

RELAZIONE
AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
SULL'ATTIVITA' SVOLTA NEL 2009

SOMMARIO

1. **PREMESSA**
2. **PARTE PRIMA: LA DISCRIMINAZIONE RAZZIALE IN ITALIA. FATTI E CIFRE DEL 2009**
 1. **LA CLASSIFICAZIONE DELLE INFORMAZIONI**
 2. **IL PROFILO DELL'UTENZA**
 3. **GLI EVENTI**
 4. **VITTIME E TESTIMONI**
 5. **AMBITI E CONTESTI DELLA DISCRIMINAZIONE**
 6. **LE STORIE. I CASI DELL'ARCHIVIO UNAR**
 - a. **IL LAVORO. AMBIGUITÀ LEGISLATIVA E RIVALSA SOCIALE**
 - b. **IL TRASPORTO PUBBLICO. PER MOLTI MA NON PER TUTTI**
 - c. **MENO ITALIANI DEGLI ALTRI. I ROM E LA LEGGE**
 - d. **QUANDO L'ABITAZIONE NON È PIÙ CASA**
 - e. **IL GERME RAZZISTA NELLE COMUNICAZIONI DI MASSA.**
 - f. **SOLO PER CITTADINI SELEZIONATI**
 - g. **IL RAZZISMO DI TUTTI I GIORNI**
3. **PARTE SECONDA: LE ATTIVITÀ UNAR. VERSO UN SISTEMA INTEGRATO DI PREVENZIONE E RIMOZIONE DEI FENOMENI DISCRIMINATORI.**
 1. **FUNZIONI, OBIETTIVI E STRUTTURA**
 - a. **LA PREVENZIONE**
 - b. **LA RIMOZIONE**
 - c. **LA PROMOZIONE**
 - d. **LA VERIFICA**
 - e. **LE RISORSE**
 - f. **L'ORGANIZZAZIONE**
 2. **IL NUOVO MODELLO E IL RILANCIO DELLE ATTIVITÀ**
 - a. **IL RIASETTO ORGANIZZATIVO DELL'UFFICIO**
 - b. **IL NUOVO CONTACT CENTER**
 - c. **LE AZIONI POSITIVE**
 - d. **LA RETE TERRITORIALE**
 - e. **GLI INDICI TERRITORIALI DI DISCRIMINAZIONE**
 - f. **I FOCUS SU GIOVANI E DONNE**
 - g. **FORZE SOCIALI E MONDO DEL LAVORO**
 - h. **GRUPPI DI LAVORO DEL T.U. SULL'IMMIGRAZIONE**
 3. **LE ATTIVITÀ DI RILIEVO INTERNAZIONALE**
 - a. **AMBITO NAZIONI UNITE**
 - b. **AMBITO UNIONE EUROPEA E CONSIGLIO D'EUROPA**
 - c. **RETI E NETWORK EUROPEI**
 - d. **OSCE/ODIHR**
 4. **LE ATTIVITÀ VOLTE A PREVENIRE E RIMUOVERE OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE**
 - a. **DIVERSITÀ COME VALORE**
 - b. **SETTIMANA NAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA**
 - c. **FONDO SOCIALE EUROPEO – OB. 4.2 PON GAS ATAS**
 - d. **CAMPAGNA DOSTA**
 - e. **OMOFOBIA**

PREMESSA

Il 2009 si è caratterizzato come un anno 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.

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 permetterà 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 Emilia Romagna, Liguria, Piemonte e con il Comune di Roma.

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 www.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.

In questo caso l'UNAR segnalerà gli articoli all'Ordine dei Giornalisti competente per territorio, chiedendone l'intervento ove fossero riscontrate infrazioni. I casi rilevati da questo monitoraggio verranno inseriti nella Relazione annuale al Parlamento, all'interno della quale a partire dal 2010 verrà istituita un'apposita sezione.

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.

Sono tutte iniziative ed interventi concreti, adottati in pochi mesi (da luglio a dicembre 2009) e basati su un approccio non isolazionista o di presunta "autosufficienza", ma che puntano invece a fare dell'UNAR la "cabina di regia", lo snodo centrale e il luogo principale di confronto, analisi e intervento comune per prevenire e contrastare insieme - istituzioni e società civile - ogni forma di xenofobia e razzismo.

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 2009

1. LA CLASSIFICAZIONE DELLE INFORMAZIONI

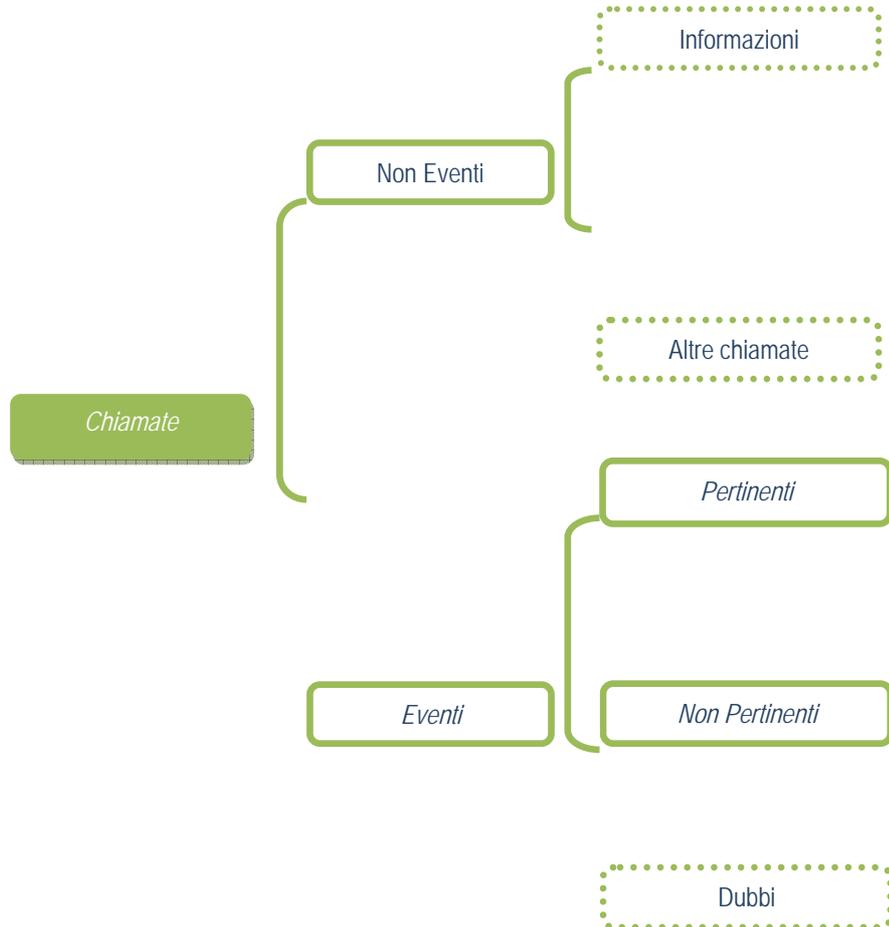
Il 10 dicembre 2009 il *Contact Center* dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale ha concluso il quinto anno di attività. Si tratta di una tappa importante nella strategia di contrasto alla discriminazione etnica e razziale.

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 2009 è opportuno presentare l'organizzazione della base dati e il tipo di informazioni in essa contenute, precisando che a partire dal 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 (cfr. tabella 1).

TABELLA 1

CLASSIFICAZIONE DELLE
SEGNALAZIONI PERVENUTE
AL CONTACT CENTER
DELL'UNAR



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 (tab. 2). 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. Anche nel 2009 si conferma il ruolo preponderante dei contatti telefonici: poco meno di due segnalazioni su tre (64,8%) sono giunte via numero verde. Rispetto all’anno precedente questo canale di contatto fa comunque registrare una perdita del 5,7%; stabili invece le segnalazioni giunte via e-mail (12,3% nel 2008, 11,8% nel 2009); in crescita invece i casi acquisiti tramite il monitoraggio dei mass media realizzato dagli operatori dell’UNAR: + 4,5% negli ultimi dodici mesi.

TABELLA 2

CANALE DI RICEZIONE
DELLA SEGNALAZIONE:
CONFRONTO 2008-
2009 (%)

Canale di ricezione della segnalazione	Anno		Δ 08/09
	2008	2009	
Contact center	70.5	64.8	-5.7
E-mail	12.3	11.8	-0.5
Media	6.8	11.3	+4.5
Lettera	3.9	4.8	+0.9
Antenna territoriale	-	2.7	-

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.

Focal point	5.1	2.4	-2.7
Fax	1.0	1.1	+0.1
Nodo sportello	-	0.8	-
Altro	0.4	0.3	-0.1
Totale	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Infine per completare il quadro delle segnalazioni giunte nel 2009, è necessario analizzare le modalità attraverso le quali gli utenti sono venuti a conoscenza del servizio antidiscriminazione (tab. 3).

TABELLA 3

MODALITÀ CON LA QUALE
SI È VENUTI A
CONOSCENZA DEL
SERVIZIO UNAR:
CONFRONTO 2008-
2009 (%)

Fonte informativa	Anno		Δ 08/09
	2008	2009	
Pubblicità	60,2	52,5	-7,7
Associazione/ente	11,2	15,3	4,1
Amici	7,4	11,0	3,6
Articolo giornalistico	15,7	7,0	-8,7
Spot televisivo	0,4	0,5	0,1
Telegiornale	0,4	0,3	-0,1
Altro	4,7	13,4	8,7
Totale	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Nel 52,5% dei casi sono state le campagne pubblicitarie realizzate dall'Ufficio a far conoscere agli utenti l'esistenza del servizio; confrontando il dato del 2009 con quello dell'anno precedente si nota un calo del 7,7%. Questo decremento è compensato dall'azione delle associazioni che con il 15,3% rappresentano la seconda modalità di informazione; segue il passaparola con l'11%. Queste ultime due modalità evidenziano una buona crescita rispetto all'anno precedente (rispettivamente +4,1% e +3,6%). Cala in modo abbastanza vistoso il contributo degli articoli di giornale (-8,7%).

Volendo fornire una lettura complessiva di questi dati si può dire che nell'ultimo anno la diffusione delle informazioni relative al servizio Unar ha seguito canali più eterogenei. Inoltre c'è da notare il contributo di enti e associazioni: se nelle segnalazioni il ruolo del privato sociale appare secondario è invece nell'azione di sensibilizzazione e diffusione delle informazioni che queste realtà sembrano essere in grado di fornire un contributo maggiormente significativo.

2. IL PROFILO DELL'UTENZA

L'analisi del profilo socio-demografico degli individui che si sono rivolti all'UNAR presenta motivi di interesse che vanno al di là della documentazione delle attività del servizio. Difatti, le caratteristiche dell'utenza possono essere analizzate anche in termini di propensione alla denuncia e quindi di capacità di far valere i propri diritti. Cominciando ad approfondire questo tema si può notare che, nel 2009, la composizione per sesso dell'utenza ha subito un ritorno al passato (tab. 4).

TABELLA 4

UTENTI PER SESSO:
2005-2009 (%)

Sesso	Anno				
	2005	2006	2007	2008	2009
Uomo	63,8	62,4	57,4	56,3	61,3
Donna	36,2	37,6	42,6	43,7	38,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

L'inversione di tendenza, avviatasi nel 2007 e proseguita l'anno seguente, con una crescita della quota di donne (42,6% e 43,7%) può dirsi terminata poiché la percentuale di utenti di sesso femminile lo scorso anno (38,7%) è tornata su valori prossimi a quelli riscontrati tra il 2005 e il 2006. Cosicché si rivolgono all'UNAR soprattutto uomini (61,3%).

Anche rispetto all'età si nota negli anni un significativo cambiamento: anche se l'età, calcolata sul valore mediano della distribuzione, è di 37 anni (come nel 2008), analizzando la distribuzione in classi (tab. 5) emerge che nel 2009 il peso degli under 30 (23,7%) è ritornato ai livelli del 2006 (24,1%); lo stesso dicasi per la classe d'età successiva (31-39 anni): nel 2006 ammontavano al 38,1%, un valore prossimo a quello fatto registrare quest'anno (36%)

TABELLA 5

UTENZA PER CLASSE
D'ETÀ: 2005-2009 (%)

Età in classi	Anno				
	2005	2006	2007	2008	2009
Fino a 30 anni	17.7	24.1	22.5	15.3	23.7
Tra 31 e 39 anni	33.0	38.1	35.5	26.4	36.0
Tra 40 e 49 anni	31.4	22.7	29.1	18.4	27.7
50 anni e oltre	17.9	15.1	12.9	39.9	12.6
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Al complessivo ringiovanimento dell'utenza UNAR fa da contraltare la netta diminuzione degli ultra cinquantenni che negli ultimi dodici mesi sono passati dal 39,9% al 12,6%. La presenza di utenti generalmente più giovani è un buon segnale poiché negli anni passati si erano riscontrate delle difficoltà nell'intercettare le fasce più giovani.

Analizzando il profilo degli utenti per area geografica si nota una certa stabilità delle differenti provenienze (tab. 6). Come nel 2008, quasi il 40% delle persone che si sono rivolte all'UNAR proviene dal continente africano; seguono gli individui arrivati in Italia dall'Est Europa con il 22% (il calo rispetto ai dodici mesi precedenti è del 2,4%). Gli utenti sud-americani nel 2009 sono stati il 9,7% (-2,6%); i segnalanti asiatici sono invece il 4,5%. In linea con 2008, è anche il dato sulle segnalazioni pervenute da persone di nazionalità italiana (17,2%); cresce infine il contributo dei segnalanti provenienti dai cosiddetti Paesi a sviluppo avanzato (6,8% nel 2009).

TABELLA 6

AREA GEOGRAFICA DI
PROVENIENZA DEGLI
UTENTI: 2008-2009 (%)

Area geografica	2008	2009	Δ 08/09
Africa	39,4	39,8	+0,4
Est-Europa	24,4	22,0	-2,4
Sud-America	12,3	9,7	-2,6
Asia	5,0	4,5	-0,5
Paesi a sviluppo avanzato*	1,8	6,8	+5,0
Italia	17,1	17,2	+0,1
Totale	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

* Nazioni dell'Europa occidentale, del Nord America, Giappone, Australia, Israele

I dati evidenziano che al di là della differente consistenza numerica dei diversi flussi di immigrati, i soggetti che purtroppo continuano ad essere fatti oggetto di aggressioni e discriminazioni provengono per lo più dall'Africa. La discriminazione ha quindi una marcata impronta razziale poiché non interessa gli immigrati in genere, ma soprattutto gli immigrati *coloured*.

Per precisare meglio i profili dell'utenza è utile confrontare il sesso e l'età degli individui a seconda dell'area geografica di provenienza (tab. 7).

TABELLA 7

SESSO E ETÀ DEGLI
UTENTI PER AREA
GEOGRAFICA DI
PROVENIENZA

(solo Pfp - %)

	Area geografica di provenienza			
	Est-Europa	Asia	Africa	Sud America
Sesso				
maschio	38,2	76,9	73,0	56,7
femmina	61,8	23,1	27,0	43,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Età in classi</i>				
meno di 30 anni	22,6	11,1	28,4	15,4
31-39 anni	41,9	11,1	31,0	34,6
40-49 anni	22,6	77,8	30,2	23,1
50 anni e più	12,9	-	10,3	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Rispetto al sesso si evidenzia una netta femminilizzazione degli utenti est-europei e sud-americani: le donne in questi due sottogruppi sono rispettivamente il 61,8% e il 43,3%; al contrario, tra i segnalanti di origine africana si riscontra una netta preponderanza di uomini (73%); più o meno la stessa consistenza hanno gli individui di sesso maschile provenienti dall'Asia (76,9%). Il calo dei contatti femminili va dunque letto alla luce della variabile geografica: le basse quote di donne asiatiche ed africane che si sono rivolte al numero verde non stanno ad indicare che il fenomeno delle discriminazioni sia meno diffuso, bensì suggeriscono che in questi gruppi vi sia una maggiore difficoltà o reticenza nel denunciare casi di discriminazione razziale.

Passando ai dati per classe di età, i chiamanti di origine africana sono quelli più giovani (il 28,4% ha meno di 30 anni, il 31% tra i 31 e i 39); gli utenti provenienti dall'Est-Europa sono ugualmente giovani, ma con un rapporto tra trentenni e quarantenni leggermente a favore dei secondi (rispettivamente 22,6% e 41,9%). Più equilibrata è invece la distribuzione per classe di età degli utenti sud americani.

Questi dati confermano come gli utenti del *contact center* UNAR rappresentino uno spaccato attendibile del panorama dell'immigrazione italiana: all'interno dell'utenza si ritrovano alcune delle principali caratteristiche demografiche dei flussi che hanno interessato l'Italia negli ultimi decenni. È soprattutto il diverso livello di femminilizzazione di alcune componenti nazionali a rappresentare un termine di paragone particolarmente probante.

Allargando il quadro oltre le variabili prettamente demografiche, si può notare che il livello d'istruzione si mantiene particolarmente alto: nel 2009, il 43% degli utenti era diplomato, mentre sale ulteriormente la quota di individui che possono vantare un percorso di studi superiore (36,4%). Ad essere maggiormente istruiti sono gli individui provenienti dall'Europa dell'Est.

TABELLA 8

LIVELLO D'ISTRUZIONE
DEGLI UTENTI (%)

Titolo di studio	2008	2009	Δ 08/09
Fino alla scuola media	21,9	20,6	-1,3
Diploma	44,5	43,0	-1,5
Laurea	33,6	36,4	2,8
Totale	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Rispetto alla condizione professionale (tab. 9), si nota una preponderanza di individui impiegati in posizione di operai (23,2%), seguono persone che svolgono un lavoro impiegatizio (17,7%) e con il 10,6% collaboratrici domestiche mentre con il 7,1% artigiani; il 20,9% di utenti dichiara invece di non essere occupato: si tratta prevalentemente di donne. Le altre occupazioni presentano invece valori decisamente inferiori: gli utenti che si rivolgono all'UNAR sono quindi per lo più lavoratori dipendenti.

TABELLA 9

CONDIZIONE
PROFESSIONALE DEGLI

Condizione professionale	%

13

Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali
Largo Chigi, 19 - 00187 ROMA
Tel. +39 06 67792267 _ FAX +39 06 67792272
mail: unar@unar.it web: www.unar.it
contact center 800 90 10 10

UTENTI

Operaio	23,2
Impiegato	17,7
Imprenditore	3,9
Libero professionista	9,4
Artigiano	7,1
Commerciante	2,0
Lavori occasionali	5,1
Collaboratrice domestica	10,6
Non occupato	20,9
Totale	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Per completare il quadro socio-demografico delineato sinora, occorre prendere in esame lo stato civile degli utenti del servizio (tab. 10). Nel 56,3% dei casi chi ha contattato l'UNAR era sposato, mentre i celibi rappresentano il 31,3% e le persone conviventi i 6,7%. Data l'elevata presenza di persone coniugate, occorre tenere presente che un'esperienza di discriminazione può avere ricadute, soprattutto psicologiche, sull'intera famiglia: si pensi al caso in cui l'episodio si verifichi alla presenza dei familiari e magari anche dei figli.

TABELLA 10

STATO CIVILE DEGLI
UTENTI

Stato civile	%
coniugato	56,3
celibe	31,3
convivente	6,7

divorziato	2,4
separato	2,0
vedovo	1,2
Totale	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

L'ultima informazione contenuta nel database dell'UNAR è relativa al titolo di soggiorno posseduto dagli utenti (tab. 11). La maggior parte delle persone che si sono rivolte al numero verde soggiorna in Italia grazie ad un permesso di soggiorno ottenuto nel 43,3% dei casi per svolgere un lavoro subordinato, nel 16,5% per motivi familiari e nel 7,2% per lavoro autonomo; gli irregolari sono invece poco meno del 10% come anche gli individui in possesso di un permesso per motivi di studio.

TABELLA 11

STATUS GIURIDICO

(esclusi cittadini UE)

<i>Titolo di soggiorno attualmente posseduto</i>	<i>%</i>
Soggiornante irregolare	9,3
PdS per lavoro subordinato	43,3
PdS per lavoro autonomo	7,2
PdS per motivi familiari	16,5
PdS per motivi di studio	9,3
Richiedente asilo	4,1
Rifugiato politico	3,1
Visto turistico	2,1
Salute	1,0
In attesa di occupazione	4,1
Totale	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Dalla rassegna sulle principali caratteristiche socio-demografiche dell'utenza dell'UNAR emergono almeno tre elementi sui quali è opportuno soffermarsi.

- i. *La diminuzione dell'utenza femminile.* Uno dei punti fondamentali delle azioni di contrasto alla discriminazione è dato dalla capacità di far emergere i casi di doppia discriminazione (di razza e di genere). Le donne sono un soggetto particolarmente vulnerabile e non sempre sono nelle condizioni di poter denunciare violenze e soprusi: occorre dunque prestare molta attenzione a che questi casi non rimangano invisibili. Dal momento che si registra un calo netto nelle segnalazioni riguardanti le donne occorre sviluppare strategie di sensibilizzazione e moltiplicare le occasioni e i canali di denuncia.
- ii. *La crescita delle segnalazioni provenienti da giovani.* I giovani dovrebbero rappresentare una fascia di popolazione straniera nella quale i tratti della differenza culturale, che sono spesso un punto d'attacco privilegiato della discriminazione, dovrebbero essere meno marcati. Il fatto che un numero sempre maggiore di individui in giovane età affermi di essere stato coinvolto in episodi discriminatori getta una luce sinistra sul futuro multietnico dell'Italia. È dunque necessario sviluppare iniziative direttamente mirate verso questa fascia di popolazione coinvolgendo anche i pari età italiani.
- iii. *La discriminazione riguarda anche soggetti dotati di una certa stabilità economica e giuridica.* I dati sulla condizione professionale e sullo status giuridico evidenziano che la discriminazione non interessa esclusivamente i soggetti più marginali e vulnerabili: anche individui che hanno raggiunto una discreta posizione economica e lavorativa si possono ritrovare coinvolti in episodi negativi. Un'esperienza di discriminazione può dunque implicare un'interruzione del processo di integrazione sociale degli individui.

3. GLI EVENTI

In questa sezione si entra nel merito degli eventi registrati dal *contact center* nel corso del 2009. Nello specifico si presentano le informazioni relative alle attività amministrative dell'Ufficio e alla lavorazione delle pratiche.

Al riguardo, il primo spunto di riflessione proviene dai dati relativi alla classificazione degli eventi secondo i criteri di pertinenza previsti dall'UNAR (tab. 12).

TABELLA 12

CLASSIFICAZIONE DELLE
SEGNALAZIONI PERVENUTE
AL NUMERO VERDE (%)

Classificazione del caso	2005	2006	2007	2008	2009
Pertinente	32,5	62,1	60,2	66,3	64,6
Non pertinente	66,6	30,8	30,0	28,0	26,8
Dubbio	0,9	7,1	9,8	5,7	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Nell'anno appena trascorso, i casi pertinenti si attestano al 64% del totale degli eventi: un valore leggermente inferiore a quello dell'anno passato (66,3%), ma in linea con il trend inaugurato nel 2006 e proseguito nel 2007. Calano leggermente gli eventi non pertinenti (26,8%); mentre crescono di quasi due punti percentuali i casi dubbi (8,6%), ovvero quelle segnalazioni rispetto alle quali i funzionari dell'Ufficio non hanno ancora sciolto le riserve sulla pertinenza del caso.

Sciogliere le ambiguità degli episodi di discriminazione è una capacità fondamentale all'interno di un servizio come quello svolto dagli operatori dell'UNAR: i dati sulla classificazione dei casi evidenziano il servizio sia ormai da anni su livelli ottimi; la percentuale di casi dubbi tende ad essere sempre molto bassa ciò evidenzia che la struttura multilivello dell'Ufficio funziona in modo adeguato e attraverso passaggi successivi anche i casi più complessi tendono ad essere risolti.

Il modello di lavoro attuato all'interno dell'UNAR si evidenzia attraverso i dati relativi al livello di lavorazione delle pratiche in archivio (tab. 13).

TABELLA 13

LIVELLO DI LAVORAZIONE
DELLE SEGNALAZIONI AL
10 DICEMBRE:
CONFRONTO 2008-
2009

Status evento	2008	2009	Δ 08/09
Chiusa	68,1	64,6	-3,5
Assegnata al I livello	17,6	14,2	-3,4

Assegnata funzionario Unar	4,9	9,9	+5,0
Trasmessa al II livello	4,9	5,9	+1,0
Trasmessa al I livello	0,2	2,7	+2,5
Assegnata magistrato	3,1	1,6	-1,5
Accolta	1,2	1,1	-0,1
Totale	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Nel 2009 si nota una certa stabilità negli standard di servizio raggiunti dall'Ufficio: a fine anno risultano chiuse circa due pratiche su tre (68,1% nel 2008, 64,6% nel 2009). Poco meno del 15% delle segnalazioni è stata invece assegnata al primo livello; mentre sale la quota di pratiche che al momento della chiusura del database per l'analisi annuale erano assegnate ad un funzionario UNAR (9,9%).

