

A tale precipuo scopo, il PCN, fin dalla fase propedeutica di definizione della Strategia, ha avviato, nell'ambito delle attività di consultazione e coinvolgimento dei diversi interlocutori del mondo RSC, a partire dalle associazioni di rappresentanza nazionale delle Comunità RSC ed includendo anche tutto il settore dell'associazionismo non RSC operante sia in ambito sociale che a livello di promozione e tutela dei diritti, una riflessione condivisa sulle modalità atte ad assicurare, in maniera efficace, capillare e permanente, una effettiva strutturata e proattiva partecipazione dei diretti interessati e delle loro realtà associative ai processi decisionali che li riguardano.

Accanto a tale attività, il PCN ha anche definito e formalizzato nel mese di dicembre 2011 una procedura di evidenza pubblica rivolta ad acquisire la disponibilità a partecipare alle diverse fasi attuative della Strategia, tale da consentire al PCN stesso di avere un quadro esaustivo e dettagliato sulla presenza, sia a livello nazionale che locale circa:

- associazioni e altri organismi, di rilievo nazionale o locale, anche non riconosciuti, prevalentemente o esclusivamente composti da Rom, Sinti e Camminanti con documentata esperienza;
- associazioni e altri organismi, anche non riconosciuti, che abbiano una documentata esperienza nell'ambito delle attività volte all'inclusione sociale e lavorativa dei Rom, Sinti e Camminanti;
- associazioni ed altri organismi, anche non riconosciuti, che abbiano una documentata esperienza nell'ambito della promozione e tutela dei diritti dei Rom, Sinti e Camminanti;

Considerata l'ampiezza e la pluralità delle soluzioni già parzialmente ipotizzate nel corso del processo di consultazione ed audizione delle parti interessate ed attesa la necessità di assicurare, anche a livello operativo, l'avvio di tale processo partecipativo in concomitanza con quello della Strategia, si ritiene in particolare di:

- svolgere, anche ai fini della eventuale costituzione dei tavoli regionali e locali previsti dal sistema di *governance* della Strategia, una serie di **audizioni regionali** (o in alcuni casi interregionali) di tutti i soggetti che hanno manifestato o provvederanno a farlo entro il termine stabilito la propria disponibilità e il proprio interesse a partecipare alle fasi di attuazione, implementazione, verifica e monitoraggio della Strategia;
- procedere periodicamente e con **cadenza annuale alla riapertura dell'avviso di manifestazione di interesse** al fine di integrare il tessuto associativo con ulteriori esperienze e realtà eventualmente non emerse durante la fase di avvio o costitutesi successivamente alla stessa;
- prevedere, nell'ambito e con gli strumenti stabiliti dal sistema di *governance* della Strategia, **l'elaborazione e la sperimentazione di un organismo/tavolo nazionale, articolato su base territoriale, denominato "Forum delle comunità Rom e Sinte"**, attraverso il quale si realizzi concretamente l'applicazione dei principi e degli obiettivi volti ad assicurare una reale e crescente partecipazione attiva dei RSC ai processi decisionali che li riguardano.

Il Forum, in particolare, dovrà concorrere, in stretto e sinergico coordinamento con il PCN, al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- definizione, individuazione e promozione dell'applicazione a livello nazionale e locale di **metodi di monitoraggio standardizzato** permanenti efficaci per valutare l'effetto delle misure;

- individuazione, diffusione e scambio di buone prassi e il confronto riguardanti le politiche di inclusione di Rom, Sinti e Camminanti;
- assicurare la realizzazione e il monitoraggio delle misure previste dalla Strategia (azioni di sistema, assi di intervento ed obiettivi specifici) e delle attività **operative dei tavoli nazionali e, ove costituiti, regionali** in cooperazione con le Autorità regionali e locali;
- **revisione e l'attualizzazione periodica della Strategia** secondo le indicazioni fornite dalla Commissione europea e sulla base della concreta e costante **azione di accompagnamento e animazione territoriale** svolta dai tavoli regionali e dalle articolazioni del Forum;

Il "Forum", nello svolgimento delle funzioni di consultazione ed elaborazione di proposte ai fini della elaborazione dell'attuazione, in ambito nazionale e locale, delle strategie di integrazione dei Rom e Sinti da parte del PCN concorre altresì ad assicurare:

- **la ricognizione, l'analisi e l'individuazione**, con particolare riguardo alle specificità dei diversi territori regionali, di eventuali **buone prassi** già avviate a livello locale, effettuando anche una comparazione con quella adottate e seguite da altri paesi dell'Unione europea;
- la realizzazione, in raccordo con il Punto di Contatto Nazionale, di **incontri e audizioni** con istituzioni, Enti Locali ed altri organismi operanti nello specifico settore trattato;
- la formulazione di **ulteriori e specifiche proposte** all'UNAR nell'ambito delle competenze ad esso assegnate dalle leggi dai regolamenti e dalle disposizioni vigenti.

3.4 Assi di intervento ed obiettivi specifici

Nell'ambito della Strategia verranno previsti i seguenti 4 assi di intervento, articolati in complessivi n. 12 obiettivi specifici:

ASSE 1. ISTRUZIONE: "Aumentare la quantità e qualità delle opportunità educative e il numero di studenti RSC iscritti nelle scuole di ogni ordine e grado, favorendone la frequenza e il successo scolastico e la piena istruzione", sulla base dei seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo specifico 1.1: "Favorire processi di pre-scolarizzazione e di scolarizzazione dei bambini rom e sinti, promuovendo l'accesso (le iscrizioni, la frequenza, i risultati) non discriminatorio alle scuole di ogni ordine e grado e contrastando l'abbandono scolastico dei minori RSC nelle scuole primarie e secondarie";

Obiettivo specifico 1.2: "Accrescere la partecipazione dei giovani RSC all'istruzione universitaria, ai percorsi di alta formazione e di formazione/lavoro, anche mediante l'accesso agli strumenti del prestito d'onore, delle borse di studio e di altre opportunità e agevolazioni previste dalla normativa vigente";

