

**Agire
contro il razzismo**

**Esperienze e
raccomandazioni per
la realizzazione
di progetti**

Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo 2001-2005
Dipartimento federale dell'interno

**Agire
contro il razzismo**

**Esperienze e
raccomandazioni per
la realizzazione
di progetti**

**Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo 2001-2005
Dipartimento federale dell'interno**

Per i diritti dell'uomo

Contro il razzismo

LA CONFEDERAZIONE PROMUOVE PROGETTI DI EDUCA-
ZIONE, SENSIBILIZZAZIONE, PREVENZIONE, CONSULENZA
ALLE VITTIME E GESTIONE DI CONFLITTI.

Autore

Daniel Kessler

Redazione

Kathrin Spring

Regia film

Anne Voss, Daniel Herrmann

Responsabile pubblicazione

Rohner & Brechtbühl

Responsabile DVD

Philippe Weibel

Fumetti

Tratti da «Io, razzista?!»

Il fumetto integrale, originariamente pubblicato dal Consiglio d'Europa, completato da un dossier pedagogico, è edito dalla Fondazione Educazione e Sviluppo e può essere ordinato in internet all'indirizzo www.globaleducation.ch.

Edizione

Servizio per la lotta al razzismo
Dipartimento federale dell'interno
Segreteria generale
CH-3003 Berna
ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/ara

Indice

3	Prefazione: La lotta contro il razzismo ci concerne tutti
5	Introduzione: Che fare?
9	Premessa: Scopo della pubblicazione
13	Lottare contro il razzismo con progetti mirati
15	Pianificazione
27	Realizzazione
34	Follow-up
35	Da evitare assolutamente
37	Applicazioni e concretizzazioni
39	Scuola
40	Pianificazione
47	Realizzazione
51	Esempi
54	Mondo del lavoro
55	Pianificazione
60	Realizzazione
64	Esempi
70	Sfera sociale di prossimità (comune, quartiere, associazioni)
71	Pianificazione
76	Realizzazione
79	Esempi
83	Campi d'intervento
83	Produzioni e allestimenti (video, musica, danza, teatro, mostre)
86	Esempi
89	Il teatro come mezzo di sensibilizzazione
93	Esempi
95	Lavoro sociale
99	Esempi
102	Manifestazioni
108	Esempi
110	DVD

La lotta contro il razzismo ci concerne tutti

La tutela della dignità umana è uno dei valori fondamentali di uno Stato di diritto. Spetta allo Stato creare le condizioni quadro per lottare efficacemente contro la discriminazione, emanando leggi volte a garantire la coesistenza pacifica di tutti gli esseri umani.

Il Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo è stato istituito dal Consiglio federale nell'ambito dei dibattiti sulla posizione della Svizzera durante la Seconda guerra mondiale. Perseguendo un obiettivo eminentemente prospettivo e integrando gli insegnamenti della storia, il Fondo ha saputo affrontare i problemi attuali proponendo percorsi d'azione per il futuro.

Nei suoi cinque anni d'esistenza, il Fondo ha evidenziato il potenziale insito nel lavoro di prevenzione e di sensibilizzazione dei progetti che hanno un aggancio diretto alla realtà; sono stati lanciati progetti pilota, la collaborazione è stata intensificata e il know-how sviluppato.

Quest'esperienza ha messo in luce un altro aspetto importante: se è vero che la Confederazione crea le basi legali per combattere la discriminazione, è altrettanto vero che non può fare tutto da sola. Occorre l'impegno di tutti. E occorre mettere questa problematica in prospettiva, collegandola con temi affini. L'educazione civica, la prevenzione della violenza e delle dipendenze, la promozione dell'integrazione e la lotta contro l'estremismo nell'esercito sono solo alcuni dei settori in cui la lotta al razzismo interviene in modo specifico.

Lottare contro la discriminazione significa combattere su più fronti, a tutti i livelli della società. La Confederazione, i Cantoni e i Comuni hanno un ruolo importante proprio per la loro prossimità con i cittadini.

Per concretizzare il proprio impegno a lungo termine nella lotta contro il razzismo, la Confederazione continuerà ad appoggiare le attività del Servizio per la lotta al razzismo. Lo farà sostenendo progetti mirati promossi da attori della società civile sotto forma di iniziative lanciate da privati, associazioni o istituzioni.

*Pascal Couchepin, consigliere federale
Capo del Dipartimento federale dell'interno*

Che fare?

Un compito dello Stato

Discriminazione e razzismo, due minacce che toccano non solo il singolo, ma l'intera collettività. Il diritto a una vita dignitosa è il fondamento di ogni società, un diritto universale e non certo una concessione che dipende dall'arbitrio o dal potere di singole persone o gruppi.

Uno Stato di diritto si distingue per la sua capacità di garantire ad ogni cittadino il rispetto dei diritti umani e la protezione. Ognuno, a prescindere dal sesso, dal livello sociale e dall'origine, deve sentirsi sicuro e a proprio agio nel nostro Paese. Il discorso vale quindi anche per le donne, i nomadi, i disabili, le persone di altre religioni, i richiedenti l'asilo e le persone di provenienze diverse – per non citare che alcuni dei gruppi toccati dalla discriminazione e dal razzismo.

Senza tanto disquisire, è considerato razzismo:

- *negare che i diritti umani e i diritti fondamentali sanciti dalla Costituzione sono applicabili allo stesso modo ovunque e per tutte le persone che vivono nel nostro Paese;*
- *definire categorie di persone cui spettano meno diritti e meno protezione;*
- *discriminare persone o aggredirle fisicamente a causa della loro origine, religione o del loro statuto giuridico.*

Le paure legate alle differenze culturali o i dibattiti accessi su questo o quel problema sociale non sono assimilabili al razzismo. E non è nemmeno razzismo analizzare e sondare i propri pregiudizi. Tuttavia, è compito dello Stato fare in modo che queste paure e questi pregiudizi non sfocino in ideologie e azioni di stampo razzista. Proprio per questo occorre tematizzare le paure e le emozioni, impegnarsi a risolvere i problemi con obiettività, senza cadere nel populismo e senza cercare facili capri espiatori.

In uno Stato democratico i diritti umani devono essere capiti e accettati da tutti, non solo sul piano teorico ma anche su quello pratico. Ciascuno dev'essere consapevole della minaccia che il razzismo rappresenta per il singolo e per l'intera società – una minaccia non da poco! E ciascuno deve sapere cosa significa essere vittima di discriminazione razziale e che cosa si può fare concretamente per combattere il razzismo.

Sono sforzi che devono coinvolgere tutti, autorità, pubblica amministrazione, responsabili politici a tutti i livelli ed esponenti del mondo economico, educativo,

culturale. Per essere efficace, l'impegno contro il razzismo deve manifestarsi nel rifiuto quotidiano e coerente di qualsiasi forma di discriminazione.

Il Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo

Solo così i progetti contro il razzismo potranno davvero produrre un effetto incisivo e duraturo. D'altro canto i progetti possono sostenere concretamente una politica antirazzista di ampio respiro, fornendo nuovi impulsi e approfondimenti. Ed è per questo che l'approccio scelto dalla Confederazione – una strategia globale estesa a tutti i livelli amministrativi e la promozione di progetti mirati – è importante e giusto.

Nel 2001, a seguito della pubblicazione del rapporto della Commissione indipendente Svizzera-Seconda guerra mondiale (Commissione Bergier), il Consiglio federale ha deciso di dare un segnale inequivocabile e duraturo contro il razzismo, l'antisemitismo e la xenofobia e di impegnarsi a favore dei diritti umani. Per il periodo 2001-2005 sono quindi stati stanziati 15 milioni di franchi per sostenere progetti di formazione, sensibilizzazione e prevenzione e per la creazione di consultori per le vittime. La gestione dei finanziamenti è stata affidata al Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo, istituito appositamente. Un sesto dei fondi, gestiti dalla Fondazione Educazione e Sviluppo d'intesa con la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE), è andato a progetti nelle scuole.