4. VITTIME E TESTIMONI

Per entrare nel merito degli eventi di discriminazione è indispensabile prendere in esame la variabile "tipo di anagrafica", nella quale sono contenute le informazioni sul tipo di segnalante (tab. 14). Rispetto al 2009 si nota una flessione dell'ordine di cinque punti nella percentuale di segnalanti che si sono dichiarati direttamente coinvolti in episodi di discriminazione (vittime: 66,2%), sale invece al 15,8% del totale delle segnalazioni la percentuale di testimoni che hanno deciso di segnalare episodi di razzismo e discriminazione. Le segnalazioni provenienti dalle associazioni o dagli enti si attestano al 7,5% del totale, mentre i funzionari UNAR hanno inserito in prima persona circa il 10% delle segnalazioni.

TABELLA 14

TIPO DI ANAGRAFICA (%)

Tipo di anagrafica	2008	2009	Δ 08/09
Vittima	71,6	66,2	-5,4
Testimone	11,4	15,8	4,4

Associazione-ente	8,6	7,5	-1,1
Unar	8,4	10,5	2,1
Totale	100	100	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Tali dati sono da un lato confortanti in quanto evidenziano la crescita delle testimonianze spontanee su eventi discriminatori, dall'altra marcano una rinnovata capacità di monitoraggio dell'UNAR in relazione all'aumento dei casi aperti d'ufficio, ovvero senza alcun *input* esterno proveniente dai diretti interessati o da terzi.

Mettendo a confronto la classificazione del caso con i tipo di anagrafica si ottengono risultati estremamente interessanti rispetto alla dinamiche psico-sociali della discriminazione (tab. 15). Il 53,8% delle segnalazioni pervenute da persone che si sono auto dichiarate vittime è risultata al successivo esame dei funzionari dell' UNAR un caso pertinente; questa percentuale sale al 74,6% nel caso di segnalazioni pervenute per il tramite di un testimone. E ancora il 35,6% delle segnalazioni pervenute da vittime è risultata non pertinente; mentre solo il 15,3% delle chiamate fatte da testimoni ha avuto lo stesso esito.

TABELLA 15

CLASSIFICAZIONE DEL CASO PER TIPO DI ANAGRAFICA

(solo vittime e testimoni - %)

Classificazione del caso	Tipo di anagrafica		Totale
	vittima	testimone	
pertinente	53,8	74,6	57,8
non pertinente	35,6	15,3	31,7
dubbia	10,5	10,2	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Fatta eccezione per i casi più evidenti, la discriminazione razziale è un'esperienza nella quale il soggetto direttamente implicato può non cogliere appieno la situazione: come evidenziano i dati riportati, più che l'auto-percezione nell'individuare i casi di effettiva discriminazione è fondamentale il ruolo dei testimoni: sotto questo profilo, è cruciale sviluppare interventi di sensibilizzazione dell'opinione pubblica su larga scala in modo da diffondere una sempre maggiore sensibilità rispetto a questo genere di situazioni e motivare maggiormente i cittadini a denunciare gli episodi di cui sono testimoni.

Tornando alla presentazione dei dati, escludendo dall'analisi i casi non pertinenti o dubbi è possibile delineare il profilo socio-demografico delle vittime e dei testimoni di episodi discriminatori (tab. 16). Gli individui che sono stati coinvolti in prima persona in episodi di discriminazione sono per lo più maschi (57,6%), provenienti dall'Africa (49,6%) e dall'Est-Europa (27,2%) con un'età nella maggior parte dei casi compresa tra 31 e 39 anni. Al contrario tra i testimoni si nota una preponderanza di donne (52,4%), soprattutto italiane (82,4%) e con un'età che va dai 31 ai 39 anni (47,6%).

TABELLA 16

PROFILO SOCIO-
DEMOGRAFICO DELLE
VITTIME E DEI TESTIMONI
(solo eventi pertinenti
- %)

	Vittima	Testimone
Sesso		
maschio	57,6	47,6
femmina	42,4	52,4
Totale	100,0	100,0
<i>Provenienza geografica</i>		
Est-Europa	27,2	5,9
Asia	6,4	-
Africa	49,6	11,8
Sud America	12,8	-
Italia	4,0	82,4
Totale	100,0	100,0
<i>Età in classi</i>		

meno di 30 anni	23,1	23,8
31-39 anni	35,5	47,6
40-49 anni	28,9	19,0
50 anni e più	12,4	9,5
Totale	100,0	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

5. AMBITI E CONTESTI DELLA DISCRIMINAZIONE

Secondo la normativa vigente è possibile distinguere tra discriminazione diretta, ovvero una situazione nella quale una persona è trattata, in base alla razza o ad altri attributi individuali, meno favorevolmente di quanto sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, e discriminazione indiretta (la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di una determinata razza). Tale distinzione è alla base delle attività dell'UNAR è dunque importante verificarne la consistenza numerica all'interno delle pratiche istruite nel corso del 2009.

Nell'anno appena trascorso si è avuto un calo di cinque punti dei casi di discriminazione diretta (dall'83,2% del 2008 al 78,1% dell'anno scorso), questa flessione è stata compensata dalla leggera crescita (+1,8%) degli episodi di discriminazione indiretta (10,1% nel 2009) e soprattutto dall'aumento della discriminazione diretta con molestie: dal 7,1% al 10,1% fatto registrare nel periodo 10 dicembre 2008-10 dicembre 2009.

TABELLA 17

EVENTI PERTINENTI: TIPO
DI DISCRIMINAZIONE (%)

<i>Tipo di discriminazione</i>	2008	2009	Δ 08/09
Diretta	83,2	78,1	-5,1
Indiretta	8,3	10,1	1,8

Molestie	1,4	1,7	0,3
Diretta con molestie	7,1	10,1	3,0
Totale	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Altro termine di paragone fondamentale per comprendere le dinamiche della discriminazione su scala nazionale è la distribuzione territoriale degli eventi pertinenti (tab. 18). I dati evidenziano come nel 2009 la percentuale di casi verificatisi in Nord Italia sia diminuita dell'8,5% attestandosi al 50,8%, salgono invece gli eventi pertinenti segnalati al Centro Italia (+7,7%), sino ad arrivare al 41,2%. Rimangono stabili le segnalazioni provenienti dal Sud (8%).

TABELLA 18

RIPARTIZIONE
GEOGRAFICA DEGLI EVENTI
PERTINENTI (%)

Area geografica	2005	2006	2007	2008	2009	Δ 08/09
Nord	68,4	69,7	49,4	59,3	50,8	-8.5
Centro	27,0	33,9	45,0	33,5	41,2	+7.7
Sud	4,6	22,2	5,6	7,2	8,0	+0.8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

La geografia della discriminazione rispecchia appieno la distribuzione territoriale dell'immigrazione, salvo per quanto riguarda il Meridione: colpisce difatti che, tranne per l'anomalia del 2006, i casi pertinenti provenienti dalle regioni del Sud continuano ad essere numericamente esigui. Questa differenza non è del tutto imputabile alla minore presenza di stranieri, anche perché i dati sui residenti stranieri nel mezzogiorno sono ampiamente sottostimati a causa degli alti tassi di irregolarità.

Per la prima volta in cinque anni il lavoro non è il principale ambito dove si sono verificati episodi discriminatori (tab. 19): il dato al 2009 è 16,6%, meno 5,5% rispetto al 2008. Al primo posto difatti c'è l'ambito vita pubblica che passa dal 13,6% del 2008 al 17% del 2009. Salgono, seppur di pochissimo (+0,7%), anche le discriminazioni denunciate in merito all'erogazione di servizi da enti pubblici (13,7%

nello scorso anno). Il calo maggiore, oltre a quello relativo all'ambito "lavoro", si riscontra rispetto all'ambito casa (-6,8%). I due settori per così dire storici della discriminazione lasciano il posto ad altri, si noti ad esempio la crescita dei casi relativi ai mass-media: più 8,1% in un anno, rimangono invece relativamente stabili gli altri ambiti previsti dalla classificazione adottata dall'UNAR.

TABELLA 19

EVENTI
PERTINENTI
RISPETTO
ALL'AMBITO DI
DISCRIMINAZIONE:
2005-2009
(Ambiti ordinati
rispetto al
valore
dell'anno
2009)

Ambito di discriminazione	2005	2006	2007	2008	2009	Δ 08/09
1 Vita pubblica	5,3	6,0	12,8	13,6	17,0	+3,4
2 Lavoro	28,4	31,7	23,8	22,1	16,6	-5,5
3 Erogazione servizi da enti pubblici	9,9	8,7	10,6	13,0	13,7	+0,7
4 Mass media	2,5	5,0	4,0	2,7	10,8	+8,1
5 Casa	20,2	12,4	16,2	16,8	10,0	-6,8
6 Forze dell'ordine	6,4	10,6	5,7	8,3	9,1	+0,8
7 Erogazione servizi da pubblici esercizi	6,7	10,1	10,9	7,4	6,2	-1,2
8 Scuola e Istruzione	3,5	5,0	5,7	5,3	5,4	+0,1
9 Trasporto pubblico	4,3	4,1	6,8	5,9	4,6	-1,3
10 Tempo libero	1,1	1,8	0,4	0,9	3,3	+2,4
11 Erogazione servizi finanziari	6,7	2,3	2,3	1,8	2,1	+0,3
12 Salute	5,0	2,3	0,8	2,4	1,2	-1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Al di là delle variazioni congiunturali è interessante osservare il trend anno per anno dei principali ambiti di discriminazione. Cominciando dal lavoro, si nota come tra il 2005 e il 2006 ci sia stato un picco di denunce (i valori percentuali sono entrambi attorno al 30%), nel biennio successivo si assiste a un calo di circa otto punti (23,8% nel 2007 e 22,1% nel 2008) sino ad arrivare al 16,6% dell'anno

appena passato: in pratica in cinque anni le denunce di discriminazione relative all'ambito lavoro si sono dimezzate.

Approfondendo i contesti di discriminazione dei primi due ambiti (tab. 20) si nota che rispetto alla vita pubblica, il contesto nel quale si è verificato il maggior numero di casi è quello degli "spazi pubblici" (47,1%): in questa classe rientrano tutti quei casi nei quali la discriminazione è avvenuta in luoghi pubblici, si tratta per lo più di esplosioni del tutto immotivate di odio razziale non collegati a situazioni particolari: la vita pubblica è l'ambito per definizione più vago della classificazione UNAR; il fatto che nei dodici mesi passati la maggior parte dei casi sia riconducibile a quest'ambito lascia intravedere la diffusione generalizzata nella propagazione dell'intolleranza razziale.

TABELLA 20

I CONTESTI DI
DISCRIMINAZIONE DEGLI
AMBITI "VITA PUBBLICA" E
"LAVORO" (%)

1	Contesti di discriminazione dell'ambito "Vita pubblica"	
	Spazi pubblici	47,1
	Politica	41,2
	Scritte xenofobe	11,8
	Totale	100,0
2	Contesti di discriminazione dell'ambito "Lavoro"	
	Accesso all'occupazione	26,9
	Collegli	26,9
	Condizioni di licenziamento	11,5
	Condizioni lavorative	7,7
	Mobbing con aggravante	7,7
	Retribuzione	3,8
	Altro	15,4
	Totale	100,0

Fonte: Unar/Iref-Acli 2009

Nella graduatoria relativa alla vita pubblica seguono le discriminazioni che hanno una componente politica (41,2%), ovvero sono riconducibili a gruppi o a rappresentanti di movimenti politici che in nome della propria ideologia mettono in atto comportamenti marcatamente discriminatori: si tratta soprattutto di azioni di propaganda che usano il pretesto razziale per aggredire e interiorizzare categorie più ampie di persone (*in primis*, gli immigrati).

Rispetto ai contesti dell'ambito lavoro il maggior numero di casi riguarda l'accesso all'occupazione (26,9%) e il rapporto con i colleghi (26,9%), ovvero due fasi cruciali della vita professionale degli individui. Le discriminazioni nell'accesso al lavoro ribadiscono la tesi dell'inclusione subordinata degli immigrati nel mercato del lavoro: esiste, in pratica, un doppio mercato del lavoro, nel "primo mercato" (quello degli autoctoni, italiani) valgono alcune regole che vengono spesso disattese nel "secondo mercato". La conflittualità tra colleghi si presta invece a letture più complesse, di natura psico-sociale. L'aggressione razzista nei confronti del collega "diverso" è spesso facilitata da relazioni di potere preesistenti: detto in altri termini, le gerarchie formali e informali caratteristiche di tutti gli ambienti di lavoro agevolano le pratiche di interiorizzazione.

Ad uno sguardo d'assieme il 2009 sembra essere stato un anno nel quale la discriminazione, la disparità di trattamento e l'odio razziale hanno guadagnato spazi nuovi: il fatto che gli episodi tendano a non essere più circoscritti ad ambiti specifici elimina qualsivoglia quadro esplicativo e giustificatorio: rimane solo l'insensatezza della violenza razziale.

6. LE STORIE: I CASI DELL'ARCHIVIO UNAR

Più delle statistiche, sono le storie vissute, i racconti dei protagonisti a restituire l'immagine di cosa significhi essere vittime di atti e comportamenti discriminatori. Dietro le informazioni statistiche ci sono infatti le storie, con i loro dettagli e particolari, con le descrizioni delle situazioni, le parole, i gesti, gli stati d'animo. Nonostante sia difficile restituire la pienezza del racconto, anche in questa edizione del rapporto si presentano alcune storie tratte dai resoconti archiviati nel database dell'UNAR. Proponendo i racconti, è possibile ricostruire un quadro maggiormente articolato del fenomeno discriminatorio.

I casi presentati sono stati selezionati a partire da una segnalazione degli operatori di primo livello; i criteri di scelta sono stati l'"eterogeneità" e lo "stato d'avanzamento". In pratica, si è cercato di estrarre casi che riguardassero tutti gli ambiti della discriminazione razziale: dal lavoro alla casa, dai mezzi di trasporto ai servizi pubblici. L'obiettivo è descrivere tutto lo spettro di situazioni che possono essere

teatro della discriminazione, evidenziandone meccanismi e dinamiche. In seconda battuta, si è scelto di presentare casi giunti ad un livello di lavorazione sufficiente per descriverne gli sviluppi successivi.

Per quel che riguarda la presentazione dei casi, si è cercato di mantenere il più possibile la divisione per ambiti di discriminazione, così da avere una certa continuità con le edizioni precedenti; tuttavia, data la forte contiguità tematica, in alcune situazioni si è deciso di mettere a confronto racconti appartenenti ad ambiti differenti.

A) IL LAVORO: AMBIGUITÀ LEGISLATIVA E RIVALSA SOCIALE

Come si è potuto notare dai dati statistici relativi a questo ambito, le discriminazioni nel mondo del lavoro rimandano essenzialmente a due fasi specifiche: l'assunzione o, più in generale, l'accesso al lavoro e i rapporti fra colleghi. Si è deciso quindi di selezionare alcuni casi che aiutassero a comprendere il tipo di meccanismi che si attivano in queste due situazioni.

Rispetto all'accesso al lavoro, esiste un primo ordine di problemi relativo ad interpretazioni della legge che o in buona fede (per ignoranza) o in cattiva fede (approfittando volontariamente delle ambiguità normative) danneggiano evidentemente gli individui. In questi problemi incorrono spesso anche i soggetti pubblici.

La proprietaria di una ditta, in possesso di regolare Partita Iva e già iscritta alla Camera di Commercio, vede respingersi la regolare pratica di iscrizione della propria ditta al Tribunale di Milano. Secondo l'impiegato del Tribunale la legge non consentirebbe ai cittadini extra-comunitari di registrare una società individuale senza un partner italiano. La signora extra-comunitaria ha aggirato il problema registrando la propria ditta al Tribunale di Lodi. La proprietaria della ditta ha comunque dovuto pagare una multa alla Camera di Commercio per il ritardo nell'espletamento della pratica

Nonostante la fonte normativa a cui i due Tribunali (Milano e Lodi) facevano riferimento fosse la stessa (Legge 8 febbraio 1948 n. 47) la diversa applicazione o interpretazione di alcuni articoli porta in un

caso a negare la pratica e nell'altro ad accettarla². L'ambiguità legislativa può quindi diventare terreno fertile per comportamenti discriminatori che spesso non vengono sanzionati proprio a causa dell'ambiguità dei riferimenti normativi. In questi casi, la discrezionalità nell'applicazione di una norma o di un regolamento diventa un arma a doppio taglio: si può così passare facilmente dalla *discrezione* amministrativa alla *discriminazione* razziale: in alcuni casi la discriminazione finisce per essere camuffata da semplice discrezionalità operativa.

La complessità del sistema normativo italiano manifesta tutta la sua problematicità nel momento in cui bisogna classificare un caso specifico all'interno di una categoria più generale.

Un cittadino marocchino di 19 anni, regolarmente residente in Italia e diplomato in una scuola professionale per elettricisti, vede respingere la propria candidatura per lavorare come autista dell'ATM di Milano perché cittadino extracomunitario. L'ATM di Milano, infatti, facendo appello al regio decreto del 1931 che disciplina «le condizioni di lavoro dei pubblici servizi di trasporto su ferrovie, tramvie e navigazione» non prende neanche in esame le domande provenienti da cittadini non italiani o europei. Il cittadino marocchino si rivolge al Tribunale del Lavoro appellandosi al «comportamento illegittimo e discriminatorio dell'azienda ai sensi del Testo Unico sull'immigrazione».

Effettivamente nello Statuto dei Lavoratori si specifica che ai lavoratori di «ferrovie, tramvie e linee di navigazione» si continuano ad applicare le disposizioni contenute nel decreto regio numero 148 dell'8 giugno 1931 e quindi anche l'articolo 10 del titolo II: «Per l'ammissione al servizio in prova è necessario essere cittadino italiano o di altre regioni italiane quando anche il richiedente manchi della naturalità». Dall'esame della letteratura giuridica in materia, gli avvocati dell'aspirante autista dichiarano che, nonostante non ci fosse stata una chiara abrogazione del vetusto decreto regio, l'attuale normativa anti-discriminatoria sia italiana che europea *implicitamente* abroga quella legge (o almeno le parti relative alla discriminazione razziale). In questo caso, a destare interesse è la sollecitudine con la quale un ufficio pubblico è in grado di applicare una norma risalente ad ottanta anni fa, tralasciando la più recente normativa anti-discriminazione del 2003.

² Quando una legge può essere interpretata in maniera così difforme o è presente un problema nel testo stesso (che allora deve essere modificato o disambiguato), altrimenti è l'interpretazione di chi è preposto alla sua applicazione a creare le condizioni per una disparità di trattamento: detto per inciso, in tal caso, gli atti dovrebbero essere annullabili e se si riscontra dolo nell'errata interpretazione dovrebbero essere previste delle sanzioni.

Per quanto riguarda i comportamenti a sfondo razzista all'interno di contesti lavorativi, anche quest'anno si sono riscontrati casi emblematici di un atteggiamento che affonda le proprie radici in meccanismi psicologici di frustrazione e rivalsa sociale.

All'interno della divisione italiana di una multinazionale leader nei settori della saldatura di giunzione e di manutenzione, vi lavora un solo dipendente straniero: il signor Martinez. Martinez viene ingaggiato 5 anni fa come magazzinoiere e dopo 2 anni di servizio gli viene affidata la carica di responsabile del magazzino. Da quel momento Martinez viene ripetutamente insultato da due lavoratori (facenti parte del sindacato interno dell'azienda) con i soliti epiteti razzisti "extracomunitario di merda, sporco negro, straniero di merda". Martinez più volte va a reclamare dal suo superiore che si limita a redarguire verbalmente i due sindacalisti. Le molestie e le offese continuano portando Martinez all'esasperazione e costringendolo a comunicare al suo capo e ai suoi colleghi l'intenzione di denunciare i due sindacalisti. La risposta del suo capo è: «Se lo denunci poi non venire a piangere da me», mentre i suoi colleghi semplicemente si dicono non disposti a testimoniare in suo favore.

In questo caso i rapporti di potere e di subordinazione hanno delle sfaccettature particolari: Martinez occupa il ruolo di capo-magazzino nonostante il suo *immutabile* status di extra-comunitario; i due lavoratori razzisti sono ad un tempo in una posizione di subordinazione nei confronti di Martinez e allo stesso tempo fanno parte del sindacato dell'azienda e quindi – presumibilmente – sono tenuti in alta considerazione da impiegati e dirigenti. Il fatto di ricevere istruzioni o comandi da un extra-comunitario ha probabilmente messo i due sindacalisti in una condizione che può essere interpretata usando la classica nozione di "dissonanza cognitiva"³, ovvero una condizione di disagio nella quale credenze, nozioni ed opinioni contrastano con i comportamenti o con l'ambiente esterno con cui l'individuo interagisce. I due sindacalisti decidono quindi di risolvere il loro dissidio offendendo ed umiliando il ragazzo.

Il *fil-rouge* che sembra legare i casi analizzati è la violenza gratuita delle offese a sfondo razzista, atteggiamento tipico di lavoratori frustrati che trovano nelle persone "di colore" una facile valvola di sfogo. In ambito lavorativo lo stress e la tensione spesso raggiungono livelli molto alti, se a questo si aggiunge anche un'atmosfera di prevaricazione dove il più forte (gerarchicamente parlando) mira a sopraffare il più debole. Ecco allora che si creano le condizioni per cui "il più debole" se la prende con chi ritiene sia ad un livello sociale ancora più basso e questo è, sempre, inesorabilmente, "il negro, lo zingaro, lo straniero di ...". In alcune persone è talmente radicata l'idea che gli immigrati debbano occupare un ruolo sociale basso che quando ciò non avviene scatta un meccanismo di rivalsa che si rifà immediatamente a temi razzisti. Il seguente brano ne è un altro eloquente esempio:

³ Cfr. L. Festinger (1957) *A theory of cognitive dissonance*, Stanford [Ca.]: Stanford University Press; tr. It. *La teoria della dissonanza cognitiva*, Milano: FrancoAngeli, 1973.

Alì svolge da parecchio tempo l'attività di caposala nel ristorante di un Hotel a Terracina. Un sabato sera circa alle ore 23 entra un cliente e chiede ad un cameriere di poter cenare. La cucina è chiusa, tuttavia il cameriere dice al cliente che se parla con il caposala è possibile che lo facciano mangiare. Il cliente va su tutte le furie e si dirige verso Alì sputandogli addosso le testuali parole: "per mangiare bisogna chiedere il permesso di un negro, ti faccio spedire al tuo paese sporco negro, ti ammazzo con la mia pistola". Alì si impaurisce (anche perché sospetta che il cliente abbia veramente una pistola), dà le dimissioni e si reca alla questura di Latina a denunciare l'accaduto.

Si noti come Alì non abbia neppure negato al delinquente la cena: non che questo avrebbe comunque giustificato le offese razziste e le minacce di morte; però, le avrebbe inserite in una cornice esplicativa diversa. Si può dire che se Alì avesse negato la cena la reazione del cliente sarebbe stata inserita in una dinamica di conflitto classica: la tua decisione mi procura nocumento? Io ti offendo e ti minaccio. Ad Alì, tuttavia, non viene lasciato neppure il tempo di rispondere. Al cliente infastidisce anche solo la *possibilità* che qualcuno possa decidere qualcosa che lo riguardi. Se poi questo qualcuno ha un tale potere pur facendo parte dell'*out-group* per eccellenza (l'*extra-comunitario*) ecco che il suo odio razziale si scatena sfociando addirittura in minacce di morte in pubblico.

B) IL TRASPORTO PUBBLICO: PER MOLTI MA NON PER TUTTI

Per quanto possano apparire uno spazio neutro, usato solo in termini funzionali, i mezzi di trasporto sono inopinatamente un luogo dove emergono tensioni che hanno dell'incredibile: anche nel 2009 autobus, treni e metropolitane sono stati il teatro di situazioni incresciose che vedono come protagonisti in negativo persone insospettabili; quelle presentate di seguito sono forse le storie dove la banalità della discriminazione emerge con maggiore forza. Tra le storie di intolleranza razzista all'interno dei mezzi pubblici, quest'anno se ne segnala in particolare una che, per certi versi, sposta ancora più in avanti il limite della denigrazione a sfondo razzista.

La vicenda avviene a Tor Bella Monaca, quartiere periferico di Roma. Sono le sette e mezzo del mattino e nell'autobus 59 due ragazzine quattordicenni si accendono una sigaretta. Una signora nigeriana, che stava accompagnando la sua bambina di 8 anni a scuola, si avvicina alle ragazzine e chiede loro di spegnere la sigaretta perché il fumo arriva a sua figlia. Per tutta risposta le due adolescenti la insultano dicendole: «Brutta negra, stai zitta, tornatene al Paese tuo». Una volta scese alla fermata la discussione tra le due ragazzine e la donna si fa più accesa, fin quando una delle due ragazzine rifila uno schiaffo alla signora. Arrivano due agenti che sedano gli animi, si assicurano che le due minorenni vadano a scuola e chiedono alla signora se voglia sporgere denuncia per l'accaduto, la signora preferisce non sporgere denuncia.