Obiettivo specifico 1.3: "Favorire il confronto e la cooperazione tra Istituzioni scolastiche, territorio extra-scolastico, famiglie e comunità RSC";

ASSE 2. LAVORO: “Promuovere la formazione professionale e l’accesso al lavoro per donne e uomini di origine RSC”, sviluppando i seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo specifico 2.1: “Favorire la promozione della formazione e l’accesso non discriminatorio ai corsi di formazione finalizzati all’inserimento nel mercato del lavoro e alla creazione d’impresa”;

Obiettivo specifico 2.2: “Promuovere strumenti, modalità e dispositivi per la regolarizzazione del lavoro irregolare o precario e lo sviluppo imprenditoriale e di lavoro autonomo”;

Obiettivo specifico 2.3: “Sviluppare percorsi di accompagnamento individualizzato al mercato del lavoro per le donne rom e sostenere l’accesso dei RSC under 35 anni al sistema di opportunità e agevolazioni previste per l’imprenditoria giovanile e l’occupazione giovanile in genere”.

ASSE 3. SALUTE: “Migliorare l’accesso ai servizi sociali e sanitari disponibili sui territori e implementando la prevenzione medico-sanitaria, con particolare riferimento alle fasce più vulnerabili della popolazione di origine Rom e Sinti”, sulla base dei seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo specifico 3.1: “Favorire l’analisi e le modalità di accesso ai servizi sociali di qualità per RSC, con particolare attenzione a donne, fanciulli, adolescenti, anziani e disabili”;

Obiettivo specifico 3.2: “Favorire l’accesso a servizi sociali e di medicina preventiva, con particolare riferimento alla salute riproduttiva e materno-infantile”;

Obiettivo specifico 3.3: “Coinvolgere nei servizi sociali e nei programmi di cura medica RSC qualificati, anche mediante l’inserimento di mediatori culturali”;

ASSE 4. ABITAZIONE: “Aumentare l’accesso ad un ampio ventaglio di soluzioni abitative per RSC, in un’ottica partecipata di superamento definitivo di logiche emergenziali e di grandi insediamenti monoetnici e nel rispetto delle opportunità locali, dell’unità familiare e di una strategia fondata sull’equa dislocazione”, sulla base dei seguenti obiettivi specifici:

Obiettivo specifico 4.1: “Favorire politiche integrate di cooperazione inter-istituzionale per l’offerta abitativa rivolta a RSC”;

Obiettivo specifico 4.2: Promuovere soluzioni abitative che rispondano alle esigenze e ai bisogni specifici di famiglie RSC;

Obiettivo specifico 4.3: “Favorire l’informazione sulle risorse economiche e i dispositivi amministrativi a disposizione delle amministrazioni pubbliche per le politiche abitative, e sulle opportunità immobiliari per le famiglie RSC”.

Questi obiettivi specifici, suddivisi per le aree di rispettiva competenza, saranno declinati nel periodo 2012-2020 secondo le strategie di intervento che prevedono un **obiettivo intermedio di monitoraggio delle attività in una prima fase 2012-2013.**

3.5 Gli impegni prioritari per il biennio 2012-2013

In particolare, nell'ambito della Strategia nazionale, fermo restando il perseguimento di tutte le azioni di sistema e gli obiettivi individuati all'interno di ciascuno dei quattro assi di intervento, sono stati individuati i seguenti impegni prioritari per il biennio 2012-2013:

- Costituzione, nell'ambito del Tavolo politico interministeriale, di un comitato tecnico per lo studio della condizione giuridica dei Rom, Sinti e Caminanti (cittadinanza, regolarizzazione, apolidia di fatto) e la **definizione di un disegno di legge governativo ad hoc/omnibus** per il loro riconoscimento come minoranza nazionale (prevedendo anche lo studio della condizione giuridica dei minori RSC, nonché la trattazione delle tematiche inerenti agli aspetti della raccolta sistematica di dati, in particolare in materia di diritti umani (Cfr. art. 73, comma 1, lett. F, combinato disposto con l'art.20, del Codice per la protezione dei dati personali, che prevedono delle possibilità di analisi).
- Attivazione, mediante la riprogrammazione e l'utilizzo delle risorse provenienti dalla trascorsa "emergenza commissariale" connessa agli insediamenti delle comunità RSC nel territorio delle **regioni Campania, Lombardia, Lazio, Piemonte e Veneto** e ad oggi ancora non impegnate, di appositi "**Piani locali per l'inclusione sociale delle comunità RSC**", che individuino nuovi interventi di inclusione da programmare e realizzare sperimentalmente, concorrendo così al conseguimento degli obiettivi e all'applicazione di contenuti, modelli e strumenti di *governance* e *capacity building* della Strategia stessa, anche al fine di validarne l'approccio metodologico, da estendere e replicare in altre aree di prioritario intervento nelle successive annualità (2014-2020);
- Costituzione, presso il PCN, di un apposito **gruppo di lavoro, volto al superamento del gap informativo e statistico**, che coinvolga le Amministrazioni centrali interessate, l'ISTAT - Istituto Nazionale di Statistica, l'ANCI e rappresentanti delle Comunità RSC ed oltre a definire la predisposizione di indicatori e *set*, l'utilizzo integrato delle risorse strumentali già presenti nel PCN (quali il CERIDER - Centro di ricerca contro le discriminazioni etniche e razziali che verrà reso operativo entro il 2012) e la revisione degli indicatori e i *format* attualmente in uso presso il Contact Center UNAR, programmi e realizzi, entro il 31 dicembre 2013, un primo progetto di ricerca statistica sulla condizione delle comunità RSC in Italia, in collaborazione con la FRA (*Fundamental Rights Agency*) da replicare periodicamente;
- Costituzione, presso il PCN, di un apposito **gruppo di lavoro congiunto** che coinvolga il Ministero dell'Interno, il Ministero degli Affari Esteri, l'ufficio del Ministro per la Cooperazione Internazionale e l'Integrazione, l'UNHCR, rappresentanti delle Comunità RSC e delle ONG operanti nella promozione e tutela dei diritti umani, per l'esame delle problematiche inerenti il **riconoscimento giuridico dei Rom** provenienti dalla ex Jugoslavia e la definizione di possibili percorsi e soluzioni di natura amministrativa e diplomatica atti a consentire il superamento della cosiddetta "apolidia di fatto";
- Costituzione, presso il PCN, di un apposito **gruppo di lavoro congiunto con il Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica del Ministero dello Sviluppo Economico (MISE) e con le principali amministrazioni centrali titolari dei Programmi Operativi Nazionali**, volto da un lato alla rifinalizzazione, nell'ambito della conclusione ciclo programmatico 2007-2013, mediante apposite progettualità coerenti con la Strategia, di risorse residue o non impegnate, dall'altro alla formulazione di proposte per l'inserimento di