Le richieste di finanziamento inoltrate sono state un migliaio per un budget complessivo pari a 53 milioni di franchi. È stato possibile sostenere poco più della metà dei progetti per un totale di 14,5 milioni di franchi. Dalle richieste risulta che il volume di finanziamento complessivo dei progetti sostenuti è di 56 milioni di franchi. In altre parole, il Fondo ha garantito un terzo dei fondi necessari. Va comunque ricordato che buona parte dei progetti non sarebbe stata realizzata senza sussidi statali – un'ulteriore conferma dell'importanza del ruolo dello Stato nella realizzazione di progetti in campo sociale.

Le attività del Fondo sono documentate dai rapporti annuali e dalle valutazioni esterne pubblicate nel sito del Servizio per la lotta al razzismo. Tali valutazioni dimostrano in sintesi che gli oltre 500 progetti sostenuti hanno permesso di raggiungere gli obiettivi principali. Tra i punti di forza dei progetti figurano l'approccio innovativo, le dimensioni variabili e la molteplicità dei referenti. Il lavoro di promozione si è concentrato su due assi prioritari: rendere consapevoli tutti coloro che vivono nel nostro Paese dell'importanza dei diritti umani e riconoscere la necessità di tematizzare la discriminazione razziale quotidiana.

Come proseguire?

La fine del Fondo non significa certo la fine dell'impegno della Confederazione nella lotta contro il razzismo, la xenofobia e l'antisemitismo. Le esperienze raccolte hanno permesso al Consiglio federale di definire una strategia realistica a lungo termine. Il Servizio per la lotta al razzismo dovrà potenziare l'attività di coordinamento, provvedendo affinché nei programmi specifici promossi dagli altri uffici federali si tenga debitamente conto della tematica.

La nuova strategia permette di ridurre a 500 000 franchi i fondi annui destinati ai progetti di lotta contro il razzismo. In ambito scolastico, la Fondazione Educazione e Sviluppo, sostenuta dalla CDPE e dalla Confederazione, continuerà a fungere da centro di competenza, tratterà attivamente la tematica del razzismo e selezionerà, accompagnerà e valuterà i progetti destinati alle scuole. Lo stanziamento totale annuo in questo settore ammonta a 300 000 franchi.

Le esperienze acquisite nell'ambito dei progetti – raccolte nella pubblicazione – sono pensate come incentivo per il lancio di nuovi progetti. Il Servizio per la lotta al razzismo continuerà a sostenere finanziariamente e tecnicamente le idee innovative e le fasi pilota dei nuovi progetti e contribuirà attivamente alla condivisione e all'approfondimento del necessario know-how.

Michele Galizia, responsabile del Servizio per la lotta al razzismo

Scopo della pubblicazione

La presente pubblicazione, destinata ai gruppi e alle organizzazioni interessate, si propone di agevolare la pianificazione, la realizzazione e la valutazione di progetti che promuovono la lotta al razzismo.

In Svizzera le misure istituzionali specifiche di lotta alla xenofobia non vantano una lunga tradizione. Proprio per questo è importante che le esperienze maturate negli anni 2001-2005 nell'ambito del Fondo progetti per i diritti umani e l'anti-razzismo siano accessibili e disponibili a lungo termine.

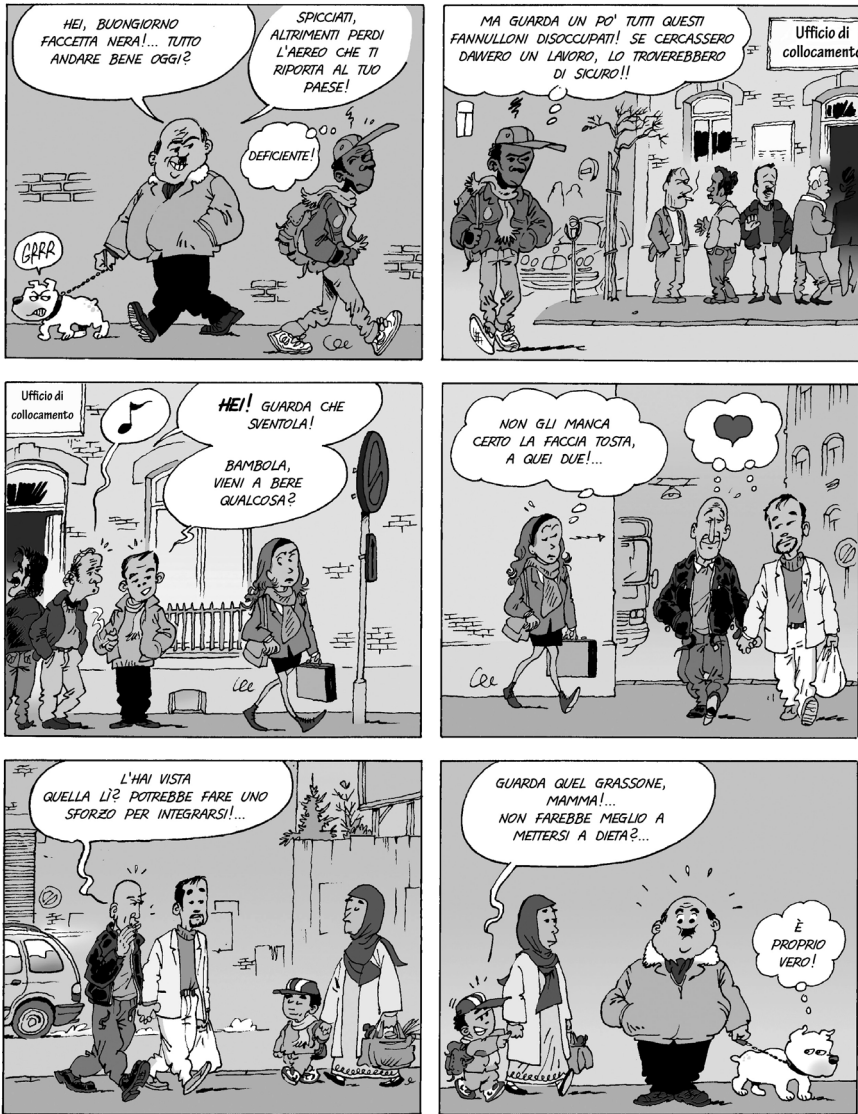
La pubblicazione risponde a esigenze pratiche più che teoriche. Non analizza il problema della discriminazione e del razzismo e non propone un piano di misure concreto. Dà piuttosto indicazioni pratiche su come realizzare in modo efficiente e mirato progetti di lotta al razzismo e di promozione dei diritti umani.

Le indicazioni si basano sulle esperienze acquisite con i progetti sostenuti dal 2001 al 2005 e raccolte in occasione di 15 workshop organizzati dal Servizio per la lotta al razzismo nel 2005 su varie tematiche (mondo del lavoro, istruzione, attività extrascolastiche, progetti teatrali e scolastici, interventi e manifestazioni). I workshop hanno permesso a circa 200 responsabili di progetto provenienti da tutte le regioni linguistiche di scambiare conoscenze ed esperienze. I risultati sono stati riassunti in una serie di rapporti sottoposti ai partecipanti per una presa di posizione.

Uno dei punti di forza della pubblicazione è il forte aggancio alla pratica, un aggancio che però, ovviamente, ha i suoi limiti. Ad esempio, non tratta tutte le forme di lotta al razzismo né tutti i settori in cui si possono adottare misure contro il razzismo. E non spiega nemmeno come è possibile eliminare le cause strutturali della discriminazione e del razzismo. La ragione è semplice: per farlo occorrerebbe un approccio più globale, ben più ampio di quello adottato nell'ambito di progetti.

La pubblicazione si articola in tre parti. La prima «Lottare contro il razzismo con progetti mirati» fornisce indicazioni sulle esperienze raccolte e presenta una serie di raccomandazioni. La seconda, che porta il titolo «Applicazioni e concretizzazioni» precisa il primo capitolo. Presenta conclusioni in merito alla lotta al razzismo passando in rassegna progetti promossi nei tre settori scuola, mondo del lavoro e sfera sociale di prossimità (comune, quartiere, associazioni ecc.). Per quanto riguarda specificatamente il mondo del lavoro, si rinvia inoltre alla pubblicazione «Il mondo del lavoro senza discriminazioni» del Servizio per la lotta al razzismo. La terza parte «Campi d'intervento» approfondisce le proposte in base ad alcuni temi centrali e le illustra mediante esempi.

