

CONTRO LE DISCRIMINAZIONI RAZZIALI ED ETNICHE: UNO STUDIO DI CASO.

*Anna Piuzzi**

Ripercorrere il cammino che ha portato alla costruzione dell'Unione Europea come oggi la conosciamo, significa anche prendere coscienza di come all'interno dei trattati comunitari lo spazio dedicato ai diritti fondamentali abbia subito una continua evoluzione, in particolare in tema di discriminazioni razziali¹. Prima di proseguire è però necessaria una precisazione terminologica. Nel testo, qui prodotto, ricorrono termini come "razza" e "etnia"; a questo riguardo esistono una serie di Dichiarazioni dell'UNESCO che, sulla base di studi genetici e analisi antropologiche, negano la validità del concetto di *razza* e le contingenti tipologie razziali². Tuttavia la parola *razza* continua ad esistere nel discorso quotidiano e ad avere una valenza sociale che si manifesta nel razzismo. Stesso destino è toccato alle parole *etnia* e *cultura* spesso usate come eufemismi per indicare la *razza*, creando nuove forme di razzismo spesso mistificate o nascoste:

[...] al "vecchio", e multiforme, razzismo teorico si è ormai stabilmente affiancato, in campo dottrinale e in campo politico, un "nuovo razzismo", meno disancorato dal "vecchio" di quanto si supponga, che non parla abitualmente di sangue o di diseguaglianza naturale tra le razze, e spesso neppure delle razze, preferendo ricorrere alla categoria di etnia e soprattutto a quella di cultura (Basso 118).

Come molti autori hanno rilevato, uno per tutti Cornel West, la razza non esiste, tuttavia, la razza conta, pertanto questi termini sono l'elemento in base al quale si possono individuare il razzismo e la discriminazione. Eliminandone l'uso non avremmo più modo di nominare il problema.

Tornando a quanto dicevamo, la Comunità Europea si è confrontata con il tema della discriminazione fin dal Trattato di Roma (1957) al quale, nel corso degli anni '60 e '70, sono stati affiancati numerosi atti diretti a rimuovere le restrizioni alla parità di trattamento con l'obiettivo di garantire pari diritti in capo ai lavoratori comunitari. Un ruolo decisivo è stato ricoperto dalla Corte di Giustizia che dalla metà degli anni '60 ha iniziato ad elaborare una cospicua giurisprudenza in punto di diritti fondamentali, ampliando progressivamente l'ambito di operatività del divieto di discriminazione per affrancarlo dalla dimensione economica e trasformarlo in tutela della dignità umana. In quegli anni però l'impegno della Corte e del legislatore europeo si mobilitò in modo

* Formatrice e ricercatrice di Rue (Risorse Umane Europa)

¹ Per un inquadramento storico riguardo il tema dei diritti umani si veda: Cassese, Antonio, *I diritti umani oggi*, Roma-Bari, Editori Laterza, 2005.

² In particolare la "Dichiarazione sulla razza e sui pregiudizi razziali" adottata a Parigi dalla Conferenza Generale dell'UNESCO il 27 novembre 1978