uno specifico **obiettivo** dedicato all'inclusione delle Comunità Rom e Sinte, all'interno di ciascuno dei nuovi PON 2014-2020.

- Attivazione operativa presso l'UNAR della **rete nazionale di osservatori e centri territoriali antidiscriminazione** in almeno il **50% dei territori regionali o della popolazione residente**; della **banca dati** e del **sistema informatizzato di monitoraggio** dei fenomeni di discriminazione nelle testate giornalistiche, nei servizi radiotelevisivi e dei *new media*, prevedendo una specifica area tematica dedicata alle discriminazioni, agli stereotipi e ai pregiudizi in danno delle Comunità RSC anche avvalendosi, ove già esistenti, delle pregresse esperienze svolte in ambito locale dai singoli centri ed osservatori territoriali aderenti alla rete stessa;
- Realizzazione, mediante l'opportuno coinvolgimento delle Associazioni di rappresentanza delle Comunità RSC, della **II edizione della Campagna Dosta del Consiglio d'Europa** e dello specifico evento tematico, in concomitanza con la "Giornata della Memoria", sulla commemorazione e la diffusione della conoscenza del "**Porrajmos**";
- Sperimentazione di un **modello di partecipazione delle comunità Rom e Sinte ai processi decisionali** che li riguardano.

4. LE ATTIVITÀ VOLTE A PREVENIRE E RIMUOVERE OGNI FORMA E CAUSA DI DISCRIMINAZIONE

4.1 Quadro di riferimento e compiti attribuiti all'UNAR

In base alla delega di cui al Decreto emanato dal Presidente del Consiglio, 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". Pertanto, il superamento delle diverse forme di discriminazione nelle loro molteplici manifestazioni rappresenta uno degli obiettivi prioritari dell'azione del Ministro delle Pari Opportunità.

Il DPCM 31 dicembre 2009 ha individuato il Dipartimento per le Pari opportunità quale "struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione e al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento e delle azioni di Governo volte a prevenire e rimuovere ogni forma e causa di discriminazione". Inoltre, la Direttiva del Ministro per le pari opportunità del 1 aprile 2011 per l'azione amministrativa e la gestione del Dipartimento per l'anno 2011, in continuità con quanto previsto per l'anno 2010, ha confermato come una delle priorità politiche il "rafforzamento del principio di non discriminazione" ed ha affidato all'UNAR l'attuazione degli obiettivi strategici relativi alla prevenzione, contrasto e rimozione delle discriminazioni e all'effettività della tutela delle vittime di ogni tipo di discriminazione.

In qualità di Equality Body, l'UNAR assicura inoltre di volta in volta il disimpegno di numerose attività relative agli altri fattori di discriminazione (religione, età, orientamento sessuale, disabilità), sia in relazione a comitati e gruppi di lavoro a livello europeo ed internazionale che per quanto concerne il programma Progress ed è stato individuato quale Punto di contatto nazionale per le tematiche LGBT nell'ambito del Consiglio d'Europa.

4.2 L'UNAR e le discriminazioni connesse all'orientamento sessuale e all'identità di genere

In questo quadro si inseriscono anche le azioni specifiche realizzate dall'Ufficio in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere, che si sono sostanziate da un lato, in attività di sensibilizzazione, informazione e formazione sul piano culturale finalizzate a scardinare stereotipi e pregiudizi alla base di comportamenti omofobici e transfobici, dall'altro lato in azioni, di contrasto delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT. Tali interventi si inseriscono nel più ampio contesto delle azioni di contrasto alle diverse forme di discriminazione, che prevedono un approccio integrato e sinergico, ma anche interventi rivolti a target specifici. La strategia dell'UNAR, nell'ottica della costruzione di un sistema integrato di reti territoriali antidiscriminazione, ha previsto il coinvolgimento e la valorizzazione dei diversi attori istituzionali e non. Oltre alle Regioni e degli enti locali, particolare attenzione è stata dedicata al rapporto con le associazioni LGBT, in grado di fornire un contributo fondamentale per orientare le azioni rivolte ai target specifici massimizzandone l'efficacia.

IL PROGRAMMA DEL CONSIGLIO D'EUROPA. Nel corso del 2011 è stata avviata una importante iniziativa di collaborazione con il Consiglio d'Europa con l'adesione dell'UNAR al programma denominato "Contrasto della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e

identità di genere”, proposto dal Consiglio d’Europa (DG HL – Legal and Human Rights Capacity Building Departement). Il programma è rivolto a 5/10 Stati Membri individuati come beneficiari, sulla base della valutazione dei bisogni e previa consultazione delle autorità, e intende avvalersi di un Network informale di Focal points LGBT governativi. Si tratta di un progetto di assistenza tecnica e finanziaria agli Stati beneficiari per l’implementazione delle politiche in relazione a quanto rilevato nel recente Rapporto del Commissario Hammarberg sulla discriminazione nei confronti delle persone LGBT. La finalità è la cooperazione tra Stati membri del Consiglio d’Europa nelle azioni di contrasto della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, in linea con la Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri CM/REC 5 (2010). A partire dal mese di settembre 2011, nel corso di diversi contatti tra il Consiglio d’Europa e l’UNAR, sono state definite le linee strategiche di collaborazione per l’implementazione delle attività nel settore della discriminazione nei confronti delle persone LGBT. In particolare, il progetto fornirà assistenza tecnica e finanziaria per sostenere e ampliare le attività in ambiti individuati dall’Ufficio come prioritari e già oggetto di intervento, quali:

- attività di prevenzione e contrasto del bullismo omofobico e transfobico, in linea con quanto già avviato con le iniziative della Settimana contro la violenza, potenziando gli interventi in materia antidiscriminatoria nei confronti delle diverse componenti della scuola (studenti, genitori, docenti e dirigenti);
- prevenzione e contrasto della discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mondo del lavoro, con particolare riguardo alle persone transessuali e transgender;
- attività di informazione e sensibilizzazione nei confronti delle Forze dell’Ordine, in attuazione di quanto previsto dal protocollo di intesa in essere con l’OSCAD (Osservatorio per la Sicurezza contro gli atti discriminatori del Ministero dell’Interno – Direzione centrale di Polizia Criminale);
- contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti delle persone LGBT nei mass media.

Il programma consente, inoltre, la valorizzazione delle azioni già poste in essere dall’Ufficio, per ciò che riguarda la possibilità di scambio di esperienze e buone prassi a livello europeo. Per il lancio del programma è stato previsto per il mese di febbraio 2012 un meeting a Roma con i rappresentanti del Consiglio d’Europa e dell’UNAR, dei Ministeri e delle istituzioni a vario titolo coinvolte, nonché con tutte le realtà associative LGBT. Ai fini della collaborazione e condivisione delle attività, sono coinvolti anche la Commissione Diritti umani del Senato, l’OSCAD (Osservatorio per la Sicurezza contro gli Atti discriminatori – Direzione Centrale Polizia criminale), UNHCR, la Consiglieria nazionale di parità, la Federazione Nazionale della Stampa Italiana – FNSI, le parti sociali.

LA PROGRAMMAZIONE IN AMBITO FSE. Nell’ambito delle azioni finanziate con il Fondo sociale Europeo (PON GAS 2007/2013 – Asse D “Pari Opportunità e non discriminazione”) l’UNAR ha realizzato alcune specifiche attività relative alla tematica della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere. Nel corso del 2011 l’Ufficio ha proceduto alla pubblicazione dei risultati della ricerca svolta affidato dall’Avvocatura per il diritti LGBT - Rete Lenford finalizzata alla identificazione, analisi e trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, effettuata nelle regioni obiettivo Convergenza (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia). La ricerca ha effettuato l’analisi storico-sociale dei processi di discriminazione negli ambiti che comportano un maggiore rischio di discriminazione per le persone LGBT (inclusione sociale, culturale e politica, abitazione, lavoro, accesso a beni e servizi) e una ricognizione di buone prassi a livello nazionale, con attenzione, in particolare, alla

prevenzione e al contrasto del bullismo omofobico e transfobico tra le giovani generazioni, alle azioni di supporto e consulenza per le famiglie di persone omosessuali e transgender, alla prevenzione e contrasto delle discriminazioni multiple. I risultati della ricerca sono stati sintetizzati in un volume pubblicato nella collana editoriale dell'UNAR con il titolo "DisOrientamenti". Inoltre, a completamento dell'indagine precedente, nel corso del 2011 è stata avviata una ulteriore ricerca, affidata all'Avvocatura per i diritti LGBT - Rete Lenford, per l'individuazione di *best practice* europee nel contrasto alle discriminazioni delle persone LGBT e analisi partecipata della loro replicabilità presso le Regioni Obiettivo Convergenza FSE, in collaborazione con istituzioni locali ed associazioni del settore.

Nell'ambito delle azioni finanziate con il FSE è stato poi affidato ad Arcigay, a seguito di svolgimento di apposita procedura di evidenza pubblica, la realizzazione del servizio di consulenza specialistica rivolto agli operatori del *Contact Center* dell'UNAR sul trattamento dei casi di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere (attività di back office). Ciò nell'ottica di creare di una rete di antenne territoriali nelle quattro Regioni dell'Obiettivo Convergenza, per assicurare, in collaborazione con l'UNAR, informazione ed assistenza alle vittime. Un'ulteriore attività relativa a tutti i fattori di discriminazione riguarda poi l'avvio di percorsi di sensibilizzazione ed informazione alle aziende (management e personale dipendente) per lo sviluppo del "diversity management". L'attività, affidata all'associazione PARKS - Liberi e Uguali, è finalizzata anche alla creazione di un *career day* per categorie svantaggiate (4 giornate in ogni capoluogo regionale) con coinvolgimento di rappresentanti istituzionali e privati, in cui i candidati incontreranno le aziende.

IL TAVOLO NAZIONALE DI LAVORO per la parità di trattamento e la non discriminazione per le **persone transessuali e transgender** in ambito lavorativo. Un'attenzione particolare è stata rivolta alle discriminazioni nei confronti delle persone transessuali e transgender nel lavoro. La ricerca condotta dall'Avvocatura per i diritti LGBT – Rete Lenford (DisOrientamenti) ha messo in evidenza, per quanto riguarda specificamente le persone transessuali e transgender, che l'ambito professionale, in particolare l'accesso al lavoro, presenta le maggiori criticità sia in termini di frequenza di episodi di discriminazione sia per la loro gravità. A partire dai risultati della ricerca, L'UNAR ha avviato un confronto sia con le Organizzazioni Sindacali sia con le principali realtà associative transessuali e transgender al fine di acquisire elementi informativi utili alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni basate sull'identità di genere nel mondo del lavoro, soprattutto in merito alla tutela delle persone in transizione, per attuare azioni positive in tal senso. Nel corso del 2011 si sono svolti i lavori del "Gruppo di lavoro sulla parità di trattamento e la non discriminazione delle persone transessuali e transgender nell'ambito lavorativo", formalmente costituito con Decreto direttoriale del 16 novembre 2010 presso l'UNAR, con funzioni di consultazione ed elaborazione di proposte, coordinato dal Direttore dell'UNAR e composto dai rappresentanti delle realtà associative transessuali e transgender attive a livello nazionale e territoriale. Il Gruppo di lavoro, sulla base dell'analisi della situazione dell'accesso al lavoro e delle condizioni lavorative delle persone transessuali e transgender, ha proceduto ad individuare proposte all'Ufficio ai fini della definizione, all'interno del programma di attività annuale, di attività e azioni nello specifico settore di intervento. Il gruppo di lavoro ha, inoltre, proceduto ad elaborare materiale e documentazione finalizzati alla redazione di un vademecum sui diritti in ambito lavorativo rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori trans, nonché ai datori di lavoro. Su questa tematica l'UNAR ha avviato contatti con le Regioni, tramite la Conferenza delle Regioni, in quanto competenti sui temi della formazione e lavoro, con la Direzione Generale del Mercato del Lavoro del Ministero del lavoro, con la Consigliera nazionale di parità.