Razzismi a catena



Le indicazioni e le conclusioni sono accompagnate con una scelta di progetti riusciti e finanziati dal Fondo, pensati come uno stimolo per spingere gli interessati a contattare i responsabili dei progetti già conclusi.

Nel DVD allegato e sul sito del Servizio per la lotta al razzismo sono riportate informazioni più dettagliate sui singoli progetti (interlocutori, indirizzi ecc.).

La struttura della pubblicazione è stata concepita per facilitare la consultazione e la ricerca di informazioni. Ai responsabili di progetto si raccomanda, soprattutto in sede di pianificazione, di consultare non solo le parti specifiche ma anche i capitoli introduttivi.

Lottare contro il razzismo con progetti mirati

I progetti sono solo una delle opzioni per prevenire e combattere il razzismo

Per lottare efficacemente contro la discriminazione e il razzismo non bastano i progetti. Occorrono anche strategie e attività ad ampio raggio e a lungo termine. Proprio per questo è necessario chiedersi già in sede di pianificazione se è opportuno optare per un progetto o se sono preferibili misure più ampie e a tempo indeterminato.

Se occorrono misure a lungo termine (su più anni) o se l'obiettivo è di ottenere profondi cambiamenti istituzionali o normativi, il progetto non è l'opzione più adatta. In questo caso vanno preferite altre forme d'attività quali servizi forniti da enti pubblici o privati, processi legislativi o il coinvolgimento delle istanze politiche.

I progetti sono particolarmente adatti a combattere il razzismo se:

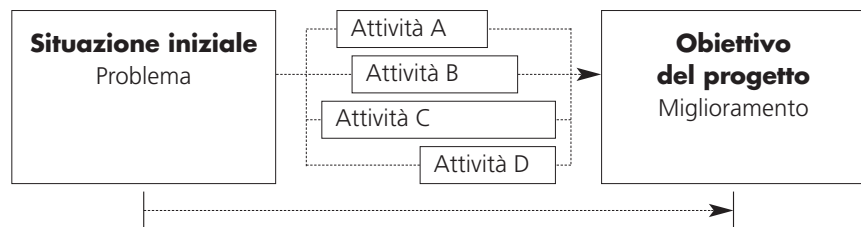
- vi è un chiaro bisogno di cambiamento in un ambito ben identificato;
- i miglioramenti possono essere raggiunti realisticamente entro un lasso di tempo definito.

Normadi



I progetti devono essere chiari e avere una struttura semplice

I progetti sono misure delimitabili e correlate per perseguire uno o più scopi definiti e verificabili. I responsabili di progetto rispondono del raggiungimento degli obiettivi. I progetti mirano a produrre un cambiamento, a migliorare una data situazione. Sono destinati a uno o più gruppi target e hanno una durata limitata.



I progetti vanno pianificati sotto forma di misure semplici articolate in singole attività. Non devono generare un grande dispendio amministrativo. I progetti strutturati in modo chiaro e semplice possono anche essere gestiti più facilmente.

Per i responsabili di un progetto, la fase di realizzazione implica compiti di management. Proprio per questo vanno utilizzati i classici strumenti di pianificazione, attuazione e follow-up, alcuni dei quali verranno illustrati nelle prossime pagine. Per approfondire il tema si possono consultare le numerose pubblicazioni specializzate sul tema della gestione di progetti.

■ Pianificazione

La fase di preparazione determina in ampia misura la qualità del progetto

La pianificazione di un progetto comprende una descrizione per quanto possibile precisa del problema, l'accurata definizione delle necessità e l'analisi del contesto. In base a questi elementi vengono definiti gli obiettivi e le attività. La fase di preparazione ingloba anche la definizione della sequenza delle attività e la definizione delle risorse necessarie (persone, finanze ecc.).

L'esperienza insegna che generalmente non tutti i partecipanti al progetto condividono la stessa opinione sulla necessità di adottare misure specifiche di lotta al razzismo. Pertanto, nella fase di pianificazione vanno considerati i seguenti punti:

- Se i partecipanti non sono disposti a sostenere le misure di lotta al razzismo, non si potranno ottenere i risultati attesi. La disponibilità e la volontà di lottare attivamente contro il razzismo non possono essere date per scontate; la mole di lavoro o eventuali riserve di tipo politico possono spingere i partecipanti a non voler collaborare. Ciò significa, in altre parole, che la disponibilità va dapprima creata. Per farlo, occorre che i partecipanti capiscano qual è il loro interesse personale. Solo così si potrà creare la necessaria motivazione.
- Ogni progetto genera opposizioni, che vanno integrate per quanto possibile nella pianificazione. I responsabili di progetto devono cercare di gestire o di vincere le opposizioni con argomenti validi e convincenti o con motivazione e forza di volontà.
- I progetti devono inserirsi nella realtà quotidiana dei gruppi target, collegarsi al loro vissuto e trattare problemi che incontrano nella realtà.

Riconoscere la problematica di fondo e chiarire il contesto

La pianificazione deve basarsi sull'analisi accurata dei problemi da risolvere. È l'unico modo per scegliere le modalità di attuazione più adatte. Le seguenti domande di controllo possono servire in sede di analisi:

■ **QUAL È IL PROBLEMA DI FONDO?**

Il problema da risolvere va descritto in modo dettagliato, chiaro e sintetico. Questo implica anche analizzare gli antefatti, ossia chiedersi com'è nato il problema e come si è sviluppato. Nel limite del possibile i problemi vanno descritti in modo chiaro in base a testimonianze dirette. Occorre essere estremamente vigili e reagire contro chi tende ad attribuire colpe in modo affrettato e chi si basa sulle voci e le dicerie.

■ **IN CHE CONTESTO SI MANIFESTA?**

È necessario conoscere nel modo più accurato possibile il contesto nel quale il progetto dovrà agire. Quali sono le condizioni quadro? Chi è coinvolto da vicino? Chi sono i principali attori? Si può e si deve collaborare con loro? In che modo? Su cosa si fondano le loro motivazioni? Chi vuole davvero trovare una soluzione? Quali sono i possibili ostacoli? Come si possono appianare o gestire le difficoltà?

■ **SI TRATTA DAVVERO DI UN PROBLEMA DI RAZZISMO?**

Il razzismo e la discriminazione razziale, il mobbing, le molestie sessuali e l'esclusione dei disabili sono problemi analoghi. Razzismo significa discriminare persone considerate diverse o straniere in base alle caratteristiche somatiche, all'origine etnica e all'appartenenza religiosa. La discriminazione può anche essere fondata sulla posizione sociale o sull'età. Ad agire sono spesso vari fattori di esclusione in parallelo, ad esempio i conflitti per l'accesso alle risorse tra ceti sociali o gruppi d'età si sovrappongono ai problemi di razzismo. Anche nel caso del mobbing, la molla può essere il razzismo; inversamente, in una situazione di mobbing può subentrare il razzismo.

Ogni problematica legata al razzismo è complessa; le cause e i sintomi si sovrappongono in vari modi. Nella pianificazione di un progetto è quindi indispensabile individuare con precisione il problema in modo da elaborare misure adatte e assicurarsi la collaborazione di specialisti.

Vista l'affinità e la sovrapposizione tra razzismo e altre problematiche, è logico supporre che siano già stati sviluppati e sperimentati numerosi strumenti, che possono essere utilizzati per trattare la problematica della discriminazione razziale. Le esperienze maturate in settori quali le parti opportunità o la lotta al mobbing possono essere proposte come esempi, anche se occorre ovviamente tener conto delle debite differenze.

■ **SONO GIÀ STATI REALIZZATI PROGETTI PER AFFRONTARE IL PROBLEMA?**

Nell'analizzare il contesto occorre anche informarsi sull'esistenza di progetti simili. Per poter approfittare delle esperienze precedenti è opportuno contattare i responsabili di progetti già realizzati. Questo approccio permette di partire su basi di pianificazione e di attuazione per quanto possibile solide.