particolare per una disciplina che vietasse la discriminazione diretta di genere, legata alla retribuzione, alle condizioni di lavoro e alla sicurezza sociale, costruendo progressivamente un corpus normativo cui poi si sarebbe attinto in sede di legislazione di contrasto alla discriminazione razziale. E' questa una peculiarità del cammino europeo: la partenza dalla tutela antidiscriminatoria di genere per arrivare a quella di razza e di origine etnica. Si tratta di un cammino inverso rispetto a quello seguito dalle fonti internazionali e dai Paesi da cui abbiamo attinto il modello, in particolare gli Stati Uniti, in cui si partì dalla discriminazione razziale per arrivare a quella di genere, probabilmente in ragione del diverso momento di emersione della tensione sociale sottostante. Lo snodo fondamentale di questo cammino è rappresentato dalla così detta *comunitarizzazione* di alcune materie tra cui i diritti fondamentali e dall'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam del 1997, che ha arricchito il sistema di tutela contro le discriminazioni di una nuova norma primaria a vocazione sociale³, non limitata ai soli cittadini comunitari. L'articolo 13, adottato ad Amsterdam e incluso nel Trattato CE, sancisce infatti che il Consiglio possa prendere, su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, le misure necessarie per combattere qualsiasi discriminazione basata sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. Per rendere effettivo quanto disposto, la Commissione ha adottato il cd. "pacchetto di misure antidiscriminazione" comprendenti: 1) la Direttiva 2000/43/CE, che attua la parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; 2) la Direttiva 2000/78/CE, che disegna un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro rispetto alle discriminazioni fondate non solo su razza ed origine etnica, ma anche sulla religione, sulle convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali⁴. Abbiamo pocanzi accennato come questo quadro normativo abbia preso le mosse dalla legislazione in materia di discriminazione sessuale, ma il dato nuovo è rappresentato dal fatto che la successiva direttiva 2002/73/CE per colmare le lacune, proprio in ambito di tutela della parità di genere, abbia fatto proprie le innovazioni legislative delle due summenzionate direttive⁵. Il collegamento tra le due discipline antidiscriminatorie è molto più stretto di quanto possa apparire: se si considera la situazione della donna migrante, è facile intuire

³ La comunitarizzazione del terzo pilastro, cioè il passaggio di alcune materie dal terzo pilastro (cooperazione governativa) al primo pilastro (integrazione comunitaria), ha comportato il riconoscimento del potere d'intervento degli organi comunitari.

⁴ Le due direttive sono state recepite nel nostro ordinamento rispettivamente con il D.Lgs. n. 215/2003 ed il D.Lgs. n. 216/2003.

⁵ La direttiva 2000/73/CE modifica, infatti, la precedente 76/207/CEE del Consiglio concernente l'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

come si trovi in quella condizione definita di *discriminazione multipla*, nella quale si combinano fra loro, con ricadute negative esponenziali, i fattori del genere e della razza. La doppia discriminazione delle donne migranti viene alla luce soprattutto rispetto al mercato del lavoro, dove si assiste ad una fortissima segregazione occupazionale orizzontale. Le donne, infatti, sembrano essere concentrate ancora di più rispetto agli immigrati uomini in pochi settori occupazionali, in particolare in quello del lavoro domestico e di cura che le pone, di fatto, in una condizione d'*invisibilità sociale*. È significativo che, in ambito ONU, il CERD (Comitato di monitoraggio sull'applicazione dei trattati sull'eliminazione della discriminazione razziale) abbia approvato nel 2000 una raccomandazione in cui analizza le dimensioni della discriminazione razziale correlate alla differenza di genere; e a sua volta il CEDAW (Comitato sull'eliminazione delle discriminazioni contro le donne) abbia discusso nel 2001 i temi del razzismo. Prendere coscienza di questa correlazione è ancora più importante in paesi come l'Italia nei quali l'immigrazione è caratterizzata da una forte componente femminile, ma al contrario il "modello" del migrante, sia dal punto di vista mediatico che legislativo, è prevalentemente maschile. In questo senso un primo passo importante va riscontrato nel fatto che il d.lgs.215/2003, che ha recepito nel nostro ordinamento la direttiva 2000/43/CE, abbia sancito l'intenzione di adottare un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le discriminazioni razziali ed etniche possono avere su uomini e donne.

Tornando alle due direttive europee, la loro architettura introduce, per la prima volta, standard minimi di tutela per le vittime di discriminazione, uniformi in tutti gli stati membri. Le direttive definiscono la discriminazione diretta e indiretta⁶, equiparano alla discriminazione le molestie e l'ordine di discriminare⁷; introducono una procedura più snella ed un regime probatorio semplificato, più favorevole alla vittima di discriminazione, che prevede tra l'altro l'inversione dell'onere della prova (quest'ultima indicazione non è stata recepita dall'ordinamento italiano). Un'importante novità è inoltre costituita dal fatto che gli enti e le associazioni impegnate nella lotta alle discriminazioni razziali non solo possono agire in nome e per conto delle vittime, ma qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione, le associazioni stesse possono intentare un'azione collettiva. La direttiva 43/2000/CE prevede inoltre

⁶ Sussiste *discriminazione diretta* quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. Sussiste *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere una persona, a causa della razza o dell'origine etnica, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre, 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 Le *molestie* sono da considerarsi una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

l'istituzione, in ogni Stato membro, di un organismo di promozione della parità di trattamento rispetto all'origine razziale o etnica, un organismo che assicuri assistenza indipendente alle vittime di discriminazione. In Italia il D.Lgs. 215/2003 ha istituito l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR).

