

- L'ultima parola è la "Comunicazione". Investire negli strumenti di comunicazione di diffusione dei progetti e degli interventi sul territorio, dando quindi a tutti la possibilità di conoscere, valutare, in altre parole nuovamente partecipare.

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

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

In tal senso l'Ufficio ha quindi presentato al Ministero dell'Interno, nell'ambito della programmazione 2009 del Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di Paesi Terzi il progetto "Rete delle Antenne Territoriali per la prevenzione ed il contrasto della discriminazione razziale".

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

Il progetto intende promuovere attraverso una massiccia campagna di comunicazione una maggiore conoscenza reciproca della situazione che vivono, in Italia, le donne di origine straniera. Il progetto di comunicazione verrà sviluppato all'interno di un Gruppo di Lavoro Nazionale (NWG - National Working Group) dove confluiranno le maggiori organizzazioni rappresentative delle federazioni e delle reti nazionali di associazioni operanti nell'ambito delle discriminazioni di genere e delle donne di origine straniera. Il NWG sarà coordinato dall'UNAR e mira a realizzare un innalzamento dei diritti per tutte le donne di origine straniera discriminate doppiamente sia in quanto

donne che di origine straniera. L'intersezione di discriminazione di genere con l'origine etnica e razziale sarà considerata centrale all'interno di ogni azione di comunicazione prevista nel progetto, sulla base di un approccio che tratterà in modo ampio la discriminazione multipla che ancora incontra difficoltà ad essere compresa e pienamente riconosciuta. L'intento del progetto sarà quello di mostrare come la promozione della parità tra donne e uomini in tutte le politiche ed attività si interseca e viene resa più ardua in compresenza di ulteriori fattori di vulnerabilità, come, l'origine etnico-razziale o la religione. Si vuole così porre l'accento sui rischi della discriminazione multipla, che moltissime donne vivono in ragione della loro appartenenza di genere e ad una nazionalità diversa da quella del Paese di accoglienza, attraverso una massiccia campagna di comunicazione che metterà in luce il miglioramento o peggioramento delle condizioni socio-economiche precedenti al progetto di migrazione e alla loro reale integrazione nel nostro Paese.

A tal fine, i seguenti obiettivi specifici permetteranno di:

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

CAPITOLO DECIMO:

FORZE SOCIALI E MONDO DEL LAVORO

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

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

Nel 2010 si sono registrate significative novità anche per quanto attiene ai rapporti con le parti sociali per una strategia comune di informazione e formazione volta alla prevenzione ed al contrasto alle discriminazioni razziali nel mondo del lavoro. A partire dal novembre 2009 l'UNAR ha avuto numerosi incontri con le parti sindacali e datoriali per un rilancio del Protocollo di intesa sottoscritto il 18 ottobre 2005, alla luce del nuovo assetto organizzativo dell'Ufficio e delle mutate esigenze del mondo del lavoro, determinate dalla particolare congiuntura economica. Il Protocollo, originariamente sottoscritto dalle OO.SS. CGIL, CISL, UIL, E UGL e da Confartigianato, Confapi e Confindustria è stato aperto di comune accordo ad ulteriori organizzazioni datoriali (Lega Cooperative, CNA, Confcooperative, Coldiretti, Confagricoltura, Confesercenti, Confcommercio) con le quali, è stata prevista la sottoscrizione di un nuovo documento.

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

10.2 DIVERSITÀ AL LAVORO

L'UNAR ha deciso di avviare, nel mondo del lavoro, una strategia specifica in grado di andare oltre il supporto legale alle vittime della discriminazione incidendo così sulle cause strutturali delle discriminazioni. Infatti, uno dei maggiori problemi di

inserimento lavorativo degli immigrati è la grande difficoltà di accesso al mercato del lavoro in fase di selezione del personale. Si è pensato quindi di creare una opportunità di incontro tra le aziende e due categorie di soggetti svantaggiati, diversamente abili e stranieri, favorendo così un incontro agevolato tra aziende e persone che spesso vengono discriminate nel mondo del lavoro.

“Cerchiamo talenti cui offrire pari opportunità nel mondo del lavoro”, è stato il motto con cui “Diversità al lavoro” è stata presentata per la prima volta nel 2008 nella sua prima edizione, raccogliendo l’interesse di centinaia di persone provenienti da ogni parte d’Italia e del mondo, che hanno avuto l’opportunità di candidarsi e di sostenere i colloqui di selezione, valorizzando al meglio il proprio talento e le proprie peculiarità. Il successo mediatico, il crescente interesse del mondo dell’azienda e l’estrema efficacia quale strumento di *recruitment*, hanno spinto i promotori (UNAR, Sodalitas, Synesis e Fondazione Adecco per le pari opportunità) a raddoppiare l’impegno e le energie profuse per il progetto. Ogni anno con **Diversitalavoro** si moltiplicano le opportunità di informarsi, di orientarsi e di incontrare personalmente i responsabili del personale di grandi aziende italiane ed internazionali. Nell’ottica di coinvolgimento del mondo produttivo, **Diversitalavoro** diviene un momento di incontro itinerante con scenario la sede stessa delle aziende partecipanti, che in tal modo hanno la possibilità di valorizzare le buone pratiche messe in atto per promuovere le Pari Opportunità nel mondo del lavoro.