Formulare gli obiettivi in termini per quanto possibile precisi e realistici

Gli obiettivi illustrano i cambiamenti che il progetto intende apportare e il risultato finale che si vuole ottenere al termine del progetto. Nel definire e formulare gli obiettivi si possono considerare i seguenti elementi:

■ DEFINIRE GLI OBIETTIVI IN BASE ALL'ANALISI DELLA SITUAZIONE

Gli obiettivi vengono formulati in risposta a un problema (definito nel modo più preciso possibile) o a una situazione (descritta nel modo più dettagliato possibile). Riformulando il problema in termini positivi, si ottengono gli obiettivi progettuali.

Esempio 1

Descrizione del progetto

Nell'azienda X / Nella scuola Y si verificano episodi di stampo razzista.

Formulazione degli obiettivi

Nell'azienda X / Nella scuola Y le persone si comportano in modo tale che non si verifichino episodi di razzismo.

Esempio 2

Descrizione del progetto

Nel comune Z vi sono tensioni tra gruppi sociali. Vi è il rischio che scoppino conflitti di stampo razzista.

Formulazione degli obiettivi

Il comune Z dispone di strutture e meccanismi che promuovono la convivenza pacifica dei gruppi sociali e che intervengono in caso di conflitti.

■ GLI OBIETTIVI DEFINISCONO IL RISULTATO DA RAGGIUNGERE E NON IL PROCESSO

Gli obiettivi definiscono il risultato da raggiungere a progetto concluso e non illustrano come raggiungerlo – ciò rientra piuttosto nella fase di pianificazione delle attività.

Esempio 1

Formulazione corretta degli obiettivi

Nella scuola X / Nell'azienda Y le persone X si comportano in modo tale che non si verifichino episodi di razzismo.

Formulazione sbagliata

Il progetto intende motivare i partecipanti a non comportarsi in modo razzista.

Esempio 2

Formulazione corretta degli obiettivi

Il comune Z dispone di strutture e meccanismi che promuovono la convivenza pacifica dei gruppi sociali e che intervengono in caso di conflitti.

Formulazione sbagliata

Nel comune Z è stato messo a punto un processo collettivo per evitare che si verifichino tensioni tra gruppi sociali.

■ IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DEV'ESSERE VERIFICABILE

Gli obiettivi vanno definiti in modo tale che, al più tardi a progetto concluso, sia possibile verificarne il raggiungimento mediante un controllo dei risultati. Parallelamente, occorre definire una serie di indicatori per facilitare tale verifica.

I cambiamenti osservabili di determinati comportamenti o di determinate procedure organizzative sono particolarmente adatti a fungere da obiettivi misurabili. Inversamente, gli obiettivi che mirano a un cambiamento di coscienza in un gruppo target si prestano solo in misura limitata. Questo perché, generalmente, l'impatto sulla coscienza non può essere verificato né quantificato e sottintende una serie di supposizioni.

Esempio 1

Obiettivo verificabile + indicatore
Nella scuola X / Nell'azienda Y le persone si comportano in modo tale che non si verificano episodi di razzismo. Indicatore per verificare il raggiungimento degli obiettivi: numero degli episodi di razzismo prima, durante e dopo il progetto.

Obiettivo difficilmente verificabile
Nella scuola X / Nell'azienda Y le persone sono state sensibilizzate ai problemi legati al razzismo.

Esempio 2

Obiettivo verificabile + indicatore
Il comune Z dispone di strutture e meccanismi che promuovono la convivenza pacifica dei gruppi sociali. Indicatore per verificare il raggiungimento degli obiettivi: esistenza e utilizzo di strumenti di risoluzione dei conflitti.

Obiettivo difficilmente verificabile
Gli abitanti del comune Z convivono in modo pacifico.

■ GLI OBIETTIVI DEVONO ESSERE AMBIZIOSI E AL TEMPO STESSO REALISTICI

Quando si definiscono gli obiettivi è importante trovare un buon dosaggio tra ambizioni e propositi concreti di cambiamento. L'idea secondo cui ogni progetto fornisce un importante contributo all'obiettivo supremo di costruire una società senza razzismo è una motivazione importante per i responsabili di progetto. Tuttavia, per pianificare progetti che abbiano obiettivi verificabili ed evitare inutili frustrazioni, occorre una buona dose di realismo e di modestia.

Esempio 1

Obiettivi realistici
Nella scuola X / Nell'azienda Y le persone si comportano in modo tale che non si verificano episodi di razzismo.

Obiettivi troppo ambiziosi
Nella scuola X / Nell'azienda Y le persone non sono razziste.

Obiettivi troppo modesti
Le attività previste dal progetto sono state realizzate.

Esempio 2

Obiettivi realistici
Il comune Z dispone di strutture e meccanismi che promuovono la convivenza pacifica dei gruppi sociali e che intervengono in caso di conflitti.

Obiettivi troppo ambiziosi
Nel comune Z non c'è razzismo.

Obiettivi troppo modesti
Gli abitanti del comune Z sono più consapevoli dei problemi legati al razzismo.

■ COINVOLGERE VARI PARTECIPANTI NELLA FORMULAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Nel caso ideale, gli obiettivi del progetto non sono formulati unicamente dagli specialisti o dai responsabili di progetto. Nella formulazione degli obiettivi andrebbero coinvolti anche altri partecipanti. Ad esempio, il coinvolgimento di alcuni membri del gruppo target permette di aumentare il grado di identificazione e il senso di responsabilità del gruppo verso le misure previste.

Elementi da considerare per la definizione degli obiettivi

- Un obiettivo è particolarmente importante: i partecipanti devono imparare ad accettare positivamente le differenze.
- I progetti di lotta contro il razzismo non devono puntare a trovare colpevoli e suscitare sentimenti di compassione per le vittime. Chi lancia un progetto di questo tipo non dovrebbe mai farlo solo perché si sente lui stesso una vittima.
- È indispensabile che la direzione del progetto e almeno una parte dei partecipanti si confrontino al razzismo anche a livello personale e, a seconda del progetto, a livello di tutta l'organizzazione coinvolta. L'esperienza mostra che è utile dare spazio in modo consapevole all'analisi dei propri pregiudizi e schemi di discriminazione nella fase che precede il lancio del progetto. Parallelamente, bisogna permettere ai partecipanti di occuparsi del problema anche dopo la fine del progetto.

Sono le cause del problema a suggerire le attività progettuali

In molti casi vi è un modo semplice per pianificare le attività del progetto: basta riformulare le cause che sono alla base del problema iniziale. Le attività progettuali mirano appunto ad eliminare le cause del problema.

Esempio 1

Motivo	Attività
Nella scuola X / Nell'azienda Y vi sono problemi di razzismo a causa dei pregiudizi reciproci delle persone.	Nella scuola X / Nell'azienda Y si favorisce lo scambio di informazioni tra le persone trattando apertamente anche i pregiudizi e le paure reciproche. Così facendo, si crea un clima di comprensione vicendevole e si permette un'autoriflessione.

Esempio 2

Motivo	Attività
La tensione tra gruppi sociali del comune di Z – che potrebbe portare a conflitti razzisti – esiste perché non vi sono reazioni alle affermazioni xenofobe.	Le autorità comunali e importanti associazioni si esprimono pubblicamente e creano un clima in cui non sono tollerate affermazioni di stampo razzista.

Tre punti da considerare in sede di pianificazione delle attività

- Le attività si riferiscono agli obiettivi del progetto e questo vale per tutti i partecipanti. Vanno evitate le attività che non contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi del progetto.
- I progetti devono prevedere almeno un punto culminante (incontro di tutti i partecipanti, festa, spettacolo teatrale, escursione ecc.) che dev'essere riconoscibile come tale da tutti i partecipanti e, se possibile, rimanere impresso nella loro memoria.
- Le attività vanno pianificate in modo realistico sia dal punto di vista materiale che temporale. Devono poter essere realizzate nell'ambito del progetto e contribuire al raggiungimento degli obiettivi.

Chi dice progetto, dice collaborazione e interazione tra direzione, partecipanti e contesto

È indispensabile coinvolgere i partner nelle attività del progetto. I gruppi target non devono essere passivi ma devono poter intervenire attivamente.