Ma per quale motivo tanta attenzione è stata ed è rivolta alla questione razziale? Non si tratta forse di un dibattito quasi anacronistico in un'Europa allargata e che si appresta ad affrontare le sfide di un mondo globalizzato? Purtroppo uno sguardo attento ai fatti di cronaca, alle crescenti manifestazioni d'intolleranza e razzismo, all'ascesa (fino a non molti anni fa impensabile) in diverse nazioni europee di partiti a matrice xenofoba⁸, non può non risvegliare in ognuno <<antichi timori che sembravano ormai definitivamente superati dalla coscienza dei tempi>> (Lana 66). A questo proposito Balibar e Wallerstein affermano che nel mondo contemporaneo le <<curve delle diseguaglianze razziali>> si sono innalzate, e che il razzismo, riflesso e al contempo loro fattore di rafforzamento, è da anni in progresso (Balibar-Wallerstein 20, 44). L'attenzione dell'Europa a questi fenomeni, e le relative politiche di contrasto che ne sono seguite, nascono dalla consapevolezza che le discriminazioni e il razzismo innescano gravi processi di esclusione ed emarginazione di coloro che ne sono vittime, minando alla base la coesione sociale, condizione imprescindibile per la crescita ed il divenire dell'UE. In una società profondamente trasformata dal fenomeno delle migrazioni, <<un fenomeno sociale globale, che investe tutti gli ambiti della vita sociale e individuale [...] non lasciando nulla al posto in cui era prima>> (Basso 11), è abbastanza ovvio che per trovare una soluzione efficace a queste tensioni una legge, per quanto buona, da sola non sia sufficiente. Sulla base di questa consapevolezza le direttive, di cui abbiamo fin qui parlato, invitano gli Stati membri a favorire il dialogo tra le parti sociali e a promuovere la conoscenza della normativa e le buone prassi volte alla rimozione dei processi sociali ed istituzionali aventi natura discriminatoria. Il legislatore nazionale ha dato ampio spazio a queste indicazioni nel mandato dell'UNAR, affiancando al servizio di assistenza legale un articolato elenco di compiti riassumibili sostanzialmente in tre ampie categorie, individuabili in relazione agli scopi:

- la prevenzione di comportamenti o atti che realizzino un effetto discriminatorio attraverso un'opera di sensibilizzazione dell'opinione pubblica e degli operatori del settore;
- la promozione di azioni positive, studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, anche con gli enti e le associazioni;

⁸ Si veda, ad esempio, l'indagine di Eurobarometro "Discrimination in Europe" http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_168_exec.sum_en.pdf. Inoltre l'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa ha dedicato al tema la raccomandazione 1438/2000 del 25 gennaio 2000, intitolata "Minaccia posta alla democrazia da movimenti e partiti estremisti in Europa".

- il monitoraggio e la verifica dell'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento⁹. L'eliminazione delle discriminazioni razziali compare anche in cima alle finalità perseguite dalle politiche della Regione Friuli Venezia-Giulia che, con la legge regionale 5/2005¹⁰, ha a sua volta raccolto l'invito dell'Europa prevedendo ed incentivando la collaborazione con gli Enti locali, le associazioni e gli enti iscritti all'*Albo regionale delle associazioni e degli enti per l'immigrazione*¹¹. Da queste sollecitazioni e dalla volontà di prevenire fenomeni di segregazione e marginalizzazione urbana della popolazione migrante, è nata l'idea dei laboratori di formazione "*Uguali e diversi da me*" promossi dal Comune di Udine e realizzati da *RUE* (Risorse Umane Europa) tra ottobre e dicembre 2007¹². Destinatari dell'azione formativa sono stati individuati subito in quei soggetti pubblici e privati caratterizzati da un rapporto di prossimità alle potenziali vittime; coloro cioè che ogni giorno si confrontano e lavorano con utenza immigrata. Va subito detto che alcune di queste categorie non hanno aderito alla proposta e purtroppo si è trattato proprio di quei soggetti che, secondo il rapporto dell'UNAR, veicolano con più facilità forme di discriminazione indiretta. In particolare i laboratori sono stati indirizzati rispettivamente:

- al personale del Comune di Udine;
- ai dirigenti degli istituti scolastici della provincia e ai docenti responsabili dell'accoglienza degli alunni stranieri;
- agli operatori dell'Azienda Sanitaria.

I contenuti della formazione hanno interessato il quadro normativo, europeo, nazionale e regionale, di tutela contro le discriminazioni razziali ed etniche e l'analisi sociologica e statistica del fenomeno delle discriminazioni in Italia, con particolare riferimento all'attività dell'UNAR e ai casi specifici affrontati in un anno di attività. Rispetto a questa prima parte un punto di forza va

⁹ Una descrizione più dettagliata dell'attività dell'UNAR si trova all'interno della pubblicazione *Un anno di attività contro la discriminazione razziale. Rapporto 2006*.

¹⁰ Legge regionale 4/03/2005 n°5: "*Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati*".

¹¹ L'Albo regionale è tenuto presso la Direzione centrale istruzione, cultura sport e pace, dal Servizio politiche della pace, della solidarietà e dell'associazionismo - Struttura stabile per gli immigrati.

¹² Associazione non profit, sede in via G. Giusti n.5 Udine, inserita nell'elenco delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio in nome, per conto e a sostegno delle vittime della discriminazione razziale, art.5 del D.Lvo 215/03 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica", pubblicato sulla G.U. n. 9 del 12 gennaio 2006 (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Generale dell'Immigrazione, Divisione III); associazione non profit iscritta al n.126 del "Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni" di cui all'art. 6 del D.L.vo 215/2003 (Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, U.N.A.R. comunicazione prot. 1056/UNAR del 2/10/2006).

senz'altro riscontrato nel fatto che, proprio in virtù della necessità di uno scambio di esperienze tra istituzioni, enti ed associazioni che si occupano di questa problematica, accanto ai formatori di RUE, sono stati coinvolti esperti dell'UFTDU (Unione forense per la tutela dei diritti dell'uomo della Regione Autonoma FVG), docenti dell'Università di Udine e rappresentanti dell'UNAR. A sostegno e completamento della parte prettamente giuridica del percorso formativo, ampio spazio è stato dedicato a un importante strumento di analisi e ricerca: lo *studio di caso*. Questo per fornire una metodologia idonea a descrivere e comprendere le caratteristiche principali di una situazione specifica di discriminazione che conduca, ove possibile, all'individuazione di una soluzione. Proprio l'introduzione di questo strumento di lavoro ha fortemente stimolato la discussione tra i partecipanti che hanno così potuto confrontare le proprie esperienze; esperienze in alcuni casi anche molto diverse in ragione sia della peculiarità dell'ambiente in cui sono maturate, sia in ragione dei profili professionali di ognuno (particolarmente diversificati nei dipendenti del Comune). Indubbiamente questo è stato il momento centrale dei laboratori perché ha realizzato in concreto quel dialogo tra istituzioni, associazionismo e società civile, base imprescindibile per la costruzione di un percorso partecipato da cui far emergere buone prassi e strategie efficaci di contrasto alla discriminazione.