Il *Career Forum* “Diversità al Lavoro”, nella terza edizione organizzata il 22 aprile del 2010, nella sede di ABB, e nella seconda edizione romana il 18 novembre del 2010 nella sede della BNL, ha offerto, anche in queste edizioni, la possibilità a persone di origine straniera e disabili, dotati di talento, di incontrare personalmente i responsabili della selezione del personale delle più importanti aziende presenti sul territorio nazionale, presentando il proprio CV e sostenendo colloqui di lavoro. I promotori del progetto “Diversità al lavoro” hanno organizzato, inoltre, precedentemente all’evento, degli incontri dedicati ai responsabili del personale aziendali. Gli incontri hanno coinvolto l’UNAR sui temi dell’integrazione lavorativa delle persone di origine straniera, non trascurando di approfondire gli aspetti normativi. Il giorno stesso dell’evento, invece, sono stati coinvolti i candidati, che erano presenti all’evento, per fornire una maggiore preparazione per affrontare al meglio i colloqui di selezione che si tengono in occasione di “Diversità al lavoro”. “Diversità al lavoro” opera per supportare le aziende nell’approccio alle pari opportunità, per diffondere le buone pratiche nel mondo del lavoro e per sostenere e divulgare le politiche di *diversity & inclusion*.

10.3 L’UNAR AL SALONE DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE “DAL DIRE AL FARE”.

Dal Dire al Fare è un Salone sulla Responsabilità Sociale d’Impresa, una “piazza di riferimento per imprese, pubbliche amministrazioni, organizzazioni no profit che desiderano esporre i progetti realizzati in tema di Responsabilità Sociale, confrontarsi e dar vita a nuove collaborazioni; un appuntamento per chi si occupa di Responsabilità Sociale, per chi si vuole avvicinare per la prima volta a questa tematica e per chi vuole conoscere le ultime novità sul tema. Alla sesta edizione del Salone, che si è tenuta all’Università IULM di Milano il 28 e 29 settembre 2010, l’UNAR ha partecipato con la distribuzione di materiale informativo, un pannello per la mostra sulla Responsabilità Sociale d’Impresa ed infine, un laboratorio di approfondimento con la presentazione della ricerca sull’imprenditorialità delle comunità immigrate. La gestione della diversità è un tema sempre più avvertito come strategico dalle aziende. Una corretta gestione in tale ambito è fondamentale per mantenere la propria competitività e per diffondere

sempre più una cultura di inclusione sociale. Se un'azienda promuove i principi della Responsabilità Sociale e previene ogni forma di discriminazione razziale e se esistono, all'interno del luogo di lavoro, valori come la cooperazione, l'integrazione, il rispetto per la dignità umana e la "diversità" intesa come plusvalore dell'azienda, si instaurerà un clima positivo sia interno all'azienda che esterno ad essa, che favorirà un maggiore sviluppo economico-produttivo.

CAPITOLO UNDICESIMO:**COMITATI E ORGANISMI DEL T.U. SULL'IMMIGRAZIONE****11.1 GRUPPO DI LAVORO TECNICO DI CUI ALL'ARTICOLO 2 BIS DEL TU SULL'IMMIGRAZIONE**

Dal 2009 l'UNAR partecipa in rappresentanza del Dipartimento per le Pari Opportunità ai lavori del Gruppo tecnico di lavoro del Comitato per il coordinamento e il monitoraggio delle disposizioni del T.U. delle "disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero". In tale ambito l'UNAR in particolare ha elaborato ed avanzato 2 proposte progettuali da inserire nella programmazione del Fondo FEI sulla base delle specifiche priorità contenute nel Programma 2010 relative all'attività di sensibilizzazione e comunicazione e alla costruzione di reti territoriali anti discriminazioni) per un importo pari ad euro 750.000,00, attualmente in fase di valutazione

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

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

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

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

CAPITOLO DODICESIMO:**SPORT**

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

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

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

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

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

Per quanto, infine, riguarda le segnalazioni giunte direttamente all'Unar, queste si sono caratterizzate per essere quasi sempre denunce circa il mancato tesseramento di un atleta straniero o d'origine straniera. Tenendo conto dell'esistenza di una specifica giurisprudenza su un simile argomento, sono stati avviati rapporti positivi con il CONI, con la FIGC, con la FIR (Federazione Italiana Rugby) e con la FIPAV (Federazione Italiana Pallavolo). In diversi casi si è anche arrivati alla rimozione della discriminazione, sebbene

appare questo un settore che andrebbe maggiormente monitorato, proprio per l'autonomia che ogni federazione sportiva possiede in merito al tema del tesseramento.