■ **DIREZIONE DEL PROGETTO**

I progetti in seno a organizzazioni o aziende sono diretti o dai collaboratori stessi (docenti, responsabili di reparto, servizio del personale) o da specialisti esterni (psicologi dell'infanzia, operatori sociali, consulenti). Per i progetti al di fuori di organizzazioni chiaramente definibili (progetti nella sfera sociale di prossimità, ossia comune, quartiere ecc.) la direzione è affidata ad un'organizzazione – che può essere funzionale al problema – o a una persona. In entrambi i casi, la legittimità della direzione si basa sulla competenza professionale. Eventualmente la direzione può essere designata mediante votazione. I responsabili devono possedere competenze comprovate nel settore della gestione di progetti.

■ **PARTECIPANTI**

I progetti devono trasformare i diretti interessati in partecipanti attivi. Questo significa che anche i partecipanti al progetto rientrano nel gruppo target e che i membri del gruppo target sono al contempo attori. Ad esempio, un docente che lancia un progetto di lotta al razzismo con la propria classe appartiene al gruppo target in quanto deve affrontare la tematica con autocritica sul piano individuale e istituzionale e se necessario essere pronto a trarre le debite conseguenze anche a livello personale. Gli allievi, in quanto gruppo target propriamente detto, devono confrontarsi attivamente alla tematica e, ad esempio, proporre cambiamenti nella realtà scolastica di tutti i giorni.

Come già menzionato all'inizio del capitolo, è necessario che tutti i partecipanti siano disposti a confrontarsi con la tematica. Se l'intervento contro la discriminazione e il razzismo è elaborato contro la volontà di singoli attori, il progetto è votato al fallimento. Per creare un clima di disponibilità occorre che tutti i partecipanti riconoscano di avere un interesse diretto alla lotta contro la discriminazione. Tale interesse va formalizzato e discusso approfonditamente con tutti i partecipanti.

I progetti che si svolgono in organizzazioni o imprese necessitano dell'approvazione e del supporto degli organi direttivi. Il peso istituzionale di questi ultimi è un aiuto per ancorare le misure nell'organizzazione.

Le persone e le organizzazioni che partecipano ad un progetto devono conoscere le proprie competenze, responsabilità e ruoli. In parole povere, ciascuno al proprio posto. Ognuno deve sapere qual è il suo ruolo e quali sono i suoi compiti.

■ **CONTESTO**

È vero che, apparentemente, i progetti contro il razzismo promossi nelle organizzazioni agiscono in un contesto ben preciso. È comunque opportuno collaborare con partner esterni all'organizzazione e questo per due motivi:

- Nel limite del possibile, i progetti non devono avere un impatto solo sull'organizzazione, ma anche sul contesto (famiglie, associazioni, attività al di fuori dell'organizzazione ecc.). Sebbene possa di per sé rallentare la fase di pianificazione e di attuazione, la collaborazione contribuisce a fare in modo che il progetto venga accettato, migliorando così le prospettive di successo.
- Il radicamento delle misure al contesto permette di mobilitare maggiori risorse logistiche e personali e di creare condizioni quadro favorevoli. Di rimando, le prospettive di successo migliorano.

In molti casi la collaborazione con altre organizzazioni (p.es. autorità) o a più ampio raggio (p.es. genitori in caso di progetti scolastici) è del tutto naturale. Anche in questi casi, tuttavia, la disponibilità a collaborare non va data per scontata ma dev'essere sostenuta con misure mirate.

Per il coinvolgimento effettivo ed efficace dei partner è importante che l'informazione sia trasparente e tempestiva in modo da agevolare la collaborazione e il sostegno dei partner. Nel caso di collaborazione ad ampio raggio occorre chiarire quanto prima le attribuzioni e le competenze dei partecipanti.

Definire e pianificare per tempo e in modo realistico le risorse necessarie

Gli obiettivi sono raggiunti grazie all'impiego pianificato e coordinato di mezzi quali finanze, tempo, conoscenze e know-how tecnico. Vanno considerati i seguenti punti:

- I responsabili di progetto devono pianificare in modo realistico i mezzi necessari al raggiungimento degli obiettivi. Ciò significa che le risorse finanziarie, temporali, logistiche e tecniche vanno definite per tempo, in modo da poterle pianificare, trovare e mobilitare adeguatamente.
- La realizzazione di un progetto contro il razzismo esige conoscenze specifiche e un know-how teorico e pratico. Da un lato, infatti, occorrono conoscenze sul fenomeno stesso del razzismo, dall'altro esperienze del settore d'intervento e degli strumenti che si vogliono impiegare. Se i responsabili di progetto non dispongono di queste competenze, è necessario ricorrere a specialisti esterni. Gli specialisti esterni, le organizzazioni specializzate e le esperienze già disponibili devono essere mobilitati in modo da garantire la qualità tecnica del progetto.
- La durata del progetto va pianificata in modo tale che sia conforme agli obiettivi e al contesto. Gli interventi a brevissimo termine, di solito, non danno grandi risultati. D'altro canto, i progetti che si protraggono su un periodo troppo lungo perdono interesse e attrattiva.
- Il finanziamento di progetti limitati nel tempo dev'essere garantito sin dall'inizio. L'esperienza insegna che la ricerca di mezzi finanziari durante il progetto assorbe eccessive risorse e energie.

Non reinventare continuamente un progetto in corso

La fase di realizzazione si basa sugli obiettivi del progetto e sui documenti di pianificazione. I mezzi a disposizione sono impiegati in modo efficiente.

In questa fase si devono spesso affrontare imprevisti. Talvolta intervengono nuovi elementi: cambia il contesto, sorgono nuove idee o si affacciano nuovi attori. A volte è addirittura necessario adeguare i contenuti – anche in questo caso, però, non bisogna tradire gli obiettivi e l'orientamento originari. In linea di massima si può affermare che la realizzazione di un progetto richiede flessibilità, ma non significa che si debba inventare «di sana pianta».

Tre punti da considerare in sede di realizzazione delle attività

- I documenti di pianificazione sono un importante strumento per indirizzare e orientare le attività progettuali. Si tratta di verificare che ciascuna attività sia effettivamente realizzata conformemente agli obiettivi fissati.
- Le eventuali modifiche degli obiettivi vanno fatte collettivamente. Gli adeguamenti vanno motivati, formalizzati e comunicati a tutti i partecipanti.
- La realizzazione efficiente e conforme agli obiettivi comprende anche la definizione del ruolo e delle responsabilità di ciascun partecipante.

Non esistono metodi standard, quello che conta è la diversità

Gli strumenti per realizzare un progetto si fondano sulla situazione iniziale, sugli obiettivi e sul settore d'intervento. Spesso si scelgono strumenti che vengono impiegati anche nell'ambito dell'animazione socioculturale (lavoro sociale) e dell'educazione. È importante far leva su più linguaggi sensoriali e individuare congiuntamente percorsi di soluzione.

■ TRASMISSIONE DELLE CONOSCENZE E SCAMBIO DI ESPERIENZE

(cfr. anche il capitolo «Campi d'intervento»)

- Spettacoli teatrali (sotto forma di spettacolo frontale o di forum): fanno leva sulle conoscenze e sulle emozioni. La fase di preparazione e di follow-up è particolarmente importante.
- Immagini e scene tratte da documentari e telefilm: permettono una comprensione più immediata. In questo caso è importante prevedere tempo sufficiente per discutere su quanto è stato visto.
- Visita guidate di mostre: sono un'occasione per concretizzare quanto imparato e discutere.
- Presentazioni e conferenze: lasciano spazio sia agli specialisti sia alle vittime potenziali e permettono di imparare dalle esperienze fatte nell'ambito di altri progetti.
- Settimane speciali, lavoro di gruppo, apprendimento reciproco, workshop: nell'acquisire le conoscenze all'interno del team si fa leva sulle emozioni e i partecipanti imparano l'uno dall'altro.

■ PRODUZIONI

- Giochi, eventi musicali e sportivi nel quale si affrontano con creatività i temi del razzismo e dei diritti umani possono contribuire a sensibilizzare i gruppi target in modo disteso e rilassato. È importante che tutti i partecipanti si confrontino ai temi e che si cerchi con serietà il coinvolgimento emotivo e il trasferimento di conoscenze.
- A priori, la realizzazione di spettacoli teatrali, video o brani musicali permette di trasmettere più facilmente le conoscenze. Tuttavia, vi è il rischio che la tematica venga dimenticata, appiattita o affrontata con toni moralistici.

