale e degli esperti antidiscriminazione;
- Working Group Equality Law in Practice che approfondisce tutte le tematiche relative alla uniforme interpretazione ed applicazione dei concetti di parità di trattamento
- Working Group Strategy Development, che tratta delle strategie di implementazione e miglioramento degli strumenti di tutela contro le discriminazioni, anche attraverso lo scambio di buone pratiche;
 - Working Group communication Strategies and Practies con il compito di esplorare come i vari equality bodies possono condividere informazioni e le loro strategie di approccio alla comunicazione nel settore delle discriminazioni.

Nel periodo considerato la più importante novità ha riguardato l'approvazione del nuovo Strategic Plan e del nuovo Work Plan approvato nel corso all'AGM (Annual General Meeting), che si è tenuto a Bruxelles nell'ottobre del 2010. L'UNAR si è reso, sin dalla sua costituzione, parte attiva della rete Equinet partecipando sia ai lavori dei vari Working Groups sia alle riunioni dell'AGM.

Al fine di rafforzare la nostra collaborazione con la Rete Equinet nel novembre 2010 è stato organizzato un incontro con il Direttore Generale di Equinet ed il Direttore dell'UNAR nel quale si è inteso rinnovare da parte dell'UNAR l'interesse dell'adesione alla rete Equinet al fine di incidere nello sviluppo delle politiche e delle procedure relative alla parità di trattamento e di non discriminazione in ambito U.E.

2.6 OSCE/ODIHR

L'UNAR, nel suo rapporto di cooperazione con organismi europei ed internazionali, ha da anni avviato una stretta collaborazione l'OSCE ODHIR (Office for Democratic Institutions and Human Rights) di Varsavia, ed in particolare con il suo Contact Point per la problematica Rom, al fine di mantenere un confronto europeo su strategie politiche di prevenzione e contrasto delle discriminazioni verso le popolazioni di origine rom e sinta.

In tale ambito su sollecitazione del Contact Point, l'UNAR nel 2010 ha predisposto e coordinato un lavoro di analisi e traduzione del Rapporto del Piano di Azione OSCE ODHIR 2008 per le politiche di inclusione dei Rom, al fine di una sua promozione in ambito formativo tra i decision makers degli Enti Locali italiani.

Il rapporto fornisce una valutazione dell'attuazione del Piano d'Azione sul Miglioramento della situazione dei Rom e dei Sinti all'interno dell'area OSCE da parte degli Stati membri e dell'impulso dato dalle istituzioni e dalle strutture dell'OSCE, in particolare da parte dell'ODIHR e del suo Punto di Contatto per le problematiche dei Rom e dei Sinti; ha anche lo scopo di stimolare ulteriori scambi di informazioni e di idee nel processo d'integrazione dei Rom e dei Sinti, per identificare le tendenze emergenti ed i dilemmi che riguardano l'attuazione dei procedimenti e per aiutare a rinforzare la cooperazione esistente e il legame tra i veri protagonisti: Stato, Enti Locali, associazioni, Rom e non-Rom.

L'uso di questo strumento tra i decision maker italiani impegnati sul fronte delle politiche sociali è determinato dall'idea di fornire un veicolo per la discussione ed il dibattito per promuovere politiche di governance a livello locale.

Esperienze portate avanti in altri paesi europei possono essere utili per l'Italia e per questo motivo si è deciso di promuovere questo strumento per ampliare il raggio delle esperienze di inclusione dei Rom a vantaggio delle nostre istituzioni locali. Infatti, le comunità Rom e Sinti si trovano in tutta la regione dell'OSCE, ma prevalentemente nell'Europa centrale e sud orientale. Alcuni di loro sono stanziali in gran parte, con qualche strato della popolazione che ancora è itinerante; essi rappresentano ora la più grande minoranza etnica in Europa. A loro manca un proprio territorio e ciò li porta a condividere alcuni elementi culturali, linguistici ed etnici di altri. Soggetti ad una straripante discriminazione in tutte le sfere della vita pubblica, i Rom ed i Sinti sono stati esclusi dalla società più ampia. Tale discriminazione è diffusa e limita la capacità dei Rom e dei Sinti di accedere ai servizi sociali su di un piano paritario e di godere delle stesse opportunità economiche di cui godono altri, creando così delle disparità enormi se paragonate alla maggioranza della popolazione.

Il Piano d'Azione raccomanda un'azione specifica per l'inclusione e la non discriminazione dei Rom da parte degli Stati partecipanti e delle istituzioni dell'OSCE e di altre strutture, in particolare l'ODHIR, l'Alto commissario dell'OSCE per le minoranze nazionali (HCNM) e le strutture sul campo dell'OSCE.

Il Piano d'Azione interessa gli Stati partecipanti dal punto di vista politico; ma dato che l'adempimento degli impegni dipende in gran parte dalla volontà politica degli Stati partecipanti sia a livello nazionale che locale, la promozione del Piano di

azione, nonché delle strategie poste in essere per la sua attuazione nei vari Stati membri, potrà stimolare idee e confronti utili per il dibattito italiano sull'inclusione sociale e la non discriminazione delle comunità rom e sinte.

PARTE QUARTA.

LE ATTIVITA' VOLTE A PREVENIRE E RIMUOVERE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

1. IL PROGETTO PROGRESS "DIVERSITÀ COME VALORE"

La Commissione Europea DG Lavoro, Affari Sociali e Pari Opportunità, nell'ambito del Programma Progress che sostiene le attività nazionali di identificazione di buone pratiche per combattere le discriminazioni e promuovere le pari opportunità per tutti, ha scelto di co-finanziare, fra i vari progetti presentati, il progetto "Diversità come valore" dell'UNAR, il cui costo complessivo è di € 373.000,00 di cui € 297.000,00 vengono stanziati dalla Commissione Europea e € 76.000,00 sono co-finanziati dall'UNAR stesso.

Il progetto è stato predisposto sulla base di un lavoro collegiale che ha visto confluire all'interno di un Gruppo di Lavoro Nazionale (NWG - National Working Group) le maggiori organizzazioni rappresentative delle federazioni e delle reti nazionali di associazioni operanti nei 5 ambiti delle discriminazioni (orientamento sessuale, razza-etnia, disabilità, religione ed opinioni personali, età).

Nello specifico, le reti nazionali di associazioni confluite nel NWG sono: ACLI, ACMID – DONNA Onlus – Associazione Comunità Marocchina delle Donne in Italia, Arci Gay, AVERROE' Centro Culturale, CIR Consiglio Italiano per i Rifugiati, Comunità di Sant'Egidio, ENAR European Network Against Racism, FISH – Federazione italiana per il superamento dell'handicap, Gaynet, Libellula, UFTDU – Unione Forense per la Tutela dei Diritti dell'Uomo, Avvocatura per i diritti LGBT Rete Lenford, MIT, Transgenere.

Il metodo di lavoro del progetto, è di tipo partecipato, attraverso una cabina di regia che vede la costante cooperazione tra l'organismo proponente l'UNAR ed il National Working Group in tutte le fasi di progetto: dalla definizione degli obiettivi e dei contenuti della campagna di comunicazione, alla realizzazione di eventi territoriali alle attività formative previste.

Il NWG sulla base dell'esperienza acquisita dagli organismi proponenti, ha realizzato:

- una azione di analisi dei problemi e delle criticità sia in ambito legislativo che sociale e socio-culturale, a livello locale e nazionale, sottolineando aspetti discriminatori vissuti sulle regioni oggetto di azioni di informazione del progetto dalle categorie sociali a maggiore rischio di discriminazione;
- con propria expertise l'impostazione ed esecuzione di percorsi formativi trasversali e modelli di comunicazione da diffondere nel progetto, in grado di toccare i diversi ambiti delle discriminazioni nelle azioni previste;

- un'attività di consulenza tecnica per fornire indicazioni alle Istituzioni locali attraverso la partecipazione a workshop rivolti ai decision makers di alcune regioni italiane.

Obiettivo del National Working Group è stato anche quello di confrontarsi, acquisendo i punti di vista delle associazioni impegnate a favore delle categorie più a rischio di discriminazione, per l'elaborazione di proposte di:

- armonizzazione ed unificazione dei provvedimenti in materia di discriminazione contenuti nella normativa civile e amministrativa in un unico atto (a partire dalla discriminazione su base etnica e razziale);
- promozione nelle regioni coinvolte dell'istituzione di centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per tutte le vittime di discriminazione (a partire da quanto previsto dall'articolo 44 del Testo Unico sull'Immigrazione, Decreto Legislativo 286/98) e al loro interno favorire la realizzazione di sistemi di raccolta dati sulle discriminazioni nelle diverse sfere della vita pubblica;
- rafforzamento del mainstreaming in un'ottica di analisi delle discriminazioni e collaborazione dell'associazionismo secondo un approccio multiground, per garantire l'inserimento del principio di non discriminazione in tutte le politiche e dispositivi amministrativi locali;
- Azione efficace e specifica contro le discriminazioni multiple, anche sviluppando linee di mutual mainstreaming;
- Rafforzamento delle reti non governative impegnate nella lotta contro le discriminazioni; creazione di un meccanismo permanente di dialogo civile, a partire dal lavoro del National Working Group, che consenta l'effettivo coinvolgimento dei gruppi esposti alle discriminazioni e delle organizzazioni di sostegno e tutela nella definizione delle misure, delle azioni e delle politiche.