In questa sede analizzeremo in modo particolare le dinamiche e gli esiti che hanno caratterizzato i laboratori rivolti al mondo della scuola, ambito in cui RUE opera da sempre ed in particolare nel settore dell'intercultura, della mediazione culturale e della promozione europea. Tale scelta è motivata da una serie di ragioni, prima fra tutte la centralità della scuola come agenzia sociale e educativa che può giocare un ruolo fondamentale nella lotta alla discriminazione. La scuola inoltre può essere considerata una sorta di microcosmo che assorbe e riflette i cambiamenti e le trasformazioni dell'intera società, diventandone luogo privilegiato di osservazione; a conferma di ciò basti pensare che oggi essa vede la presenza di alunni di 191 nazionalità diverse, fatto che rappresenta sicuramente il fenomeno più rilevante che abbia interessato negli ultimi anni il nostro sistema scolastico. In Italia la percentuale degli studenti con cittadinanza non italiana è del 5,6%, in Friuli Venezia-Giulia questa incidenza tocca il 7,8%. Tuttavia la vera novità sta nella velocità del cambiamento: solo nell'anno scolastico 2003-2004 gli studenti stranieri erano, nella nostra regione 7.067, nell'anno scolastico 2006-2007 ben 11.932, il che significa che in quattro anni la loro presenza è aumentata del 69%¹³. E' dunque facilmente intuibile che la discussione si sia concentrata

¹³ Ministero della Pubblica Istruzione, Alunni con cittadinanza non italiana, anno scolastico 2006/2007, 2007, Roma.

su di un interrogativo comune: come affrontare questa rapida trasformazione cogliendo l'arricchimento di cui è portatrice e garantendo effettive pari opportunità ai ragazzi stranieri?

Un'accoglienza ben strutturata è sicuramente il primo passo verso quest'obiettivo. Si tratta di un momento cruciale che coinvolge diversi elementi: dalla ricostruzione della storia personale e scolastica del minore, fino alla predisposizione degli strumenti più efficaci per rispondere ai suoi bisogni linguistici e di apprendimento. Questa tuttavia è solo la prima fase d'inserimento dell'alunno che deve essere seguita da interventi di più ampio respiro, che si preoccupino dei buoni esiti finali e del proseguimento delle carriere scolastiche. Una recente ricerca del CNEL evidenzia come ad oggi il successo scolastico degli alunni con cittadinanza non italiana rimanga limitato, il loro rischio di dispersione è molto più elevato rispetto a quello dei coetanei italiani e le scelte post-scuola dell'obbligo si concentrano sui percorsi tecnico-professionali¹⁴. È abbastanza evidente come l'effettivo diritto allo studio e le pari opportunità per tutti restino in buona parte ancora solo sulla carta (e non solo per i minori stranieri). A questo scopo il Ministero della Pubblica Istruzione ha recentemente pubblicato *La via italiana per la scuola interculturale e l'integrazione degli alunni stranieri*¹⁵, delle linee guida che affiancano i precedenti documenti di indirizzo e la normativa di settore, suggerendo buone prassi da seguire nelle diverse fasi del percorso scolastico.

Dopo quanto enunciato, si desidera precisare che obiettivo di tali laboratori non è stato solo fornire ai dirigenti e docenti presenti un aggiornamento sulla normativa, ma anche verificare come le scuole si siano organizzate per affrontare l'inserimento degli alunni stranieri nelle proprie classi. Questo al fine di raccogliere le diverse esperienze e le buone prassi dalle quali poi dare avvio alla costituzione di procedure condivise che permettano di accompagnare l'alunno straniero oltre la semplice accoglienza. Ogni insegnante ha quindi illustrato le strategie messe in campo dalla propria scuola o istituto, facendo così emergere un quadro d'interventi – azioni piuttosto vario e diverso. Innanzitutto laddove i numeri degli studenti di origine immigrata si mantengono bassi, l'ideazione di interventi specifici viene di fatto rimandata, in quanto l'inserimento a scuola e i rapporti tra i diversi attori del sistema sono ancora abbastanza agevoli. Nelle scuole in cui la presenza degli alunni stranieri risulta essere rilevante, il corpo docente e i dirigenti scolastici si sono attivati

¹⁴ La ricerca *Vissuti ed esiti della scolarizzazione dei minori di origine immigrata in Italia*, gennaio 2008, è stata commissionata al CENSIS dall'ONC-CNEL (Organismo Nazionale di Coordinamento per le politiche d'integrazione sociale dei cittadini stranieri a livello locale), attento da anni alle condizioni d'inserimento nella scuola degli allievi di origine immigrata e al confronto delle buone pratiche.