CAPITOLO TREDICESIMO:**LE ATTIVITÀ DI RILIEVO INTERNAZIONALE IN AMBITO NAZIONI UNITE****UNIONE EUROPEA E CONSIGLIO D'EUROPA**

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.

13.1 AMBITO NAZIONI UNITE**13.1.1 COMITATO INTERMINISTERIALE DEI DIRITTI UMANI**

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

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

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

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

Anche nel corso del 2010 l'UNAR ha partecipato, in stretto raccordo con l'Ufficio Affari Internazionali del Dipartimento, all'attività del Comitato Interministeriale dei diritti umani (CIDU), costituito presso il Ministero Affari Esteri ed avente il compito di predisporre i rapporti periodici o *ad hoc* che l'Italia ha l'obbligo di presentare agli organi

di monitoraggio delle organizzazioni internazionali competenti in materia di diritti umani, come le Nazioni Unite ed il Consiglio d'Europa.

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

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

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

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

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

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

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

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

In ordine a questo ultimo motivo di censura, oggetto di discussione, come tutte le Raccomandazioni, in sede di Comitato interministeriale per i diritti umani al fine di definire la posizione del Governo italiano in ordine alla loro accettazione, il Ministro per le pari opportunità, on. Mara Carfagna, ha espresso l'intenzione di accogliere l'invito delle Nazioni Unite promuovendo la costituzione presso il Ministero di un Gruppo tecnico di lavoro, aperto anche al sistema delle autonomie locali, volto alla sistematizzazione delle attività realizzate dalle diverse amministrazioni nei diversi ambiti e contesti territoriali di competenza. L'impegno assunto dal Ministro Carfagna mira a conferire un adeguato rilievo internazionale alle molteplici iniziative realizzate dall'Italia in questo ambito attraverso la loro sistematizzazione e razionalizzazione.

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

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

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

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

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

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

Infine, si è ampiamente discusso delle questioni attinenti alla libertà religiosa nel nostro Paese con particolare riguardo ai rapporti tra lo Stato italiano, l'Islamismo e le varie confessioni religiose ed al regime giuridico delle intese sottoscritte dallo Stato stesso. A conclusione della visita di contatto in Italia la delegazione ha tenuto presso il Comitato interministeriale per i diritti umani una riunione di de-briefing nel corso della quale ha anticipato alcune osservazioni che saranno oggetto di apposite raccomandazioni contenute nel IV rapporto sull'Italia che verrà reso pubblico nel mese di marzo 2011. Per quanto attiene alla lotta al razzismo e all'intolleranza, l'ECRI ha espresso grande apprezzamento per i risultati conseguiti dall'Italia e, tra di essi, ha voluto menzionare l'attività svolta dall'UNAR del quale ha comunque auspicato un rafforzamento di ruolo e competenze con particolare riguardo all'assistenza legale alle vittime della discriminazione, che dovrebbe essere resa più efficace mediante il conferimento all'Ufficio della legittimazione attiva nel procedimento civile ex art.44 del D.Lgs.286/98 e 4 del D.Lgs.215/2003.

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

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

La Convenzione è implementata da una apposita Commissione Intergovernativa eletta e composta da rappresentanti degli Stati Membri; essa ha come supemo organo rappresentativo la Conferenza degli Stati Membri che si è riunita per la prima volta a Parigi nel giugno del 2008. Il Ministero per i Beni e le Attività Culturali ha inoltre previsto la creazione di una Commissione Interministeriale che dovrà seguire nel nostro Paese l'attuazione della Convenzione: l'UNAR ha designato i propri rappresentanti all'interno della Commissione.

13. 2. AMBITO UNIONE EUROPEA E CONSIGLIO D'EUROPA

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

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

13.2.2 PROGRESS

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

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

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

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

Il programma è suddiviso in cinque sezioni:

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

La Commissione gestisce direttamente il programma PROGRESS e nella sua attività è assistita da un Comitato di rappresentanti degli Stati membri il cui titolare per l'Italia è stato individuato nel Ministero del Lavoro che costituisce, a livello nazionale, l'amministrazione di coordinamento approvando i programmi di lavoro annuali e garantendone l'esecuzione. Nell'ambito del Progress il Dipartimento per le pari opportunità è stato indicato quale contact point nelle materie relative alla parità uomo donna e alla non discriminazione. Nel corso del 2010 l'UNAR ha seguito le tappe del processo decisionale in collaborazione con la Rappresentanza d'Italia presso la Commissione europea sia attraverso la partecipazione ai vari tavoli di lavoro comunitari che attraverso lo scambio continuo di osservazioni.