Sono state svolte 4 riunioni del National Working Group in plenaria ed una attività di lavoro via mail per tutta la durata del progetto volte alla preparazione, realizzazione, monitoraggio e valutazione di tutte le attività del progetto, dall'azione di lobbying nei confronti dei decision makers (5 Workshops), all'attività di formazione (6 corsi di formazione), all'attività di comunicazione per i media e l'opinione pubblica. Il progetto è stato inoltre aperto da una conferenza iniziale ed i risultati delle azioni previste sono stati presentati in una conferenza finale svoltasi a Roma nel mese di giugno 2010.

2. "SETTIMANA NAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA"

Il 3 luglio 2009 è stato siglato tra il Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca un Protocollo d'Intesa, al fine di assicurare una piena cooperazione interistituzionale per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di violenza, compresi quelli fondati su intolleranza di razza, di religione e di genere. Nell'accordo si evidenzia come la scuola contribuisce in maniera sostanziale e preponderante allo sviluppo e alla diffusione di una cultura che rifiuti la violenza e ogni forma di discriminazione. Si sottolinea, infatti, che compito delle istituzioni

scolastiche è quello di diffondere la conoscenza dei diritti della persona, del rispetto verso gli altri e dell'educazione alla legalità e che fenomeni sempre più diffusi quali la violenza e il bullismo possano essere prevenuti e contrastati mediante un corretto percorso formativo.

Al fine di creare un momento di riflessione condivisa sui predetti temi, il Protocollo istituisce la "Settimana contro la violenza" presso le scuole di ogni ordine e grado, nel corso della quale ogni Istituzione scolastica, nell'ambito della propria autonomia, è invitata a promuovere iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione rivolte agli studenti, ai genitori e ai docenti sulla prevenzione della violenza fisica e psicologica, compresa quella fondata sull'intolleranza razziale, religiosa e di genere, anche con il coinvolgimento di rappresentanti delle Forze dell'Ordine, delle Associazioni e del Volontariato sociale.

Dall'11 al 17 ottobre 2010 si è svolta la seconda edizione della Settimana contro la violenza, che ha previsto numerosi interventi di informazione e sensibilizzazione nelle scuole di ogni ordine e grado su tutto il territorio nazionale con il coinvolgimento di tutte le componenti scolastiche. Il Dipartimento per le Pari opportunità, in qualità di struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione e al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento e delle azioni di governo volte a prevenire e rimuovere ogni forma e causa di discriminazione, ha promosso un avviso pubblico rivolto alle realtà associative al fine di reperire un organismo cui affidare la progettazione, organizzazione e gestione del programma di attività da realizzarsi in occasione della Settimana contro la violenza. In particolare, si richiedeva che il programma di attività fosse rivolto agli Istituti scolastici presenti sul territorio nazionale, al personale docente, nonché ai genitori e agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado, anche mediante l'opportuno coinvolgimento degli organi collegiali di rappresentanza ai vari livelli. Il coinvolgimento di tutte le componenti del mondo della scuola persegue, infatti, una duplice finalità: sensibilizzare congiuntamente la pluralità dei soggetti a vario titolo chiamati a rispondere a possibili insorgenti casi di discriminazione e, contestualmente, rendere efficace il percorso proposto indicando, quale obiettivo generale, la costruzione di una rete territoriale degli istituti scolastici coinvolti e attivi sui temi della violenza e della non discriminazione, a partire dalla rete dei centri territoriali contro le discriminazioni promossa dal Dipartimento per le Pari opportunità – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali.

Il progetto si propone i seguenti obiettivi:

- avviare percorsi di informazione e sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, fornendo contenuti teorici ed operativi per il riconoscimento delle forme e degli ambiti della violenza contro le donne e per il contrasto;
- avviare percorsi di informazione e sensibilizzazione sul tema della violenza nei confronti dei minori, fornendo strumenti conoscitivi sulle diverse forme, con riguardo alla prevenzione e al contrasto della pedofilia e della pedopornografia.
- fornire strumenti agli operatori scolastici e ai genitori per il riconoscimento del disagio emotivo e psicologico degli studenti derivante da situazioni di violenza e/o di discriminazione, con particolare riguardo al bullismo nelle sue diverse

- declinazioni;
- avviare percorsi di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle diverse forme di discriminazione basate su genere, razza/etnia, religione, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere, per la promozione della cultura della legalità contro ogni violenza, con particolare riguardo al riconoscimento e alla prevenzione delle diverse forme di bullismo;
 - contribuire alla diffusione dei numeri telefonici di pubblica utilità del Dipartimento per le pari opportunità, in particolare il n. verde 1522 contro la violenza sulle donne e il n. verde 800 90 10 10 contro le discriminazioni razziali, del contact center dell'UNAR .unar., nonché del n. verde 114 contro le violenze e gli abusi sui minori.
 - fornire strumenti utili alla costruzione di una rete territoriale di istituti scolastici attivi sui temi della non violenza e non discriminazione, in grado di produrre azioni sinergiche in relazione agli interventi di contrasto, eventualmente in raccordo con i centri regionali antidiscriminazioni laddove esistenti.

È stato individuato come soggetto attuatore delle attività della Settimana contro la violenza un raggruppamento (ATS) che comprende alcune delle principali reti di associazioni attive nel contrasto delle diverse forme di violenza e dei diversi fattori di discriminazione (genere, razza/etnia, religione e convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale), di rilevanza nazionale, aventi presenza capillare con sedi operative sul territorio nazionale e comprovata esperienza in materia antidiscriminatoria. L'ATS cui è stata affidata la realizzazione del progetto è costituito da FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap), Telefono Azzurro, SOS Telefono Rosa, ACLI, IREF, Arcigay, Agedo. Sono stati attuati interventi multipli rivolti a tutte le componenti della scuola – allievi, docenti, genitori – in oltre 100 Istituti di ogni ordine e grado, coinvolgendo tutti i capoluoghi di Regione. Nel corso della Settimana contro la violenza 2010 (dall'11 al 17 ottobre) si è concentrato il maggior numero di interventi, in collaborazione con le Istituzioni interessate, assicurando in questo modo grande visibilità alle iniziative proposte anche nei confronti di un'ampia opinione pubblica, ma le iniziative si sono protratte per l'intero anno scolastico 2010-2011. Il progetto realizzato, denominato "Contro la violenza: azioni di rete ed educazione", consta di un piano di informazione e di sensibilizzazione pensato per tutti i soggetti che operano nella scuola, realizzato mediante un approccio integrato. Attraverso una serie programmata di incontri e con il supporto di strumenti didattici e informativi creati ad hoc si intende rispondere alle domande più frequenti e fornire le nozioni primarie sui temi della violenza nei confronti delle donne e dei minori, della disabilità, del rapporto con persone di diversa origine etnica e razziale, cultura, religione, dell'orientamento sessuale. Si intende, in questo modo mettere in moto un processo di sensibilizzazione e riflessione sul tema della violenza e della discriminazione nei confronti del diverso, contribuendo alla diffusione di una cultura improntata al rispetto delle differenze.

Un ulteriore sviluppo del progetto consiste nell'attività di monitoraggio e valutazione condotta da uno dei partner attuatori (IREF), che ha predisposto un'azione di ricerca sul campo utile a valorizzare l'esperienza progettuale. In termini generali, l'obiettivo della ricerca è quello di formalizzare l'approccio sviluppato nel corso delle

attività al fine di definire un modello di intervento integrato ai fenomeni della discriminazione e della violenza nei loro molteplici aspetti per poterlo replicare e migliorare in successive esperienze di progetto. L'elaborazione di tale modello di intervento dovrà rispondere alle esigenze di informazione e sensibilizzazione espresse dal mondo della scuola, sviluppando una base comune di contenuti, strumenti e metodi utile a definire un approccio non settoriale, valorizzando l'apporto delle reti associative alle strategie di contrasto della violenza e delle discriminazioni.