¹⁵ Il testo, a cura dell'*Osservatorio nazionale per l'integrazione degli alunni stranieri e per l'educazione interculturale*, è scaricabile all'indirizzo internet http://www.pubblica.istruzione.it/news/2007/allegati/publicazione_intercultura.pdf.

inserendo nel P.O.F. (Piano dell'offerta formativa) un *Protocollo di accoglienza* o istituendo una *Commissione Interculturale*¹⁶. Non sempre però alla buona volontà è corrisposta l'adeguatezza degli strumenti messi in atto: infatti in molti casi, nonostante i principi contenuti nella normativa di riferimento e nei documenti d'indirizzo, le azioni si sono concentrate soprattutto su attività rivolte all'apprendimento dell'italiano come lingua seconda. Azioni sicuramente necessarie, ma che vanno integrate con una revisione dei programmi basata su di un approccio interculturale che, assumendo la diversità come valore, consenta ad ogni persona di autopromuoversi nella scoperta e nella valorizzazione della propria e dell'altrui cultura:

La prospettiva interculturale si pone come un vero cambiamento di paradigma a livello pedagogico in quanto, da una pedagogia dell'integrazione assimilazionistica del diverso, si passa ad una pedagogia della formazione culturale ed interculturale che guarda ad ogni persona come bisognosa di essere rispettata per la sua dignità e nei suoi diritti fondamentali, di essere soggetto storico all'interno di qualsiasi cultura, nella prospettiva di collaborare per la realizzazione di un comune progetto (crescere insieme in umanità): la convivialità delle differenze (Chang-Checchin 155).

È quindi di fondamentale importanza che l'azione interculturale sia rivolta a tutti, <<ivi compresi - se non come principali destinatari - gli alunni autoctoni o nativi già integrati (i quali) [...] essendo in posizione di forza, in quanto membri di una cultura maggioritaria [...] sono più esposti a fenomeni insidiosi di eterofobia e xenofobia, se non di razzismo almeno di paternalismo>> (Damiano 15).

Dai diversi interventi inoltre è emerso che i rapporti con la famiglia di origine sono spesso insufficienti. Creare un canale di comunicazione stabile è sicuramente un obiettivo difficile, ostacolato da barriere linguistiche o dall'impossibilità dei genitori di seguire i ragazzi a casa. È questo però un aspetto dell'accoglienza che non può essere sottovalutato o messo da parte, il coinvolgimento delle famiglie nel percorso scolastico dei figli è centrale e può avere il valore simbolico di una prima accoglienza dell'intera famiglia nella società. Per questo i *Protocolli* dovrebbero essere strutturati in modo tale da favorire l'ascolto e la comprensione della situazione specifica della famiglia e del suo progetto migratorio, delle sue aspettative e dei suoi timori, incentivandone la partecipazione alle attività della scuola. In particolare, molto dovrebbe essere investito sul coinvolgimento delle madri che <<rappresentano le figure privilegiate di mediazione fra i progetti della famiglia e i desideri del ragazzo, fra la storia familiare e il passato da un lato, e

¹⁶ Il *protocollo di accoglienza* è un documento <<che viene discusso da collegio docenti. Contiene criteri, principi, indicazioni riguardanti l'iscrizione e l'inserimento degli alunni immigrati; definisce i compiti e ruoli degli operatori scolastici; traccia le diverse fasi dell'accoglienza [...] è uno strumento di lavoro aperto, che viene integrato sulla base delle esperienze realizzate>> (Duccio – Favaro, 172)