La gravità degli insulti razzisti è resa ancor più impressionante da diversi elementi. Una delle due ragazzine è ucraina, verrebbe da chiederle se si rende conto che, in altri casi purtroppo, qualcuno usa le stesse ingiurie su di lei, magari sostituendo alla parola “negra” qualcosa come “slava di ...” o “polacca di...”: nel buio dell’ignoranza non si fa certo distinzione tra i diversi Paesi dell’Europa dell’Est. Viene anche da pensare se ciò non sia effettivamente avvenuto, cosicché il comportamento della ragazzina ucraina si inscriverebbe in una cornice di rivincita sociale, quasi a dire: “è vero sono straniera, ma tu sei addirittura *negra*”. Ciò, significa aver accettato un paradigma che vuole l’umanità divisa in razze in competizione fra loro e ordinabili secondo un criterio di purezza. C’è poi da riflettere su un altro aspetto di particolare violenza. Oltre ad usare parole cariche di odio verso una signora che sarebbe potuta essere loro madre, le due ragazze danno addirittura uno schiaffo alla donna, non curandosi affatto della presenza di una bambina di otto anni.

Episodi come quello sopra raccontato sono universalmente condannati e deplorati socialmente. C’è però da preoccuparsi quando la condanna e la riprova sociale non arrivano puntuali come dovrebbero: è questo il caso di Sabrina, una diciassettenne di origine somala.

Sabrina da piccola è stata colpita da una pesante poliomielite che l’ha resa parzialmente invalida, nonostante le sue condizioni, Sabrina si alza ogni giorno alle 5 del mattino per andare a lavorare (pulisce uffici). Al ritorno dal lavoro la ragazza aspetta un autobus, trova una panchina libera e si siede, a questo punto un uomo sulla sessantina la insulta (“negra di ...”) e le intima di lasciargli il posto, la ragazza non vuole cedere ad un tale sopruso e dà le spalle al signore. A quel punto l’uomo fa del proprio bastone di passeggio un’arma impropria e colpisce alle spalle la ragazza, le inferisce due bastonate prima che un giovane lo fermi e gli allontani il bastone. La ragazza viene ricoverata per trauma cranico e contusione alla spalla, le viene diagnosticata una prognosi di 10 giorni. L’uomo invece riesce a scappare e a farla franca

A parte la follia criminale dell’uomo, dal racconto della ragazza emerge che la fermata era piena di persone ma nessuno si è preoccupato di frapporsi tra l’aggressore e lei: se non fosse stato per quell’unico ragazzo che è intervenuto le bastonate forse sarebbero state di più. La non curanza della gente rimasta a guardare tutta la scena senza fare nulla è stata forse il colpo più duro inflitto a Sabrina.

Cambiando tema, ma non “luogo”, nel 2009 si sono ravvisati episodi di mancato accesso al trasporto pubblico. Uno in particolare ha fatto discutere molto: riguarda l’interrogazione di un euro-parlamentare nella quale si denuncia un controverso procedimento di selezione dei passeggeri a bordo degli autobus pubblici di Trapani. Secondo l’interrogazione, la società di trasporto locale avrebbe vietato ai passeggeri di colore di salire sui mezzi. Nei pressi del capoluogo siciliano, precisamente nella località Salinagrande è stato istituito un centro per richiedenti asilo. Tale zona è collegata a Trapani tramite una linea di bus.

Dopo ripetuti episodi di ubriachezza molesta all'interno degli autobus da parte degli ospiti del centro, la società di gestione delle autolinee avrebbe deciso di permettere agli autisti degli autobus di decidere di volta in volta se accettare o meno migranti a bordo. L'azienda avrebbe pensato anche di istituire delle linee riservate agli extracomunitari o di far presidiare gli autobus dalle forze dell'ordine. Il sommario resoconto della vicenda è tutto al condizionale, poiché in effetti l'interrogazione parlamentare non è stata corredata da testimonianze né da denunce. L'Azienda di trasporti e il Comune di Trapani hanno risposto in maniera puntuale e determinata alle gravi accuse di xenofobia che l'europarlamentare aveva loro rivolto. Ecco una sintesi della risposta: "Se si è pensato di istituire delle linee riservate per gli ospiti del centro lo si fa per permettere loro di usufruire del servizio pubblico gratuitamente, fermo restando l'assoluta libertà di far uso delle comuni linee urbane". L'idea di far presidiare la linea 31 da forze dell'ordine era stata sollevata dai sindacati, preoccupati per l'incolumità fisica degli autisti, ma è stata subito bocciata da Comune e Atm. Infine, è vero che agli autisti è stata data discrezionalità nello scegliere se effettuare o meno la fermata al centro, ma il criterio di scelta è rigorosamente quello dell'ubriachezza molesta, non certo il colore della pelle."

Le risposte date sembrano convincenti, anzi: il Comune di Trapani e l'Atm hanno dimostrato di essersi comportati con sensibilità nei confronti degli ospiti del Centro di Salinagrande, sempre nell'ottica di doversi muovere tra interessi contrastanti: da una parte l'interesse di passeggeri ed autisti a fare un viaggio tranquillo senza essere oggetto di molestia da parte di passeggeri ubriachi; dall'altra, il diritto dei migranti a non essere considerati tutti ubriachi e molesti.

C) MENO ITALIANI DEGLI ALTRI: I ROM E LA LEGGE

Nel 2009 l'UNAR ha avuto modo di raccogliere numerose denunce relative all'iniqua applicazione di leggi, norme e regolamenti nei confronti della popolazione Rom presente in Italia. La quantità e la sostanziale omogeneità tematica dei casi ha suggerito di trattare questi episodi in modo unitario.

Innanzitutto occorre sottolineare come la gran parte dei Rom o dei Sinti presenti nel suolo italiano abbia la cittadinanza italiana e quindi per legge si tratti di cittadini italiani a tutti gli effetti. Numerosi sono gli studi sull'etnia Rom, sulle loro abitudini, la loro cultura, sulla necessità di integrare queste comunità; allo stesso tempo, è ormai matura la consapevolezza che l'estensione semantica del concetto di *integrazione sociale* può arrivare a sovrapporsi con il concetto di assimilazione. Tuttavia senza entrare nel merito di discorsi alquanto complessi, in questa sede può essere utile presentare alcuni casi che evidenziano in modo chiaro come nell'applicazione di alcune norme i rom vengano spesso fatti oggetto di comportamenti ingiustificabili.

È pieno agosto ed una famiglia pescarese di origine Rom decide di trascorrere la giornata all'Acquapark romano di Casal Lombroso. La famiglia si presenta all'ingresso ma il gestore della struttura non li fa entrare perché: «l'anno passato aveva avuto dei problemi con dei Rom». La famiglia viene da Pescara appositamente per entrare al parco acquatico ed ovviamente il capo famiglia insiste a voler entrare. Arrivano i carabinieri che innanzitutto chiedono i documenti ai Rom, è tutto in regola, ma secondo il maresciallo : «I signori sono pregati di non insistere a voler entrare, perché – trattandosi di struttura privata – i proprietari hanno il diritto di far entrare chi vogliono». A quel punto il capo famiglia fa un'analogia che non va giù ai carabinieri: «ma se un tuo collega ha sparato e ammazzato un tifoso, io non è che penso che anche tu sei come lui!» e la famiglia Rom finisce per accertamenti alla caserma di Ponte Galeria. Conclusi tutti gli accertamenti del caso la famiglia di Pescara viene rilasciata.

Questo caso suggerisce molti spunti di riflessione. Innanzitutto il gestore del locale opera una generalizzazione ingiusta e chiaramente razzista come fa notare il capo famiglia ai carabinieri: se un appartenente ad una categoria commette un crimine, non è possibile criminalizzare tutta una categoria. Forse il problema è stato l'esempio irriguardoso portato dal Rom. Lasciando da parte i dettagli, è interessante rilevare che la giustificazione avallata dalle forze dell'ordine è infondata: «trattandosi di struttura privata, i proprietari hanno il diritto di far entrare chi vogliono». L'articolo 3 del Decreto Legislativo 215 del 2003 afferma che «Il principio di parità di trattamento senza distinzione di razza ed origine etnica si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che in quello privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale» nello stabilire gli ambiti di applicazione della norma non si manca di elencare al capoverso i: «l'accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio». La legge stavolta non è affatto ambigua, solo la sua applicazione lo è stata.

Per allargare il quadro del problematico rapporto tra comunità rom e istituzioni, può essere utile riportare un esempio tratto da un recente caso giudiziario. Il 29 settembre 2009 il Tribunale di Napoli pronuncia una sentenza nella quale si negano gli arresti domiciliari ad una ragazzina Rom con la seguente motivazione:

Nell'atto di appello viene sottolineato che i reali motivi della chiesta modifica di misura cautelare furono dettati dal clamore mediatico che la vicenda che ha visto protagonista la appellante e dal non avere quest'ultima intrapresa una revisione del proprio operato. (...) Deve, ancora, sottolinearsi che il clamore mediatico della vicenda non è posto a base della decisione della Corte che, invece, ha evidenziato il considerevole allarme sociale che il reato in contestazione ha determinato e potrebbe determinare in caso di reiterazione atteso che la minore non ha mostrato di aver iniziato alcun processo di rivisitazione del proprio operato. Proprio quest'ultima circostanza che emerge con evidenza dalla relazione del 5.5.09: "...non sembra aver interiorizzato quegli strumenti necessari ad una diversa ed alternativa scelta di vita". Le conclusioni indicate sono, sostanzialmente, confermate dalla relazione depositata in atti e datata 23.09.09 dalla quale, a prescindere dalle cause, emerge che l'appellante è pienamente inserita negli schemi tipici della cultura rom. Ed è proprio l'essere assolutamente integrata in quegli schemi di vita che rende, in uno alla mancanza di concreti processi di analisi dei propri vissuti,

concreto il pericolo di recidiva. Va, inoltre, sottolineato che, allo stato, unica misura adeguata alla tutela delle esigenze cautelari evidenziate appare quella applicata della custodia in IPM. Sia il collocamento in comunità che la permanenza in casa risultano infatti misure inadeguate anche in considerazione della citata adesione agli schemi di vita Rom che per comune esperienza determinano nei loro aderenti il mancato rispetto delle regole. Da quanto detto ne consegue il rigetto del proposto di appello.

Allo stato attuale non è possibile pronunciarsi in termini giuridicamente fondati su questa decisione; tuttavia, in termini di analisi, sono almeno due gli elementi che attirano l'attenzione: il riferimento a dei presunti "schemi di vita", caratteristici della comunità Rom nel suo complesso e la curiosa preoccupazione dei giudici nel sottolineare che la decisione non è stata influenzata dal clamore mediatico suscitato dal reato commesso dalla giovane. A prima vista quelle appena citate sembrano essere considerazioni che esulano dal campo giuridico.

D) QUANDO L'ABITAZIONE NON È PIÙ "CASA".

Nell'immaginario collettivo, la casa è il luogo della protezione e della tranquillità; uno spazio separato dal mondo esterno. Idealmente, le mura domestiche sono il simbolo della quiete e del ristoro. Tuttavia appena fuori della porta di casa c'è una zona di confine, popolata dai vicini di casa e dagli altri condomini. Mantenere buoni rapporti di vicinato richiede un impegno costante: un cattivo rapporto con un vicino rischia di innescare una reazione a catena di ostilità e dispetti. I conflitti sono spesso dovuti a piccole disattenzioni (musica troppo alta, spazzatura lasciata davanti il portone di casa, fumo in ascensore, etc.) che, accumulandosi nel tempo, alla fine esplodono. Fortunatamente, ciò richiede un periodo di incubazione abbastanza lungo e spesso il conflitto viene stroncato sul nascere semplicemente parlando degli inconvenienti, dei problemi o dei comportamenti che possono dare fastidio. Bisognerebbe capire perché queste dinamiche, così ben conosciute da chiunque abbia esperienza della vita in un condominio, cambino radicalmente quando entrano in gioco vicini immigrati, come nel caso riportato qui di seguito.

Karima, una signora marocchina, vive da due anni in una casa popolare di Roma con suo figlio di 9 anni. Sin dall'inizio, la signora che vive al piano di sotto l'ha chiamata "negra", negli ultimi tempi questa signora (di circa 60 anni) ha cominciato anche ad offendere il figlio di Karima chiamandolo "il figlio della negra" e dandogli del delinquente in presenza di altri vicini. La signora sessantenne è solita comportarsi in questo modo con tutti gli stranieri della zona ed esclusivamente con loro

C'è una componente emotiva che, in parte, spiega (anche se non giustifica) la particolare aggressività di alcuni italiani verso i loro vicini di casa stranieri. Le città sono solitamente divise per zone⁴. All'interno di una stessa zona si può tracciare il tratto tipico della persona o della famiglia che vi risiede; generalizzando un po' (e rischiando anche una semplificazione eccessiva) si può dire che le persone che vivono nello stesso palazzo o nella stessa zona hanno molti tratti in comune (di solito fanno parte della stessa classe sociale, con tutto ciò che questo comporta). La similarità genera empatia, collaborazione, solidarietà ed altri sentimenti positivi. Se lo straniero viene visto e considerato come il "diverso", questi sentimenti vengono a cadere e rimane solo l'incombenza di avere un vicino di casa con usanze e costumi differenti. La *ratio* che sta alla base del diverso atteggiamento che gli italiani riservano ai propri vicini di casa stranieri rimanda alla "teoria del Capro Espiatorio": se il vicino di casa è isolato (nel senso che non è integrato con gli altri condomini italiani), un eventuale conflitto, per quanto aperto e violento con questi, non mette a rischio la solidità delle relazioni con gli altri vicini di casa (anzi a volte paradossalmente li rinforza, per cui individuare un nemico comune diviene, soprattutto in tempo di crisi, un forte coadiuvante sociale).

In conclusione, mentre contrastare la dimensione emotiva del razzismo verso i propri vicini di casa stranieri necessita di un cambiamento culturale che richiede molto tempo e l'impegno profuso di istituzioni pubbliche e sociali (soprattutto le istituzioni scolastiche e i mass media ricoprono un ruolo centrale nel creare un'atmosfera favorevole), contrastare le ragioni più razionali è più immediato, basta fare leva sugli incentivi o disincentivi. Cosicché, per risolvere la storia della signora Karima è bastato inviare due lettere. Una da parte dell'Azienda di Edilizia Residenziale Pubblica e una da parte dell'avvocato. L'avvocato della signora Karima ha difatti provveduto ad inviare una lettera sia alla signora sessantenne sia ad un altro signore (anch'egli offendeva la signora Karima con insulti razzisti) e le loro molestie sono cessate immediatamente. I due si sono semplicemente resi conto che la signora Karima non era affatto isolata come credevano, che anche lei può contare su di una solida rete sociale e che ha anche capacità di azione legali.

E) IL GERME RAZZISTA NELLE COMUNICAZIONI DI MASSA: PUBBLICITÀ, ANNUNCI "RISERVATI" E RAZZISMO VIA WEB

«Insetti *clandestini*? Sandokan ferma l'*invasione*» Questo è lo slogan pubblicitario che una nota azienda produttrice di insetticidi ha esposto quest'anno su giganteschi cartelloni pubblicitari sparsi per le strade della Capitale. L'azienda è stata da più parti accusata di razzismo, in una sola frase si racchiudono più significati, tutti che rimandano ad una visione negativa dei clandestini: si suggerisce l'analogia tra clandestini ed insetti, animaletti fastidiosi da eliminare. La ditta produttrice di insetticidi si è difesa con

⁴ In parte a causa di precise scelte politiche (ad esempio, la scelta di ammassare le case popolari o del comune tutte nella stessa zona della città) e in parte a causa di un'auto-selezione delle persone che vanno a vivere in una certa zona piuttosto che in un'altra (solo determinate classi sociali possono permettersi una casa in centro, o una villetta in un quartiere residenziale).

un *disclaimer* nel proprio sito in cui si cita il significato letterale di clandestino: “fatto di nascosto o contro il divieto di qualche autorità. Proprio per il suo significato, il termine clandestino è perfettamente adeguato per descrivere tutti quegli animali indesiderati che si annidano nelle abitazioni e nei giardini”. L’azienda in questione forse è in totale buona fede o forse gioca sull’ambiguità semantica della frase per attirare più attenzione. In ogni caso, poiché, soprattutto nel linguaggio pubblicitario, il significato di un messaggio “sta nella risposta che si ottiene”⁵ e non nell’intenzione comunicativa dell’emittente, sarebbe bene che la pubblicità “sospetta” venga rimossa. Anche perché il comunicato che chiarisce l’intenzione comunicativa dell’azienda non si trova certo nel cartellone pubblicitario, ma solo in una sezione apposita del sito internet aziendale.

Anche nel 2009 su diversi giornali specializzati in inserzioni (sia in forma cartacea che on-line) sono stati segnalati diversi annunci in cui si faceva esplicita richiesta della nazionalità italiana. È soprattutto nelle offerte di lavoro e nelle offerte di locazione casa che la dicitura “richiesta nazionalità italiana” appare maggiormente. In questo caso l’UNAR ha continuato la sua opera di *moral suasion* nei confronti delle redazioni di tali testate, ottenendo a volte la rimozione degli annunci discriminanti e altre volte l’introduzione nelle regole per gli inserzionisti del divieto di: «indicare nazionalità o cittadinanza dei soggetti destinatari di offerte di lavoro o abitazioni in affitto o vendita in modo da non contravvenire alle norme del diritto antidiscriminatorio»⁶.

Un altro fronte della discriminazione via mass-media è dato dall’uso improprio dei *social network*. Su queste piattaforme *online* chiunque voglia può aprirsi un proprio account o creare un gruppo di interesse in cui chattare, condividere idee, immagini o anche giochi. I *social network* assicurano inoltre il libero accesso a tutti e il minimo controllo sul contenuto. Diventa quindi un comodo strumento di propaganda per temi che altrimenti non troverebbero facili sbocchi in altri mezzi di comunicazione pubblica: tra questi, purtroppo comincia a farsi spazio l’incitamento all’odio razziale.

⁵ *The meaning of any message is the response you receive*, è uno dei principi di base della pragmatica della comunicazione.

⁶ Visto il ripetersi di questo tipo di segnalazioni l’UNAR ha suggerito l’attivazione di un progetto di sensibilizzazione maggiormente strutturato, che non sia frutto esclusivo di singole segnalazioni, ma che agisca a livello preventivo e che quindi preveda le seguenti fasi: (1) Censimento dei siti specialistici e riviste su base nazionale e locale; (2) Predisposizione di un modello corretto di “avviso agli inserzionisti” in relazione alle parità di trattamento da suggerire alle redazioni; (3) Invio di una comunicazione che spieghi i compiti dell’UNAR e inviti le redazioni ad adottare il modello predisposto dall’ufficio; (4) Valorizzazione delle adesioni al programma di sensibilizzazione attraverso un’adeguata pubblicità (per esempio attraverso il sito internet dell’UNAR).

Il controllo su questo genere di mezzi di comunicazione è decisamente problematico. Per quanto riguarda il contenuto, la battaglia si gioca al confine tra il reato di istigazione all'odio razziale⁷ e il diritto di espressione⁸. Un altro ordine di problemi è legato alle specifiche tecniche di questi strumenti: in internet è facile non lasciare tracce o eliminare prontamente le prove, cancellando con un *click* di mouse i contenuti incriminati, così come è successo nel caso di un candidato di un partito di estrema destra che si richiama a Dio, alla Madonna e al sacro cuore di Gesù per invocare la morte di albanesi, cinesi, "negretti" e comunisti in un video pubblicato su You Tube.

Dal 2010 ci si augura di avere una maggiore collaborazione da parte di chi gestisce i social network, magari con l'istituzione di moderatori che vigilino sull'opportunità o meno dell'esistenza di alcuni "gruppi di interesse".

UNAR da parte sua, proprio sulla scorta dell'analisi dei dati pervenuti al Contact Center e in questo anticipando anche le raccomandazioni formulate in sede europea ed internazionale da FRA, ECRI ed EQUINET, ha istituito, nell'ambito del processo di riorganizzazione del modello di intervento avviato nel 2009, un apposito servizio di segnalazione on line di siti e blog a carattere razzista o xenofobo, incrementando altresì l'azione di monitoraggio da parte dell'Ufficio.

F) SOLO PER CITTADINI SELEZIONATI

Anche in questa sezione si è riscontrata poca chiarezza o poca informazione circa ciò che *ex lege* è possibile richiedere nei bandi pubblici e ciò che invece è illegittimo. Si sono ricevute molte segnalazioni di discriminazione, seppure indiretta, nelle procedure concorsuali per l'assegnazione di sovvenzioni, contributi e finanziamenti. Nella direttiva europea 2000/43/CE ed in particolare nell'art. 2-b si definisce il concetto di discriminazione indiretta:

«sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutra possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari».

⁷ Legge n.205 del 25 giugno 1993.

⁸ Sancito dall'articolo 21 della Costituzione: «Tutti hanno diritto di manifestare liberamente il proprio pensiero con la parola, lo scritto e ogni altro mezzo di diffusione».

Si segnalano qui di seguito alcune tra le segnalazioni pervenute di bandi comunali, provinciali e regionali in cui tale direttiva (recepita dal d.lgs 215/03) non è stata presa in considerazione o è stata interpretata in maniera molto, probabilmente troppo, discrezionale.

La Regione Piemonte emana una legge per il contributo per la locazione che è accessibile solo ai cittadini italiani o ai cittadini extra-comunitari residenti in Italia da almeno 10 anni oppure nella regione da 5 anni.

Il Comune di Castelleone per l'accesso ai fondi regionali integrati da stanziamenti del Comune richiede il "certificato storico di residenza da almeno dieci anni nel territorio ovvero da almeno 5 anni nella medesima regione"

Il Comune di Treviso ha deliberato alcune modifiche al Regolamento per l'assegnazione e la fissazione dei canoni per alloggi di edilizia residenziale pubblica. Ben 16 punti dei 32 che formano il totale del punteggio attribuibile possono essere assegnati unicamente ai richiedenti "che siano residenti nella Provincia di Treviso da almeno 25 anni alla data di scadenza del bando"

La Provincia di Treviso ha predisposto un bando straordinario di intervento per il sostegno al reddito delle famiglie di lavoratori colpiti dalla crisi occupazionale in atto negli ultimi mesi, stanziando un fondo di € 500.000. Nell'avviso pubblico al punto 3 (Beneficiari) si legge: "Possono partecipare al presente avviso i lavoratori, cittadini italiani, con nucleo familiare interessati ad un sostegno economico del reddito familiare residenti in Provincia di Treviso da almeno 5 anni" e al Punto 4 (Requisiti per l'accesso): "I requisiti per essere ammessi al contributo da parte dei beneficiari indicati al punto 3 sono i seguenti: A) Cittadinanza italiana e residenza anagrafica in un comune appartenente alla Provincia di Treviso (residenza che rientri nelle caratteristiche previste dal precedente Punto 3)".

La compatibilità (e quindi la legittimità) di tali avvisi e bandi pubblici con le normative anti-discriminatorie italiane ed europee è tuttora al vaglio degli esperti. Diverso il caso (che ha anche avuto un forte impatto mediatico) del regolamento adottato dal Comune di Lucca a proposito dei permessi per svolgere attività di ristorazione nel centro storico:

Il Comune di Lucca ha introdotto nel regolamento sugli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande il seguente punto: «Al fine di salvaguardare la tradizione culinaria e la tipicità architettonica strutturale, culturale,

storica e di arredo dei centri storici, non è ammessa l'attivazione di esercizi di somministrazione la cui attività svolta sia riconducibile ad etnie diverse»

In questo caso non si configura una violazione della normativa comunitaria, proprio per l'esplicita finalità che ha dato luogo alla disparità di trattamento: *la salvaguardia della tradizione culinaria e della cultura locale*. L'UNAR ha comunque chiesto al Comune di Lucca l'accortezza di cambiare il termine "etnia" con quello di "cultura" che sembra più adeguato ed appare in linea con le finalità che si intendono perseguire⁹.

Il bar, classico ambiente di ritrovo e di socialità pubblica, è stato anche quest'anno il luogo di discriminazioni gratuite ed umilianti. In un bar a Biella tre ragazzi marocchini anziché essere serviti al tavolo come gli altri clienti vengono insultati ed offesi da barista e cameriere:

I tre ragazzi si siedono in un tavolino del bar e chiedono tre caffè, inizialmente la proprietaria afferma che la macchina del caffè è guasta, ma all'obiezione che altri clienti venivano serviti regolarmente uno dei soci del bar risponde che non intendeva servire dei marocchini. Le espressioni usate sono state di questo tipo: «Il caffè non c'è per voi, per colpa dei vostri paesani marocchini che non pagano io certa gente non la frequento e non la servo» o anche: «Io non ti do niente! Questo è il mio locale, faccio quello che voglio, andate via, voi avete la testa calda».