- Le produzioni proprie – a prescindere dall'ambito cui sono destinate – devono attivare più linguaggi sensoriali. Permettono di adottare e tematizzare approcci comuni e promuovono un'identificazione con la tematica grazie all'assunzione di responsabilità. Il fatto di mettere in scena quanto elaborato in sede di produzione permette di raggiungere un pubblico più vasto. In questi casi, però, l'effetto è circoscritto.

■ INTERVENTI

- Nelle situazioni di crisi occorre dapprima calmare il conflitto mediante apposite misure di de-escalation.
- Successivamente, la mediazione tra le parti può contribuire alla risoluzione del conflitto.
- Le esperienze maturate in situazioni di crisi possono servire ad elaborare principi guida o regolamenti per la gestione dei conflitti (p.es. per aziende, scuole o altre organizzazioni). Questo permette di trasformare un problema acuto in un processo di prevenzione a lungo termine.

■ FORME MISTE

- Giornate d'azione nelle quali il tema viene trattato in vari modi e eventualmente da vari gruppi a turno.
- Incontri con testimoni o vittime di discriminazione e razzismo si prestano per i progetti di lotta contro il razzismo se i membri del gruppo target possono riconoscersi nei testimoni. Se non vi è identificazione, vi è il pericolo che le esperienze trasmesse non vengano assimilate. Un secondo pericolo è che questo tipo di incontro può indurre i partecipanti ad etichettare i relatori riducendoli al ruolo di «vittime di razzismo». Per questo motivo è indispensabile preparare e rielaborare questi incontri o presentazioni. Ciò concerne il pubblico e i testimoni o le vittime invitate ad intervenire. Occorre in ogni caso che questi ultimi sappiano a cosa vanno incontro e siano in grado di gestire anche le reazioni negative. La direzione del progetto deve osservare da vicino la situazione e reagire tempestivamente in caso di imprevisti o anomalie.
- I giochi di ruolo si prestano particolarmente per i bambini di oltre 11 anni per rappresentare ed elaborare temi quali la discriminazione e il razzismo. Anche gli adulti possono imparare dai giochi di ruolo a reagire meglio alle situazioni eccezionali.

Gli effetti devono protrarsi al di là del progetto

Nel limite del possibile gli effetti di un progetto devono protrarsi oltre la sua durata. A tal fine si possono adottare misure quali l'elaborazione o l'adeguamento delle linee guida, della strategia e dei regolamenti, la compilazione di regole interne e l'elaborazione di convenzioni. Ciò permette di definire e applicare procedure e comportamenti corretti. È importante definire in modo vincolante le modalità di verifica regolare dell'applicazione di tali convenzioni. È anche possibile definire i comportamenti passibili di sanzione.

Evitare effetti contrari grazie al lavoro di preparazione e di follow-up

I progetti di lotta al razzismo non sono privi di rischi. Agiscono spesso sul piano atteggiamentale e, nel peggiore dei casi, rafforzano proprio gli atteggiamenti che intendono modificare o mitigare. Per questo motivo, le misure contro il razzismo devono essere strutturate in modo tale da:

- non generare effetti indesiderati;
- non confermare falsi pregiudizi;
- non designare un colpevole.

Proprio per questo – e in particolare nel caso di interventi puntuali – il lavoro di preparazione e di follow-up è così importante e permette di rafforzare, verificare e consolidare l'effetto degli input.

Monitoraggio e valutazione per verificare il raggiungimento degli obiettivi

Il monitoraggio (osservare lo svolgimento del progetto) e la valutazione (constatare i successi e gli insuccessi) sono parte integrante della fase di realizzazione del progetto. È utile tener presente i seguenti punti:

- Il monitoraggio e la valutazione sono processi consueti e quotidiani anche per chi non ha esperienza di gestione di progetti: ognuno di noi, infatti, è perfettamente in grado di osservare gli sviluppi e di valutare i risultati. È quanto fanno anche i responsabili di progetto. L'unica differenza è che loro sintetizzano le osservazioni e le formulano per scritto.
- Il monitoraggio e la valutazione poggiano su una serie di domande che concernono il raggiungimento degli obiettivi. Le attività sono orientate agli obiettivi del progetto? Gli obiettivi sono (stati) raggiunti? Le attività vanno adeguate? Una formulazione accurata degli obiettivi verificabili e realistici facilita il monitoraggio e la valutazione.
- Le risorse necessarie al monitoraggio e alla valutazione (strumenti, competenze, tempo e costi) vanno pianificate sin dall'inizio, ma devono essere contenute e non superare il 10 per cento delle risorse totali attribuite al progetto. Non si tratta di essere perfezionisti, ma di produrre risultati attendibili. In altre parole alla quantità va preferita la qualità.
- Il monitoraggio e la valutazione vanno effettuati con strumenti che creano chiarezza e trasparenza. Vanno inoltre definiti criteri e metodi per il rilevamento dei dati.
- Per le valutazioni ci si può avvalere di esperti esterni che possono svolgere una funzione di consulenza oppure effettuare la valutazione vera e propria.

■ VALUTAZIONE QUANTITATIVA

Si può solo quantificare ciò che è quantificabile, ad esempio le persone raggiunte dal progetto, la frequenza di una determinata attività o i ricavi e le spese. Le cifre vanno interpretate in modo che siano significative e confrontate con elementi che permettono di qualificare gli indicatori del progetto. Ad esempio, il numero dei partecipanti può essere comparato con il numero di gruppi target, i mezzi finanziari impiegati per ogni attività o per ogni membro del gruppo target possono essere confrontati con i valori di progetti comparabili e via di seguito.

VALUTAZIONE QUALITATIVA

La base per la valutazione qualitativa dei progetti è il confronto tra i risultati ottenuti e gli obiettivi inizialmente fissati. Anche in questo caso ci si rende conto di quanto sia importante formulare obiettivi verificabili e raggiungibili. Se non è possibile determinare il raggiungimento degli obiettivi, bisogna definire degli indicatori e lavorare in base ad ipotesi. Il progetto ha buone probabilità di successo se determinate condizioni (da specificare) sono adempiute e se si possono fare determinate osservazioni (da definire).

PUNTO DI VISTA DEI PARTECIPANTI (PARTNER, GRUPPI TARGET ECC.)

Il punto di vista delle persone e dei gruppi che partecipano al progetto va integrato nella valutazione. Per farlo si può ricorrere a inchieste orali o scritte (moduli).

Le inchieste, da organizzare subito dopo il progetto o in un secondo tempo (al massimo entro sei mesi), possono fornire prime risposte alle seguenti domande:

- Nella vita quotidiana si sono avuti cambiamenti percettibili riconducibili al progetto?
- Si sono avuti cambiamenti percettibili nel comportamento e nel modo di pensare?
- Vi è maggiore disponibilità a tematizzare le discriminazioni e il razzismo?
- I partecipanti sanno analizzare meglio e considerare in modo critico gli episodi a sfondo razzista o discriminatorio?
- Vi è maggiore disponibilità a risolvere i problemi, a stigmatizzare la discriminazione, ad impedire l'escalation?
- Si sono osservati cambiamenti in seno alle organizzazioni partecipanti?
Vi è maggiore disponibilità a schierarsi con fermezza contro il razzismo e le violazioni dei diritti umani?
- Il progetto è stato uno stimolo per nuove attività?

■ PUNTO DI VISTA DEI RESPONSABILI DI PROGETTO

Anche i responsabili di progetto osservano e interpretano l'efficacia delle attività di progetto. Vanno considerati i seguenti punti:

- In sede di valutazione può essere importante anche il fattore «clima», dato che può evidenziare l'orientamento di un progetto.
- Nel caso di progetti volti al trasferimento di conoscenze occorre verificare l'aumento delle conoscenze. A tal fine, ci si avvale dei metodi tradizionali per la misurazione dei risultati didattici.