4.3. Il Progetto Progress “Reti territoriali contro le discriminazioni”

Nell'anno 2011, per quanto riguarda il Programma comunitario “Progress”, in riferimento all'obiettivo “Lotta contro la discriminazione”, l'UNAR ha portato a conclusione il progetto “Reti territoriali contro le discriminazioni” rivolto appunto alla prevenzione e al contrasto di ogni forma e causa di discriminazione.

Il progetto ha operato tramite un Gruppo di Lavoro Nazionale (NWG - National Working Group) che ha radunato 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). Il NWG che è stato coordinato dall'UNAR era composto da: ACLI; ACMID – Donna Onlus – Associazione Comunità Marocchina delle Donne in Italia; ARCIGAY; Avvocatura per i diritti LGBT Rete Lenford; CIR - Consiglio italiano per i rifugiati; COMUNITA' DI SANT'EGIDIO; ENAR – European Network Against Racism; FISH – Federazione italiana per il superamento dell'handicap; GAYNET; LIBELLULA; MIT – Movimento Identità Transessuale; Fondazione Sodalitas; Regione Emilia Romagna, Ufficio Nazionale della Consigliera di Parità, UFTDU – Unione Forense per la Tutela dei Diritti dell'Uomo. Ognuno dei partner ha avuto un ruolo diretto dalla fase di ideazione di progetto all'esecuzione di tutte le attività previste.

Il National Working Group che ha coordinato le attività del presente progetto, composto dalle principali federazioni ed associazioni impegnate su tutte le discriminazioni, si era posto una serie di obiettivi volti a promuovere una 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); alla promozione nelle regioni coinvolte dell'istituzione di centri di osservazione, di informazione e di assistenza legale per tutte le vittime di discriminazione; al 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; ad una azione efficace e specifica contro le discriminazioni multiple, anche sviluppando linee di mutual mainstreaming; ad un rafforzamento delle reti non governative impegnate nella lotta contro le discriminazioni; alla creazione di un meccanismo permanente di dialogo civile, a partire dal lavoro del National Working Group, che consentisse l'effettivo coinvolgimento dei gruppi esposti alle discriminazioni e delle organizzazioni di sostegno e tutela nella definizione delle misure, delle azioni e delle politiche.

Il ruolo delle azioni di ricerca ed informazione, insieme con le azioni di lobbying e formazione, hanno permesso di pervenire alla:

- realizzazione di protocolli di intesa tra gli Enti Locali e l'UNAR per pervenire alla istituzione di osservatori antidiscriminazione nelle regioni e comuni in cui non sono presenti tali servizi;
- piena attuazione di protocolli di intesa già firmati tra Enti Locali ed UNAR, che necessitavano di una opportuna azione di capacity building degli enti e delle associazioni coinvolte, nonché di attività formative in ambito giuridico, statistico e socio-culturale per la costruzione e l'avvio di strumenti di tutela contro tutte le discriminazioni;
- realizzazione di un'ampia indagine sulle cause, i processi e le conseguenze delle discriminazioni nel settore abitativo con due azioni ben specifiche che hanno portato all'elaborazione di proposte e linee guida di superamento della problematica nella Regione Emilia-Romagna.

Nella prima azione sono stati monitorati, attraverso un percorso di analisi comparativa sia sincronica che diacronica, i regolamenti che stabiliscono le modalità di accesso e di formazione delle graduatorie per l'assegnazione di alloggi. Si è prestata particolare attenzione a determinate categorie: cittadini stranieri, coppie di fatto, disabili, esaminando sia i requisiti di accesso, sia le condizioni oggettive/soggettive che determinano l'acquisizione di punteggio.

Nella seconda azione sono state effettuate 183 interviste a referenti di Associazioni di proprietari immobiliari, Sindacati di inquilini, Servizi sociali e servizi abitativi Agenti immobiliari, Agenzie immobiliari, Amministratori di condominio, Referenti di progetti di intermediazione e garanzia Terzo settore.

- creazione di un Tavolo per la promozione della Carta delle Pari Opportunità nel mondo lavoro , che ha avuto ampia diffusione nelle Regioni Emilia-Romagna e Sicilia e che ha portato ben 32 nuove aziende nelle città di Bologna, Modena, Palermo e Messina a sottoscrivere la Carta per le Pari Opportunità
- creazione di un Concorso fotografico “Diversità urbana” che ha coinvolto molti giovani dai 18 ai 35 anni (con 766 proposte fotografiche) con l'intento di far emergere a livello nazionale ogni iniziativa di conoscenza reciproca, che a partire dalla rimozione degli stereotipi che favoriscono la conflittualità, favorisca il dialogo e l'inclusione sociale nei contesti urbani tra cittadini italiani, stranieri, rom, sinti e di altre minoranze etnico-linguistiche e di altre religioni, tra persone disabili, tra giovani ed anziani e tra persone con diverso orientamento sessuale ed identità di genere.