Inizia un diverbio che termina con l'arrivo di una volante della Polizia. Le forze dell'ordine accompagnano i ragazzi marocchini alla Questura per sporgere denuncia contro i baristi.

G) IL RAZZISMO DI TUTTI I GIORNI

Anche quest'anno sono purtroppo molte le storie di razzismo che riguardano il vivere quotidiano. Camminando per Milano ci si può imbattere in un cartellone di propaganda elettorale che ha al centro

⁹ Si prenda ad esempio l'analogo regolamento adottato dal Comune di Pistoia, che lascia meno dubbi sull'intento non razzista del comune: «Non possono essere iniziate attività ritenute incompatibili con l'esigenza di tutelare le tradizionali caratteristiche culturali ed ambientali della zona storica più antica della città. Inoltre pur nel rispetto del principio della multiculturalità, al solo fine di preservare la tradizione e le caratteristiche del luogo, sono incompatibili gli insediamenti commerciali e gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande che per tipologia, arredi e specialità facciano riferimento a culture diverse da quella locale».

l'immagine di un campo Rom degradato con sopra scritto: "Basta Rom nel milanese" e sotto la frase "Sicurezza per noi donne". È palese l'intento di suggerire l'equazione: Rom = Pericolo per le donne. Allo stesso modo, girando per Palermo (precisamente tra lo stadio Renzo Barbera e Piazza Giovanni Paolo II¹⁰) non si possono non notare le decine di manifesti affissi sui muri e le centinaia di volantini sparsi per terra con il simbolo stradale del pericolo e la scritta: «Attenzione campo nomadi! Pericolo aggressioni, rapine, violenze sessuali». Sia i manifesti che i volantini sono firmati con tanto di indirizzo della sede e numero di telefono, come a suggerire che eventualmente si può chiamare per richiedere aiuto. La violenza xenofoba non si limita solo alle parole, a volte sconfinava in vera e propria violenza fisica.

Un cittadino italiano di origini egiziane porta la propria auto a riparare in un'officina di Limbiate. Aveva appena parcheggiato di fronte al cancello dell'autofficina quando si è trovato di fronte un residente nelle vicinanze. «Mi ha detto che non potevo parcheggiare lì - racconta il signore sessantatreenne che di mestiere fa il cuoco - nonostante sia una strada pubblica, di fianco ad una piazza pubblica. Mi ha tirato un pugno, ma ho lasciato correre. Avevo di fronte una giornata piena di lavoro, c'era da cuocere il pesce in pizzeria. E ho pensato: se mi metto a litigare ora, non combino niente». Quanto accaduto, però, non era che il preambolo di quanto sarebbe accaduto il lunedì successivo. Il signore viene con un parente a ritirare l'auto dall'officina, appena esce trova lo stesso ragazzo di qualche giorno prima, il ragazzo stavolta non è solo ma accompagnato da tutta la famiglia: padre, madre, moglie e figlio. «Scattavano foto alla macchina dove c'era il mio parente. Quando sono arrivato, la signora più anziana, che per camminare usa un bastone, ha iniziato a usarlo per picchiarmi. "Tornatene al tuo Paese", urlava. Le ho risposto: "Signora, sono italiano come lei". Quando ho chiesto cosa ci fosse da fotografare, ho ricevuto un altro pugno. E a quel punto ho capito che erano lì per farmi del male. E ho tirato un pugno anch'io»

Il signore di origini egiziane è di indole oltremodo pacifica: incassa il primo pugno senza reagire perché non vuole perdere tempo a litigare e far tardi alla pizzeria dove "c'era da cuocere il pesce". Non può non reagire al secondo pugno, anche perché si era reso conto che si sarebbe trattato di un pugno isolato, ma che si stava preparando una vera e propria aggressione.

Il pugno tirato dal cuoco di origini egiziane rompe il setto nasale del giovane aggressore e scatena la furia di tutti e cinque i membri della famiglia del giovane. «Ho visto Ibrahim rientrare di corsa nell'officina, inseguito da tutte quelle persone - ricorda il meccanico - ha tentato di afferrare un attrezzo per difendersi, ma è stato colpito con un bastone alla schiena. E quando era a terra, contro il muro, è stato colpito di continuo, a calci. Finché non è rimasto immobile». Mentre lo picchiavano, la madre del giovane aggressore - ben oltre i 70 anni - è andata dal titolare dell'officina, urlandogli: «Ma che gente porti qui...?». «Ero senza parole: tutto è accaduto in pochissimi secondi - spiega il meccanico, ancora incredulo - un linciaggio ecco cos'è stato. Una violenza simile l'ho vista

¹⁰ In questa zona e cioè vicino lo stadio di Palermo (zona "Favorita") vi è un grosso campo nomadi.

solo in tv, solo nei film. E per di più contro un uomo come Ibrahim, sempre gentile, sempre a modo: uno che non alza mai la voce, figurarsi le mani. Ma sono sicuro che a scatenare la rabbia c'è stato il fatto che fosse egiziano».

Il fatto che l'aggressione – dai toni chiaramente razzisti – coinvolga tutta un'intera famiglia fa pensare a quanto sia accettata e legittimata la sub-cultura xenofoba da tutti i membri del nucleo familiare. Nel momento in cui due donne, tra cui un'anziana di oltre 70 anni, si prestano attivamente al linciaggio di un uomo per il colore della sua pelle e chiedono anche spiegazioni sulla presenza di quell'uomo in un locale pubblico “ma che gente porti qui?”, allora vuol dire che bisogna fermarsi e riflettere un attimo. Il signor Ibrahim, oltre ad essere una persona pacifica ed un lavoratore serio, è anche il padre di Randa, una ragazza autrice di tre libri, l'ultimo dei quali è un romanzo dedicato alle difficoltà di integrazione degli immigrati di seconda generazione. Lo sconforto per l'accaduto Randa lo esprime con queste parole:

«Un accanimento del genere lascia scioccati. Mio padre è una persona onesta e pacifica, rigorosa nel rispettare i diritti degli altri, non si meritava una cosa del genere, e oltre al dolore fisico ora si porta dietro un senso di offesa e umiliazione. La nostra identità non cambia, siamo sempre italiani. È la fiducia nei confronti degli altri ad essere profondamente danneggiata. Ora spero che la giustizia faccia il suo corso e punisca severamente questa ferocia. Altrimenti lo sconforto e il senso di giustizia minano gravemente le persone che la subiscono e la loro fiducia e il loro amore per il Paese in cui hanno scelto di vivere»

Il procedimento penale per i fatti di Limbiate¹¹ è attualmente in corso. Anche noi ci uniamo a Randa nella speranza che la giustizia punisca esemplarmente comportamenti come questo. In questa triste storia si trova fortunatamente anche una nota positiva: la grande solidarietà che in tanti hanno espresso e fatto pervenire a Ibrahim e sua figlia. Si conclude, quindi, con le belle parole di gratitudine e speranza scritte da Randa nel giornale in cui collabora.

Cari tutti, scusate se ho tardato nel rispondervi. È che sono stata talmente sommersa da mail, messaggi, telefonate, tutti pieni di supporto e solidarietà a me ed alla mia famiglia. Persino un sacco di gente che non ci conosce, come un cittadino che ieri mi ha detto “io sono solo un cittadino di Seregno ma voglio esprimervi tutta la mia solidarietà, non siamo tutti così”. E ogni parola in più, ogni piccolo gesto, mi rincuora e aggiunge solidità alla mia certezza che questo Paese, il mio Paese, è ancora pieno di persone belle, oneste, tolleranti e rispettose. Finire immediatamente dentro ad uno di quei fatti di cronaca assurdi che si sentono in televisione è destabilizzante, ti fa sentire il peso reale di certi atteggiamenti e di certe idee. Mio padre è in ospedale e si

¹¹ L'imputazione è: atto di violenza per motivi razziali e non semplice aggressione. Cosicché si possono applicare le aggravanti previste dalla Legge Mancino (L. 205/93).

riprenderà, è una persona strapositiva e forte e nonostante sia immobilizzato a letto con la schiena distrutta, scherza e parla con noi, fiducioso nella giustizia. E per me, ve lo confesso, questo è uno degli insegnamenti più belli che mi ha regalato. Tutta questa dignità e la fiducia nella legalità. Vi abbraccio tutti, tutti, e vi ringrazio uno per uno per le vostre bellissime parole...



PARTE SECONDA

LE ATTIVITA' DELL'UNAR NEL 2009. 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.

A) 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.

B) 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.

C) 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, promovendo 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.

D) 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.

E) 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 europea. 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.

F) 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 si è resa vacante a far data dall'ottobre 2008, a seguito della nomina del Cons. De Giorgi, titolare della posizione, a Segretario generale del Ministero dell'Ambiente.

Al fine di procedere alla copertura della posizione è stata quindi avviata una procedura di interpello che non ha però avuto esito positivo.

Pertanto nel febbraio 2009 è stata avviata la procedura di nomina del nuovo Direttore dell'Ufficio, individuandolo in 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 è stato adottato in data 14 maggio e registrato presso la Corte dei Conti in data 23 luglio u.s..

Tale situazione di vacanza istituzionale ha ovviamente inciso sull'operatività dell'Ufficio per tutto il periodo in esame.

2. IL NUOVO MODELLO E IL RILANCIO DELLE ATTIVITA'

A partire dal luglio 2009, a seguito della nomina del nuovo Direttore dell'Ufficio, è stata avviata concretamente una fase di sviluppo e di rafforzamento di UNAR sia a livello organizzativo che funzionale senza precedenti e che si riassume di seguito:

A) IL RIASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'UFFICIO

1) IL POTENZIAMENTO DELL'ORGANICO. *Completamento della dotazione organica dell'Ufficio prevista dal D.Lgs. 215/2003 e dal D.P.C.M. 13 dicembre 2003, con conseguente aumento da 17 a 24 unità di personale, individuandole all'interno della Pubblica Amministrazione, mediante opportuna valutazione delle relative e specifiche professionalità;*

In particolare si è proceduto al reperimento di unità di personale proveniente dalla Pubblica Amministrazione al fine di coprire delle aree tematiche ed ambiti in precedenza non adeguatamente trattati, con particolare riguardo alle giovani generazioni, al settore del lavoro, dello sport, alle relazioni con il sistema delle autonomie locali e del mondo dell'associazionismo.

2) LE ATTIVITÀ EDITORIALI. *Istituzione della bibliomediateca e 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.

3) LA COSTRUZIONE DELLA NUOVA IMMAGINE. 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.

I contenuti specifici del servizio sono stati i seguenti:

- a) definizione di una *Corporate identity*, ovvero l'individuazione di tutti quegli strumenti di espressione o stile di comunicazione attraverso cui l' UNAR possa comunicare se stesso in modo chiaro, omogeneo e coerente in tutte le forme di comunicazione, indicandone anche l'adattabilità sui veicoli prescelti;
- b) revisione dell'attuale *format* grafico talché lo stesso possa essere declinato e adattato come denominatore comune a tutte le diverse necessità di *publishing* nelle campagne di comunicazione dell'UNAR;
- c) definizione di una strategia di pianificazione media che, anche analizzando il target di riferimento sotto il profilo socio-culturale dell' UNAR, dia attuazione ad un piano mezzi ritenuto più idoneo a colpire il target di riferimento per le campagne di comunicazione che l' UNAR stesso intenderà realizzare;

d) assistenza tecnica all'UNAR ai fini dell'implementazione della *Corporate identity* e dello sviluppo del piano mezzi e della campagna di comunicazione.

Il soggetto giuridico aggiudicatario del servizio dovrà in particolare prevedere:

1. un **piano** che espliciti, a giudizio dell'impresa:

a) un'analisi delle esigenze di comunicazione dell'UNAR, del rapporto che l'UNAR stesso dovrebbe instaurare con la cittadinanza e con gli stakeholders sul terreno della comunicazione medesima e conseguente suggerimento di un posizionamento comunicativo che spieghi e giustifichi le soluzioni creative di cui ai punti successivi;

b) riflessioni di carattere strategico su come costruire la percezione del *brand* UNAR., come fonte unica di tutta la comunicazione proveniente dall'UNAR stesso;

2. la realizzazione di un **format grafico** che funga da denominatore comune per tutte le campagne dell'UNAR destinate all'affissione, alla stampa (manifesti, locandine, depliant, opuscoli, pubblicazioni, lettere etc.) e al cinema. Tale *format* potrebbe anche essere utilizzato come denominatore comune (anche nel caso di soluzioni progettuali diverse) in occasione di convegni, manifestazioni, eventi di diversa natura, etc. Inoltre l' UNAR si riserva di adattare o di utilizzare il format ad eventuali comunicazioni e/o campagne prodotte in proprio o da altri soggetti terzi.

3. una proposta di **pay off** da aggiungere alla dizione "UNAR" che potrà essere utilizzato sia per le campagne grafiche sia per quelle televisive e radiofoniche;

4. una proposta di **immagine coordinata** degli strumenti con cui l'UNAR comunica al proprio interno e all'esterno, articolata nella presentazione di:

- carta intestata per Ufficio, Servizi e Contact Center - 1^ foglio e seguente

- modello informatico di carta intestata che ogni Ufficio e/o Servizio e il Contact Center potrà utilizzare per la corrispondenza sia interna che esterna, in due versioni - b/n e colore -, definendo anche il tipo di carattere, le spaziature, i margini, ecc.
- biglietti da visita per Ufficio e Servizi
- buste da lettera
- cartelline in formato A4
- impaginazione grafica della copertina per tutte le pubblicazioni edite dall' UNAR
- omogeneità grafica delle pagine del realizzando sito web
- segnaletica ed elementi grafici e coloristici per il Contact Center e per le Associazioni iscritte al Registro e all'Elenco di cui agli articoli 5 e 6 del D.Lgs. 215/2003.

5. una proposta di pianificazione media ottimale per ottenere il pieno utilizzo delle leve di comunicazione sia sulla base di considerazioni di carattere comunicativo, sia sulla base di valutazioni di convenienza economica;

L'impresa aggiudicataria ha inoltre assicurato:

- la predisposizione di un manuale operativo dell'immagine coordinata come strumento di regolamentazione unitaria dell'uso dei mezzi di comunicazione, dal logo dell'UNAR, all'impostazione grafica della carta intestata, buste da lettera, manifesti, ecc., anche con particolare riguardo all'utilizzo da parte delle Associazioni iscritte al Registro e all'Elenco di cui agli articoli 5 e 6 del D.Lgs. 215/2003, nonché delle Regioni e degli Enti Locali con le quali siano in essere rapporti formalizzati di partenariato operativo mediante la stipula di appositi protocolli di intesa;
- lo svolgimento di attività di assistenza tecnica all'UNAR ai fini dell'implementazione della Corporate identity e dello sviluppo del piano mezzi e della campagna di comunicazione, delineandone i compiti, definendo le professionalità del gruppo di lavoro che si intende mettere a disposizione dell'Amministrazione. Infine, essendo l'elenco di cui sopra non esaustivo delle esigenze dell'UNAR, l'aggiudicatario si è impegnato anche a fornire, sempre per un periodo di dodici mesi, la declinazione e l'adattamento del format di cui sopra e delle soluzioni grafiche sui differenti formati e prodotti di cui il Servizio farà richiesta.

B) IL NUOVO CONTACT CENTER

Indizione di una gara pubblica e trasformazione del Call Center contro le discriminazioni razziali in vero e proprio Contact Center con raddoppio delle risorse economiche destinate passate da 340 a 650 mila euro annue e delle risorse umane impiegate dalle ACLI, ONG risultata aggiudicataria della gara.

La prima linea di attività dell'UNAR che ha subito una profonda rivisitazione è quella riguardante le politiche di contrasto alla discriminazione razziale, incentrate sulla strutturazione di un servizio di Call Center (800.90.10.10).

A partire dal dicembre 2009 ed a seguito dell'aggiudicazione di una gara pubblica europea, il Call Center è stato trasformato in Contact Center, con la predisposizione di un punto di accesso on line (www.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.

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.

Inoltre 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'eventuale 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;

Infine 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.

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 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.

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 6 a 12 persone), aggiudicataria del servizio.

Inoltre con l'avvio del nuovo modello organizzativo del *Contact Center* dell'UNAR 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.

Scheda – Il nuovo Contact center di UNAR

Il nuovo servizio di Contact center prevede in particolare:

- la creazione del portale www.unar.it dove è possibile denunciare 24 ore al giorno per 365 giorni l'anno fenomeni di discriminazione razziale;

- l'istituzione del servizio di monitoraggio e denuncia dei fenomeni di discriminazione razziale sui media e web;

- l'informatizzazione del registro delle associazioni di cui al D.lgs. 215/2003;

- 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 5 e 6 del d.lgs n. 215/2003;

- la realizzazione di attività gratuita 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.

C) LE AZIONI POSITIVE

Indizione nell'ottobre 2009 di un avviso pubblico rivolto alle ONG per 900 mila euro, destinate a finanziare attività di prevenzione e contrasto del razzismo, con particolare riguardo a donne e giovani, e allo sviluppo di associazionismo degli stranieri.

Nella convinzione che l'esigenza della integrazione sociale e culturale degli stranieri nel nostro contesto socio - economico necessiti di una adeguata strategia di prevenzione e contrasto alla discriminazione razziale ed etnica, l'UNAR ha predisposto, in attuazione dell'art.7 del D.Lgs. 215/03, un nuovo avviso pubblico - emanato nell'ottobre 2009 - per la promozione dell'adozione di azioni positive dirette ad evitare o compensare situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica¹².

L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dei progetti è stato pari a 900.000,00 euro; l'avviso è 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.

In via innovativa rispetto al passato, i finanziamenti vengono destinati a partenariati tra le organizzazioni del no profit ed una o più amministrazioni locali.

Con riferimento agli assi di intervento previsti, sulla base del trend emerso dall'analisi del data base del Contact center UNAR, si è ritenuto prioritario individuare tre settori strategici, quali lo sviluppo di microimprese e di imprese promosse da donne immigrate, la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione razziale presso le giovani generazioni, e la prevenzione ed il contrasto alla discriminazione razziale mediante lo sviluppo del tessuto associativo autonomamente promosso dalle comunità straniere.

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 prevista per il mese di maggio 2010.

D) LA RETE TERRITORIALE

Sottoscrizione 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

¹² Il primo e unico avviso pubblico per azioni positive era stato pubblicato nel 2005.

presenti sui territori e finalizzate alla costruzione di un sistema unico di rilevazione dei fenomeni di discriminazione.

Ad ormai 5 anni dall'istituzione, 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, nell'ambito della definizione del nuovo modello organizzativo di intervento dell'Ufficio, quale soggetto promotore –contemporaneamente alla trasformazione del *call center* in *contact center* - 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.

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.

L'Accordo, di durata triennale, prevede l'instaurazione di forme di collaborazione costante 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.

Di qui 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.

Presentando tale proposta 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 regolerebbe 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.

Si inseriscono in tale contesto la sigla del Protocollo di intesa con il Comune di Roma, finalizzato all'istituzione di un Osservatorio cittadino di prevenzione e contrasto alle discriminazioni e firmato il 21 ottobre 2009 dal Sindaco di Roma e dal Ministro per le Pari Opportunità, nonché i successivi protocolli di intesa stipulati il 6 dicembre 2009 con la Regione Liguria e il 17 dicembre u.s. con la Regione Piemonte.

Scheda - Schema Protocollo di intesa in materia di iniziative contro le discriminazioni per Regioni ed Enti locali

Premesso che:

Il tema delle discriminazioni e della promozione delle pari opportunità ha assunto un'importanza fondamentale nell'attuale contesto di forti mutamenti sociali e culturali; parlare di pari opportunità per tutti e tutte implica avviare un processo di inclusione di più gruppi sociali svantaggiati sulla base di caratteristiche proprie dell'identità e della condizione personale. L'azione di contrasto a tutte le forme di discriminazione è quindi il primo passo per la promozione attiva delle pari opportunità.

Tale approccio è stato esplicitato all'art. 21 della "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea" approvata il 14 novembre 2000 che, nel vietare "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni

personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali", riconosce la molteplicità dei fattori di discriminazione ed anche la diffusione del fenomeno. Già nella sua formulazione originaria del 1957, il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea dispose il divieto di ogni discriminazione in base alla nazionalità (art. 7) e il principio della parità di retribuzione fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro (art. 119). L'articolo 13 del Trattato, nel testo modificato con il Trattato di Nizza, estese poi la possibilità di intervento in materia, affermando che "il Consiglio, deliberando all'unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate su sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali". Queste disposizioni sono state implementate attraverso più direttive¹³.

Tali principi si sono ben inseriti nella tradizione normativa italiana; all'art. 3 comma 1 la Costituzione afferma che "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali". Successivamente la normativa ordinaria ha consentito la realizzazione di questo principio attraverso la ratifica di convenzioni e la approvazione di leggi a tutela dei gruppi svantaggiati¹⁴.

L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR, istituito con d.lgs. 9 luglio 2003 n. 215 presso la Presidenza del Consiglio - Dipartimento per le Pari Opportunità in attuazione della direttiva comunitaria n. 2000/43/CE con il compito promuovere la parità di trattamento e rimuovere ogni discriminazione basata sulla razza e sull'origine etnica, svolge attualmente funzioni di presidio istituzionale preposto all'attuazione del principio di parità di trattamento anche per gli altri fattori di discriminazione, in vista di una ridefinizione dei compiti per rendere più efficace ed incisiva la sua attività, anche in considerazione delle istanze provenienti dalla società civile.

La Regione

¹³ Direttive: 2000/43/CE del 29 giugno 2000 ("Divieto di discriminazione sulla base della razza o dell'origine etnica"); 2000/78/CE del 27 novembre 2000 ("Divieto di discriminazione sulla base della religione o delle convinzioni personali, età, handicap o tendenze sessuali") entrambe circoscritte all'ambito del lavoro; 2006/54/CE del 5 luglio 2006 ("Riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego") che accorpa in un'unica direttiva le precedenti uscite in materia di pari opportunità uomo donna.

¹⁴ Vedi ad esempio la ratifica ed esecuzione della "Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali" avvenuta nel 1955 e degli accordi operativi; la recente ratifica della "Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità" (febbraio 2009) e ancora, la legge quadro a tutela delle persone con disabilità (n. 104 del 1992), il Testo Unico sull'immigrazione che sancisce il divieto di discriminazione basata su nazionalità, etnia, religione.