3. FONDO SOCIALE EUROPEO – OB. 4.2 PON GAS ATAS.

Il Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione, stabilisce il quadro di azione dei Fondi Strutturali e del Fondo di coesione e fissa gli obiettivi, i principi e le norme in materia di programmazione, valutazione e gestione per il periodo 2007-2013.

La nuova programmazione offre in tema di pari opportunità un nuovo contesto di azioni in cui accanto alla nozione di pari opportunità di genere, figura il principio di non discriminazione secondo quanto indicato dall'art. 16 del suddetto Regolamento che statuisce: "gli Stati membri e la Commissione adottano le misure necessarie per prevenire ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale durante le varie fasi di attuazione dei fondi, ed in particolare nell'accesso agli stessi. L'accessibilità per i disabili, in particolare, è uno dei criteri da osservare nel definire le operazioni cofinanziate dai Fondi e di cui tener conto nelle varie fasi di attuazione".

Il Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 individua i compiti ed il campo di applicazione dell'intervento del FSE.

Il Fondo contribuisce nello specifico alla realizzazione delle priorità delle politiche comunitarie in materia di inclusione sociale, non discriminazione, promozione della parità, istruzione e formazione così come definiti nel Consiglio europeo di Lisbona del 23 marzo del 2000 e nel Consiglio di Goteborg del 15 e 16 giugno 2001. In particolare, il Fondo sostiene le politiche degli Stati Membri intese a conseguire la piena occupazione, la qualità e la produttività sul lavoro, promuove l'inclusione sociale, compreso l'accesso all'occupazione delle persone svantaggiate, e l'uguaglianza tra le donne e gli uomini e la non discriminazione.

3.1 IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE E IL FSE

In merito al rispetto del principio di "non discriminazione", l'obiettivo del nuovo ciclo di programmazione, concordemente a quanto indicato nelle linee guida della strategia comunitaria, è quello di rendere effettiva la parità di trattamento nell'accesso ai servizi e nel mercato del lavoro, garantendo, quindi, l'integrazione sociale dei soggetti appartenenti alle categorie svantaggiate e, in particolare, dei migranti.

In questo contesto, l'Unar è la struttura deputata, in base al D.lgs. N. 215/2003, alla promozione e garanzia della parità di trattamento e alla rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica. In tale veste, l'Unar ha partecipato attivamente a tutte le fasi del negoziato per le politiche di coesione 2007-2013 promuovendo a livello nazionale nei vari tavoli istituzionali in proposito costituiti, le politiche di tutela contro le discriminazioni basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilità, l'età, l'orientamento sessuale e l'identità di genere. Si intende pertanto valorizzare l'esperienza maturata dall'Unar come centro di competenza nazionale sull'antidiscriminazione all'interno del Dipartimento per le Pari Opportunità, ottimizzando al massimo il suo know-how e trasponendola anche negli altri ambiti di discriminazione.

L'Ufficio è coinvolto nella gestione e attuazione di azioni specifiche del Piano Operativo Nazionale "Governance e Azioni di Sistema" (PON GAS) per le Regioni Ob.1 Convergenza (Campania, Calabria, Puglia, Sicilia), relative all'Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" - obiettivo 4.2 "Superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale". Per l'attuazione di queste azioni sono previste risorse economiche pari a 16.271.700 euro per l'intero periodo di programmazione 2007/2013.

Nell'ambito dell'obiettivo specifico 4.2 sono previste le seguenti azioni:

- AZIONE 1. Individuazione e diffusione di modalità specifiche di intervento per il superamento degli stereotipi riferiti alle differenze derivanti dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalla diversità di opinione, dalla disabilità o dall'età, così come dall'orientamento sessuale;
- AZIONE 2. Promozione di reti interistituzionali a supporto del lavoro dei target che vivono in condizioni di svantaggio;
- AZIONE 3. Sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione;
- AZIONE 4. Costruzione di banche dati sulle discriminazioni;
- AZIONE 5. Azioni di sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di rafforzamento dei gruppi discriminati rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale;
- AZIONE 6. Promozione della Governance delle politiche e degli strumenti di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione nei confronti delle comunità Rom, Sinte e Camminanti;
- AZIONE 7. Identificazione, analisi e trasferimento delle buone prassi in materia di non discriminazione in un'ottica di benchmarking.

Ad oggi sulla base della Convenzione del 22 aprile 2008 tra la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Pari Opportunità e l'ISFOL per l'attuazione dell'Asse prioritario "D" del PON "Governance ed Azioni di Sistema" (FSE) 2007/2013, modificata con successivo Atto aggiuntivo, la realizzazione delle azioni indicate ai

punti 5, 6, 7 è gestita direttamente dall'UNAR, mentre per le azioni indicate ai punti 1, 2, 3, 4 dell'Obiettivo 4.2, il Dipartimento per le pari Opportunità ha operato un affidamento diretto all'ISFOL.

Per quanto riguarda le azioni di diretta competenza di UNAR, si segnala:

- l'azione 5 intende promuovere e sostenere la cultura dell'accoglienza delle diversità, mediante un organico piano di comunicazione e di informazione volto alla sensibilizzazione e al superamento degli stereotipi che intervengono in materia di discriminazione. Data l'ampiezza e la portata innovativa di questo intervento, esso si configura come processo iterativo che dovrà coinvolgere i diversi livelli di governance e i destinatari diretti delle azioni.
- l'azione 6 si pone l'obiettivo di rimuovere ogni discriminazione e favorire una maggior partecipazione ai processi di sviluppo economico e sociale delle comunità rom, sinti e camminanti nei territori delle regioni dell'obiettivo Convergenza. Si intende promuovere il rafforzamento delle strategie e delle azioni di tutela a favore delle suddette comunità e offrire un supporto territoriale per un superamento in ambito locale degli ostacoli all'inclusione sociale ed alla interazione. L'azione per il suo carattere sperimentale e innovativo, rende necessaria una previa elaborazione di analisi conoscitive relative alle caratteristiche storico-sociali, socio-demografiche e socio-economiche delle comunità presenti nelle regioni Obiettivo Convergenza e una mappatura delle istituzioni e dei servizi presenti nel territorio relativi agli ambiti dell'istruzione, della formazione professionale, dell'inserimento lavorativo, dei servizi sociali e sanitari, nonché l'individuazione di interventi territoriali in materia di inclusione sociale realizzati dalle realtà locali. Obiettivo dell'azione è inoltre l'attivazione di tavoli interistituzionali permanenti per l'implementazione della governance delle politiche di inclusione sociale delle comunità Rom, Sinte e camminanti.
- l'azione 7 intende raccogliere e mettere in rete, tra tutti gli attori significativi dei diversi livelli istituzionali delle regioni dell'obiettivo Convergenza, le prassi già sviluppate e riferite al superamento delle diverse forme di discriminazione per motivi di razza ed origine etnica, età, disabilità, religione, convinzioni personali, orientamento sessuale. La finalità di tale attività è quella di contribuire alla diffusione e alla trasferibilità delle esperienze nazionali ed internazionali, all'accrescimento delle competenze in un'ottica di mainstreaming sulle materie specifiche antidiscriminatorie e al confronto tra diversi territori.

A seguito dell'ordine di servizio emanato dal Capo del Dipartimento per le Pari opportunità in data 16 ottobre 2009, all'UNAR è stata demandata la responsabilità del coordinamento per l'attuazione degli interventi dell'Asse D Pari opportunità e non discriminazione, obiettivo specifico 4.2.

3.2 STUDIO VOLTO ALL'IDENTIFICAZIONE DEI FENOMENI DI DISCRIMINAZIONE E DEI RELATIVI STEREOTIPI NEI VARI AMBITI DEL SISTEMA EDUCATIVO, DEL MERCATO DEL LAVORO, DELLA VITA SOCIALE E CULTURALE, IN MERITO ALLE DIFFERENZE ETNICHE, DI ABILITÀ FISICA E PSICHICA, DI ORIENTAMENTO SESSUALE, DI ETÀ E ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ DI ANIMAZIONE TERRITORIALE NELLE REGIONI OBIETTIVO CONVERGENZA.

Il presente progetto mira a ottenere: a) Un'analisi della permanenza di fenomeni di discriminazione e dei relativi stereotipi e barriere nei vari ambiti del sistema educativo, del mercato del lavoro, della vita sociale e culturale, in merito alle differenze etniche, di abilità fisica e psichica e di orientamento sessuale, di età nei contesti delle Regioni Obiettivo Convergenza. Tale riflessione iniziale consentirà di definire gli obiettivi specifici di comunicazione oggetto di una successiva campagna informativa sul territorio; b) l'organizzazione di attività di animazione territoriale nei territori dell'Obiettivo Convergenza finalizzate alla sensibilizzazione e al coinvolgimento degli attori destinatari diretti delle azioni (soggetti istituzionali, partenariato economico e sociale, terzo settore e organismi non profit, associazioni attive per il sostegno ai target di svantaggio, società civile) in vista della definizione dell'ideazione e testing della campagna di comunicazione sui diversi fattori di discriminazione c) Il benchmark sulla comunicazione che riguarda ambiti delle discriminazioni attraverso un'analisi delle esperienze e delle iniziative intraprese in ambito di comunicazione pubblica e sociale sui temi della promozione di una cultura delle pari opportunità per tutti a livello regionale delle aree Obiettivo Convergenza sui diversi strumenti di comunicazione e sulle diverse modalità di informazioni prodotte.