RICERCA SULL'ACCESSO ALL'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA: ANALISI DEI BANDI E DEI REGOLAMENTI. La ricerca sull'accesso all'edilizia residenziale pubblica (ERP) ha monitorato, attraverso un percorso di analisi comparata, sia sincronica che diacronica, i Regolamenti comunali che stabiliscono le modalità di accesso e di formazione delle graduatorie per l'assegnazione di alloggi pubblici. L'indagine, è stata articolata in due momenti principali:

- raccolta ed analisi comparata degli ultimi Regolamenti comunali ERP emanati, studio delle condizioni di punteggio e ponderazione dei punteggi relativi, realizzazione di simulate per le quali vengono ipotizzate alcune categorie ritenute particolarmente sensibili;
- analisi comparata, per il medesimo Comune, tra i Regolamenti ERP in vigore ed i primi Regolamenti di emanazione successiva alla riforma regionale in materia introdotta con L.R. n.24/2001 (e dalla successiva delibera del Consiglio Regionale n.327/2002) e alle modifiche inserite nel D.lgs. n.286/98 (T.U. immigrazione) con Legge. n.189/2002.

Il monitoraggio ha interessato in modo particolare determinate categorie di soggetti: cittadini stranieri, disabili, coppie di fatto, nuclei di nuova formazione e persone anziane. Si è ipotizzato che modalità potenzialmente discriminatorie (direttamente o indirettamente escludenti) possano concretizzarsi in forme diverse: mediante la formulazione dei requisiti generali per l'assegnazione (in particolare per i cittadini stranieri), attraverso l'elaborazione dei parametri per l'attribuzione di punteggio, tramite la previsione di quantità squilibrate di punteggio assegnate alle diverse condizioni soggettive/oggettive, nonché mediante le circostanze di cumulabilità dei punteggi stessi.

L'indagine è stata condotta su un campione dei tredici comuni con popolazione superiore ai 50.000 abitanti presenti sul territorio regionale, tra cui i nove comuni-capoluogo (Piacenza, Reggio

Emilia, Parma, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna, Forlì¹⁰⁰, Rimini), più le municipalità di Carpi, Imola, Faenza e Cesena. Sono stati esaminati 25 Regolamenti/Bandi complessivi¹⁰¹:

Il monitoraggio dei Regolamenti ERP ha cercato di fornire una fotografia delle modalità di accesso all'alloggio pubblico, delineandone le caratteristiche principali anche e soprattutto in termini antidiscriminatori. Quello che la ricerca si è proposta è stato, in primo luogo, l'obiettivo di garantire degli spunti di riflessione in merito alle politiche abitative e degli input per successivi approfondimenti di indagine in tale settore.

L'accesso all'alloggio costituisce una premessa fondamentale per garantire ed integrare processi di inclusione e inserimento di categorie individuate spesso a rischio di marginalità sociale. La regolamentazione utile all'assegnazione di alloggi di residenza pubblica si muove su parametri di legge nazionali e regionali che vengono integrati nel loro specifico dalle singole Amministrazioni comunali le quali individuano i criteri alla base della costituzione delle condizioni di punteggio e la quantificazione delle stesse. Le modifiche che vengono apportate ai Regolamenti dovrebbero quindi rimanere debitorie di studi territoriali che consentano di avere un quadro sociale il più attendibile ed aggiornato possibile, su cui definire le condizioni di punteggio stesse e il loro peso relativo all'interno del conteggio finale per l'inserimento in graduatoria. Tutto questo al fine di garantire una risposta di servizio adeguata alle esigenze socio-economiche del territorio, nonché nei confronti di un principio di equità, vero garante dell'efficacia degli interventi assistenziali.

Per tornare all'analisi condotta, da quanto riscontrato è indubbio che la selezione dei requisiti di accesso rimane il primo strumento potenzialmente discriminatorio. Nel caso del Regolamento emanato dal Comune di Ravenna, la necessità di risiedere o svolgere un'attività lavorativa "da almeno due anni" per l'accesso al bando di concorso ERP pone delle condizioni restrittive che assumono caratteri discriminatori indiretti, risultando anche palesemente contrari alla già citata normativa regionale di riferimento che pone come requisiti necessari all'accesso nelle graduatorie di assegnazione solo quello di residenza o di attività lavorativa, senza alcuna specificazione temporale.

Diverse riflessioni, invece, vengono poste dalla specificazione da parte dei Comuni delle condizioni soggettive/oggettive e dai relativi punteggi corrispondenti. In particolare la previsione di punteggio indicata per l'anzianità di residenza sul medesimo territorio, per quanto conforme al dettato del legislatore regionale, rimane una condizione potenzialmente discriminatoria, soprattutto se corredata da quantità di punteggio sproporzionate che incidono in maniera sostanziale sul conteggio totale. Il dato temporale riscontrato di progressiva introduzione di questa formula di punteggio nei Comuni esaminati determina una tendenza che necessita di essere monitorata. Una previsione ancora diversa è quella inserita dal Regolamento in vigore del Comune di Bologna, il quale inserisce un punteggio minimo da assegnare relativamente all'anzianità della domanda, una soluzione che sembra assumere caratteristiche di minore esclusione rispetto alla precedente.

Per trarre delle conclusioni generali sulle condizioni di punteggio, per quanto è stato possibile rilevare dall'indagine, occorre sottolineare come, nel rispetto dell'autonomia decisionale in materia da parte delle amministrazioni locali, la scelta di quali condizioni soggettive privilegiare nell'assegnazione dei punteggi, può avere ripercussioni discriminatorie indirette. In particolare, è ovvio che tramite l'analisi della composizione anagrafica della popolazione locale e della mappatura dei bisogni, ogni amministrazione saprà a quali condizioni soggettive attribuire un maggiore punteggio, ma la previsione di punteggi elevati per quelle categorie che rispecchiano maggiormente

¹⁰⁰ La Provincia di Forlì-Cesena ha come Comune-capoluogo la città di Forlì. In merito all'assegnazione degli alloggi ERP, è stato deliberato un Regolamento provinciale integrato che ha validità sia per Forlì che per Cesena.