Visti:

- L'art. 3 della Costituzione Italiana che afferma: "tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali";
- L'art. 13 del Trattato CE, così come modificato dal Trattato di Nizza firmato il 2 ottobre 1997 ed entrato in vigore il 1° maggio 1999, individua sei fattori di discriminazione che le istituzioni comunitarie devono impegnarsi a combattere: il sesso, la razza e l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali. Accanto a questo articolo vi sono altre disposizioni che rafforzano la lotta contro le discriminazioni, quali l'articolo 3, sull'eliminazione delle ineguaglianze tra uomini e donne; gli articoli 136 e 137, che perseguono, in particolare, la lotta contro l'emarginazione; l'articolo 141, che ribadisce l'obiettivo della parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, insistendo sia sull'aspetto della retribuzione che su quello delle condizioni di lavoro.
- L'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea approvata il 4 novembre 2000, cui rinvia il Trattato di Lisbona, che entrerà in vigore il 1° dicembre 2009, vieta "qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali";
- la Comunicazione della Commissione Europea denominata "Strategia quadro per la non discriminazione e per la parità di opportunità per tutti" e le Decisioni del Consiglio e del Parlamento europeo che hanno istituito l'"Anno europeo della parità di opportunità per tutti, verso una società più giusta-2007" (Decisione n. 771/2006/CEE), l'"Anno europeo del dialogo interculturale-2008 (Decisione n. 1983/2006/EC) e l'"Anno europeo della lotta alla povertà e all'esclusione sociale-2010" (Decisione n. 1098/2008/CE) che intende promuovere una società che favorisca le pari opportunità;
- Il Libro Verde del maggio 2004 della Commissione Europea che stabilisce che i principi di parità di trattamento e non discriminazione siano al centro del modello sociale europeo rappresentando i valori fondamentali dell'individuo;
- Il Parere del Comitato delle Regioni (2009/C 211/12) "non discriminazione, pari opportunità e applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone" che ribadisce il reale bisogno di integrazione orizzontale della non discriminazione, possibile soltanto attraverso il coinvolgimento degli enti regionali;
- la Legge 654/1975, "Ratifica ed esecuzione della convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale";
- Vista la Legge 25 giugno 1993, n. 205 "Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa";
- Visti i Decreti Legislativi n.215 e n.216 del 2003, recentemente integrati con Legge 101/2008 in recepimento di sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità Europee) che hanno recepito le Direttive CE 43/2000 che attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e 78/2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro;
- Il "Testo Unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" (D.Lgs 25 luglio 1998 n°286) che afferma che: "le Regioni, in collaborazione con le Province e con i Comuni, con le associazioni di immigrati e del volontariato sociale [...] predispongono centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per gli stranieri, vittime di discriminazioni per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi";

- Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 dicembre 2003 recante "Costituzione e organizzazione interna dell'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni di cui all'art. 29 della legge comunitaria 1 marzo 2002, n. 39;
- Lo Statuto della Regione

Tutto ciò premesso le Parti sottoscrivono e convengono quanto segue:

Il protocollo d'intesa è indirizzato a supportare la creazione e l'implementazione di un Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni con il compito di occuparsi di:

- a. *Prevenzione delle discriminazioni: ovvero azioni promosse al fine di impedire il generarsi o il perdurare di comportamenti e atteggiamenti discriminatori che incidano sul patrimonio culturale e valoriale di tutte/i, e azioni volte alla condivisione e diffusione di buone pratiche sul territorio.*
- b. *Contrasto alle discriminazioni e assistenza alle vittime: attraverso la rimozione alla base di condizioni che producono discriminazione e la promozione di azioni positive per l'eliminazione dello svantaggio, anche attraverso il supporto delle vittime di discriminazioni.*
- c. *Monitoraggio: del fenomeno delle discriminazioni attraverso la sua costante osservazione sul territorio, coinvolgendo i soggetti istituzionali e del mondo associativo che in vario modo già si occupano o potrebbero occuparsi di prevenzione, contrasto, assistenza alle vittime di discriminazioni.*

Il Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni si farà carico di:

- *implementare l'azione di prevenzione, contrasto e assistenza alle vittime e monitoraggio delle discriminazioni basate su appartenenza di genere o identità di genere, orientamenti sessuali, razza o origine etnica o geografica o nazionalità, condizioni di disabilità, età, religione o convinzioni personali;*
- *creare la Rete regionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e l'assistenza alle vittime delle discriminazioni, tenendo conto del tessuto di istituzioni, associazioni e organizzazioni già impegnate in tale ambito, valorizzandone le competenze e favorendo le sinergie possibili.*

Impegni delle Parti firmatarie per la strutturazione, monitoraggio e valutazione della realizzazione dell'intesa:

1. Con la firma del protocollo la Regione provvederà 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 regionale;*
- *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 impegnati nella prevenzione, contrasto, assistenza alle vittime di discriminazione e monitoraggio del fenomeno anche grazie alla valorizzazione e diffusione delle competenze maturate dall'UNAR;*
- *curare la pubblicazione e la diffusione dei rapporti periodici che verranno prodotti dal Centro di coordinamento regionale contro le discriminazioni e sulle azioni di contrasto e promuovere ricerche sul fenomeno.*

2. Con la firma del protocollo il Dipartimento Pari Opportunità – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali si impegna a:

- *Contribuire alla costruzione e promozione del Centro regionale e delle sue attività sul territorio di competenza;*
- *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 statistico-interpretativa dei dati compatibile con il sistema approntato dall'UNAR;*
- *Favorire la collaborazione con il Centro regionale sui casi di discriminazione segnalati sul territorio di competenza;*
- *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 di discriminazione e monitoraggio del fenomeno;*
- *Mettere a disposizione del Centro regionale dati e informazioni inerenti l'evoluzione del fenomeno.*

2. Inoltre i soggetti sottoscrittori si impegnano a:

- *definire e promuovere annualmente – a partire dalla Settimana contro la violenza nelle Scuole e dalla Settimana d'azione contro il Razzismo - iniziative congiunte di sensibilizzazione sui temi dell'anti-discriminazione con particolare riferimento al mondo giovanile, a quello sportivo e alle scuole;*
- *partecipare, con il coinvolgimento anche degli altri soggetti pubblici e privati interessati, a bandi e programmi nazionali ed europei in materia di lotta alle discriminazioni;*
- *collaborare a iniziative di formazione finalizzate ad una migliore conoscenza degli strumenti normativi e delle strategie di contrasto e prevenzione delle situazioni di discriminazione;*
- *realizzare momenti costanti di formazione e aggiornamento rivolti ad operatori della Regione e delle Aziende e Società regionali;*
- *organizzare iniziative periodiche di incontro con le associazioni iscritte al Registro di cui all'articolo 6 del Decreto Legislativo 215/2003 aventi sede ed operanti nel territorio regionale, nonché con le altre associazioni operanti nel settore delle discriminazioni.*

3. Per il monitoraggio del presente protocollo, per la progettazione delle iniziative, il confronto e lo scambio di informazioni, la promozione di strategie di intervento congiunte e la promozione di buone prassi è istituito un tavolo tecnico di coordinamento composto da n. 4 membri, di cui 2 designati dalla Regione Lazio e 2 dal Dipartimento per le Pari Opportunità – Ufficio Nazionale antidiscriminazioni razziali, che verrà successivamente formalizzato.

4. Il comitato, che svolge le proprie funzioni a titolo gratuito e si riunisce con cadenza bimestrale, ha i seguenti compiti:

- *contribuire alla redazione del progetto per la costituzione e il funzionamento dell'istituendo Centro;*
- *coinvolgere, nell'ambito delle attività del Centro, le parti sociali e le figure istituzionali ritenute più opportune (es: difensori civici, consigliere per le pari opportunità, Consulte locali, URP, giudici di pace,*

patronati, centri antiviolenza, associazioni di migranti e di tutela dei diritti, associazioni iscritte al registro regionale, associazioni di donne migranti, organizzazioni per la tutela dei diritti dei disabili, delle persone anziane, delle persone LGBT etc.);

- *programmare le attività comuni previste dal presente protocollo;*
- *sottoporre a verifica periodica i contenuti e gli effetti del presente protocollo;*
- *diffondere i contenuti della presente intesa a livello locale, regionale e nazionale promuovendone la coerente realizzazione.*

5. La durata del presente Protocollo è di 3 anni a partire dalla data di firma dello stesso e rinnovabile su accordo delle parti.

Attraverso la sottoscrizione di tali accordi UNAR intende entro il 2013:

- 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”.

Scheda - Il progetto “Rete delle Antenne Territoriali per la prevenzione ed il contrasto della discriminazione razziale”.

Con il presente progetto si intende mettere in rete e promuovere modelli di Centri ed osservatori contro le discriminazioni che, a partire da una valorizzazione delle migliori esperienze europee e nazionali, e dallo stato di attuazione della normativa comunitaria e nazionale in materia di contrasto alle discriminazioni, pervengano ad un monitoraggio sistematico delle discriminazioni a livello nazionale e al trattamento locale e nazionale dei casi di discriminazione.

A tal fine il progetto intende procedere sulla base di una azione di monitoraggio, gruppi di lavoro interistituzionali, seminariale e formativa:

A) Mappatura dei territori

Una ricerca sulle realtà istituzionali esistenti (Centri ed Osservatori regionali, provinciali e comunali) effettuerà 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, avvierà 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 produrrà 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.

B) Gruppi di lavoro interistituzionali

Sulla base della mappatura dei territori verranno avviati Gruppi di lavoro interistituzionali, coordinati dall'UNAR in collaborazione con il Centro contro le Discriminazioni della Regione Emilia-Romagna, che operino 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 costituende. 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.

C) 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;*

D) 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.

E) 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.

E) GLI INDICI TERRITORIALI DI DISCRIMINAZIONE

Definizione di indici territoriali e di un set di indicatori per avviare una misurazione omogenea dei fenomeni di discriminazione razziale sul territorio nazionale e l'indagine statistica sulle discriminazioni razziali, per orientamento sessuale e genere;

La ricerca sulla Discriminazione Etnica e Razziale (DER) ha lo scopo di addivenire ad una delimitazione del fenomeno della discriminazione sia in via “definitoria” che attraverso l’individuazione di strumenti (indicatori) per misurare il fenomeno stesso.

La costruzione di un set di indicatori consente di:

- Indagare sulle forme e le cause della discriminazione;
- Confrontare il fenomeno nel tempo;
- Definire strumenti diagnostici (es. quali sono i gruppi più svantaggiati, quali pratiche discriminatorie esistono);
- Provvedere alle basi per adottare politiche per combattere la discriminazione e valutarne gli impatti.
- Misurare la diversa dislocazione dei fenomeni sul territorio nazionale, fornendo elementi fondamentali di ordine quantitativo e qualitativo per mettere in condizioni sia l’UNAR che le Amministrazioni locali di definire adeguate politiche di prevenzione, rimozione e contrasto;
- Valorizzare il ruolo svolto dalle reti territoriali antidiscriminazioni promosse da UNAR.

L’indagine sulla Discriminazione Etnica e Razziale (DER), avviata da UNAR nell’ottobre 2009 mediante apposita procedura di evidenza pubblica, si propone, pertanto, una valutazione approfondita delle attuali metodologie utilizzate per una vasta gamma di situazioni nelle quali la discriminazione si può verificare, un modello innovativo di misurazione e la formulazione di raccomandazioni sul modo di gestirne al meglio i diversi effetti, di breve, medio e lungo periodo. Più in particolare si propone l’identificazione e l’implementazione sperimentale di un sistema di indicatori qualitativi e quantitativi funzionale alla rappresentazione, alla prevenzione e alla rimozione di atteggiamenti, comportamenti e pratiche discriminatorie nei confronti di portatori di diversità .

Gli obiettivi specifici della ricerca saranno, pertanto:

- Definizione di un set di indicatori rappresentativo della DER
- Identificazione di processi e strumenti di diagnostica;
- Elaborazione di strumenti di facilitazione per le adozioni da parte delle amministrazioni pubbliche e delle imprese;
- Messa a punto di un sistema di monitoraggio delle azioni di contrasto delle discriminazioni razziali
- Stesura di un piano di fattibilità di un centro di ricerca permanente per il monitoraggio e il contrasto della DER in Italia

Individuati i luoghi e le situazioni di discriminazione il passo successivo è quello di individuare le metodologie per la misurazione del fenomeno discriminatorio e per la definizione di indicatori.

A tal fine si farà riferimento a:

- Un Inventario di leggi e best practice per fronteggiare la discriminazione.
- Indagini desk sia su fonti nazionali che internazionali per analizzare statistiche ufficiali ove disponibili, stime statistiche indirette e studi in tema di discriminazione.
- Analisi di Complainants rilevate attraverso il contact center dell'UNAR e le associazioni e degli enti che operano nella lotta alla DER
- Analisi delle sentenze giudiziarie in materia. di DER.
- Focus group: con l'obiettivo di approfondire, le forme più salienti di discriminazione e mettere a punto strumenti conoscitivi idonei a definire il fenomeno discriminatorio e progettare questionari per la rilevazione dello stesso.
- Sondaggi ed interviste dirette di tipo quali-quantitativo su campioni pilota si propone di sperimentare e mettere a punto gli strumenti di rilevazione e gli indicatori stessi definiti nelle fasi precedenti in aree dove è forte la concentrazione di soggetti appartenenti a razze o etnie diverse e in alcuni tra i settori come lavoro, educazione, economia, sanità assistenza in cui il fenomeno è più frequente

I risultati attesi riguarderanno:

- Messa a punto di una definizione operativa della DER;
- Definizione di un set di indicatori per la misurazione della DER;
- Proposta di una metodologia di rilevazione e analisi del fenomeno DER e di guidelines per il suo utilizzo
- Repertorio delle migliori prassi di contrasto per tipologia di pratica discriminatoria;
- Rapporto di ricerca sui risultati dei Focus group e delle Indagini pilota quali-quantitative;
- Identificazione di competenze e percorsi formativi per fronteggiare la DER;
- Progetto di un sistema di monitoraggio della DER e delle azioni positive di contrasto;
- Piano di fattibilità per la istituzione di un centro di ricerca permanente.

Sempre 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 multiscopo 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 partite le prime 1.500 interviste (indagine pilota) a persone di 14 anni e più. Per il 2010 è prevista la realizzazione di 10.000 interviste (indagine definitiva) a persone di 14 anni e più e per il 2011 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 una adeguata valutazione dei fenomeni discriminatori dal punto di vista quantitativo per comprenderne le dinamiche e valutarne gli effetti.

F) I FOCUS SU GIOVANI E DONNE

GIOVANI E RAZZISMO. Realizzazione dei "Campus non violenza" e costituzione di un network giovanile contro le discriminazioni razziali (NE.A.R. TO UNAR).

La lotta alla discriminazione è stata designata sin dal 2001, al varo del "Libro bianco sulla gioventù" come una priorità da perseguire per gli stati membri, un invito a lavorare per un piano d'azione comune volto a rafforzare i giovani nel loro impegno contro il razzismo, la xenofobia, l'antisemitismo, l'intolleranza a tutte le forme di discriminazione.

L'Italia in questo senso vanta esperienze isolate, sporadiche e disomogenee di progetti orientati a sviluppare concretamente una cultura dell'integrazione nelle giovani generazioni.

In quest'ottica l'UNAR, in qualità di istituzione nazionale preposta alla lotta al razzismo ha inteso promuovere una campagna di sensibilizzazione su tutto il territorio italiano finalizzata alla nascita e allo sviluppo di un network giovanile della non discriminazione di seguito chiamata Near (Network Antidiscriminazione Razziale). Si tratta di una vera e propria rete operativa di ragazzi e ragazze sotto i 25 anni formata *ad hoc* per diventare l'agente attivo della diffusione e propagazione della cultura e delle normative sui temi della non violenza e non discriminazione, della prevenzione dei fenomeni, e della promozione di tutte le attività e iniziative messe in campo da UNAR e DPO.

L'idea di fondo è quella di realizzare una campagna che coinvolga direttamente i giovani nell'esercizio di una cittadinanza attiva, consapevole e responsabile.

Agire sui giovani significa, infatti, porsi in una duplice prospettiva: quella del cambiamento, che investe sulle nuove generazioni guardando agli adulti di domani, e quella della prevenzione che indaga il presente per contrastarne degenerazioni, pregiudizi, intolleranze.

Basti pensare all'inquietante fotografia emersa da una ricerca di Gfk Eurisko per conto dell'Osservatorio permanente Giovani-Editori secondo cui ben sei *teenager* su dieci, in Italia, non vogliono gli immigrati. Sono il 58% quelli che nella presenza dello straniero vedono una minaccia per il proprio lavoro o che hanno paura che aumentino scippi, violenze, piccoli crimini, ma anche la mafia. Peggio degli adulti: laddove la percentuale contraria alla presenza di stranieri cala al 41%.

Di contro, è assai più rassicurante, l'affresco del mondo di chi, tra i giovani, partecipa al progetto *Quotidiano in Classe*, l'iniziativa che punta a fare crescere i giovani attraverso la lettura dei quotidiani affiancati da docenti e formatori. Il giornale dunque risulta essere un possibile antidoto alla paura dell'altro, del diverso da sé. Uno strumento valido che dimostra come, attraverso iniziative concrete, sia possibile intervenire sui giovani eliminando paure e prevenzioni perlopiù fondate su stereotipi, disinformazione, allarmismo sociale.

In quest'ottica il progetto Near che punta allo sviluppo del senso civico dei giovani cittadini si candida a raccogliere la sfida di abbattere gli stereotipi nella popolazione più giovane innescando un processo virtuoso a catena nelle scuole, nelle università, nei luoghi di aggregazione giovanile.

Scheda - Il Progetto NE.A.R. To UNAR

Partendo dal progetto "Campus non Violenza" promosso dall'UNAR nell'ambito della prima settimana contro la violenza (istituita con protocollo tra Ministero dell'Università e Ricerca e Il Dipartimento per le Pari Opportunità) si vuole proporre la realizzazione di un percorso di costituzione di una rete di volontariato giovanile contro le discriminazioni razziali rivolto a ragazze e ragazzi dai 18 ai 25 anni.

L'obiettivo finale è quello di avere una rete di sensori sul territorio in grado di:

- *promuovere nei ragazzi coinvolti una presa di coscienza circa le regole che sono alla base della convivenza civile attraverso percorsi di formazione innovativi, l'utilizzo di blog e socialnetwork, la condivisione di informazioni, conoscenze, esperienze volte all'abbattimento dei pregiudizi (borse di studio, concorsi artistici, iniziative di mobilità in Italia e all'estero, occasioni di viaggio e contatto con realtà e contesti diversi dal proprio, meeting, eventi e tanto altro);*
- *sostenere la cultura della non violenza e della non discriminazione presso i giovani attraverso la formazione informale e quella tra pari (peer education);*
- *favorire la conoscenza diretta della normativa antidiscriminatoria e l'emersione del fenomeno del razzismo tra la popolazione giovanile;*
- *costruire un strumento di diffusione e animazione territoriale delle iniziative e attività promosse da Unar e Dpo.*

Fase preparatoria

a) Individuazione del primo network di volontari (250/300 ragazze/i)

Il progetto verrà presentato ufficialmente il 15 marzo 2010 nel corso dell'evento conclusivo del Campus Non Violenza e in coincidenza con l'apertura della Settimana d'azione contro il razzismo.

In quell'occasione agli oltre 250 ragazzi e ragazze che avranno partecipato ai campus verrà proposta l'opportunità di entrare di diritto come fondatori del progetto sottoscrivendo una scheda di adesione e il vademecum del volontario, ovvero il documento conclusivo dei campus. Ai 250 ragazzi nelle settimane successive si uniranno altri giovani che verranno individuati in particolare nelle Regioni Obiettivo Convergenza con il supporto di associazioni, agenzie e stakeholder territoriali.

La fase di recruitment (che continuerà comunque ad essere aperta per tutto il corso del progetto) si concluderà entro la fine del mese di aprile.

In questo periodo tutti i ragazzi continueranno ad essere informati e stimolati a partecipare all'interno di piattaforme web based, forum ma soprattutto socialnetwork come facebook, twitter, friendfeed, animati con contenuti pensati ad hoc per il target.

b) Formazione specifica

All'inizio del mese di maggio il network verrà riunito per una tre giorni intensiva di formazione sui temi legati alla non discriminazione. La formazione verrà svolta da animatori esperti di politiche giovanili. Verranno affrontati (con tecniche più coinvolgenti rispetto a semplici lezioni frontali) tutti gli aspetti relativi alle normative inerenti l'immigrazione e la discriminazione, con una panoramica giuridico-statistica-sociologica del fenomeno migratorio in Italia, le buone pratiche sperimentate in altri contesti europei, le strategie di gestione del conflitto interculturale.

c) Il Kit Near

Alla fine della tre giorni a ciascun volontario del network verrà consegnato il "Kit della rete Near". Il Kit conterrà:

- un hard disk portatile (una penna o un braccialetto usb o un i-pod, a seconda del budget a disposizione) con incluso tutto il materiale delle lezioni e in particolare una guida alla normativa in materia di non discriminazione e il glossario della non discriminazione scritto e pensato con un linguaggio e un formato adatto al target;
- il vademecum del volontario;
- magliette e gadget identificativi della rete.

Sviluppo e promozione del progetto

Alla fine del percorso formativo i volontari saranno pronti a diventare i sensori attivi del network. Sul portale on line dedicato al progetto verrà rappresentata una mappa dell'Italia con la geolocalizzazione delle "antenne" che assurgeranno così a veri e propri referenti territoriali del Near. I giovani saranno stimolati e supportati ad organizzare a loro volta delle iniziative di formazione sul modello di quelle ricevute con l'obiettivo di ampliare la rete all'interno di scuole, università, associazioni, centri di aggregazione giovanili.

Il successo delle iniziative sarà "premiato" con un sistema di opportunità rivolte ai volontari che si contraddistinguono per maggiore impegno, presenza sul territorio, risultati, come ad esempio:

a) Borse di studio e stage in Italia e all'estero su temi legati alla non violenza e non discriminazione

Le iniziative potranno essere organizzate in collaborazione con l'Unione Europea, l'Agenzia Nazionale dei Giovani, Istituzioni Internazionali come lo SVE (Servizio Volontario Europeo), enti come il Progetto Intercultura, che da anni si occupano di scambi culturali, di campi di volontariato all'estero, di integrazione culturale.

b) Il Camper della Non Violenza

Gruppi di giovani saranno protagonisti di uno o più viaggi in camper alla scoperta di forme e modelli di integrazione. I giovani che partiranno dovranno aver preventivamente stilato un percorso di viaggio che li porti ad essere veri e propri reporter di buone pratiche e buoni esempi di integrazione. Dotati, di telecamere, videofonini e connessioni a internet, i reporter sui camper Near racconteranno in diretta giorno dopo giorno con parole e immagini tutte le tappe percorse.

c) Concorso di idee

Gruppi di giovani under 30 (di cui almeno il 50% iscritti al Near) potranno unirsi in associazione per realizzare sui loro territori e con il supporto delle istituzioni locali progetti integrati per la lotta e la prevenzione all'antirazzismo. L'obbiettivo è quello di promuovere azioni trasversali che vadano dallo sviluppo di forme di aggregazione giovanile tanto più importanti in territori spesso sprovvisti di luoghi di socialità, alla possibile realizzazione di progetti territoriali finalizzati a nuove opportunità di crescita e anche occupazione.

e) Eventi

I volontari del network potranno candidarsi ad attività di supporto (che verranno "rimborsate" con crediti curriculari, rimborsi spesa, stage) all'organizzazione di meeting ed eventi promossi dall'Unar, per tutte le attività connesse: dalla pianificazione al marketing dell'evento, dall'ideazione al budget, dall'organizzazione all'ufficio stampa.

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 presenza 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.

G) FORZE SOCIALI E MONDO DEL LAVORO

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 2009 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 u.s. 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. e da Confartigianato, Confapi e Confindustria è stato aperto di comune accordo ad ulteriori organizzazioni datoriali (Lega Cooperative, Confcooperative, Coldiretti, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio) con le quali, è stata prevista la sottoscrizione di un nuovo documento.

Scheda – Il Protocollo di intesa con le OO.SS. e le Parti datoriali

VISTO

Il Libro Verde "Uguaglianza e non discriminazione nell'Unione europea allargata" della Commissione Europea, Direzione Generale Occupazione, Affari Sociali e Pari Opportunità, pubblicato nel maggio 2004;

la Direttiva comunitaria 2000/43/CE relativa al principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;

il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 di recepimento della citata Direttiva, il quale ha previsto in particolare l'istituzione di un apposito Ufficio per la promozione della parità di trattamento, più brevemente denominato UNAR;

il Protocollo sottoscritto in data 18 ottobre 2005 da UNAR, Organizzazioni sindacali e datoriali ...

CONSIDERATO CHE

studi di settore ed indagini statistiche rilevano all'interno delle aziende una quota crescente di manodopera straniera composta da lavoratori e lavoratrici appartenenti a diverse origini etniche, portatori di differenti culture e tradizioni;

dai dati disponibili emerge altresì una crescente partecipazione delle persone straniere alla vita sindacale, con circa 880.000 iscrizioni nel 2008 e un numero sempre più alto di imprese straniere, pari a 187.466;

rispetto alla data di sottoscrizione del precedente protocollo i fenomeni di discriminazione razziale, come anche evidenziato dalle Relazioni e dai dati in possesso dell'UNAR hanno subito mutamenti, dovuti anche all'aggravarsi della crisi economica, sia di tipo quantitativo che qualitativo e che pertanto si rende necessario, nell'ambito dell'attuale fase di rafforzamento e sviluppo delle attività dell'Ufficio, definire in maniera condivisa e partecipata nuove strategie di intervento, in particolare - ma non solo - nei luoghi di lavoro, contribuendo così a rafforzare il ruolo ed il mandato istituzionale di UNAR rispetto all'insorgenza di qualsivoglia forma di discriminazione indiretta contraria ai principi di uguaglianza sanciti dall'art. 2 del Testo Unico sull'immigrazione (in particolare i commi 1 e 2 dell'art. 2) dal Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 (artt. 1 e 2) e dalla direttiva 2000/43/CE

l'ambiente di lavoro costituisce uno dei principali luoghi dove, grazie anche al coinvolgimento delle Organizzazioni datoriali e delle parti sociali, possono trovare spazio delle dinamiche di interrelazioni multi-etniche e multirazziale basate sulle relazioni dirette che mirino al riconoscimento di pari opportunità e concorrano ad un'effettiva integrazione dei lavoratori stranieri in Italia;

le Organizzazioni sindacali, quali formazioni sociali intermedie, svolgendo un ruolo di presidio democratico e di garanzia all'interno delle aziende e tra gli stessi lavoratori, possono dare il proprio qualificato contributo per diffondere, insieme ai soggetti istituzionali preposti, una cultura di integrazione e di non discriminazione;

RITENUTO DI CONDIVIDERE

- l'interesse alla promozione del valore della "diversità culturale" nel contesto lavorativo ed alla formazione di un management che sia in grado di rapportarsi in maniera consapevole ed equa al lavoratore evitando forme di esclusione o di discriminazione, aderendo, dunque, ad una cultura d'integrazione ed inclusione;

- il principio di volontarietà che informa le iniziative e le azioni positive che verranno assunte in questo settore;

- il principio di non imposizione o di controllo del comportamento delle rappresentanze sindacali e dell'attività delle imprese né tanto meno di condizionare la libera contrattazione tra le parti, ma piuttosto di voler promuovere

comportamenti socialmente responsabili in materia di contrasto ai fenomeni di discriminazione razziale ed etnica;

- l'attività di promozione e sviluppo, posta in essere da UNAR, di una rete di osservatori regionali per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni in riferimento a quanto previsto dall'articolo 44 comma 12 del D.Lgs. 286/1998 e s.m.i.