3.3 STUDIO VOLTO ALLA PROMOZIONE DELLA GOVERNANCE DELLE POLITICHE E DEGLI STRUMENTI DI INCLUSIONE SOCIALE E DI CONTRASTO ALLA DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DELLE COMUNITÀ ROM, SINTE E CAMMINANTI.

La ricerca si pone come obiettivo principale la promozione della governance delle politiche e degli strumenti di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione nei confronti delle comunità Rom, Sinte e Camminanti che vivono nelle regioni "obiettivo convergenza". La ricerca è stata strutturata in più fasi. La prima fase prevede una mappatura geografica degli insediamenti delle popolazioni in oggetto da effettuare unitamente ad una mappatura dei progetti attuati o in atto in favore di Rom, Sinti e Camminanti. Alla base di questa doppia mappatura c'è l'idea di evidenziare delle zone rimaste "scoperte" da interventi di inclusione sociale, zone in cui, cioè, una forte presenza delle popolazioni in oggetto non è stata affiancata da progetti o interventi istituzionali. La seconda fase prevede quattro studi d'area (una per ogni regione obiettivo convergenza) volti ad approfondire le dinamiche e le rappresentazioni sociali delle popolazione RSC da parte della popolazione non RSC abitante in prossimità di insediamenti. In questa fase, la parte qualitativa verrà curata dalla Fondazione Di Liegro, mentre quella quantitativa è stata affidata alla società Codres. A conclusione di ciò, verranno elaborate delle linee guida attraverso la

convocazione di una “consensus conference” in cui parteciperanno alcuni rappresentanti dei diversi tipi di stakeholder chiamati in causa: istituzioni, popolazioni beneficiarie degli interventi (Rom, Sinti e Camminanti) e popolazione non-rom residente in prossimità dell’insediamento.

3.4 STUDIO VOLTO ALL'IDENTIFICAZIONE, ALL'ANALISI E AL TRASFERIMENTO DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE NELLO SPECIFICO AMBITO DELL'ETÀ UNDER 30.

Il fenomeno delle discriminazioni basate sull’età è largamente diffuso ed estremamente rilevante, in considerazione della sua importanza e crucialità per il benessere del tessuto sociale del territorio italiano. I pregiudizi e gli stereotipi diffusi riguardo ai giovani sono spesso la causa di atteggiamenti di disparità di trattamento e difficoltà di inserimento nel mondo lavorativo; rappresentano quindi una significativa lesione del diritto di pari opportunità. Lo studio, di cui riportiamo una generale descrizione, si compone di una fase di raccolta e analisi dei dati in relazione al fenomeno della discriminazione giovanile in ambito nazionale (con confronto e riferimento ai dati di livello europeo) e un focus d’analisi e descrizione del contesto nelle regioni “Obiettivo convergenza” (fonti bibliografiche e documentarie ufficiali; indagine di campo con l’ausilio di testimoni privilegiati). Le linee di ricerca seguono i cinque ambiti principali individuati di dispiegamento dei fenomeni discriminatori per gli under 30: scuola e formazione, lavorativo, abitativo, sociale ed economico. In parallelo si procede ad una mappatura delle principali buone prassi nazionali in tema di contrasto alla discriminazione under 30 e ad un approfondimento di cinque case studies su buone prassi adatte ad essere trasferite sui territori “Obiettivo Convergenza” (attivazione sul territorio di focus group di giovani per riflettere sulla effettiva trasferibilità delle buone prassi individuate). I risultati della ricerca e una consultazione con soggetti significativi dei territori in questione (sia a livello istituzionale che nell’ambito del terzo settore), consentiranno di creare un modello regionale di offerta dei servizi. Obiettivo dello studio è individuare gli strumenti per incidere positivamente nelle aree “Obiettivo Convergenza”.(Puglia, Calabria, Campania, Sicilia).

3.5 STUDIO VOLTO ALL'IDENTIFICAZIONE, ALL'ANALISI E AL TRASFERIMENTO DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE NELLO SPECIFICO AMBITO DELL'ORIENTAMENTO SESSUALE E DELL'IDENTITÀ DI GENERE.

Il progetto ha particolare riguardo alle Regioni Obiettivo Convergenza (Calabria, Campania, Puglia, Sicilia) e mira a identificare e documentare le principali forme di discriminazione subite dalle persone omosessuali, bisessuali, transessuali e transgender, nei seguenti ambiti: abitativo, sanitario, professionale, dell’istruzione, della formazione professionale, familiare, culturale e sociale. Il progetto si compone di una prima parte, di studio delle condizioni di vita e dei fenomeni di discriminazione, che comprende anche un’indagine sulla percezione dei fenomeni discriminatori da parte del complesso della popolazione. Nella seconda parte, il progetto raccoglierà

buone pratiche e casi di studio negli ambiti indicati, con riguardo anche alla prevenzione dei fenomeni di bullismo e alla promozione di reti e processi di capacity building. Sebbene le buone pratiche saranno selezionate su scala nazionale e internazionale, particolare attenzione sarà rivolta alla loro replicabilità nelle Regioni citate. Infine, il progetto includerà una ricognizione istituzionale e una serie di concrete proposte di carattere normativo e ordinamentale, a livello locale e regionale.

3.6 STUDIO VOLTO ALL'IDENTIFICAZIONE, ALL'ANALISI E AL TRASFERIMENTO DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE NELLO SPECIFICO AMBITO DELL'ETÀ OVER 50.

La ricerca si propone di identificare una serie di aspetti problematici e di buone prassi tese al loro superamento ed alla concreta applicazione del principio di non discriminazione in vari ambiti del vissuto sociale ed economico, con particolare riferimento alla popolazione over50, per poi individuare e proporre, attraverso una visione complessiva ed estesa delle necessità e delle esperienze svolte sui territori dell'obiettivo "Convergenza", confrontate con le migliori esperienze a livello nazionale, un più efficace modello di servizi ed interventi dedicati, riproducibile nel contesto delle aree dell'obiettivo "Convergenza. Tali finalità saranno conseguite attraverso analisi on desk, interviste a testimoni privilegiati e soggetti istituzionali, organizzazione di 4 focus group (uno per ciascuna delle regioni interessate). Al termine delle attività saranno disponibili una selezione di best practice, casi di studio e linee guida per il rafforzamento, nelle regioni obiettivo convergenza, della governance e delle modalità attuative di inclusione sociale e contrasto alla discriminazione over50.

3.7 STUDIO VOLTO ALL'IDENTIFICAZIONE, ALL'ANALISI E AL TRASFERIMENTO DI BUONE PRASSI IN MATERIA DI NON DISCRIMINAZIONE NELLO SPECIFICO AMBITO DELLA DISABILITÀ.

Lo studio è predisposto dalla FISH (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap) nelle regioni Obiettivo Convergenza di Campania, Puglia, Sicilia e Calabria.

Lo studio affronta le varie condizioni delle persone con disabilità passando dal modello medico a quello sociale; analizzando la legislazione internazionale; la qualità di vita a livello nazionale tra cui lavoro, istruzione, vita sociale ed educazione; passando poi all'accessibilità dei trasporti e dei servizi; illustrando la discriminazione multipla vissuta dalle donne con disabilità; e prendendo in esame anche il rischio di povertà. Tutte le tematiche di cui sopra vengono prese in considerazione per ognuna delle Regioni Obiettivo Convergenza e i dati vengono messi a confronto. Il progetto di ricerca prevede la realizzazione di Focus group realizzati con leader associativi e utenti di servizi- persone con disabilità e genitori di persone con disabilità non in grado di autodeterminarsi e interviste narrative di persone con disabilità motoria, sensoriale e intellettuale, persone coinvolte attivamente in azioni di governance all'interno di organizzazioni di e per le persone con disabilità. Attraverso un'attività di ricognizione e

mappatura delle politiche, dei progetti, dei servizi e degli interventi rivolti alle persone con disabilità messi in atto sul territorio nazionale ed una successiva valutazione, sulla base di un set di indicatori di inclusione sociale, elaborato dal gruppo di ricerca, sono state selezionate le seguenti buone prassi sul territorio nazionale.