- L'analisi dei processi in corso durante la fase di realizzazione rappresenta uno strumento importante per riflettere sullo svolgimento del progetto. Sono ad esempio interessanti le descrizioni e i resoconti di iniziative di collaborazione tra gruppi che fino ad allora non comunicavano. Anche l'analisi dell'impatto positivo sull'organizzazione dell'organizzazione incaricata della realizzazione del progetto (in termini di rafforzamento o miglioramento) è utile, si pensi ad esempio all'assunzione di responsabilità.
- L'ottenimento di ulteriori finanziamenti può essere un indizio del successo del progetto. Ciò dimostra ad esempio che altri uffici o enti considerano che il progetto è valido e finanziabile.
- Le rassegne stampa e le rassegne media possono fornire indicazioni utili sull'impatto delle misure.
- Anche gli effetti imprevisti del progetto (positivi o negativi) vanno osservati e valutati.
- Se possibile, è interessante evidenziare i risparmi che un progetto permette di ottenere: è un punto che conquista i favori dei responsabili politici e finanziari. Anche se illustrare i risparmi conseguiti non è cosa facile, vale la pena di tentare. In fondo, è un'informazione che interessa anche ai partecipanti.
- Bisogna saper accettare le sconfitte. Se il progetto fallisce, bisogna ricercarne le cause e formulare proposte di miglioramento. Per i progetti tuttora in corso vanno previste le necessarie rettifiche.

L'effetto dei progetti è solo uno degli elementi utili ai fini del monitoraggio e della valutazione. Si possono considerare altri elementi quali l'efficienza (confronto tra i mezzi impiegati e i risultati ottenuti) e la durabilità (effetto del progetto a lungo termine).

■ Follow-up

Parlare dei successi

L'effetto di un progetto è rafforzato se alla fine della collaborazione con i gruppi target vi è una fase di follow-up. Nel migliore dei casi questa fase comporta un effetto moltiplicatore. Occorre prevedere sufficiente tempo per l'elaborazione delle esperienze acquisite. Sono possibili le seguenti modalità:

- elaborazione e valutazione delle esperienze, ad esempio sotto forma di workshop o di supervisione;
- pubblicazione delle esperienze e dei risultati del progetto (riviste specializzate, internet, altri media locali o specializzati);
- informazione mirata su esempi di rielaborazione riuscita (associazioni di categoria, organizzazioni ecc.).

■ Da evitare assolutamente

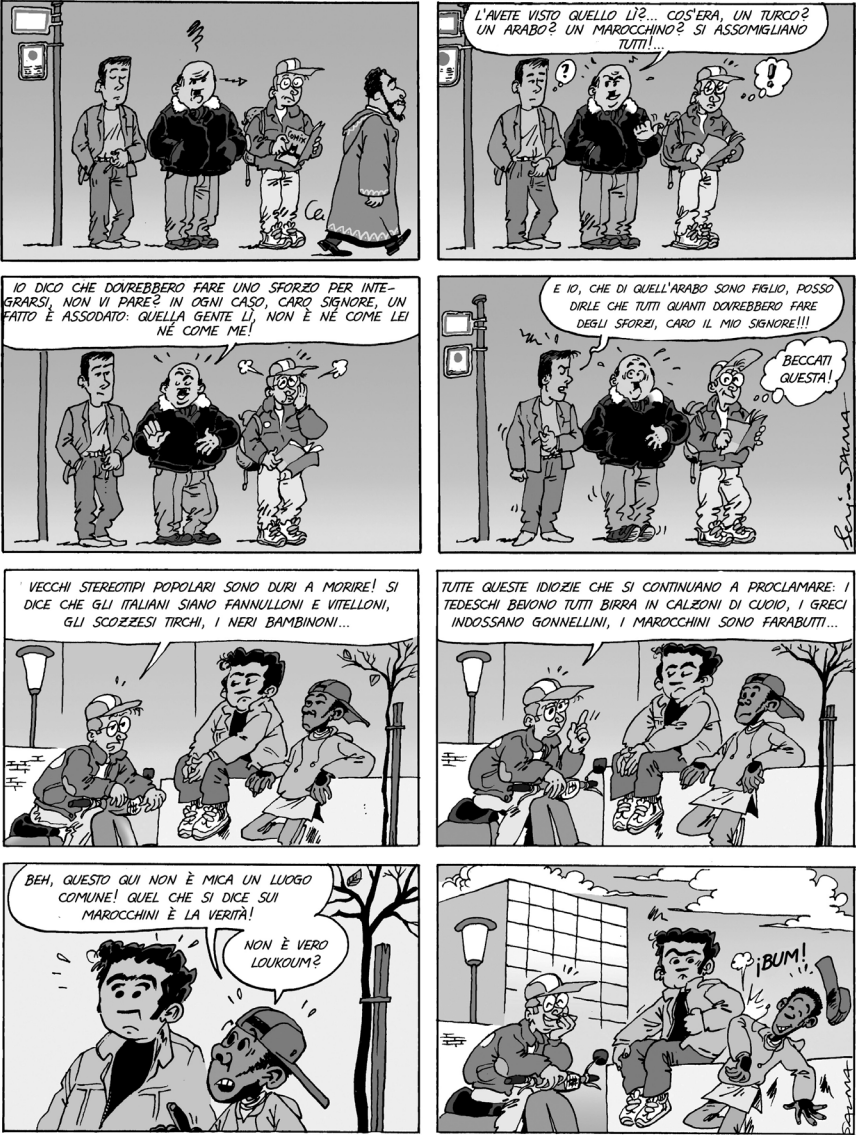
«No» agli atteggiamenti buonisti, alle esclusioni e alle pretese eccessive

Le esperienze maturate nell'ambito di progetti di lotta contro il razzismo hanno permesso di evidenziare alcuni punti particolarmente importanti per questo tipo di progetti. Si tratta in sintesi di:

- Evitare atteggiamenti categorici e buonisti: i progetti contro il razzismo non devono cercare colpevoli e non devono fondarsi su argomenti moralizzanti o idealizzanti.
- Evitare l'esclusione: i progetti antirazzisti non devono escludere né emarginare nessuno. I progetti devono prevedere la possibilità di far partecipare attivamente i gruppi target. I progetti non possono essere realizzati contro la volontà dell'organizzazione partecipante o dei partner e non devono essere imposti dall'alto. In caso contrario, i partecipanti non si identificano e non riconoscono nel programma una risposta alle loro richieste.
- Evitare pretese eccessive: non bisogna pretendere troppo dai partner e dai gruppi target (p.es. con procedimenti pedagogici e didattici inadeguati). I progetti puramente concettuali che non lasciano spazio alle emozioni sono destinati a fallire. Negare la dimensione emotiva può essere controproducente. I progetti che sono impostati in modo troppo complesso sono difficili da pilotare e non possono essere realizzati conformemente agli obiettivi.
- Evitare soluzioni standard: l'esperienza insegna che i progetti ripetuti in base allo stesso schema ma in un contesto diverso e non adeguati alle particolarità locali, ai partecipanti e ai gruppi target non danno buone prove. In altre parole, sono pochi i progetti riusciti che possono essere riprodotti. Anche i progetti che non si basano su un'analisi precisa della problematica o su una buona conoscenza della situazione concreta hanno poche probabilità di riuscita.

Applicazioni e concretizzazioni

Fantasia popolare



Definire con precisione il contesto sociale in cui si intende intervenire

I progetti costituiscono la soluzione ideale laddove si intende ottenere un cambiamento verificabile in un ambito ben definito e relativamente delimitabile. Quando però l'unità di misura è molto più ampia – la società o lo Stato – i progetti non sono generalmente in grado di produrre cambiamenti. In questo caso si deve scegliere la via politica e legislativa e combattere la discriminazione e il razzismo per mezzo di campagne. Tutt'al più si può avviare sotto forma di progetto una fase pilota per promuovere un programma di più ampia portata. Nelle pagine seguenti sono illustrate le possibili modalità progettuali in seno ad organizzazioni o nella sfera sociale di prossimità.

Come già menzionato in precedenza, i progetti contro il razzismo non possono garantire una società senza razzismo. Possono solo cercare di portare miglioramenti in un determinato ambito. Il loro successo dipende anche dal fatto che i progetti avviati in luoghi diversi si completano a vicenda e il loro effetto può essere potenziato da altre misure in ambito sociale e statale.

Per essere efficaci, i progetti contro il razzismo devono determinare con precisione i gruppi target. Bisogna anche rispondere alle seguenti domande: bisogna informare o sensibilizzare? Lo scopo è prevenire oppure risolvere un problema acuto?