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO

L'UNAR si impegna

- costituire una cabina di regia insieme alle parti sociali nazionali con funzioni di:
 - indirizzo, coordinamento e monitoraggio delle attività oggetto del Protocollo;
 - consultazione periodica sulle attività svolte da UNAR;
 - promozione dello sviluppo di analoghe iniziative a livello territoriale previa la necessaria condivisione e coinvolgimento delle rispettive articolazioni periferiche delle parti sociali;
- diffondere la massima conoscenza degli strumenti normativi ed amministrativi di tutela della parità di trattamento e di contrasto alle discriminazioni su base etnica e razziale nel mondo del lavoro e a predisporre, in relazione alle proprie competenze istituzionali e alla disponibilità delle risorse, una serie di interventi in tale ambito;
- Segnalare alle competenti autorità ogni caso di discriminazione diretta ed indiretta, al fine di rimuovere le cause e gli effetti delle stesse;
- promuovere iniziative di formazione e di informazione nel mondo produttivo sulle opportunità di tutela contro ogni forma di discriminazione razziale anche predisponendo percorsi formativi per il migliore utilizzo delle risorse nazionali ed europee nonché valorizzando a tal fine gli strumenti messi a disposizione dai contratti collettivi;
- assegnare riconoscimenti pubblici a soggetti del mondo economico e produttivo ed alle rappresentanze sindacali particolarmente impegnati nella creazione di una cultura di convivenza interculturale e di pari opportunità;
- realizzare iniziative di sensibilizzazione e di promozione di azioni positive, in accordo con le parti sociali e con il coinvolgimento delle strutture a livello territoriale, anche nell'ambito dell'obiettivo 4.2 del PON GAS FSE – Regioni Obiettivo Convergenza;
- riunire, le parti sociali firmatarie del protocollo, con cadenza minima trimestrale.

Le Organizzazioni sindacali C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., U.G.L. si impegnano a:

- favorire una maggiore conoscenza tra i propri rappresentanti, nonché tra gli stessi lavoratori, degli strumenti normativi ed amministrativi di tutela contro ogni forma di discriminazione razziale ed etnica;
- permettere all'UNAR, attraverso i propri rappresentanti, la registrazione di ogni caso di discriminazione su base etnica e razziale riscontrato nei luoghi di lavoro, inviandone segnalazione alle autorità competenti;
- sensibilizzare le proprie articolazioni territoriali alla partecipazione alle attività degli osservatori regionali di cui al comma 12 dell'articolo 44 del T.U. sull'Immigrazione promossi da UNAR mediante appositi protocolli di intesa con le Regioni e gli Enti locali;
- favorire nel mondo produttivo l'instaurarsi di un proficuo clima aziendale che tenga nell'opportuna considerazione le esigenze connesse con le specificità culturali dei lavoratori;

- *collaborare con l'UNAR e le organizzazioni datoriali alla elaborazione e realizzazione di campagne di informazione e all'elaborazione di percorsi di formazione per i lavoratori ed il management delle aziende.*

Le Organizzazioni datoriali: Confindustria, Confartigianato, Confapi, CNA, Confcooperative, Legacoop, Coldiretti, Confagricoltura, Confcommercio, Confesercenti, si impegnano a:

- *favorire nel mondo produttivo l'instaurarsi di un proficuo clima aziendale che tenga in considerazione le esigenze connesse alle specificità culturali dei lavoratori sviluppando una cultura delle parità di trattamento nella gestione delle risorse umane e, in particolare, nella selezione, retribuzione ed avanzamento di carriera;*
- *promuovere e sostenere progetti ed azioni positive, favorendo lo scambio di informazioni e buone prassi, volte a prevenire il formarsi di comportamenti discriminatori;*
- *collaborare con l'UNAR all'elaborazione e realizzazione di campagne informative nonché di iniziative di informazione e formazione, anche attraverso l'utilizzo delle risorse messe a disposizione dai programmi nazionali ed europei in materia di lotta alle discriminazioni;*
- *sensibilizzare le proprie articolazioni territoriali alla partecipazione alle attività degli osservatori regionali di cui al comma 12 dell'articolo 44 del T.U. sull'Immigrazione promossi da UNAR mediante appositi protocolli di intesa con le Regioni e gli Enti locali;*
- *valorizzare, in collaborazione con l'UNAR, le esperienze positive realizzate, anche a livello regionale e locale, al fine di promuovere le migliori pratiche in materia di integrazione.*

Il presente protocollo è aperto all'adesione di altre organizzazioni sindacali e datoriali adeguatamente rappresentative e di rilievo nazionale, previo consenso dei soggetti qui firmatari.

Primo Premio Nazionale per le buone pratiche in tema di integrazione dei lavoratori stranieri

La Commissione Europea, ha inserito il tema della Responsabilità Sociale delle Imprese (CSR – *Corporate Social Responsibility*) tra le attività che intende sviluppare nell'ambito delle proprie competenze ed ha invitato gli Stati Membri a farsi promotori della sensibilizzazione e dello sviluppo della CSR nelle proprie realtà territoriali.

Nel 2008, con un articolo pubblicato sul giornale di Confindustria, "Quale Impresa", l'UNAR ha lanciato il 1° Premio Nazionale per realizzare una ricognizione delle buone pratiche adottate nei luoghi di lavoro sul tema della convivenza interetnica e dell'inclusione sociale. Scopo dell'indagine è stato quello di far conoscere le politiche di gestione di quelle aziende che si sono contraddistinte nelle attività di integrazione multietnica e di valorizzazione delle diversità culturali. Il test di autovalutazione, che è stato compilato per poter partecipare al 1° Premio Nazionale, ha voluto fornire agli imprenditori sensibili alle problematiche dell'integrazione un semplice ed efficace strumento per la valutazione del livello di integrazione e valorizzazione delle diversità realizzato in ambito aziendale. Questo test, inoltre

è servito all'UNAR sia per far emergere e rendere pubbliche le esperienze positive, sia per valutare se le misure adottate, promosse e messe in atto sono state adeguate ai fini della partecipazione al "Premio".

Hanno partecipato al 1° Premio Nazionale 25 aziende suddivise in tre categorie distinte in piccole, medie e grandi imprese. La Commissione di valutazione che si è riunita il 5 febbraio 2009 è stata composta dai firmatari del protocollo d'intesa con cui dal 2005 si è collaborato per diffondere, sia tra le parti sindacali (CGIL, CISL, UIL ed UGL) che datoriali (Confindustria e Confartigianato), la massima conoscenza degli strumenti normativi ed amministrativi di tutela della parità di trattamento e di contrasto alle discriminazioni su base etnica e razziale nel mondo del lavoro.

A conclusione di tale indagine sono stati assegnati a Milano, il 27 ottobre 2009, nella sede della Banca Popolare di Milano, con una cerimonia pubblica dal titolo "Diversity Management: un valore per l'azienda" i tre premi finali per le buone pratiche aziendali.

Toolkit multiculturale "La Multiculturalità per l'impresa"

Nell'ambito dell'Anno Europeo del Dialogo Interculturale (2008), un gruppo di aziende: Autogrill, Banca Popolare di Milano, Costa Crociere, IBM, L'Oreal e Pirelli hanno proposto un contributo per la gestione multiculturale dell'impresa, presentando le proprie best practices per una diffusione di una cultura aziendale improntata all'inclusione sociale. I contributi hanno esplorato le modalità con cui il dialogo interculturale può essere fondamentale per mantenere la competitività delle imprese, che operano in contesti globalizzati. Per questo si è parlato di come gestire i clienti di culture diverse, come offrire prodotti adatti ad un pubblico multiculturale, come gestire il proprio personale ed i fornitori, considerando la loro appartenenza a culture diverse. L'UNAR, in collaborazione con Sodalitas e le aziende promotrici, ha lavorato alla stesura di un toolkit "La Multiculturalità per l'impresa", che rappresenta un ulteriore strumento di Corporate Social Responsibility da diffondere nelle aziende italiane. Con i seguenti obiettivi:

- Raccogliere e condividere le esperienze delle imprese partecipanti al progetto nella gestione della multiculturalità. Le imprese che sono state coinvolte sono medie e grandi aziende, oltre che imprese sociali;

- promuovere, attraverso la diffusione delle best practices, una cultura dell'inclusione, mostrando come l'attenzione alla dimensione multiculturale possa tradursi in una leva competitiva per le aziende;
- promuovere la realizzazione di un sito web dedicato alla Multiculturalità per l'impresa.
- Realizzare un Catalogo che raccolga le *best practices* delle imprese e che dia alcune indicazioni utili a tutte le imprese intenzionate ad occuparsi del tema
- Realizzare, se necessario, una ricerca per esplorare aspetti non ancora studiati in modo approfondito.

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.

Il *Career Forum* “Diversità al Lavoro” nella seconda edizione organizzata il 2 aprile 2009, nella sede di L'Oreal, nella terza edizione organizzata per la prima volta a Roma, nella sede della Microsoft, nel novembre del 2009 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*.

H) COMITATI E ORGANISMI DEL T.U. SULL’IMMIGRAZIONE

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 2009 (azioni 2, 6 ed 8, relative al contrasto della duplice discriminazione delle donne immigrate, e alla costruzione di reti territoriali anti discriminazioni) per un importo pari ad euro 750.000,00.

In relazione alle specifiche attività di prevenzione e contrasto delle discriminazioni razziali da definire nel redigendo Programma 2010, si evidenziano di seguito le priorità che questo Ufficio ha formalmente proposto nell’ambito delle azioni già previste dal FEI:

1. All’interno dell’azione 1:
 - a. implementazione del Protocollo di intesa, firmato nel 2005 fra l’UNAR e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL e UGL, con un progetto di formazione e sensibilizzazione, rivolta ai rappresentanti sindacali di origine straniera, per prevenire i rischi di discriminazione e conflittualità su base etnico, mirato al positivo inserimento degli stranieri nella società, riguardante i diritti e doveri dei cittadini migranti, per promuovere la cultura della legalità del e nel lavoro, diffondendo la cultura del rispetto delle regole dei diritti individuali e collettivi per i “nuovi cittadini” che vivono, lavorano e studiano nel nostro Paese;
 - b. promozione di iniziative di integrazione che siano rivolte non solo ai cittadini stranieri, ma anche ai cittadini italiani con lo scopo di rimuovere i pregiudizi razziali nei luoghi di lavoro;
2. All’interno dell’azione 3: Costituzione presso l’Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali di un Osservatorio per il monitoraggio dei fenomeni discriminatori nei media e sul web, e l’individuazione di modalità e strumenti di monitoraggio sistematico e standardizzato dei nuovi media. Tale attività prevederà, in particolare, l’inserimento

- strutturato delle segnalazioni dei fenomeni discriminatori rilevati all'interno del Contact Center UNAR e la relativa trattazione secondo procedure analoghe a quelle previste per le segnalazioni on line;
3. All'interno dell'azione 4: Sperimentazione sul territorio di forme di sostegno diretto alle vittime di discriminazione attraverso l'istituzione di un fondo di solidarietà finalizzato anche 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;
 4. All'interno dell'azione 5: Promozione di iniziative che contribuiscano a sostenere e valorizzare esperienze di associazionismo direttamente promosse dalle comunità straniere al fine di agevolare la diffusione e la conoscenza della normativa vigente, facilitando l'integrazione delle comunità stesse nel contesto sociale e istituzionale locale;
 5. All'interno dell'azione 8: Sviluppo nell'ambito dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali di una rete territoriale di centri ed osservatori regionali, provinciali e comunali per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni razziali ai sensi dell'articolo 44 del T.U. sull'Immigrazione.

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.

Nel 2009 l'UNAR ha contribuito attivamente allo svolgimento delle funzioni dell'ONC.

3. 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.

Di seguito una descrizione dettagliata degli organismi e comitati cui partecipa UNAR.

A) AMBITO NAZIONI UNITE

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 2009 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.

Il dossier più rilevante, che ha caratterizzato i lavori del CIDU nel corso del 2009 è costituito dal procedimento di Revisione Periodica Universale del Consiglio dei Diritti Umani delle Nazioni Unite che ha interessato il nostro Paese, chiamato a predisporre un Rapporto nazionale da discutere a Ginevra nei primi mesi del 2010.

La preparazione del Rapporto ha visto impegnati tutti i componenti del CIDU al fine di delineare un quadro sintetico ma esaustivo della situazione dei diritti umani nel nostro Paese, coinvolgendo anche esponenti della società civile chiamati a partecipare al processo di preparazione del Rapporto italiano tramite audizioni ed incontri con i membri del Comitato stesso.

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.

B) AMBITO UNIONE EUROPEA E CONSIGLIO D'EUROPA

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.

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, inoltre, 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 2009 il lavoro del gruppo è stato orientato principalmente sull'analisi delle discriminazioni multiple e della 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.

E' prevista una collaborazione con la Commissione nella realizzazione del seguito delle conclusioni di uno studio comparativo sull'omofobia e le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale nell'U.E. realizzato dall'Agenzia dei diritti fondamentali dell'Unione europea (FRA). Il gruppo si riunisce due volte l'anno a Bruxelles.

Progress

La Commissione europea ha approvato con la decisione n.1672/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio 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 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.

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.

Proposta di direttiva sulla parità di trattamento

Nell'ambito dei Gruppi di lavoro del Consiglio dell'Unione europea l'UNAR ed altri Uffici dipartimentali hanno partecipato a Bruxelles alle 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.

L'UNAR ha partecipato anche a riunioni di coordinamento sul medesimo tema svoltesi presso il Dipartimento per le Politiche europee.

La Commissione U.E., nell'ambito di un pacchetto di iniziative in materia di politica sociale, il 2 luglio 2008 ha adottato una proposta di Direttiva del Consiglio, intesa a estendere la tutela contro la discriminazione per motivi di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale al di fuori del mercato del lavoro.

Con la proposta di direttiva si intende istituire un quadro per il divieto della discriminazione fondata su questi motivi e stabilire un livello minimo di tutela all'interno dell'U.E. per le persone vittime di discriminazione

Con la stessa si vuole, inoltre, 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.

Questa proposta completa 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.

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.

Rispetto alla proposta di Direttiva la posizione italiana, pur accogliendo favorevolmente in linea di principio i contenuti e condividendo l'importanza di promuovere la parità di trattamento come valore sociale, ha ribadito la necessità di prevedere una migliore delimitazione tra le competenze nazionali e quelle dell'Unione europea, nonché sull'applicazione del principio di sussidiarietà.

In particolare è stato rappresentato da parte italiana l'opportunità di chiarire ed approfondire la definizione di certi termini di carattere generale la cui ambiguità potrebbe essere suscettibile di causare in futuro un contenzioso con la Commissione e a seguire con la Corte di Giustizia.

Si è, inoltre, ritenuto auspicabile un chiarimento su alcuni concetti specifici enunciati nella direttiva, come le definizioni di discriminazione e molestia, le differenze di trattamento in base ad età e disabilità, l'equilibrio tra protezione contro le discriminazioni e diritti quali la libertà di espressione, la durata e la portata in termini di oneri sia amministrativi che economici della fase di implementation della direttiva .

L'art. 12 dell'originaria proposta di Direttiva prevede che gli S.M. istituiscano uno o più organismi di parità a livello nazionale per promuovere la parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazione di religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale. Stabilisce, inoltre, le competenze minime a livello nazionale sottolineando la loro indipendenza nella promozione del principio di parità di trattamento, dando la possibilità decisionale agli S.M. di prevedere che tali organismi siano quelli già istituiti in virtù delle precedenti direttive. Uno dei ruoli fondamentali di questi organismi è quello di offrire un'assistenza indipendente alle vittime di discriminazione e pubblicare relazioni e raccomandazioni su questioni attinenti alla discriminazione.

Nello specifico l'esame dell'articolato ancora non è stato sottoposto all'attenzione degli S.M.

C) RETI E NETWORK EUROPEI

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 for information exchange*, che si occupa dello scambio informativo e della gestione della banca dati;
- *Working Group for strategic enforcement*, che tratta delle strategie di implementazione e miglioramento degli strumenti di tutela contro le discriminazioni;
- *Working Group for dynamic interpretation*, che approfondisce tutte le tematiche relative alla uniforme interpretazione ed applicazione dei nuovi concetti di parità di trattamento (discriminazioni dirette ed indirette, discriminazioni individuali e collettive, etc)
- *Working Group for policy formation* che si occupa della formazione e delle attività di training del personale e degli esperti antidiscriminazione;
- *Working Group for promotion of equality* dedicato alla promozione di misure di prevenzione contro le discriminazioni e "proactive" al fine di valorizzare le diversità e innalzare la consapevolezza in tema di antidiscriminazioni nella società civile, favorendo, in tal modo, la diffusione di una cultura intesa a valorizzare ogni forma di diversità.

La più importante novità ha riguardato il nuovo "status" di Equinet che dal giugno 2007 ha assunto, secondo la legge belga, una propria identità legale come ONG con un proprio statuto e sede a Bruxelles, a cui i vari Equality Bodies degli Stati membri hanno aderito.

Tale trasformazione non ha modificato lo scopo iniziale del network, contrariamente con tale passaggio si è inteso accrescere il dialogo con le istituzioni europee al fine di sviluppare importanti

iniziative nella convinzione che l'azione di Equinet possa, a livello europeo, incidere nello sviluppo e nell'implementazione delle politiche e delle procedure relative alla parità di trattamento e di non discriminazione, oltre a divenire la principale fonte di informazione in materia di buone pratiche legate alla parità di trattamento e non discriminazione.

Tale passaggio è stato proposto ed approvato all'AGM (*Annual General Meeting*), che si è tenuto a Zonheuvell in Olanda nei giorni 27 e 28 febbraio 2007.

Nel novembre 2009 durante l'incontro Annuale dell'AGM si è proceduto ad eleggere il nuovo Equinet *Executive Board*.

L'UNAR si è reso, sin dalla sua costituzione, parte attiva della rete Equinet. Organizzando nell'ottobre del 2009 un Training sulle "Discriminazioni multiple", che ha visto coinvolti oltre 40 persone in rappresentanza dei vari Equality Bodies europei.

Euroma

EUROMA è un Network europeo sull'inclusione sociale delle comunità rom. Avviato su iniziativa del Ministero del Lavoro e Affari sociali spagnolo - unità FSE - e dalla Fondaciòn Secretariado Gitano, il Network si propone di promuovere la collaborazione tra gli Stati membri al fine di contrastare le discriminazioni che colpiscono la popolazione rom. L'obiettivo è quello di facilitare l'apprendimento reciproco e lo scambio tra gli Stati attraverso la condivisione di idee, pratiche e strategie innovative, finalizzate alla ricerca di soluzioni comuni che promuovano, nel quadro dei Fondi strutturali, l'inclusione sociale e lavorativa della comunità rom, fortemente colpita dai fenomeni di discriminazione. L'UNAR, con un suo rappresentante, partecipa ai lavori del Gruppo "Inclusione sociale", insieme con il Ministero del Lavoro e con il coordinamento dell'autorità di gestione rumena.

L'UNAR ha già partecipato agli incontri a Bucarest (Maggio 2008), Lesvos (Ottobre 2008) e Budapest (Maggio 2009); con il Ministero del Lavoro ha partecipato, il 28 ottobre, ad una prima fase di confronto con le regioni sulle politiche e pratiche a favore dell'inclusione dei Rom a livello territoriale. L'incontro rientra all'interno dell'impegno preso come Ministero del Lavoro e come Dipartimento per le Pari Opportunità.

D) OSCE/ODIHR

L'OSCE è un'organizzazione internazionale, alla quale aderiscono 56 Stati, che si occupa di cooperazione e sicurezza e si distingue per tre linee di attività (dimensioni): quella politico militare, che

tratta gli aspetti della prevenzione e della risoluzione dei conflitti armati, controllando anche la crescita degli armamenti degli Stati, quella economico ambientale, che si occupa degli aspetti economici e quella umana, che si pone come obiettivo il controllo del rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, la costruzione delle democrazie ed il rafforzamento delle istituzioni democratiche già esistenti.

L'ODIHR (Office for Democratic Institution and Human Rights) è l'Ufficio dell'OSCE che si occupa della dimensione umana, ha sede a Varsavia e, tra gli altri compiti, organizza, con cadenza annuale, meetings e seminari sulle principali problematiche afferenti al rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali ai quali partecipano, oltre ai rappresentanti dei vari Paesi membri dell'Organizzazione, anche esponenti delle principali Ong impegnate nella difesa dei diritti dell'uomo.

L'UNAR partecipa agli incontri annuali che affrontano problematiche di specifico interesse per l'attività istituzionale dell'Ufficio, come quelli organizzati nel 2007 e nel 2008 ed aventi ad oggetto la tutela dei diritti fondamentali di rom e sinti o l'attività degli organismi di parità.

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

A) 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 previste 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 sarà aperto da una conferenza iniziale ed i risultati delle azioni previste saranno presentati in una conferenza finale.

B) "SETTIMANA NAZIONALE CONTRO LA VIOLENZA"

Con il Protocollo d'intesa tra il Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, firmato il 3 luglio scorso, è stata istituita la Settimana contro la violenza, che si tiene dal 12 al 18 ottobre di ogni anno nelle scuole di ogni ordine e grado.

L'obiettivo è quello di creare un momento di riflessione sui temi del rispetto, della diversità e della legalità che coinvolga studenti, genitori e docenti, evidenziando le buone pratiche già attuate da alcuni istituti scolastici.

Nel corso della settimana vengono promosse iniziative di sensibilizzazione, informazione e formazione per il contrasto dei fenomeni di violenza, compresi quelli fondati sull'intolleranza fondata sulla razza, la religione e il genere.

Scheda - Il protocollo di intesa tra il Ministro per le Pari Opportunità ed il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Premesso

-che la prevenzione ed il contrasto dei fenomeni di violenza, compresi quelli fondati su intolleranza di razza, di religione o di genere, impongono la cooperazione di tutti i soggetti istituzionali interessati;

-che presso il Dipartimento per le pari opportunità è stato istituito un Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica, con funzioni di garanzia e di controllo della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela;

-che la scuola contribuisce in maniera sostanziale e preponderante alla crescita dei bambini e dei ragazzi, educandoli contro la violenza ed ogni forma di discriminazione;

-che è altresì compito delle istituzioni scolastiche diffondere la conoscenza dei diritti della persona, del rispetto verso gli altri e dell'educazione alla legalità;

-che fenomeni quali la violenza, il bullismo, la tossicodipendenza possono essere prevenuti e contrastati mediante un corretto percorso formativo nell'ambito della scuola;

-che iniziative di studio, di confronto e di riflessione con il coinvolgimento di genitori, alunni e docenti sui temi della legalità e del contrasto alla violenza ed alle discriminazioni possono creare un proficuo scambio ed ausilio tra le istituzioni scolastiche e le famiglie;

-che è opportuno dedicare, in particolare, una settimana alle predette iniziative istituendo al contempo percorsi formativi stabili dedicati al tema della violenza e dell'educazione alla legalità;

CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. E' istituita la Settimana contro la violenza dal 12 al 18 ottobre.

Nel corso della Settimana contro la violenza, presso le scuole di ogni ordine e grado sono promosse 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. Nell'ambito di tali iniziative sono tenuti incontri destinati all'educazione alla legalità, intesa come coscienza delle regole alla base della convivenza civile, con la collaborazione del Dipartimento per le Pari Opportunità e la partecipazione di esperti e di operatori delle Forze di Polizia.

2. Nel corso degli incontri verrà data adeguata diffusione, anche attraverso opuscoli e manifesti, al Numero verde nazionale 800669696 per l'ascolto e la consulenza in casi di violenza a scuola ed al Numero verde nazionale 1522 contro la violenza sulle donne.

3. Al di fuori degli incontri della Settimana contro la violenza, il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca garantisce, con la collaborazione del Dipartimento per le Pari Opportunità, l'adozione di iniziative da realizzarsi nell'ambito dell'offerta formativa curriculare per la promozione della cultura della legalità contro ogni violenza, compresa quella fondata sull'intolleranza di razza, di religione o di genere.

4. Il Ministero, con la collaborazione del Dipartimento per le Pari Opportunità, appresta altresì misure di supporto ai genitori, agli insegnanti ed ai ragazzi, anche in forma anonima, per favorire la strategia di prevenzione, emersione e contrasto della violenza.

5. Al fine di coordinare e programmare le iniziative di cui al presente articolo è istituito un Comitato di indirizzo, composto da quattro componenti, di cui due designati dal Ministro per le pari opportunità e due designati dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca. La partecipazione al Comitato di indirizzo è a titolo gratuito e non comporta oneri a carico del bilancio del Dipartimento delle pari opportunità e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

L'UNAR, in considerazione delle tematiche affrontate e del suo ruolo di organismo preposto alla parità di trattamento ed alla rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza e sull'origine etnica, realizza e promuove eventi specifici, prevedendo il coinvolgimento di istituzioni e realtà associative territoriali.