¹⁰¹ La L.R. n.24/2001 stabilisce all'art.25 la possibilità per i comuni di procedere all'assegnazione degli alloggi di ERP su istanza degli interessati mediante l'emanazione di concorso pubblico da attuarsi tramite bando per la formazione di una graduatoria "chiusa" di assegnazione, o, in alternativa, attraverso la formazione di una graduatoria di assegnazione aperta aggiornata periodicamente (c.1). I Regolamenti sono quindi tenuti ad individuare il contenuto del bando e le forme di pubblicizzazione dello stesso, ove presente, o, in seconda opzione, il procedimento di formazione e pubblicazione della graduatoria e le modalità di aggiornamento della stessa (c. 2, lett. c) e d); c.4). In entrambi i casi il Regolamento stabilisce i criteri di priorità per l'assegnazione ed i relativi punteggi da attribuire alle domande in relazione alle condizioni soggettive ed oggettive dei nuclei richiedenti (c. 2, lett. b)).

la comunità autoctona, può portare ad effetti discriminatori indiretti che escludono i nuclei stranieri le modalità di accesso all'alloggio.

Per esempio, si nota l'aumento dei punteggi collegati all'anzianità anagrafica o a nuclei uni-personali o monogenitoriali e la contemporanea diminuzione del punteggio previsto per i nuclei multicomponenti (3-4 persone) o con presenza di minori. Questo raccoglie una tendenza presente nella popolazione emiliano-romagnola autoctona, ma può prefigurare il rischio di esclusione per le famiglie straniere che, come noto, sono statisticamente i nuclei in cui la quantità dei membri e la presenza di minori è più elevata e frequente.

Per completezza di ragionamento occorre anche segnalare come il patrimonio ERP dei Comuni, in particolare per gli alloggi di nuova costruzione, sia composto in maggioranza da alloggi di piccola o media metratura, e quindi più facilmente assegnabili a nuclei composti da pochi membri. In quest'ottica, dei possibili percorsi d'indagine e di approfondimento sarebbero sicuramente auspicabili. Un esempio di monitoraggio potrebbe focalizzarsi sull'analisi trasversale dei Regolamenti, della conformazione dei patrimoni ERP dei Comuni, attraverso la creazione di "mappe del bisogno" relative alle richieste e alle effettive assegnazioni di alloggi pubblici, nonché sulla raccolta dati in merito alla costituzione interna dei nuclei, sia italiani che stranieri, facenti domanda. La messa in relazione di questi dati avrebbe sicuramente il merito di fornire un quadro più completo e dettagliato dei criteri alla base delle scelte amministrative e delle effettive modalità con cui viene garantito il diritto all'alloggio a livello regionale.

4.4 La Settimana contro la violenza

Il 3 luglio 2009 è stato siglato tra il **Ministro per le Pari Opportunità e il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca**, un Protocollo d'Intesa, al fine di assicurare una piena cooperazione interistituzionale per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di violenza, compresi quelli fondati su intolleranza di razza, di religione e di genere. Nell'accordo si evidenzia come la scuola contribuisca in maniera sostanziale e preponderante allo sviluppo e alla diffusione di una cultura che rifiuti la violenza e ogni forma di discriminazione. Si sottolinea, infatti, che compito delle istituzioni scolastiche è quello di diffondere la conoscenza dei diritti della persona, del rispetto verso gli altri e dell'educazione alla legalità e che fenomeni sempre più diffusi quali la violenza e il bullismo possano essere prevenuti e contrastati mediante un corretto percorso formativo.

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

Il Dipartimento per le Pari Opportunità, in qualità di struttura di supporto che opera nell'area funzionale inerente alla promozione e al coordinamento delle politiche dei diritti della persona, delle pari opportunità e della parità di trattamento e delle azioni di governo volte a prevenire e rimuovere ogni forma e causa di discriminazione, promuove annualmente a partire dall'anno scolastico 2010-2011, un avviso pubblico rivolto alle realtà associative al fine di reperire un organismo cui affidare la progettazione, organizzazione e gestione del programma di attività da realizzarsi in occasione della Settimana contro la violenza. In particolare, si richiede che il programma di attività fosse rivolto agli Istituti scolastici presenti sul territorio nazionale, al personale docente, nonché ai genitori e agli studenti delle scuole di ogni ordine e grado, anche mediante l'opportuno coinvolgimento degli organi collegiali di rappresentanza ai vari livelli. Il coinvolgimento di tutte le componenti del mondo della scuola persegue, infatti, una duplice finalità: sensibilizzare congiuntamente la pluralità dei soggetti a vario titolo chiamati a rispondere a possibili insorgenti casi di discriminazione e, contestualmente, rendere efficace il percorso proposto

indicando, quale obiettivo generale, la costruzione di una rete territoriale degli istituti scolastici coinvolti e attivi sui temi della violenza e della non discriminazione, a partire dalla rete dei centri territoriali contro le discriminazioni promossa dall'UNAR. Il progetto si propone in particolare i seguenti obiettivi:

- avviare percorsi di informazione e sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, fornendo contenuti teorici ed operativi per il riconoscimento delle forme e degli ambiti della violenza contro le donne e per il contrasto;
- avviare percorsi di informazione e sensibilizzazione sul tema della violenza nei confronti dei minori, fornendo strumenti conoscitivi sulle diverse forme, con riguardo alla prevenzione e al contrasto della pedofilia e della pedo-pornografia.
- fornire strumenti agli operatori scolastici e ai genitori per il riconoscimento del disagio emotivo e psicologico degli studenti derivante da situazioni di violenza e/o di discriminazione, con particolare riguardo al bullismo nelle sue diverse declinazioni;
- avviare percorsi di sensibilizzazione, informazione e formazione sulle diverse forme di discriminazione basate su genere, razza/etnia, religione, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere, per la promozione della cultura della legalità contro ogni violenza, con particolare riguardo al riconoscimento e alla prevenzione delle diverse forme di bullismo;
- contribuire alla diffusione dei numeri telefonici di pubblica utilità del Dipartimento per le pari opportunità, in particolare il n. verde 1522 contro la violenza sulle donne e il n. verde 800 90 10 10 contro le discriminazioni razziali, del contact center dell'UNAR www.unar.it, nonché del n. verde 114 contro le violenze e gli abusi sui minori.
- fornire strumenti utili alla costruzione di una rete territoriale di istituti scolastici attivi sui temi della non violenza e non discriminazione, in grado di produrre azioni sinergiche in relazione agli interventi di contrasto, eventualmente in raccordo con i centri regionali antidiscriminazioni laddove esistenti.