3.8 ULTERIORI ATTIVITÀ IN AMBITO FSE

Nel corso del 2010 sono state ultimate le attività, in favore dei territori delle Regioni Convergenza, connesse alle procedure in economia, ai sensi degli articoli 52 del D.P.C.M. del 9 dicembre 2002, per l'affidamento di studi e analisi, in particolare:

- realizzazione di una guida contro la discriminazione etnica e razziale (Azione 5 - Azione di sistema per la sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di rafforzamento dei gruppi discriminati rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale);
- realizzazione eventi di comunicazione in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale (Azione 5 - Azione di sistema per la sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di rafforzamento dei gruppi discriminati rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale);
- pubblicazione di un inserto da allegare al settimanale Carta in occasione della VI edizione della settimana di azione contro il razzismo (Azione 5 - Azione di sistema per la sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di rafforzamento dei gruppi discriminati rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale);
- realizzazione di 4 meetings interregionali "Verso un modello integrato di contrasto alle discriminazioni - 9 e 10 giugno 2010 – nelle città di Napoli Bari Reggio Calabria e Palermo (Azione 5 - Azione di sistema per la sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di rafforzamento dei gruppi discriminati rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale);

Nel corso del 2010, con conclusione nel 2011, si citano tra l'altro le seguenti attività:

- procedura in economia ai sensi degli articoli 53 e 54 del D.P.C.M. del 9 dicembre 2002, per la realizzazione dei servizi relativi al progetto denominato "NEAR" finalizzato alla costruzione e allo sviluppo di un network giovanile anti discriminazioni razziali nella Regioni dell'obiettivo Convergenza (Azione 5 - Azione di sistema per la sensibilizzazione e diffusione dei vantaggi derivanti da azioni di rafforzamento dei gruppi discriminati rivolte al tessuto associativo, alle organizzazioni non governative, al partenariato istituzionale, economico e sociale).

In linea generale, le attività ed i risultati previsti dal piano esecutivo 2009-2010 sono stati conseguiti pienamente ed efficacemente dal DPO nel rispetto degli indirizzi e degli orientamenti stabiliti in sede di pianificazione delle attività.

4. CAMPAGNA "DOSTA"

Nel 2010 l'UNAR, nell'ambito delle sue attività istituzionali e in coordinamento con le principali associazioni e federazioni rom e sinte, ha lanciato la Campagna del Consiglio d'Europa, DOSTA! ("Basta" in lingua Romanes), una grande iniziativa di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sulle comunità rom e sinte in Italia.

La Campagna, inizialmente lanciata dal Consiglio d'Europa per promuovere nei paesi europei lo scardinamento dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti dei Rom e dei Sinti, è stata già diffusa con successo in vari Paesi dell'Europa dell'Est, tra cui: Albania, Bosnia e Herzegovina, Montenegro, Serbia, Slovenia ed Ex Repubblica Jugoslava di Macedonia. La sua realizzazione nel nostro Paese ha rivestito un significativo valore simbolico poiché l'Italia è il primo paese dell'Europa occidentale a dotarsi di questo strumento di sensibilizzazione che sinora ha contribuito ad una migliore conoscenza dell'universo rom.

La Campagna è stata ideata e condivisa con le principali reti di associazioni rom e sinte in Italia: la Federazione Romani, la Federazione Rom e Sinti Insieme, UNIRSI e Opera Nomadi. La rete delle associazioni ha operato all'interno di un Tavolo di coordinamento ROM istituito e coordinato dall'UNAR e ha collaborato alla pianificazione della campagna e alla progettazione e realizzazione degli eventi previsti, in collaborazione con le istituzioni locali coinvolte dalle iniziative.

4.1 OBIETTIVI

Obiettivo generale della Campagna è quello di favorire la rimozione degli stereotipi e pregiudizi nei confronti delle comunità rom sinte attraverso una strategia globale di confronto e conoscenza reciproca.

Obiettivi specifici della Campagna sono quelli di:

- favorire una migliore conoscenza della cultura Rom e Sinta e del suo contributo nella storia europea attraverso mostre e spettacoli, premi, seminari e conferenze, eventi pubblici e campagne sui media;
- promuovere un confronto diretto con la realtà rom ed i rischi di discriminazione ed esclusione sociale attraverso percorsi formativi per il mondo del giornalismo e gli enti locali, tavoli di lavoro e occasioni pubbliche di dibattito

4.2 TERRITORI DI INTERVENTO DELLA CAMPAGNA DOSTA!

Alcune azioni della Campagna sono state rivolte ad un pubblico generalista e hanno portata nazionale (campagne mediatiche e premi nazionali), mentre eventi di sensibilizzazione rivolti a specifici gruppi bersaglio (giornalisti, enti locali, scuole, giovani) sono stati realizzati nelle città di Mantova, Roma, Napoli, Palermo, Bari, oltre

che a Pisa, Piacenza, Mestre, Desenzano del Garda, San Pietro in Cerro, Prato, Rimini, Brescia, Pavia e Verona.

4.3 GRUPPI BERSAGLIO

Gruppi bersaglio della campagna sono: giornalisti, insegnanti di scuole primarie e secondarie, studenti, giovani, membri della società civile, dell'imprenditoria e dell'associazionismo, decision makers per le politiche di inclusione sociale, rappresentanti delle istituzioni e dei servizi locali. Particolare attenzione è stata posta nel selezionare quanti tra i potenziali beneficiari potevano contribuire a favorire il processo di inclusione lavorativa e socio-culturale delle comunità rom, sinte e camminanti, a partire da un coinvolgimento diretto del mondo imprenditoriale, delle parti datoriali e sociali, per la loro capacità di promuovere una maggiore presenza rom nel mondo del lavoro.

4.4. TAVOLO DI COORDINAMENTO ROM

Il Tavolo di Coordinamento ROM, presieduto dall'UNAR e costituito da Opera Nomadi, Federazione Rom e Sinti Insieme, Federazione Romani ed UNIRSI, ha curato la strategia di intervento del progetto a livello territoriale ed ha avuto il compito di pianificare lo svolgimento della Campagna, di progettare gli eventi e cooperare per la loro realizzazione. Le associazioni che partecipano al Tavolo di coordinamento hanno avuto modo di fornire il loro contributo in termini di idee, contatti, logistica, personale, alla realizzazione della campagna DOSTA!. Il Tavolo di coordinamento ROM si è adoperato inoltre per garantire un concreto coinvolgimento delle Regioni, delle Province, dei Comuni e di tutte le risorse economiche, politiche e sociali locali, al fine di promuovere la sostenibilità del progetto e l'adozione dei suoi strumenti di comunicazione per iniziative territoriali promosse dagli Enti Locali.

4.5 DOSTA FESTIVAL

DOSTA Festival è un percorso di eventi itineranti che ha avuto l'intento di:

- promuovere con le istituzioni locali dei momenti di confronto e dibattito sui problemi e le politiche di inclusione sociale dei Rom e Sinti;
- realizzare eventi pubblici per la conoscenza della cultura rom attraverso la musica, l'arte, il teatro e la fotografia, che si sono svolte nelle piazze di varie città d'Italia accompagnati da dibattiti pubblici e spazi espositivi. Tali manifestazioni hanno toccato numerose città quali: Mantova, Roma, Napoli, Palermo, Pisa, Mestre, Desenzano del Garda, Piacenza, San Pietro in Cerro, Bari, Prato, Rimini, Brescia, Pavia, Verona e Milano;
- effettuare conferenze e seminari di approfondimento su specifiche tematiche riguardanti l'inclusione sociale di Rom e Sinti.

Il percorso espositivo ha visto l'esibizione di musicisti e artisti Rom e Sinti, oltre ad aver raccolto prodotti artistici, foto, film, documentari e spot provenienti dall'archivio delle associazioni del Tavolo di Coordinamento ROM, e dalla Campagna

del Consiglio d'Europa, dai concorsi a premi realizzati dall'UNAR in questi anni, dalle mostre fotografiche sul mondo rom prodotti dal mondo dell'associazionismo. Intento del Festival è quello di promuovere la diffusione capillare su tutto il territorio nazionale della conoscenza dell'universo rom e di tutte le sue espressioni culturali e artistiche e di promuovere un maggiore impegno politico e amministrativo per l'inclusione delle comunità sinte e rom nel tessuto cittadino. Il DOSTA Festival è dunque occasione per la realizzazione di dibattiti ed incontri con il mondo rom, con i suoi rappresentanti e testimonial, le associazioni e le istituzioni che operano per la loro inclusione sociale. A latere del Festival si sono tenuti dibattiti a livello istituzionale sull'accesso al lavoro, a beni e servizi (rivolti al mondo del lavoro, dei servizi socio-sanitari, delle politiche abitative ed educative). All'interno del Festival uno spazio è dedicato alla diffusione dell'arte sinte e rom, con spazi di valorizzazione di opere di artisti (musicisti, pittori, poeti) rom e sinti italiani, anche coinvolgendo artisti di altri Paesi europei. Fra gli artisti di fama internazionale che hanno calcato i palchi delle manifestazioni ci sono già stati: Olga Balan, Renato Amidovich, The Gypsies Vaganes, Hatos, Dijana Pavlovic e Santino Spinelli. Il carattere itinerante ha reso necessario impostare lo spazio espositivo come un format contenutistico collocato all'interno di teatri o in un luogo mobile (tensostruttura o spazio caravan con annessi gazebi per seminari e itinerario mostra); in alcune città invece si sono usati spazi espositivi, gestiti dalle associazioni sinte e rom, quali: centri studi e ricerche, biblioteche, accademie, gallerie espositive, musei.