il futuro del figlio che si prepara e si compie qui e ora, dall'altro>> (Duccio – Favaro 181). La loro positiva influenza sulle generazioni future, non può essere sottovalutata: le madri migranti possono accompagnare i propri figli - che per il fatto di subire il progetto migratorio dei genitori Tahar Ben Jelloun chiama *generazione involontaria* – nella ricerca di sé in bilico tra due mondi, aiutandoli a trovare equilibrio e convivenza interiore tra le espressioni della quotidianità di realtà e culture spesso molto diverse. Non è però pensabile che questo possa realizzarsi compiutamente se la posizione della donna migrante nella nostra società continua ad essere caratterizzata da una condizione di vulnerabilità, amplificata dal fenomeno della doppia discriminazione. La valorizzazione di questo prezioso ruolo di mediazione culturale all'interno della famiglia, della capacità della donna di promuovere processi d'integrazione e di reciproco incontro, è attuabile soltanto se considerata come esplicito obiettivo delle politiche e dei servizi sociali. Questi devono prevedere delle azioni positive, progettuali e partecipate, tese ad eliminare quei fenomeni di chiusura sociale che ostacolano l'inserimento delle donne migranti nei differenti ambiti della vita economica e sociale.

Ma come affrontare queste sfide che si collocano nel più ampio progetto di una scuola e di una società interculturale? A rispondere a questo interrogativo sono stati gli stessi insegnanti che hanno individuato alcune priorità:

- la realizzazione di percorsi formativi che li mettano in grado di assumere una prospettiva interculturale attraverso cui ripensare i contenuti educativi e didattici diretti a tutti gli allievi;
- la creazione di spazi che, come i laboratori di RUE, consentano un confronto e uno scambio di esperienze e di buone pratiche;
- la realizzazione di una rete tra le scuole e le diverse agenzie, pubbliche e private che sono sul territorio, per coordinare gli interventi e gestire al meglio le risorse.

Questa rete dovrebbe peraltro contrastare il rischio della *ghettizzazione*. Sebbene la regione Friuli Venezia Giulia sia caratterizzata dalla presenza di piccoli Comuni, che hanno in parte permesso di ovviare questo problema, il fenomeno della concentrazione delle presenze straniere in una determinata scuola è già presente anche nelle nostre città, soprattutto nelle zone di periferia.

Al termine della presentazione del nostro studio di caso si ritiene opportuno far rilevare come ognuna delle tre categorie professionali, coinvolte nel progetto "*Uguali e diversi da me*", abbia messo in atto dinamiche, sollevato istanze e fatto emergere criticità che, seppur caratterizzate dalle specificità del campo d'interesse, di fatto sono risultate essere le stesse. Tanto i dipendenti del Comune di Udine, quanto gli operatori dell'Azienda Sanitaria hanno manifestato (come nel caso

della scuola) la necessità di percorsi formativi e di aggiornamento che li mettano nelle condizioni di rispondere alle esigenze di una società in trasformazione. Inoltre, in ognuno dei tre diversi percorsi formativi, i partecipanti sono giunti alla conclusione che strategie efficaci di azione contro la discriminazione devono necessariamente incentivare la sinergia tra i vari soggetti, implementando ed allargando le reti già presenti sul territorio attraverso un percorso partecipato, percorso che a detta di tutti dovrebbe dare ampio spazio al ruolo delle donne. Questo per realizzare un ponte tra Enti territoriali, regionali e centrali, che coinvolga il mondo associativo, in modo particolare quello dei migranti e la società civile. Un approccio dunque globale ad un problema, quello delle discriminazioni razziali, che investe in maniera altrettanto globale la nostra società e che è strettamente legato al più ampio fenomeno delle migrazioni. Negli ultimi anni infatti l'attenzione ai processi migratori è aumentata, ma più sulla scorta della preoccupazione dell'impatto che queste hanno sul Paese che non rispetto alle conseguenze sulle vite delle persone che ne sono protagoniste, portando inevitabilmente a considerare i migranti, usando l'espressione di Dal Lago, quasi delle <<non-persone>>. I laboratori di RUE hanno voluto essere una sollecitazione a riportare l'attenzione sulla centralità della persona umana che deve accompagnare la trasformazione della nostra società, una società che nelle sue presenze è già *multiculturale*, ma che per crescere ancora ha bisogno di evolvere verso altre forme. Amartya Sen nel suo saggio *Identità e violenza* ha posto a questo riguardo un quesito fondamentale:

Dobbiamo valutare la bontà di un sistema multiculturale da come “lascia in pace” gli individui di origine culturale differente, oppure da come mette in grado questi stessi individui, attraverso le opportunità sociali di istruzione e partecipazione alla società civile e al progresso politico economico del paese di compiere scelte ragionate ? (Sen 152).