In particolare nel 2009 sono state promosse 8 iniziative, tra cui la realizzazione di un evento diffuso sul territorio nazionale, organizzato con l'Associazione Italiana Alberghi della Gioventù, membro italiano della International Youth Hostel Federation, denominato "Campus integrazione e non violenza", con l'avvio di laboratori rivolti a studenti che si riuniranno presso i principali ostelli della gioventù per elaborare proposte ed iniziative che verranno inserite nella Settimana di Azione contro il Razzismo 2010.

Scheda PROGETTO “CAMPUS NON VIOLENZA”- In viaggio per apprendere il rispetto dei diritti umani e della non violenza

Descrizione

L'iniziativa “Campus Non Violenza” intende inserirsi all'interno delle attività della “Settimana contro la violenza”, promossa dal Dipartimento delle Pari Opportunità e dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca per sensibilizzare gli studenti e gli insegnanti sulla prevenzione della violenza fisica e psicologica, compresa quella fondata sull'intolleranza razziale, religiosa e di genere e del programma della VI Settimana d'Azione contro il Razzismo, prevista per marzo 2010.

Il progetto intende rivolgersi agli studenti del quinto anno delle scuole medie superiori e agli studenti del primo anno delle università italiane (fascia di età 18-20 anni), ovvero a quei ragazzi che, pur avendo passato la fase più delicata della loro adolescenza e crescita personale, stanno sviluppando la loro coscienza civile e sociale come cittadini adulti, spesso in modo autonomo e privo di un adeguato supporto formativo e psicologico.

Obiettivo del progetto è quello di promuovere nei ragazzi coinvolti una presa di coscienza circa le regole che sono alla base della convivenza civile attraverso il viaggio, il contatto con realtà e contesti diversi dal proprio, l'educazione non formale e l'educazione tra pari in contesti diversi dalla tradizionale formazione in aula, con lo scopo di prevenire e contrastare ogni fenomeno discriminatorio.

Il progetto intende coinvolgere 360 ragazzi tra i 18 e i 20 anni, residenti in diverse regioni d'Italia, e 36 docenti delle scuole medie superiori e delle università.

Le attività del Campus prevedono, per ciascun gruppo informale di studenti, un soggiorno di tre giorni e due notti presso una struttura AIG in una località italiana differente dalla propria città di origine, possibilmente in un'altra regione.

Gli ostelli nei quali verranno ospitati i ragazzi ed i docenti sono:

- ostello di Firenze
- ostello di Bologna
- ostello di Napoli
- ostello di Cagliari
- ostello di Palermo
- ostello di Perugia

Le località di destinazione verranno assegnate casualmente a ciascun gruppo di ragazzi, previa adesione al progetto. Per facilitare anche l'integrazione e lo scambio di esperienze tra ragazzi di diverse città italiane, si prevede anche che in ciascuna struttura debbano essere ospitati almeno tre gruppi di ragazzi provenienti rispettivamente da tre diverse città italiane e 3 docenti.

Dal mese di dicembre 2009, concluse le procedure di individuazione degli studenti e docenti partecipanti, verrà resa operativa una community on line sulla non violenza, denominata Blog-Magazine "Non Violent Mag", che consentirà ai partecipanti di conoscersi virtualmente e di avviare un dialogo strutturato che sfocerà poi nei tre giorni di Campus.

In questo spazio, al quale ciascun iscritto potrà accedere e postare degli interventi, sarà possibile scambiarsi foto, video e contenuti testuali sul tema della non violenza, lanciando iniziative e campagne di tipo virtuale, dietro la sorveglianza di un gruppo di community manager.

Durante i tre giorni di Campus, che si svolgeranno nel mese di Febbraio, ciascun gruppo di studenti sarà affiancato da un formatore esperto in training giovanile sulle tematiche legate all'integrazione, alla tolleranza e all'educazione civica.

Scopo delle tre giornate sarà quello di stimolare, a partire dal lavoro già svolto mediante la community on line e attraverso il dialogo, il gioco e la creatività, momenti di riflessione critica e di apprendimento circa i temi dell'integrazione, del rispetto della persona, dell'omofobia, della tolleranza e delle regole del vivere civile.

All'interno delle attività, verranno coinvolti in modo paritario sia gli studenti che i docenti, in modo da stimolare utili dinamiche di scambio intergenerazionale, di condivisione delle esperienze e di apprendimento reciproco.

Ogni soggiorno, prevede inoltre momenti di visita turistica alle città ospitanti, in modo da favorire nei ragazzi la conoscenza, l'interesse e la consapevolezza del patrimonio culturale, storico e umano presente nelle regioni italiane, apprezzando affinità e differenze con la propria città d'origine.

Tutto il lavoro del Campus sarà inoltre caratterizzato da momenti informali di divertimento, condivisione e dialogo tra i ragazzi, come i pasti, le attività serali e la condivisione degli spazi comuni ricreativi presenti nelle strutture AIG appositamente selezionate.

Proseguirà inoltre la partecipazione degli studenti ad attività di produzione creativa di contenuti multimediali, del "Non-Violent Mag", attraverso il quali i vari gruppi di ragazzi inseriranno articoli e commenti sulle attività in corso, e le clip video "Allergie", finestre video ospitate dalla web tv giovanile "Europocket TV", durante le quali ogni ragazzo sarà libero di esprimere la sua "allergia" nei confronti di particolari episodi o atteggiamenti di violenza, inciviltà o intolleranza di cui è/è stato diretto testimone.

Follow up

Al termine del Campus i ragazzi avranno dunque instaurato dei rapporti di scambio e di conoscenza personale che consentiranno loro di rimanere in contatto anche al di là dell'esperienza dei tre giorni.

Il contatto e lo scambio continuo di opinioni, riflessioni e denunce sul tema della discriminazione e della violenza verranno incoraggiati sia dalla prosecuzione del lavoro degli insegnanti in aula, sia dall'affidamento agli studenti di una community on line sulla non violenza, appunto il Blog-Magazine "Non Violent Mag", che continuerà a funzionare soprattutto a partire dalla fine del Campus.

Il Blog sarà anche un mezzo per diffondere i risultati ottenuti durante il lavoro del Campus, per condividere le buone prassi con altri soggetti interessati (università, scuole e amministrazioni pubbliche), nonché per organizzare eventi satellite collaterali alla VI Settimana d'azione contro il Razzismo in altre città italiane.

Sarà anche uno spazio all'interno del quale gli studenti potranno inserire approfondimenti su quanto accade nella propria scuola/università e nella propria città in fatto di iniziative contro la discriminazione e la violenza, fungendo da promotori delle stesse.

Gli esiti del progetto verranno presentati nel corso di una iniziativa pubblica realizzata durante la VI settimana contro il Razzismo.

C) FONDO SOCIALE EUROPEO – OB. 4.2 PON GAS ATAS.

I principi della parità di trattamento e della non discriminazione sono al centro del modello sociale europeo e rappresentano uno dei capisaldi dei diritti e dei valori fondamentali dell'individuo che sono alla base delle politiche adottate dall'U.E.

La programmazione comunitaria 2007-2013 dei Fondi Strutturali 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, ripreso esplicitamente all'art. 16 del Regolamento Generale dei Fondi Strutturali (Regolamento CE n. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006) che recita:

“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”.

L'obiettivo del ciclo di programmazione 2007-2013, concordemente a quanto indicato nelle linee guida della strategia comunitaria, è quello di promuovere una società inclusiva attraverso la prevenzione e la rimozione delle cause di discriminazione, al fine di rendere effettiva la parità di trattamento sia nell'accesso ai servizi che nel mercato del lavoro dei soggetti maggiormente a rischio di esclusione e marginalità sociale.

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.

L'attuale programmazione apre nuove opportunità e nuove strategie relativamente ai soggetti interessati da fenomeni di discriminazione, prevedendo l'inclusione sociale dei gruppi a maggiore rischio di discriminazione in tutti i contesti economici e produttivi al fine di migliorare la qualità di vita degli stessi e procedere verso un progresso che è insieme economico e civile.

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:

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
2. Promozione di reti interistituzionali a supporto del lavoro dei target che vivono in condizioni di svantaggio
3. Sperimentazione della trasferibilità degli indirizzi operativi predisposti per la valutazione in chiave di genere alla valutazione sensibile alle diverse forme di discriminazione
4. Costruzione di banche dati sulle discriminazioni
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
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
7. Identificazione, analisi e trasferimento delle buone prassi in materia di non discriminazione in un'ottica di benchmarking

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, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale di riferimento e secondo le indicazioni contenute nel Programma Operativo Nazionale "Governance ed azioni di sistema" - obiettivo Convergenza.

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 a 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.

All'interno del Dipartimento per le Pari Opportunità, inoltre, l'Unar assicura la consulenza tecnico-scientifica per l'attuazione del PON "Governance e assistenza tecnica" FESR 2007-2013 per le Regioni ob. Convergenza, nell'ambito del quale 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 P.A.

A seguito dell'ordine di servizio emanato dal Capo del Dipartimento per le Pari opportunità in data 16 ottobre 2009, al Direttore dell'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.

Nel periodo in esame, l'UNAR ha pertanto avviato i seguenti Studi:

Scheda - 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.

Progetto finanziato a valere sui fondi del PON "Governance e Azioni di Sistema" Obiettivo Convergenza Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" FSE 2007-2013 [CIG 459940]

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.

Scheda - Studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'età under 30.

Progetto finanziato a valere sui fondi del PON "Governance e Azioni di Sistema" Obiettivo Convergenza Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" FSE 2007-2013 [CIG 458377]

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).

Scheda - 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.

Progetto finanziato a valere sui fondi del PON "Governance e Azioni di Sistema" Obiettivo Convergenza Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" FSE 2007-2013 [CIG 458385]

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.

Scheda - Studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'età under 30.

Progetto finanziato a valere sui fondi del PON "Governance e Azioni di Sistema" Obiettivo Convergenza Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" FSE 2007-2013 [CIG 458377]

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).

Scheda - Studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'età over 50.

Progetto finanziato a valere sui fondi del PON "Governance e Azioni di Sistema" Obiettivo Convergenza Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" FSE 2007-2013 [CIG 459125]

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.

Scheda - 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.

Progetto finanziato a valere sui fondi del PON "Governance e Azioni di Sistema" Obiettivo Convergenza Asse D "Pari opportunità e non discriminazione" FESR 2007-2013 [CIG 458390]

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 popolazioni 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.

D) CAMPAGNA "DOSTA"

L'UNAR ha rivolto fin dalla sua istituzione una specifica attenzione alle problematiche afferenti al mondo dei Rom, dei Sinti e dei Camminanti, la principale minoranza etnico linguistica presente nell'ambito dell'Unione europea.

In aggiunta a quando già realizzato in questo ambito un significativo progetto che l'UNAR elaborato nel 2009- è costituito dalla Campagna Dosta, promossa dal Consiglio d'Europa e relativa alla lotta ai pregiudizi e agli stereotipi nei confronti dei Rom e dei Sinti attraverso una strategia globale di confronto e conoscenza reciproca.

La Campagna DOSTA ("Basta" in lingua Romani) è stata già promossa dal Consiglio d'Europa e dalla Commissione Europea nell'ambito del terzo programma congiunto "Equal Rights and Treatment for Roma". La campagna DOSTA è stata già realizzata con successo in cinque paesi dell'Europa dell'Est:

Albania, Bosnia e Herzegovina, Montenegro, Serbia ed Ex Repubblica Iugoslava di Macedonia. La Campagna non è mai stata diffusa in Italia e intento dell'UNAR sarà quello di studiare strumenti, metodologia e messaggi costruiti dalla campagna, per un loro adattamento in lingua italiana contestualizzato all'ambito storico e culturale italiano, oltre alla promozione e valorizzazione di eventi e prodotti realizzati da associazioni rom e sinte rivolte alla sensibilizzazione sulle difficoltà di inclusione sociale, abitativa, educativa e lavorativa delle comunità Rom.

La Campagna è stata pensata e condivisa con le principali reti di associazioni rom e sinte in Italia: Opera Nomadi, la Federazione Romanì, la Federazione Rom e Sinti Insieme, UNIRSI. Le associazioni operano all'interno di un Tavolo di coordinamento ROM istituito con apposito decreto e coordinato dall'UNAR e collaborano alla pianificazione della campagna e alla progettazione e realizzazione degli eventi previsti, in collaborazione con le istituzioni locali coinvolte dalle iniziative.

Scheda – La Campagna DOSTA

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

Obiettivi specifici della Campagna saranno quelli di:

- *favorire una migliore conoscenza della cultura Rom 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*

Territori di intervento della campagna DOSTA

Alcune azioni previste dalla Campagna e rivolte ad un pubblico generalista avranno portata nazionale (campagne mediatiche e premi nazionali), mentre eventi di sensibilizzazione rivolti a specifici gruppi bersaglio (giornalisti, enti locali, scuole, giovani) saranno inizialmente realizzati sulle città di: Mantova, Bolzano, Roma, Napoli, Cosenza, Palermo e Lecce; il format della Campagna sarà poi inviato agli enti locali che ne faranno richiesta per una distribuzione su altri territori.

Gruppi bersaglio

Gruppi bersaglio della campagna saranno: 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 e rappresentanti delle istituzioni e dei servizi locali.

Comunque, accanto ad una analisi della strategia metodologica e operativa della Campagna DOSTA, verrà effettuato un piano di fattibilità della sua diffusione rispetto ai gruppi target previsti, per comprendere e selezionare quanti tra i potenziali beneficiari possano contribuire a favorire il processo di inclusione lavorativa e socio-culturale delle comunità rom, sinte e camminanti. Tra i possibili interlocutori da aggiungere potrebbe infatti essere ipotizzabile una azione rivolta al mondo imprenditoriale, alle parti datoriali e alle parti sociali, per la loro capacità di promuovere una maggiore presenza rom nel mondo del lavoro.

Metodologia di intervento

Tavolo di Coordinamento ROM

Il Tavolo di Coordinamento ROM, presieduto dall'UNAR, curerà la strategia di intervento del progetto a livello territoriale ed avrà 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 forniranno il loro contributo in termini di idee, contatti, logistica, personale, alla realizzazione della campagna DOSTA. Il Tavolo di coordinamento ROM si adopererà 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.

Le associazioni parte del Tavolo di Coordinamento coopereranno nella realizzazione delle diverse iniziative. Le associazioni partecipanti al Tavolo sono: Opera Nomadi, Federazione Rom e Sinti Insieme, Federazione Romani ed UNIRSI.

La Campagna DOSTA verrà declinata in diverse azioni:

Sito WEB

Un riadattamento in versione italiana del sito del Consiglio d'Europa www.dosta.org verrà accompagnato da link di collegamento fra il portale UNAR e il sito stesso, per condividere con i gruppi bersaglio una piattaforma comune in cui trovare i materiali prodotti dal progetto (video, foto, spot radiofonici, showcase musicali), nonché per trovare materiali, leggi, ordinanze, informazioni sul mondo rom e sulle politiche per la loro inclusione.

Social networks

Inclusione nei social networks, ed in particolare in MySpace, di uno spazio on-line di promozione della cultura, dell'arte e della musica rom e sinta. Nello specifico, si avvierà un blog sulla condizione dei Rom e Sinti in Italia, che si unirà ad una attività di promozione delle realtà culturali, artistiche e musicali emergenti e già affermate nell'universo sinto e rom, per favorire la loro massima visibilità nell'ambito del WEB e nella comunicazione rivolta ad un pubblico giovanile. Le associazioni del Tavolo di coordinamento, in collaborazione con l'associazione Sucar Drom, promuoveranno l'iniziativa e la partecipazione attiva dei giovani sul WEB.

Accessori

In collaborazione con il Consiglio d'Europa potranno essere tradotti e replicati gadgets già creati dal CoE da diffondere durante le campagne pubbliche (depliant, t-shirt, palloni gonfiabili, block notes).

Prodotti audiovisivi

Un video Kit della campagna sarà predisposto per il suo uso in occasioni pubbliche, per l'attività formativa e per le esigenze dei mass media. Il video Kit sarà composto da diversi materiali, tra cui:

- Lo spot televisivo della Campagna DOSTA, già realizzato da un gruppo di creativi ed esperti di comunicazione, riadattato, tradotto e diffuso tramite accordi con reti televisive locali e durante gli eventi pubblici previsti. Lo spot sarà disponibile in due versioni: 25 e 50 secondi, e sarà integrato con prodotti audiovisivi già realizzati dall'UNAR.
- Tra i prodotti già realizzati dall'UNAR, lo spot video realizzato in collaborazione con la testata on line "Immigrazione", spot realizzati all'interno della campagna dell'UNAR "Cinema e realtà", il concorso a premi Breaking stereotypes e il film documentario dell'UNAR "Intoccabili".
- Un DVD già predisposto dal Consiglio d'Europa con interviste a dirigenti del Consiglio d'Europa, testimonial, rapporti di Euronews sui Rom in Europa.
- Video e documentari prodotti dalle associazioni ROM e selezionati dal Tavolo di Coordinamento per la loro efficacia e qualità, come ad esempio il pluripremiato film documentario "Io, la mia famiglia Rom e Woody Allen, di Laura Halilovic

Spot e trasmissioni radiofoniche

Uno spot radiofonico, sulla base di un riadattamento dello spot radiofonico già realizzato dal CoE, verrà distribuito all'interno di un numero cospicuo di radio locali, per diffondere su tutte le regioni e su un pubblico generalista un messaggio positivo di conoscenza del mondo rom.

Attraverso il rapporto con network radiofonici locali, il Tavolo di Coordinamento promuoverà la diffusione sul circuito radiofonico di musica sinta e rom, contribuendo alla realizzazione di specifici eventi radiofonici in cui far partecipare artisti e musicisti che possano parlare della propria musica e delle proprie origini culturali. Gli eventi saranno focalizzati anche su una promozione del Dosta Festival nelle piazze in cui sarà presente.

Trasmissione Televisiva.

Verrà realizzato e messo in onda in collaborazione con Rai Educational, e in particolare con Rai Scuola, un dibattito fra studenti delle scuole superiori sulla condizione di Rom e Sinti al seguito della visione del pluripremiato film documentario "Io, la mia famiglia Rom e Woody Allen, di Laura Halilovic. La giovane regista intervverrà al dibattito, rispondendo alle domande e ai quesiti dei ragazzi sulla vita dei Rom e sulle forme di discriminazione diffuse nella società occidentale.

DOSTA Festival

DOSTA Festival è un percorso di eventi itineranti che ha l'intento di promuovere con momenti di confronto e dibattito sui problemi e le politiche di inclusione sociale dei Rom e Sinti, ma anche eventi pubblici all'aperto di musica, arte e mostre fotografiche, attraverso un gruppo di Camper in sosta in un luogo centrale delle città coinvolte, l'allestimento di uno spazio espositivo nelle città di Mantova, Roma, Napoli, Lecce, Cosenza e Palermo.

Il percorso espositivo consentirà l'esibizione di musicisti e artisti ROM, oltre ad raccogliere 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 offerte all'Ufficio in questi anni. 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 sarà 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. Sarà inoltre uno spazio temporale in cui si potranno avviare dibattiti collaterali a livello istituzionale sull'accesso al lavoro, a beni e servizi (rivolti al mondo del lavoro, dei servizi socio-sanitari, delle politiche abitative).

Lo spazio pubblico sarà aperto a scolaresche che per l'arco di tre giorni potranno prenotarsi per una visita gratuita. Una segreteria organizzativa curerà i rapporti con le scuole e le visite guidate.

All'interno del Festival uno spazio verrà rivolto 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.

Il carattere itinerante renderà necessario impostare lo spazio espositivo come un format contenutistico collocato all'interno di un luogo mobile (spazio caravan con annessi gazebo per seminari e itinerario mostra, ecc.) da poter replicare agevolmente su altre piazze e da condividere con gli enti locali, le università e le istituzioni che ne facciano richiesta, per una adozione della Campagna da parte di Comuni e Province, anche oltre la conclusione del progetto.

Eventualmente, sulla base delle decisioni del Tavolo di Coordinamento, la Mostra potrà essere costituita e sostenuta in spazi espositivi, gestiti dalle associazioni sinte e rom, quali: centri studi e ricerche, biblioteche, accademie, gallerie espositive, musei.

E) 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.

Per quanto riguarda lo specifico ambito dell'orientamento sessuale, tale impegno si è sostanziato nella prima campagna nazionale di comunicazione contro l'omofobia dal titolo "Nessuna differenza", lanciata dal Ministro per le Pari Opportunità il 9 novembre 2009 con un investimento di due milioni e mezzo di euro, consistente in uno spot televisivo, andato in onda su tutte le televisioni e diffuso via internet, la pubblicazione sui maggiori quotidiani nazionali e opuscoli informativi da distribuire nelle scuole. Importante è stato il confronto e il contributo delle principali associazioni LGBT incontrate dal Ministro per le Pari Opportunità l'8 ottobre 2009.

In tale contesto l'UNAR svolge attualmente funzioni di presidio istituzionale preposto all'attuazione del principio di parità di trattamento anche per gli altri fattori di discriminazione. e rappresenta attualmente il soggetto di riferimento a garanzia del principio di non discriminazione *tout court*, come da indicazioni del Ministro delle Pari Opportunità espresse nell'ambito dell'audizione sulle linee programmatiche svoltasi il 5 novembre 2008 alle Commissioni riunite Affari Costituzionali e Lavoro della Camera dei Deputati, e ribadite nel corso dell'incontro dell'8 ottobre 2009 con le associazioni LGBT.

Nei fatti UNAR già da tempo assicura di volta in volta il disimpegno di numerose attività relative agli altri ambiti 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.

L'UNAR è inoltre coinvolto nella gestione e attuazione degli interventi previsti nell'ambito dei Fondi Strutturali per la programmazione 2007 - 2013. Il principio della parità di trattamento e non discriminazione, al centro del modello sociale europeo e uno dei capisaldi dei diritti e dei valori fondamentali dell'individuo alla base dell'odierna Unione europea, è esplicitamente richiamato dell'art 16 del regolamento CE 1083/2006, che sottolinea la necessità di programmare interventi per affrontare la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale. Nell'ambito del Piano Operativo Nazionale "Governance e azioni di sistema" FSE 2007-2013, che riguarda le Regioni Obiettivo Convergenza (Campania, Calabria, Puglia, Sicilia), 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". 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 concerne l'attività dell'UNAR nello specifico ambito della discriminazione per orientamento sessuale, l'Ufficio ha coordinato interventi specifici sulle tematiche LGBT coinvolgendo anche le principali associazioni di settore. Tali attività si inseriscono principalmente nei compiti di informazione e sensibilizzazione sul principio di parità di trattamento proprie dell'Ufficio .

Tra le varie iniziative in fase di attuazione, si segnala il progetto "Diversità come valore", nell'ambito del Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale "Progress" in riferimento all'obiettivo "Lotta contro la discriminazione". La gestione del progetto, presentato dall'UNAR quale autorità nazionale di riferimento, è affidata ad un National Working Group composto da 13 associazioni di rilevanza nazionale, tra cui, per le discriminazioni legate all'orientamento sessuale : Arcigay, Gaynet, Avvocatura LGBT Rete Lenford, Libellula, Associazione Trans Genere, MIT.

Una delle aree prioritarie per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT è quella culturale ed educativa.

Nell'ambito della "Settimana contro la violenza" dal 12 al 18 ottobre 2009, istituita con il Protocollo d'intesa stipulato tra il Ministro delle Pari Opportunità e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca il 3 luglio 2009, sono state programmate alcune iniziative specifiche di sensibilizzazione e informazione per la prevenzione e il contrasto del fenomeno dell'intolleranza e della violenza omofoba nelle scuole. Tra gli eventi dedicati a questo tema si segnala a titolo esemplificativo il dibattito svoltosi a Bologna dal titolo "Violenza e discriminazione sui banchi di scuola: bullismo o

bullismi?”. Tale iniziativa ha coinvolto l’Assemblea legislativa degli studenti delle Scuole Superiori e le Istituzioni affrontando il problema delle diverse declinazioni del fenomeno del bullismo, compreso il bullismo omofobo, anche mediante la proiezione e discussione del video “Bullismo plurale”.

L’UNAR, inoltre, sta sviluppando una politica di progressiva messa in rete degli osservatori pubblici già esistenti in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni al fine di costituire entro il 2013 una rete nazionale basata sulla sinergia tra UNAR, Regioni ed Enti Locali. In tal senso, oltre all’accordo operativo stipulato il 23 giugno 2009 con il Centro regionale Antidiscriminazioni della Regione Emilia Romagna, che ha consentito la messa in rete di 49 centri territoriali anti discriminazioni, nel 2009 sono stati sottoscritti i protocolli con la Regione Piemonte e con la Regione Liguria. Per quanto riguarda il Comune di Roma, in data 21 ottobre 2009 è stato siglato tra il Ministro per le Pari opportunità e il Sindaco di Roma un protocollo d’intesa per combattere i fenomeni discriminatori, che dà vita a iniziative educative e di sensibilizzazione ed istituisce l’Osservatorio cittadino contro tutte le discriminazioni.