Tra le iniziative realizzate si segnalano:

Nella città di Palermo, in collaborazione con l'Assessorato al Turismo della Regione Sicilia, la facoltà di Scienze della Formazione dell'Università di Palermo, il Rettorato, l'Associazione Amalipé (Federazione Romani) e varie associazioni locali, dal 3 al 5 giugno 2010 sono stati realizzati un convegno rivolto alle autorità pubbliche ed il mondo dell'associazionismo, nonché spettacoli del gruppo musicale Matrimia Klezmer Band, insieme all'allestimento di una mostra fotografica presso il Palazzo Chiarimonte Steri.

Inoltre, una serie di eventi musicali e artistici si sono snodati per tutto il territorio nazionale, con il coordinamento della Federazione Rom e Sinti Insieme, e hanno interessato le città di: Prato il 20 giugno, Rimini il 15 luglio, Brescia il 28 agosto, Venezia il 3 settembre, Verona il 25 settembre, Reggio Emilia l'8 ottobre, Mantova l'8 e 9 ottobre, Pavia il 15 e 16 ottobre, Milano il 22 novembre e Bari il 26 novembre.

Le iniziative sono sempre state anticipate da un convegno sulla problematica rom che ha previsto la partecipazione delle principali autorità e istituzioni locali, mentre gli eventi di piazza hanno ospitato esibizioni di gruppi musicali, spettacoli teatrali e di danza, affiancati da una mostra fotografica intitolata "con gli occhi dei bambini", nonché dalla presentazione di libri e occasioni di confronto pubblico sulle culture rom e sinte.

Nelle città di Roma e Napoli, l'associazione UNIRSI ha curato l'organizzazione di un convegno rivolto alle autorità e associazioni locali ed una serie di spettacoli di

piazza. In particolare il calendario di appuntamenti ha toccato le città di Napoli l'11 e 12 giugno e di Roma il 18 e 19 giugno. In tali occasioni Olga Balan e Renato Amidovich si sono esibiti insieme a un coro di bambini rom e i concerti sono stati accompagnati da fiere dell'artigianato e seminari sul mondo rom. E' stato infine dedicato anche un apposito spazio al ricordo al Porrajmos, l'olocausto Rom.

4.6 MEETING ANTIRAZZISTA EUROPEO DI BOLZANO

Dal 2 al 6 giugno 2010, nell'ambito della Campagna Dosta è stata prevista a Bolzano la realizzazione del Meeting Antirazzista Europeo, curato dall'associazione Nevo Drom, in collaborazione con la federazione Rom e Sinti Insieme e le associazioni che la compongono.

4.7 SEMINARIO NAZIONALE OPERA NOMADI

Nei giorni 13, 14 e 15 maggio 2010 a Roma si sono tenuti nell'ambito del Seminario Nazionale Opera Nomadi una serie di incontri interistituzionali di confronto con il mondo della politica e le amministrazioni nazionali e locali su: politiche abitative e del lavoro, salute, educazione. Durante le giornate è stato presentato il III Concorso nazionale "Musicisti di strada Rom/Sinti" ed avviato un confronto per il riconoscimento legale di questa attività lavorativa.

4.8 MEETING NAZIONALE DELLE COMUNITA' ROM E SINTE

Per il 25 e 26 ottobre 2010 a Roma la Federazione Romani ha promosso il 1° Meeting nazionale delle comunità rom e sinte. Il meeting ha compreso una serie di attività culturali, folcloristiche, politiche, economiche, sportive.

Obiettivo del meeting non solo è stato quello di far conoscere la cultura rom, ma anche di incentivare la partecipazione attiva di rom e sinti e la costruzione di un dialogo interno. Prima del Meeting nazionale la Federazione Romani e le singole associazioni aderenti hanno avuto cura di attivare a livello regionale delle giornate culturali e di studio, i cui risultati sono stati portati in presentazione al meeting nazionale. Il 16 maggio a Pescara nell'ambito della Festa dei Popoli, la Federazione Romani ha presentato i vari aspetti della cultura rom attraverso stand aperti al pubblico e momenti di intrattenimento musicale.

Nel mese di giugno sempre la Federazione Romani ha realizzato nella città di Cagliari un evento di promozione della cultura rom per una durata di cinque giorni, nell'ambito dell'iniziativa "The forgotten among the forgotten II", in collaborazione con l'associazione Romà Onlus. Infine, il 13 giugno ad Isernia, nell'ambito della festa di Sant'Antonio, l'associazione Tikané Asiem ha collaborato alla tradizionale sfilata di cavalli con il supporto dell'intera comunità rom, per favorire una maggiore conoscenza reciproca con l'intera cittadinanza.

4.9 GIORNATE PER LA CONOSCENZA DELLE CULTURE SINTE E ROM

Nelle città di Pisa il 3 giugno, Vicenza (24 giugno), Mestre (22 luglio), Desenzano Del Garda (5 agosto), San Pietro in Cerro -PC (9 settembre) e Piacenza (15 settembre), a latere dei convegni organizzati dalla Missione Evangelica Zigana, in grandi tende aperte all'intera cittadinanza è stata dedicata una giornata alla conoscenza delle problematiche sociali vissute dalle famiglie sinte e rom. Gli eventi sono stati accompagnati da mostre ed esposizioni, proiezioni di film e documentari, oltre ad una Tavola rotonda per ogni città aperta alle istituzioni amministrative e politiche locali, al mondo della scuola e alle associazioni presenti sul territorio.

4.10 LE DANZE DI BILLY E DIJANA

Lo spettacolo teatrale "Le danze di Billy e Dijana", con Billy Mustafà e Dijana Pavlovic, testo e regia di Daniele La muraglia, è stato rappresentato a Pavia il 15 ottobre, a Verona e a Bari il 26 novembre. Lo spettacolo teatrale è nato nell'ambito della Campagna DOSTA e, realizzato da attori di origine Rom e Sinta, ha narrato la storia di Billy, un ragazzo Rom che da bambino ballava la musica popolare davanti al container del campo nomadi dove viveva, fino ad arrivare a danzare la raffinata musica classica sui palcoscenici di grandi teatri.

4.11 EVENTI SPORTIVI

In collaborazione con la Associazione Sportiva Dilettantistica Amalipe di Palermo, che prevede all'interno delle proprie attività sportive l'attivo coinvolgimento di giovani rom per i campionati federali, sono stati realizzati momenti sportivi di promozione delle finalità della campagna Dosta attraverso l'uso di un kit sportivo.

4.12 FORMAZIONE GIORNALISTICA

Il mondo del giornalismo rappresenta un ambito cruciale per gli obiettivi della campagna. Per questo motivo il video kit della Campagna ed i suoi contenuti sono oggetto di una diffusione specifica all'interno delle scuole di giornalismo italiane. Per pervenire però alla formazione di un target giornalistico più professionalmente avanzato, si stanno programmando percorsi formativi per l'alta formazione giornalistica, in collaborazione con l'Associazione Giornalisti Scuola di Perugia AGSP. Il percorso formativo che si svilupperà nel 2011 attraverso un workshop formativo residenziale per giornalisti professionisti, a Roma, Milano e Napoli. Dal percorso formativo potrà scaturire un gruppo di lavoro per la definizione di linee guida e di un codice deontologico per l'informazione giornalistica nei confronti dei Rom.

4.13 PREMIO GIORNALISTICO PER MEDIA

Al fine di promuovere una maggiore presenza su tematiche rom del mondo del giornalismo, con un ruolo propulsivo per la rimozione di immagini stereotipe negative nei loro confronti, e per valorizzare quanto prodotto in chiave positiva per la conoscenza dell'universo rom, è previsto un Premio giornalistico nazionale, rivolto a giornalisti professionisti e praticanti, per una migliore conoscenza e valorizzazione

della comunità rom in Italia. Il Premio comprende un riconoscimento specifico per quegli articoli o servizi televisivi che hanno promosso una positiva conoscenza delle problematiche delle comunità rom e sinte e si chiuderà nel 2011.