È rispondendo a questa domanda che possiamo capire perché i modelli d'integrazione come quello *inclusivo* e quello *multiculturale* sperimentati da Paesi europei di più antica storia immigratoria, come rispettivamente la Francia e il Regno Unito, stanno dimostrando, entrambi, drammaticamente i loro limiti. Ed è solo rispondendo a questa domanda che si può costruire un nuovo modello di accoglienza, che non nasconda dietro la parola “multiculturalismo” quello che invece altro non è che un semplice <<monoculturalismo plurale>>:

L'esistenza di una diversità di culture, che magari viaggiano una accanto all'altra come navi nell'oscurità, può valere come esempio riuscito di multiculturalismo? [...] Una situazione in cui due stili o tradizioni coesistono fianco a fianco senza incontrarsi reciprocamente, invece, dovrebbe chiamarsi “monoculturalismo plurale” (Sen 158-159).

Si tratta quindi di cambiare questa staticità in qualcosa che vada ben di là del vivere in spazi e tempi comuni. È necessario orientare una società che è, come abbiamo detto, già *multiculturale* nelle sue presenze, verso un cambiamento che la trasformi in una società che sia invece *interculturale* a tutti gli effetti. Questo sarà possibile solo attraverso un processo di conoscenza e di dialogo, dove le diverse identità non siano minacciate né rifiutate, anzi confluiscono in un terreno di valorizzazione reciproca, al centro del quale non può che esservi la persona umana:

Considerare la persona umana come fondamento dell'interculturalità significa non solo il rispetto della stessa, ma anche l'esigenza di unire i diversi nel valore universale della persona umana; significa distinguere per unire e unire rispettando e valorizzando la diversità, cioè unire sulla differenza (Rossi 163).

La donna nella storia ha sempre favorito il cambiamento, oggi più che mai, non ci stanchiamo di dirlo, è protagonista necessaria di questa importante sfida di rinnovamento sociale da cui dipende il futuro dell'umanità. Il primo doveroso passo verso questo cambiamento non può che essere pertanto la lotta contro qualsiasi forma di discriminazione.

Bibliografia citata

Cassese, Antonio. *I diritti umani oggi*. Roma-Bari: Laterza. 2005.

Chang, Hsiang-Chu Ausilia e Checchin, Marta, *L'educazione interculturale. Prospettive pedagogico-didattiche degli Organismi internazionali e della Scuola italiana*. Roma: Libreria Ateneo Salesiano. 1996.

Balibar, Etienne e Wallerstein, Immanuel. *Razza, nazione e classe*. Roma: Edizioni Associate. 1996.

Basso, Pietro e Perocco, Fabio. *Immigrazione e trasformazione della società*. Milano: Angeli. 2004.

Ben Jelloun, Tahar. *Hospitalité française*. Paris: Ed. Le Seuil. 1984

Dal Lago, Alessandro. *Non-persone*. Milano: Feltrinelli. 1999.

Damiano, Elio. *La sala degli specchi. Pratiche scolastiche di educazione interculturale in Europa*. Milano: Franco Angeli. 1999.

Duccio, Demetrio e Favaro, Graziella. *Didattica interculturale. Nuovi sguardi, competenze, percorsi*. Milano: Franco Angeli Editore. 2002.

Habermas, Jyrgen e Taylor, Charles. *Multiculturalismo. Lotte per il riconoscimento*. Milano: Feltrinelli. 1998.

Lana, Mario. "Contenuti e strumenti per la tutela delle vittime di discriminazioni razziali". *I diritti dell'uomo*, 2 (2007): 66-68.

Rossi, Bruno. *Identità e differenza*. Brescia: La Scuola. 1994.

Sen, Amartya. *Identità e violenza*. Roma-Bari: Laterza. 2006.

Indagine Eurobarometro “*Discrimination in Europe*” http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_168_exec.sum_en.pdf,

Rapporto dell’Ong *Human Rights First* “*Hate crimes 2007*” <http://www.humanrightsfirst.info/pdf/07601-discrim-hate-crimes-web.pdf>.