13.2.3 GRUPPO DI ESPERTI NON GOVERNATIVI SULLA DISCRIMINAZIONE

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

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

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

Nel 2010 il lavoro del gruppo è stato orientato come lo scorso anno sull'analisi delle discriminazioni multiple, con particolare attenzione alla non discriminazione in tutte le politiche pubbliche, così come previsto nella Comunicazione della Commissione

del luglio 2008 e confermato nelle conclusioni del Summit sull'uguaglianza che si è tenuto a Parigi nel settembre 2008.

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

13.2.4 PROPOSTA DI DIRETTIVA SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

La proposta di direttiva della Commissione del 2 luglio 2008, recante "Applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" "istituisce un quadro per il divieto della discriminazione fondata su questi motivi e stabilisce un livello minimo uniforme di tutela all'interno dell'U.E. per le persone vittime di discriminazione. Con la stessa si intende assicurare la parità di trattamento negli ambiti della protezione sociale, compresa la sicurezza e l'assistenza sociale, l'istruzione e l'accesso e fornitura di beni e servizi commercialmente disponibili al pubblico, compreso gli alloggi. Sollecitazioni in merito a un simile strumento orizzontale sono pervenute ripetutamente dal Parlamento europeo e a loro volta i capi di Stato e di Governo hanno invitato gli Stati membri, nel dicembre 2007, ad intensificare i loro sforzi per combattere la discriminazione.

Questa proposta completerà l'attuale quadro normativo CE in materia di antidiscriminazione, (Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE e 2004/113/CE del Consiglio) applicabile alla sola sfera lavorativa e alla formazione professionale. Attualmente la proposta di Direttiva è all'esame del Gruppo Affari Sociali del Consiglio dell'U.E. dove la discussione è stata avviata sotto presidenza francese già nel luglio 2008.

13.2.5 EQUINET

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

- contribuire all'implementazione delle funzioni dei vari organismi tramite uno scambio proficuo di esperienze e strategie di applicazione della legislazione;
- approfondire le conoscenze comuni sull'interpretazione della legislazione sulla parità di trattamento;

- incrementare il dialogo tra le istituzioni europee e gli organismi specialistici affinché l'attenzione sul tema uguaglianza sia sempre presente nei programmi e nelle politiche europee;

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

I partecipanti alla rete di coordinamento Equinet si incontrano annualmente in una riunione plenaria (Annual General Meeting - AGM) nella quale vengono definite le iniziative volte all'implementazione degli strumenti di tutela e l'adozione di piani e decisioni nel settore delle discriminazioni. Accanto all'attività dell'AGM si colloca il lavoro di un gruppo esecutivo (Executive Board), formato da cinque membri eletti ogni due anni, scelti sulla base dell'esperienza, della capacità di gestire i diversi ambiti problematici delle discriminazioni e rappresentativi di tutte le aree e culture europee, con l'obiettivo di assicurare l'esecuzione delle decisioni assunte nell'ambito dell'AGM.

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

- *Working Group Policy formation* che si occupa della formazione e delle attività di training del personale e degli esperti antidiscriminazione;

- *Working Group Equality Law in Practice* che approfondisce tutte le tematiche relative alla uniforme interpretazione ed applicazione dei concetti di parità di trattamento

- *Working Group Strategy Development*, che tratta delle strategie di implementazione e miglioramento degli strumenti di tutela contro le discriminazioni, anche attraverso lo scambio di buone pratiche;

- *Working Group communication Strategies and Practies* con il compito di esplorare come i vari equality bodies possono condividere informazioni e le loro strategie di approccio alla comunicazione nel settore delle discriminazioni.

Nel periodo considerato la più importante novità ha riguardato l'approvazione del nuovo Strategic Plan e del nuovo Work Plan approvato nel corso all'AGM (Annual General Meeting), che si è tenuto a Bruxelles nell'ottobre del 2010. L'UNAR si è reso, sin dalla sua costituzione, parte attiva della rete Equinet partecipando sia ai lavori dei vari Working Groups sia alle riunioni dell'AGM. Al fine di rafforzare la nostra collaborazione con la Rete Equinet nel novembre 2010 è stato organizzato un incontro con il Direttore Generale di Equinet ed il Direttore dell'UNAR nel quale si è inteso rinnovare da parte dell'UNAR l'interesse dell'adesione alla rete Equinet al fine di incidere nello sviluppo delle politiche e delle procedure relative alla parità di trattamento e di non discriminazione in ambito U.E.