4.14 PREMIO PER GLI ENTI LOCALI

Molte sono le esperienze positive di inclusione sociale e socio-lavorativa delle comunità rom portate avanti dagli enti locali italiani. Purtroppo molte di queste esperienze potrebbero essere replicabili ma non sono conosciute e diffuse opportunamente. L'UNAR intende realizzare un premio per la valorizzazione di queste esperienze, e per far emergere le migliori politiche di inclusione sociale per i Rom portate avanti a livello territoriale. Il concorso si chiuderà nel 2011 ed è rivolto alla valorizzazione e promozione mediatica di 6 progetti di inclusione sociale portati avanti da enti locali, anche in collaborazione con associazioni del terzo settore, e dotati di una comprovata valutazione ex-post di efficacia e sostenibilità dell'iniziativa proposta.

4.15 CONVEGNO "LA CONDIZIONE GIURIDICA DI ROM E SINTI"

Dal 16 al 18 giugno 2010 a Milano, nell'ambito delle attività della Campagna DOSTA! è stato realizzato il Convegno di studi "La condizione giuridica di Rom e Sinti in Italia", promosso dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca, dall'ASGI (Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione) e dalla Rappresentanza a Milano della Commissione Europea. Il convegno ha puntato a svolgere per la prima volta in Italia un approfondimento giuridico sulla problematica ROM, attraverso un taglio interdisciplinare, che oltre a prevedere importanti riflessioni sugli aspetti antropologici e sociologici, ha teso ad approfondire in modo completo tutti i diversi e complicati aspetti teorici e pratici della condizione giuridica di Rom e Sinti in Italia, con particolare attenzione per l'effettiva applicazione delle norme costituzionali, internazionali e comunitarie nella prassi e nella giurisprudenza. Il convegno altresì ha messo in luce le azioni giudiziarie antidiscriminatorie utili nella pratica professionale degli avvocati e ha fornito spunti per la pratica professionale degli assistenti sociali e degli educatori.

4.16 PRODOTTI DELLA CAMPAGNA DOSTA!

In collaborazione con il Consiglio d'Europa e con il Tavolo di coordinamento della Campagna DOSTA, sono state realizzate pubblicazioni da diffondere durante le campagne pubbliche, in particolare un Tool-Kit della Campagna, depliant, manifesti e materiali informativi. Un video Kit della campagna è stato predisposto per il suo uso in occasioni pubbliche, per l'attività formativa e per le esigenze dei mass media. Il video Kit è composto da diversi materiali, tra cui:

- Spot televisivi della Campagna DOSTA, già realizzati da associazioni e istituzioni pubbliche e selezionati dal Tavolo di Coordinamento;
- lo spot video realizzato dall'UNAR in collaborazione con la testata on line "Immigrazione";
- Il documentario "Io, la mia famiglia Rom e Woody Allen", di Laura Halilovic;
- Il film documentario di Fanny Ardant "Chimeres absentes"

Il videoKit sarà diffuso tra le scuole che ne abbiano fatto richiesta e tra gli istituti che hanno partecipato al Concorso UNAR "Amici Rom". Uno spot televisivo ed un video spot sono in corso di preparazione per essere diffusi rispettivamente sulle reti nazionali e nelle TV delle stazioni metro e negli autobus di alcuni grandi centri urbani. La funzione è quella di diffondere su un pubblico generalista un messaggio positivo di conoscenza del mondo rom. Un programma televisivo è in corso di preparazione in collaborazione con la Zenith di Torino, e sarà messo in onda nel 2011 in collaborazione con Rai Educational - Rai Scuola. La trasmissione si sviluppa sotto forma di dibattito fra studenti delle scuole superiori sulla condizione dei Rom e Sinti, al termine della visione del pluripremiato film documentario "Io, la mia famiglia Rom e Woody Allen, di Laura Halilovic. La giovane regista interverrà al dibattito, rispondendo alle domande e ai quesiti dei ragazzi sulla vita dei Rom e sulle forme di discriminazione diffuse nella società occidentale.

5. OMOFOBIA

In base alla delega di cui al Decreto emanato dal Presidente del Consiglio il 20 giugno 2008, al Ministro per le Pari Opportunità compete l'esercizio delle funzioni di "programmazione, indirizzo e coordinamento di tutte le iniziative, anche normative nelle materie concernenti la promozione dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento, nonché la prevenzione e rimozione di ogni forma e causa di discriminazione". Il Ministro per le Pari Opportunità è delegato nello specifico "a promuovere e coordinare le azioni di Governo in tema di diritti umani delle donne e diritti delle persone, nonché volte a prevenire e rimuovere le discriminazioni per cause direttamente o indirettamente fondate, in particolare, sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, anche presiedendo il Comitato dei Ministri per l'indirizzo e la guida strategica in materia di tutela dei diritti umani presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri [...]". Pertanto, il superamento delle diverse forme di discriminazione nelle loro molteplici manifestazioni rappresenta uno degli obiettivi prioritari dell'azione del Ministro delle Pari Opportunità. In relazione alle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, tale impegno si sostanzia nella realizzazione della prima campagna nazionale di comunicazione istituzionale contro l'omofobia dal titolo "Rifiuta l'omofobia. Non essere tu quello diverso", lanciata nel 2009 e riproposta nel corso del 2010.

Il DPCM 31 dicembre 2009 ha individuato il Dipartimento per le Pari opportunità quale "struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione e al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere ogni forma e causa di discriminazione". Inoltre, la Direttiva del Ministro per le pari opportunità del 21 luglio 2010 per l'azione amministrativa e la gestione del Dipartimento per l'anno 2010 ha indicato come una delle priorità politiche il "rafforzamento del principio di non discriminazione" ed ha affidato all'UNAR l'attuazione dell'obiettivo strategico "Contrasto di ogni forma di discriminazione mediante la costituzione di una rete nazionale di rilevazione del fenomeno e la sensibilizzazione delle giovani generazioni".

In questa ottica, l'impegno dell'UNAR nella programmazione e attuazione di interventi in materia antidiscriminatoria per motivi di orientamento sessuale e identità di genere si inserisce nel più ampio contesto delle azioni di contrasto alle diverse forme di discriminazione, che prevedono un approccio integrato e sinergico, ma anche interventi rivolti a target specifici. La strategia dell'UNAR, nell'ottica della costruzione di un sistema integrato di reti territoriali antidiscriminazione, prevede il coinvolgimento e la valorizzazione dei diversi attori istituzionali e non. Oltre alle Regioni e degli enti locali, particolare attenzione è stata dedicata al rapporto con le associazioni LGBT, in grado di fornire un contributo fondamentale per orientare le azioni rivolte ai target specifici massimizzandone l'efficacia.

L'impegno dell'Ufficio si è sostanziato da un lato in attività di sensibilizzazione, informazione e formazione finalizzate ad intervenire sul piano culturale per scardinare stereotipi e pregiudizi che sono alla base di comportamenti omofobici e transfobici, dall'altro lato in azioni di contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT.

Per quanto riguarda gli interventi sul piano culturale ed educativo, tra le varie attività si segnala la realizzazione della Settimana contro la violenza, istituita con Protocollo di intesa tra il Ministro per le pari opportunità e il Ministro dell'Istruzione, che si è tenuta nelle scuole di ogni genere e grado in tutto il territorio nazionale dall'11 al 17 ottobre 2010. In tale ambito sono stati previsti interventi specifici di informazione e sensibilizzazione sul tema dell'omofobia e della prevenzione del bullismo omofobico. Il progetto, che coinvolge oltre cento istituti scolastici in tutte le regioni italiane, è rivolto a tutte le componenti del mondo della scuola (docenti, studenti, genitori) ed è stato affidato ad un raggruppamento di associazioni nazionali (ATS) con competenze sui diversi fattori di discriminazione, di cui fanno parte Arcigay e Agedo (Associazione genitori di omosessuali). In qualità di Equality Body, l'UNAR assicura di volta in volta il disimpegno di numerose attività relative agli altri fattori di discriminazione (religione, età, orientamento sessuale, disabilità), sia in relazione a comitati e gruppi di lavoro in ambito U.E. e Consiglio d'Europa sia per quanto concerne il programma Progress, dove UNAR svolge il ruolo di Punto di Contatto Nazionale. Per quanto riguarda il Programma comunitario "Progress", in riferimento all'obiettivo "Lotta contro la discriminazione", l'UNAR ha realizzato nel corso del 2010 il progetto "Diversità come valore". La gestione del progetto, presentato dall'UNAR quale autorità nazionale di riferimento, è stata affidata ad un National Working Group composto da 13 associazioni di rilevanza nazionale, tra cui, per le discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere, Arcigay, Gaynet, Avvocatura LGBT Rete Lenford, Libellula, Associazione Trans Genere, MIT - Movimento Transessuale Italiano. Il progetto ha previsto corsi di formazione e workshop sulle discriminazioni che hanno visto impegnate le associazioni del NWG. Una delle azioni prioritarie del progetto è consistita in una campagna di comunicazione nazionale contro le diverse forme di discriminazione. Sulla base dei risultati positivi conseguiti, l'Unar ha avviato il progetto Progress "Reti territoriali contro le discriminazioni", che intende proseguire l'attività di collaborazione avviata con le associazioni appartenenti al NWG nel contrasto alle discriminazioni.