L’Osservatorio, finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità, attraverso l’UNAR che metterà a disposizione anche il proprio *Contact center*, intende dare una prima risposta concreta al contrasto di ogni forma di violenza con matrice discriminatoria.

Tra le iniziative nell’ambito della programmazione delle attività del Fondo Sociale Europeo, si specifica che le azioni finalizzate al superamento degli stereotipi per tutte le discriminazioni investono anche il tema dell’orientamento sessuale.

A tale proposito si segnala, in particolare, l’azione 4 “Costruzione di banche dati sulla discriminazione” con cui si provvederà alla costruzione di una banca dati su tutte le discriminazioni con l’obiettivo di costruire una cabina di regia e di coordinamento che metta in rete associazioni, centri, ONG esistenti a livello regionale al fine di consentire un efficace scambio di informazioni tra le regioni e tra queste e il livello nazionale (la gestione e l’attuazione di questa azione è affidata all’ISFOL, in qualità di ente in house).

Tra le azioni dell’ob. 4.2 che l’UNAR realizza direttamente, si segnala in relazione alla specifica tematica dell’omofobia e transfobia l’azione 7 – “Identificazione, analisi e trasferimento delle buone prassi in materia di non discriminazione in un’ottica di benchmarking”.

L’UNAR ha affidato la realizzazione di uno studio specificamente finalizzato alla identificazione, analisi e trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione per orientamento sessuale all’Avvocatura per i diritti LGBT - Rete Lenford. Si tratta di una indagine a carattere sperimentale e innovativo, che prevede una ricognizione di buone prassi a livello nazionale e la valutazione del grado di potenziale replicabilità nelle Regioni dell’Obiettivo Convergenza. La ricerca, previa un’analisi storico-sociale dei processi di discriminazione connessi all’orientamento sessuale nei territori e l’individuazione degli ambiti che comportano un maggiore rischio di discriminazione per omosessuali e *transgender* (inclusione sociale, culturale e politica, abitazione, lavoro, accesso a beni e servizi), dovrà individuare

buone prassi in particolare relative a: prevenzione e il contrasto del bullismo omofobo e transfobico tra le giovani generazioni; azioni di supporto e consulenza per le famiglie di persone omosessuali e *transgender*; promozione di reti territoriali da parte di enti locali e istituzioni; azioni di prevenzione e contrasto delle discriminazioni multiple. Lo studio prevede la predisposizione di linee guida per il rafforzamento della *governance* e delle modalità attuative di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione connessa all'orientamento sessuale e all'identità di genere, in particolare negli ambiti socio-lavorativo, socio-sanitario, dell'istruzione e della formazione professionale, adattate alle problematiche e alle opportunità presenti nelle regioni oggetto di indagine.

Inoltre al fine di promuovere e sostenere la cultura delle diversità e della non discriminazione, si prevede realizzare un piano organico di comunicazione e di informazione volto al superamento degli stereotipi che intervengono nei vari ambiti di discriminazione: razza/etnia, età, religione, disabilità, orientamento sessuale.

Allegato - Rassegna dei comunicati stampa diffusi nel 2009

10 marzo 2009 - Quinta settimana d'azione contro il razzismo

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione delle discriminazioni razziali, il Dipartimento per le Pari Opportunità e l'UNAR promuovono la quinta edizione della Settimana di azione contro il razzismo che si svolgerà dal 16 al 22 marzo con eventi, manifestazioni e seminari in varie città. Evento di spicco della Settimana è la XV Maratona di Roma che si terrà domenica 22 marzo con lo slogan ufficiale "Vinciamo ogni discriminazione", e che sarà presentata oggi in Campidoglio - Aula Giulio Cesare - alle ore 11. Alla conferenza stampa parteciperà il Capo del Dipartimento per le Pari Opportunità, Isabella Rauti.

20 marzo 2009 - Breaking Stereotypes. Immagini in movimento contro ogni discriminazione

Nell'ambito della Quinta Settimana d'azione contro il razzismo, è in programma per domani alle ore 10 una giornata di confronto interculturale con il mondo della scuola e la proiezione dei filmati vincitori del concorso "Breaking stereotypes - Immagini in movimento contro ogni discriminazione". L'evento, che si svolgerà presso Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti - INMP di Roma (Via di San Gallicano, 25/a), si concluderà con la premiazione dei sei cortometraggi vincitori. Parteciperà il Capo Dipartimento Isabella Rauti.

20 marzo 2009 - XV Maratona di Roma - 'Vinciamo ogni discriminazione'

Si concluderà domenica 22 marzo con la XV Maratona di Roma la Quinta Settimana d'azione contro il razzismo. Per il terzo anno consecutivo, Maratona di Roma, Dipartimento per le Pari Opportunità e UNAR hanno unito le loro forze all'insegna del messaggio "VINCIAMO OGNI DISCRIMINAZIONE", che sarà riportato anche sulle magliette distribuite ai partecipanti. L'appuntamento è alle ore 9 in via dei Fori Imperiali. Al termine della competizione il Capo del Dipartimento per le Pari Opportunità Isabella Rauti premierà gli atleti disabili.

23 marzo 2009 - Conclusa la Quinta Settimana d'azione contro il razzismo

Con la XV edizione della Maratona di Roma si è conclusa ieri la Quinta Settimana d'azione contro il razzismo. Per il quinto anno consecutivo, Maratona di Roma, Dipartimento per le Pari Opportunità e UNAR hanno unito le loro forze all'insegna del messaggio "VINCIAMO OGNI DISCRIMINAZIONE". Al termine della competizione il Capo del Dipartimento per le Pari Opportunità Isabella Rauti ha premiato gli atleti diversamente abili.

27 maggio 2009 - Unar: 400 mila euro contro le discriminazioni

Quattrocentomila euro da investire in campagne di sensibilizzazione sul territorio nazionale, attività formativa agli operatori della pubblica amministrazione di varie Regioni italiane e iniziative finalizzate alla costituzione di reti territoriali per il contrasto delle diverse forme di discriminazione. E' quanto previsto dal progetto "Diversità come Valore" predisposto dall'Unar, Ufficio antidiscriminazioni razziali, con l'adesione al programma "Progress" della Commissione europea.

"Lo scorso 15 maggio è stata costituita presso il Dipartimento per le Pari Opportunità una cabina di regia con le associazioni più rappresentative nei diversi ambiti della discriminazione", annuncia il neo-direttore generale dell'Unar, Massimiliano Monnanni. Per quelle relative all'orientamento sessuale e all'identità di genere sono presenti Arcigay, Gay net, Libellula, Coordinamento Trans Sylva Rivera e l'Avvocatura Glt - Rete Lenford.

Contemporaneamente, annuncia Monnanni, "è stato reso operativo il primo accordo inter-istituzionale per la creazione di una rete regionale dei centri anti-discriminazione in Emilia Romagna, che verrà sottoscritto entro il mese di giugno". Soprattutto le Regioni del Sud, invece, sono interessate alla costruzione di una "banca dati dei fenomeni di discriminazione" e alla mappatura delle attività e dei servizi istituiti dagli enti locali. Per attuare queste azioni sono stati resi operativi per il 2009 circa 2 milioni di euro a valere sul Fondo Sociale Europeo 2007-2013. "Da diverso tempo, e ancora oggi", conclude il direttore generale, "l'Unar assicura un valido e costante apporto in materia di prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione per orientamento sessuale, religione e disabilità".

10 luglio 2009 - Contro le discriminazioni, accordo Unar-Emilia Romagna

E' stato firmato il 25 giugno scorso a Bologna il primo accordo operativo tra l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, e il Centro creato dalla Regione Emilia-Romagna per prevenire e contrastare le discriminazioni.

L'iniziativa - promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità e dall'assessorato Promozione politiche sociali, cui fa capo il Centro regionale - nasce dalla comune volontà di favorire il superamento di atteggiamenti e comportamenti non paritari ai danni di persone o gruppi, a causa della loro origine etnica, religione, convinzioni personali, genere, orientamento sessuale, età, disabilità, e di promuovere in generale la diffusione di una cultura del rispetto delle differenze, così come indicato dal Trattato di Amsterdam e successivamente stabilito dalle Direttive europee 43 e 78 del 2000.

Il Centro regionale, attualmente composto da 144 punti antidiscriminazione in rete tra loro che rappresentano una valorizzazione di sportelli e risorse già attive, possa anche attraverso questa collaborazione con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali diventare un punto di riferimento per altre Regioni italiane.

A ormai cinque anni dalla sua istituzione, "la nuova sfida per l'UNAR - sottolinea il direttore generale Massimiliano Monnanni - è l'implementazione del servizio di call center e la progressiva costituzione di una rete nazionale di

antenne territoriali per la rilevazione e la presa in carico dei fenomeni di discriminazione razziale, mediante l'opportuna definizione di protocolli di intesa e accordi operativi con Regioni ed enti locali. In quest'ottica - prosegue Monnanni - l'accordo con l'Emilia-Romagna assume un valore di forte innovatività. Riteniamo di fondamentale importanza riproporre e sistematizzare la sperimentazione in essere con l'Emilia-Romagna in altri contesti regionali e provinciali, al fine di coinvolgere in modo strutturato non solo i livelli istituzionali ma anche e soprattutto il tessuto associativo già esistente, fornendogli ogni necessario supporto in ambito formativo, legale e consulenziale".

L'accordo operativo, che ha durata triennale e che verrà sottoposto a una costante valutazione, regolerà i rapporti e le collaborazioni tra UNAR e Centro regionale contro le discriminazioni, andando a interessare i compiti istituzionali dei due organismi. Prevista anche la promozione annuale di iniziative di informazione e sensibilizzazione per prevenire i fenomeni di discriminazione, con particolare attenzione al mondo sportivo, giovanile e alla scuola, e la partecipazione a bandi e programmi europei.

Fondamentale anche la collaborazione sulle segnalazioni di discriminazione a partire da un comune sistema di monitoraggio e di gestione dei casi fino ad arrivare a un confronto costante tra gli operatori del Centro regionale e dell'UNAR per trovare le soluzioni più idonee alla risoluzione positiva dei casi, utilizzando prioritariamente iniziative di mediazione tra le parti e di ricomposizione dei conflitti.

22 luglio 2009 - Razzismo a Treviso: l'UNAR scrive al Direttore scolastico

L'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, operativo presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, ha inviato in data odierna, al Direttore Generale dell'Ufficio Scolastico del Veneto, una formale richiesta di chiarimento in merito ai gravi episodi di discriminazione denunciati oggi da alcuni organi di stampa e che sarebbero accaduti dentro a una scuola media di Treviso ai danni di un dodicenne originario della Campania. Secondo quanto denunciato dalla madre dello studente, infatti, gli insulti dei compagni di classe e gli atteggiamenti discriminatori avrebbero costretto l'alunno a cambiare istituto e nemmeno le richieste di aiuto agli insegnanti sarebbero servite a risolvere la situazione. Aperta l'istruttoria, sarà compito dell'UNAR individuare la natura e i responsabili delle discriminazioni denunciate e, nel caso, attivare i procedimenti previsti dalla legge, compreso la denuncia presso l'Autorità giudiziaria. L'Ufficio affronta ogni anno centinaia di casi simili che vengono registrati, tra l'altro, dal numero verde nazionale antidiscriminazioni 800 901010.

7 settembre 2009 - Unar: Sì a registro europeo degli episodi di razzismo

L'Unar, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, accoglie con "grande interesse" la proposta di istituire un registro europeo degli episodi di razzismo denunciati nei Paesi membri dell'Unione, avanzata oggi dalla Comunità di S. Egidio in occasione del meeting interreligioso in corso a Cracovia. "Un fascicolo a livello europeo degli episodi di discriminazione, andrebbe ad implementare le attività antidiscriminazione già operative nel nostro Paese. Non posso che condividere il progetto", spiega Massimiliano Monnanni, direttore generale dell'Unar. Incardinato nel Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Unar rappresenta dalla fine del 2004 uno strumento istituzionale di monitoraggio e contrasto di ogni forma di discriminazione su base etnica e razziale, nonché un organismo di promozione di pari diritti ed opportunità per i cittadini stranieri che vivono nel nostro Paese. Grazie anche al call center multilingue gratuito 800.90.10.10, l'UNAR ha realizzato un database in grado di fornire una prima mappatura del fenomeno della discriminazione razziale ed etnica. L'Unar, la cui azione si risolve nell'individuare la natura e i responsabili delle discriminazioni

denunciate e, nel caso, attivare i procedimenti previsti dalla legge, compreso la denuncia all'autorità giudiziaria, presenta annualmente al Parlamento una relazione delle azioni intraprese. L'ufficio è inoltre parte attiva del progetto EquiNet, "European network of Equality Bodies, iniziativa dell'Unione Europea che ha come obiettivo la realizzazione di una rete che raccorda tutti gli Uffici Antidiscriminazioni specializzati e operanti all'interno dei vari Stati membri.

23 settembre 2009 - Gay, UNAR: 'Anche noi in piazza contro la violenza omofoba'

L'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, parteciperà alla fiaccolata contro la violenza e l'intolleranza promossa dalla Regione Lazio, dalla Provincia di Roma e dal Comune di Roma prevista per il 24 settembre 2009. "Condividiamo pienamente i contenuti e le finalità di questa manifestazione contro ogni forma di razzismo e intolleranza, per questa ragione abbiamo deciso di essere in piazza con gli organizzatori e con i nostri simboli", si evince dalla lettera inviata da Massimiliano Monnanni, direttore generale dell'UNAR, ai Presidenti Marrazzo, Zingaretti e al Sindaco Alemanno. "Si tratta di un evento assolutamente in linea con il nostro operato. Nell'ambito del programma europeo PROGRESS, abbiamo avviato già da tempo una collaborazione con le associazioni LGBT che partecipano al National Working Group, tavolo permanente di confronto con le associazioni costituito presso l'UNAR per elaborare una strategia comune per la promozione dei diritti fondamentali e la lotta contro tutte le discriminazioni", aggiunge Monnanni. L'UNAR, struttura istituita in base al D.lgs. 215/2003 presso il Dipartimento per le Pari Opportunità, è garante in ambito nazionale del principio di parità di trattamento e di non discriminazione in materia di razza e origine etnica ed è altresì impegnato nella prevenzione e contrasto di ogni tipo di discriminazione, anche per orientamento sessuale. "Vogliamo dare luogo ad una grande manifestazione pacifica e corale in cui tutte le forze politiche e le istituzioni locali rilancino la sfida di porre subito fine ad ogni intolleranza, razzismo ed omofobia. Vogliamo che da Roma si affermi con decisione il volere una società aperta, inclusiva, disponibile all'integrazione e contraria a qualsiasi violenza", conclude Monnanni. L'UNAR si augura che a partire da questa importante occasione si dia il via ad "un percorso interistituzionale tra Unar, Regione Lazio, Comune e Provincia di Roma per individuare tutti quegli strumenti utili a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione".

28 settembre 2009 - L'Unar al Salone della Responsabilità Sociale d'Impresa

Nell'ambito del Salone della Responsabilità Sociale d'Impresa "Dal Dire al Fare", l'Unar, in collaborazione con Fondazione Sodalitas, organizza l'incontro "Il valore delle diversità: strategie aziendali di Diversity Management", in programma per domani 29 settembre all'Università Bocconi di Milano (ore 14.00).

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. L'incontro mira a mettere in luce alcune attività di Responsabilità Sociale d'Impresa realizzate dalla Fondazione Sodalitas, in collaborazione con molte aziende, per promuovere e valorizzare la diversità nel mondo del lavoro con lo scopo di mettere al centro dell'azienda le persone e le loro pari opportunità

30 settembre 2009 - Razzismo, Unar chiede chiarimenti e offre assistenza legale alla vittima

"Fare luce sullo sconcertante episodio di razzismo che si è verificato questa mattina a Roma. E investire sulla prevenzione, quindi sulla educazione alla tolleranza, soprattutto tra i giovani". Con queste parole Massimiliano Monnanni, direttore generale dell'Unar - Ufficio anti-discriminazioni del Dipartimento per le Pari Opportunità, annuncia di avere scritto una lettera al Questore di Roma con la quale si chiedono chiarimenti sull'aggressione a sfondo razzista avvenuta questa mattina nella Capitale.

"L'Unar è disponibile a fornire assistenza legale alla vittima", anticipa Monnanni. "Per fare in modo che si diffonda la cultura della tolleranza e del rispetto, l'Ufficio anti-discriminazioni promuoverà in occasione della Settimana contro la violenza, che coinvolgerà tutte le scuole italiane di ogni ordine e grado dal 12 al 18 ottobre, una serie di iniziative di sensibilizzazione e formazione", conclude Monnanni.

30 settembre 2009 - Unar: lotta senza quartiere contro il razzismo

"Quattrocentosettanta mila euro da investire in campagne di sensibilizzazione sul territorio nazionale, attività formativa agli operatori della pubblica amministrazione di varie Regioni italiane e iniziative finalizzate alla costituzione di reti territoriali per il contrasto delle diverse forme di discriminazione". L'annuncio è stato fatto da Massimiliano Monnanni, direttore generale dell'Ufficio anti discriminazioni razziali del Dipartimento per le Pari Opportunità, intervenuto al convegno di presentazione del rapporto sulle discriminazioni alla Casa Internazionale delle Donne a Roma organizzato dalla Fondazione Brodolini. "Nell'ultima relazione dell'Unar sono state raccolte 440 segnalazioni di episodi di discriminazioni, di cui solo 265 si sono rivelati casi reali", ha aggiunto. "Accolgo con grande soddisfazione il giudizio più che positivo sull'attività di UNAR contenuto nel Rapporto Italiano sulla lotta alle discriminazioni redatto dal gruppo di esperti indipendenti SEN costituito dalla Commissione europea nell'ambito del programma Progress", ha concluso il direttore dell'Unar. "Come evidenziato più volte nel rapporto ed è già stato auspicato dal Ministro per le Pari opportunità il nostro ufficio è chiamato a svolgere e ancora di più lo sarà nel prossimo futuro un ruolo proattivo di prevenzione e contrasto a 360 gradi sul fronte delle discriminazioni.

16 ottobre 2009 - Laziodisu e Unar insieme contro le discriminazioni

E' stato siglato un protocollo che rende Laziodisu partner della campagna contro le discriminazioni e la violenza dell'Unar, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali del Dipartimento per le Pari Opportunità . L'obiettivo è quello di garantire la parità e l'uguaglianza dei trattamenti, di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, cominciando con un'azione di sensibilizzazione nelle Università, tra i più giovani.

"Siamo fieri, come Ente, di partecipare come protagonisti alla 'Settimana contro la violenza', ma il nostro compito non si ferma qui. Per noi, infatti, è di fondamentale importanza coinvolgere gli studenti, anche attraverso le nostre residenze alloggio, su un tema così rilevante e, purtroppo, di stringente attualità", ha commentato il presidente di Laziodisu, Alessandro Bonura. "Per questo voglio ringraziare il nostro direttore Pierluigi Mazzella, che ha dato impulso all'iniziativa con la firma della convenzione che ci vedrà impegnati per i prossimi 2 anni, insieme all'Unar, nella campagna di sensibilizzazione".

Per l'Unar si tratta di una operazione molto importante. Spiega Massimiliano Monnanni, direttore generale: "L'accordo con Laziodisu ci aiuta nel rafforzare l'azione di contrasto e prevenzione di ogni forma di discriminazione anche tra i giovani. Saremo presenti presso le case dello studente e le altre strutture di Laziodisu, per parlare agli oltre 300 mila studenti che utilizzano i suoi servizi, con punti informativi che illustreranno le attività di UNAR e spiegheranno ai più giovani come prevenire e combattere le discriminazioni, ma anche come intervenire nel caso si assista ad una di esse".

16 ottobre 2009 - Razzismo, Unar: potenziati i servizi anti-discriminazioni

"L'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali potenzia i suoi servizi". E' quanto ha dichiarato Massimiliano Monnanni, neo Direttore Generale dell'UNAR, Ufficio operante presso il Dipartimento per le Pari Opportunità a margine dei lavori del VI Campus Nazionale sulla cittadinanza in corso di svolgimento a Montecatini Terme.

Oltre a raddoppiare risorse e mezzi per le attività del call center gratuito 800.90.10.10, che sarà disponibile entro l'anno anche in versione on line sul web, è stato bandito un avviso pubblico per finanziare con 900 mila euro azioni positive di prevenzione e contrasto delle discriminazioni razziali riservato ad associazioni no profit e ad enti locali e prevista l'attivazione di un osservatorio sui media.

Inoltre intenso è stato il lavoro di raccordo fatto da UNAR per mettere in rete le buone prassi e le attività avviate da alcune amministrazioni locali.

Dopo l'accordo operativo stipulato con il centro antidiscriminazioni della Regione Emilia Romagna, saranno presto definiti ulteriori accordi con la Regione Lazio, la Regione Piemonte, la Provincia di Pistoia e il Comune di Roma, che consentiranno di aumentare e rendere sistematiche le attività di prevenzione, informazione e contrasto di ogni forma di discriminazione.

"Gli ultimi episodi di intolleranza e razzismo confermano la necessità di rafforzare la collaborazione interistituzionale con regioni ed enti locali, in modo da fornire in maniera diretta ed immediata servizi integrati di ascolto e presa in carico dei fenomeni discriminatori, intensificando altresì attività strutturate di sensibilizzazione per le giovani generazioni a partire dalle scuole, come sta avvenendo in questi giorni in tutta Italia grazie alla "Settimana contro la violenza" voluta dai Ministri per le Pari Opportunità e dell'Istruzione, Università e Ricerca, cui UNAR sta attivamente contribuendo", conclude Monnanni.

21 ottobre 2009 - Unar: 900 mila euro per integrare e battere il razzismo

Le discriminazioni razziali si battono anche favorendo l'integrazione dei cittadini stranieri, coinvolgendo le comunità straniere in un percorso di conoscenza delle leggi italiane. Per questa ragione l'Unar favorisce l'auto-imprenditorialità delle donne immigrate e finanzia progetti contro il razzismo presentati da associazioni, organizzazioni di volontariato, cooperative sociali e fondazioni. L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, attivo presso il

Dipartimento per le Pari Opportunità, ha stanziato 900.000 euro per la promozione e l'adozione di progetti, della durata di un anno, volti ad evitare o contrastare episodi di discriminazione connessi alla razza o all'origine etnica. L'avviso pubblico del bando di gara è pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 244 del 20 ottobre 2009; i documenti sono disponibili anche su questo sito.

18 novembre 2009 - UNAR, al via il progetto europeo "Diversità come Valore"

373 mila euro per finanziare "Diversità come Valore", un nuovo progetto di lavoro "condiviso" che, proposto dall'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali del Dipartimento per le Pari Opportunità, è stato approvato e cofinanziato per 298 mila euro dalla Commissione europea nell'ambito del Programma "PROGRESS" e coinvolgerà le maggiori organizzazioni no profit operanti nei 5 ambiti delle discriminazioni (orientamento sessuale e identità di genere, razza-etnia, disabilità, religione ed opinioni personali, età). "Con questo progetto l'UNAR conferma la sua vocazione ad un'azione a 360 gradi contro ogni forma di discriminazione, in linea con quanto previsto dalle Direttive Europee in tema di parità di trattamento e con l'indirizzo politico del Ministro per le Pari Opportunità" - spiega Massimiliano Monnanni, Direttore generale dell'UNAR. "Il metodo di lavoro del progetto sarà di tipo partecipato - continua Monnanni - attraverso una cabina di regia che vedrà la costante cooperazione tra l'UNAR, e le varie associazioni di settore 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". "Vogliamo partire dalle singole e specifiche competenze per raggiungere un unico obiettivo di contrasto alle varie forme di discriminazione, attraverso un'azione mirata e capillare, a livello locale e nazionale", conclude Monnanni.

27 novembre 2009 - Unar a Lega Calcio: interventi contro il razzismo negli stadi

«La recrudescenza dei comportamenti ed incidenti a sfondo razziale nel mondo del calcio, al di là delle misure di carattere repressivo, richiede un rinnovato e condiviso impegno da parte non solo delle istituzioni sportive, ma anche degli organismi preposti come l'Unar alla lotta al razzismo e xenofobia». Così Massimiliano Monnanni, direttore generale dell'Ufficio nazionale anti-discriminazioni razziali del Dipartimento per le Pari Opportunità, nella lettera inviata oggi al presidente della Lega Calcio, Maurizio Beretta. Lo scopo della missiva dell'Unar, che già in passato si era occupato del contrasto al razzismo negli stadi, è quello di chiedere alla Lega Calcio di investire parte dei «proventi derivanti dalle sanzioni economiche ai danni delle società calcistiche per comportamenti anti-sportivi» in campagne di sensibilizzazione sui territori e negli stessi club calcistici. Nella lettera si propone alla Lega Calcio di costituire un tavolo comune attorno al quale discutere proposte - campagne di sensibilizzazione, ma anche eventi durante la Settimana contro il razzismo di marzo - e politiche per la prevenzione e il contrasto del fenomeno.