Dal 17 al 21 ottobre 2011 si è quindi regolarmente svolta nelle scuole di ogni genere e grado e in tutto il territorio nazionale la Terza edizione della Settimana contro la violenza. Il progetto, che coinvolge oltre cento istituti scolastici in tutte le regioni italiane, è rivolto a tutte le componenti del mondo della scuola (docenti, studenti, genitori) ed è stato affidato ad un raggruppamento di associazioni nazionali (ATS) con competenze sui diversi fattori di discriminazione, di cui fanno parte Acli, Agedo (Associazione genitori di omosessuali), Arcigay, ENAR (European network against racism), FISH (Federazione italiana per il superamento handicap), Telefono Azzurro e Telefono Rosa. In tale ambito sono stati previsti anche interventi specifici di informazione e sensibilizzazione sul tema dell'omofobia e della prevenzione del bullismo omofobico.

All'interno del progetto è stata anche prevista un'apposita ricerca che cercava di esplorare i nessi tra bullismo, violenza, pregiudizio e discriminazione attraverso 55 interviste con gli studenti del primo e del secondo anno di due scuole superiori, una toscana e una calabrese. Accanto a questo materiale per definire meglio l'ambiente scolastico sono state realizzate anche 15 interviste con gli insegnanti e i dirigenti didattici delle due scuole; mentre, per disporre di elementi che permettessero di ricostruire la composizione sociale delle scuole considerate a tutti gli studenti è stato somministrato un questionario nel quale erano presenti domande relative allo status e alle caratteristiche socio-demografiche della famiglia d'origine. Infine, nel corso del soggiorno nelle due scuole sono state raccolte anche alcune note d'osservazione. In questa sintesi ci si concentrerà in

particolar modo su alcuni racconti degli studenti, cercando di evidenziare alcune situazioni e dinamiche utili a meglio inquadrare e comprendere come si sviluppano le forme di violenza e discriminazione nelle scuole.

4.5 Impegni e prospettive

A seguito dell'attività di condivisione con Regioni ed Enti locali di accordi finalizzati alla istituzione di centri territoriali contro le discriminazioni realizzata nella seconda metà del 2011 si prevede nel 2012 un'azione sistematica di formazione e aggiornamento degli operatori pubblici e privati che a vari livelli entreranno nel "Sistema UNAR" (centri servizi immigrati, agenzie per l'impiego, associazionismo etc.).

Per quanto concerne le discriminazioni connesse all'orientamento sessuale e all'identità di genere, l'UNAR, come detto, ha aderito al programma biennale di assistenza tecnica finanziaria istituito dal Consiglio d'Europa "Contrasto della discriminazione basata sull'orientamento sessuale e identità di genere" rivolto a 5 – 10 Stati Membri individuati come beneficiari e finalizzato alla cooperazione tra Stati membri del Consiglio d'Europa nelle azioni di contrasto della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, in linea con la Raccomandazione adottata dal Comitato dei Ministri CM/REC 5 (2010)¹⁰².

Un focus specifico verrà rivolto poi al tema delle discriminazioni nei luoghi di lavoro, unico ambito per il quale peraltro è prevista una copertura normativa anche al di fuori delle discriminazioni etnico-razziali, si intende concorrere alla definizione di una strategia nazionale sul tema, partendo dal rafforzamento delle competenze della cabina di regia UNAR – Parti sociali e prevedendo la definizione di un Piano di azione contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro che:

- sistematizzi e implementi azioni positive quali "Diversità Lavoro" e "Carta delle Pari Opportunità";
- preveda l'istituzione, in ambito PA, di una banca dati dei Comitati Unici di Garanzia e la costituzione di una rete nazionale dei rispettivi referenti
- individui, anche mediante l'opportuno coinvolgimento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, un programma di azioni positive per l'inserimento lavorativo di alcuni target ad elevato rischio di discriminazione (quali gli over 50 e le persone transessuali).

¹⁰² Per quanto concerne i contenuti del programma che sarà attuato da UNAR e Consiglio d'Europa si indicano di seguito le aree tematiche: si ritiene innanzitutto necessario rafforzare l'ambito del **contrasto dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti delle persone LGBT nei mass media** tramite campagne di informazione e sensibilizzazione da realizzarsi a livello nazionale, azioni di monitoraggio sistematico del linguaggio dei media per la prevenzione dell'incitamento all'odio omofobico e trans fobico (*hate speech*), attività di formazione sulla discriminazione per motivi di orientamento sessuale e identità di genere rivolte ai giornalisti. Si ritiene inoltre prioritario rafforzare le attività di prevenzione e **contrasto del bullismo omofobico e transfobico**, in linea con quanto già avviato con le iniziative della Settimana contro la violenza, potenziando gli interventi in materia antidiscriminatoria nei confronti delle diverse componenti della scuola (studenti, genitori, docenti e dirigenti), anche tramite la pubblicazione e diffusione di un "vademecum" ad hoc. In continuità con le azioni già in atto da parte dell'UNAR relativamente alla **prevenzione e al contrasto della discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mondo del lavoro**, si ritiene fondamentale l'implementazione delle attività in questo settore con azioni positive di *diversity management*, il potenziamento e la diffusione delle *Diversity Charters*, la sensibilizzazione delle parti sociali, sindacali e datoriali, anche tramite eventi di scambio di buone prassi e pubblicazione di materiale ad hoc.