L'UNAR è, inoltre, coinvolto nella gestione e attuazione degli interventi previsti nell'ambito dei Fondi Strutturali per la programmazione 2007 – 2013. Per quanto riguarda gli interventi finanziati con il Fondo Sociale Europeo PON "Governance e Azioni di Sistema", l'UNAR assicura la gestione e il coordinamento delle azioni relative all'obiettivo 4.2 "Superare gli stereotipi riferiti alle forme di discriminazione basate sulla razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, le disabilità, l'età, l'orientamento sessuale", Asse D "Pari opportunità e non discriminazione". In relazione all'azione 7 "Identificazione, analisi e trasferimento delle buone prassi in materia di non discriminazione in un'ottica di benchmarking", l'UNAR ha affidato all'Avvocatura per i diritti LGBT - Rete Lenford la realizzazione di una ricerca specificamente finalizzata alla identificazione, analisi e trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, effettuata nelle regioni obiettivo Convergenza (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia). La ricerca ha effettuato l'analisi storico-sociale dei processi di discriminazione negli ambiti che comportano un maggiore rischio di discriminazione per le persone LGBT (inclusione sociale, culturale e politica, abitazione, lavoro, accesso a beni e servizi). Ha, inoltre, effettuato la ricognizione di buone prassi a livello nazionale e la valutazione del grado di potenziale replicabilità nelle Regioni del sud, con attenzione in particolare, alla prevenzione e al contrasto del bullismo omofobico e transfobico tra le giovani generazioni, alle azioni di supporto e consulenza per le famiglie di persone omosessuali e transgender, alla prevenzione e contrasto delle discriminazioni multiple. Anche nell'ambito dell'attuazione del PON "Governance e assistenza tecnica" FESR 2007-2013, per le Regioni ob. Convergenza, sono previsti interventi a supporto delle strutture delle Pubbliche Amministrazioni volti al rafforzamento delle politiche di pari opportunità e non discriminazione e all'internalizzazione delle competenze e delle conoscenze in materia nelle Pubbliche Amministrazioni.

Per quanto riguarda le azioni di contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, dal mese di gennaio 2010 è possibile effettuare segnalazioni di discriminazioni utilizzando il servizio di contact center dell'UNAR sia tramite il n. verde gratuito 800.90.10.10 (attivo dal 2004) sia anche via web all'indirizzo [.unar.it](http://www.unar.it). Dal mese di settembre 2010 l'attività del contact center, relativa alle discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica, è stata ampliata agli altri fattori di discriminazione. Vengono pertanto rilevati anche casi di discriminazione per motivi di orientamento sessuale e identità di genere, raccogliendo le segnalazioni pervenute ed effettuando un monitoraggio dei mezzi di informazione. L'UNAR ha, inoltre, avviato con l'Osservatorio per la Sicurezza contro gli Atti Discriminatori (OSCAD), istituito presso il Ministero dell'Interno (DPS – Direzione Centrale Polizia Criminale), una collaborazione per la segnalazione e la trattazione dei casi di discriminazione, tra cui quelli per omofobia e transfobia. Tale collaborazione prevede, tra l'altro, l'invio all'OSCAD dei casi di discriminazione aventi rilevanza penale per i quali risulta necessaria l'acquisizione di elementi informativi da parte delle Forze dell'Ordine e/o che richiedano lo svolgimento di attività di polizia giudiziaria. A tale proposito si segnala che il primo caso segnalato dall'Ufficio all'OSCAD riguarda un episodio di presunta violenza omofobica.

Uno degli obiettivi prioritari dell'azione strategica dell'UNAR è la costruzione di una rete nazionale degli osservatori per il contrasto delle discriminazioni basata sulla sinergia tra UNAR, Regioni ed Enti Locali e tessuto associativo. Ad oggi l'UNAR, a partire dal Protocollo di Intesa firmato nel 2007 con la Regione Emilia Romagna seguito dall'accordo operativo del 23 giugno 2009, ha sottoscritto protocolli di intesa la Regione Liguria, la Regione Piemonte, la Regione Siciliana, la Regione Puglia, con le province di Messina, Mantova, Pistoia e Pisa e con il Comune di Venezia. Sono stati, inoltre, avviati contatti con le regioni Lombardia, Toscana, Campania, Calabria e alcune province per la sottoscrizione di accordi analoghi. Per quanto riguarda il Comune di Roma, in attuazione del protocollo d'intesa siglato in data 21 ottobre 2009 tra il Ministro per le Pari opportunità e il Sindaco di Roma per combattere i fenomeni discriminatori, è avviato l'iter per la costituzione dell'osservatorio cittadino contro tutte le discriminazioni compreso l'orientamento sessuale e l'identità di genere (proposta di deliberazione consiliare del 3 agosto 2010).

Per quanto riguarda le azioni avviate dall'Unar per la promozione della parità trattamento nei confronti delle persone LGBT, un'attenzione particolare è stata rivolta alle discriminazioni nei confronti delle persone transessuali e transgender nel lavoro. La ricerca condotta dall'Avvocatura per i diritti LGBT – Rete Lenford (di cui sopra) ha messo in evidenza, per quanto riguarda specificamente le persone transessuali e transgender, che l'ambito professionale, in particolare l'accesso al lavoro, presenta le maggiori criticità sia in termini di frequenza di episodi di discriminazione sia per la loro gravità. A partire dai risultati della ricerca, L'UNAR ha ritenuto di avviare un confronto sia con le Organizzazioni Sindacali sia con le principali realtà associative transessuali e transgender al fine di acquisire elementi informativi utili alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni basate sull'identità di genere nel mondo del lavoro, soprattutto in merito alla tutela delle persone in transizione, per attuare azioni positive in tal senso. A tale proposito è stato formalmente costituito (con Decreto direttoriale del 16 novembre 2010) presso l'UNAR il "Gruppo di lavoro sulla parità di trattamento e la non discriminazione delle persone transessuali e transgender nell'ambito lavorativo" con funzioni di consultazione ed elaborazione di proposte, coordinato dal Direttore dell'UNAR e composto dai rappresentanti delle realtà associative transessuali e transgender attive a livello nazionale e territoriale. Tra gli obiettivi del Gruppo di lavoro vi sono la redazione di un rapporto sulla situazione dell'accesso al lavoro e delle condizioni lavorative delle persone transessuali e transgender e la formulazione, anche sulla base degli esiti del lavoro di ricognizione effettuato nell'ambito della redazione del rapporto, di proposte all'Ufficio ai fini della definizione, all'interno del programma di attività annuale, di attività e azioni nello specifico settore di intervento. Su questa tematica l'UNAR ha avviato contatti con le Regioni, tramite la Conferenza delle Regioni, in quanto competenti sui temi della formazione e lavoro, e con la Direzione Generale del Mercato del Lavoro del Ministero del lavoro.

Nell'ambito delle attività di promozione di azioni positive nel mondo del lavoro, l'UNAR realizza dal 2008 un importante evento denominato "Diversità al lavoro", con l'obiettivo di facilitare fattivamente l'inserimento lavorativo per persone con disabilità e persone di origine straniera, favorendo l'incontro tra domanda e offerta. A partire

dall'edizione del 2011, l'UNAR intende ampliare l'iniziativa, a cui hanno aderito importanti aziende (tra cui Microsoft, IBM, Vodafone, Allianz, L'Oreal, Telecom ecc.) ed istituzioni sensibili ai valori della diversità e dell'inclusione sociale, anche alle persone transessuali. Ad oggi, si è proceduto all'eliminazione dai cv della richiesta di indicazione del genere, al fine di favorire l'accesso delle persone transessuali straniere. Nell'ultima edizione svoltasi a Roma il 18 novembre 2010, è stata dedicata un'attenzione particolare al tema delle discriminazioni per motivi di identità di genere, di cui si è discusso nella tavola rotonda dal titolo "Buone prassi e strategie di intervento per l'accesso al lavoro delle persone di origine straniera, con disabilità e transessuali".