Se la discriminazione e il razzismo si sono già insidiati in modo più o meno visibile nelle organizzazioni e nell'opinione pubblica, le misure di sensibilizzazione e i piani di prevenzione non sono sufficientemente incisivi. In questo caso occorre intervenire per eliminare il problema. Ovviamente tra una forma di progetto e l'altra esistono anche soluzioni intermedie. I progetti di prevenzione possono essere seguiti da interventi o, inversamente, gli interventi possono essere seguiti da progetti di prevenzione che permettono di attenuare la crisi e consolidare la nuova situazione.

Livelli degli obiettivi

Modalità e strumenti

**Società
Stato**

Ambiti che non si prestano a progetti

Possibili strumenti:

- Campagne nazionali di informazione
- Dibattiti politici
- Processi legislativi
- Misure di polizia e provvedimenti legali
- Contratti collettivi di lavoro
- Gestione di consultori e centri d'intervento
- Monitoraggio degli episodi di razzismo e dei comportamenti

Ambiti che si prestano a progetti

Possibili strumenti:

Sensibilizzazione e prevenzione

Intervento

**Organizzazioni:
aziende, scuole,
associazioni ecc.**

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Trasmissione di conoscenze ■ Mostre o manifestazioni (teatro, concerti ecc.) ■ Produzioni (musica, video, teatro, danza ecc.) ■ Organizzazione di manifestazioni e eventi ■ Elaborazione di principi guida e verifica della loro applicazione ■ ecc. | <ul style="list-style-type: none"> ■ Mediazione e intervento in caso di conflitto ■ Sanzioni ■ Elaborazione di procedure in caso di conflitto, creare le necessarie competenze ■ Produzioni (musica, teatro, danza ecc.) ■ Dare segnali forti con manifestazioni ampiamente sostenute dal mondo politico (anche veglie) ■ Empowerment dei gruppi potenzialmente bersaglio di discriminazioni e di razzismo ■ ecc. |
|---|--|

**Sfera sociale
di prossimità:
comune, quartiere,
gruppi, famiglie ecc.**

Le esperienze riportate qui di seguito completano e precisano le considerazioni della parte generale in tre campi specifici: scuola, mondo del lavoro e sfera sociale di prossimità.

■ **Scuola**

Tante ragioni per combattere il razzismo con progetti nelle scuole

- Depositaria del sapere, la scuola è anche il luogo in cui veicolare valori sociali. In virtù della sua missione di socializzazione per bambini e ragazzi, il sistema scolastico è chiamato a preparare i cittadini di domani. I diritti umani – e dunque l'antirazzismo – fanno parte di questi valori.
- Per la Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) la lotta al razzismo è una missione importante, così come lo è l'attuazione delle pari opportunità, principio fondamentale dell'educazione scolastica. In molti Cantoni, il programma scolastico integra i diritti umani e l'antirazzismo.
- La scuola è il luogo per eccellenza in cui vivere in prima persona la solidarietà, l'integrazione (ovvero la non esclusione) e la convivenza culturale. È dunque necessario affrontare attivamente tutte le difficoltà che ciò comporta. La scuola è un luogo sociale che non deve e non può tollerare il razzismo.
- La scuola modella la personalità di bambini e ragazzi, i quali giungono in questo laboratorio senza particolari pregiudizi. È qui che, grazie a processi di apprendimento calibrati in funzione dell'età, i più giovani imparano a pensare, esprimersi e agire senza atteggiamenti razzisti. La scuola non si limita a veicolare i valori, ma li vive in prima persona.
- La scuola è anche un luogo protetto che offre momenti di riflessione, magari inesistenti o improponibili all'esterno. Ad esempio, può far meditare su alcune «infrazioni alle regole». Le scuole, tra una lezione e l'altra, sono anche un terreno ricchissimo per parlare di discriminazione e razzismo (basti pensare agli intervalli, al percorso casa-scuola, ai momenti extrascolastici quali feste, gite ecc.).
- La scuola è un passaggio obbligato per tutti. Proprio il fatto di poter rivolgersi con semplicità al grande «pubblico target» dei più giovani è un buon motivo per incoraggiare i progetti contro il razzismo nelle scuole.

■ Scuola / Pianificazione

Descrizione del problema

Chi ben comincia è a metà dell'opera: ovvero per pianificare un progetto servono dati attendibili

La scuola è lo specchio della nostra società. A scuola, i problemi di emarginazione e di razzismo si manifestano in tutta la loro complessità. Ecco perché – soprattutto quando si vuole intervenire – è necessario descrivere con accuratezza non solo le difficoltà incontrate a scuola ma anche, eventualmente, quelle ad essa contestuali. L'analisi serve a scomporre il problema in «sottoproblemi» facilmente affrontabili e a definire con precisione l'area d'intervento. Quali provvedimenti adottare? Dove? In cortile, in una o più classi, in tutto l'istituto scolastico? È un problema tra allievi o tra adulti e allievi?

Questa analisi del problema permette inoltre di decidere se:

- le lezioni ordinarie sono il luogo giusto per fare prevenzione;
- occorre una settimana-progetto;
- bisogna coinvolgere tutto l'istituto;
- bisogna realizzare un progetto extrascolastico, lontano dalla quotidianità.

Obiettivi

I progetti scolastici devono lasciare tracce tangibili

I cambiamenti vanno intesi come miglioramenti dell'organizzazione scolastica da integrare nelle regole della scuola o nei regolamenti scolastici, in modo da garantire una certa continuità. In parallelo servono anche meccanismi per verificarne il rispetto e la messa in atto.

I progetti contro il razzismo devono rafforzare l'identità (culturale) del singolo e incoraggiare il rispetto nei confronti dell'Altro. È importante non etichettare né confinare lo straniero al suo «essere diverso», spiegare che il «rispetto» significa accettare, anche quando magari non si riesce a capire tutto.

I progetti contro il razzismo dovrebbero dare alle persone coinvolte gli strumenti per trattare adeguatamente i problemi. Perché non solo le vittime, ma anche i testimoni di atti di razzismo devono riconoscere e reagire con prontezza ai comportamenti discriminatori di allievi e docenti. Entrambi devono sapere quali misure poter adottare ed eventualmente a chi rivolgersi in caso di aiuto: come affrontare il problema? È opportuno parlarne durante la lezione? Se sì, come? Bisogna coinvolgere il corpo docenti, i genitori?

Promotori

A chi affidare la direzione del progetto?

Tutto dipende dalla sua portata

Se il progetto è realizzato in una classe, è normale affidarne la supervisione a un docente. Se invece si coinvolgono più classi o tutta la scuola, i referenti (o capi-progetto) saranno gruppi di persone (docenti, personale tecnico e amministrativo) o il direttore della scuola.

Per dirigere un progetto, si consiglia anche la variante di un referente esterno. Oltre a non pesare sulla scuola, ha il vantaggio di mobilitare risorse e competenze aggiuntive (gestione del progetto, conoscenze specifiche sul razzismo). È comunque necessario definire un interlocutore interno.

I progetti contro il razzismo non possono essere imposti dall'alto: l'iniziativa deve sempre partire dalla scuola stessa, o magari dagli allievi (spontaneamente o passando dall'assemblea degli studenti). La loro partecipazione va incoraggiata, lasciando loro spazi di manovra sufficienti.

Attori e gruppi target

Coinvolgere il maggior numero possibile di persone

Oltre agli allievi, anche i genitori, il corpo docenti e altri dipendenti devono essere parte in causa, attori e non spettatori dei progetti contro il razzismo. Ciò presenta due vantaggi: intanto, anche in questa platea allargata c'è bisogno di informazione, di formazione e aggiornamento professionale; in secondo luogo è più facile rivolgersi a queste persone attraverso la scuola piuttosto che tramite altri canali.

Nei progetti scolastici contro il razzismo occorre per quanto possibile coinvolgere tutti i target nella progettazione, realizzazione e follow-up delle attività. Queste persone devono partecipare attivamente al progetto, non «subirlo» – ad esempio offrendo la propria disponibilità e partecipando alla valutazione finale. La loro vicinanza consente di focalizzarsi meglio sul problema e di aggiungere alla riflessione un elemento supplementare. Vediamo alcuni punti importanti a proposito dei singoli target:

- I genitori vanno coinvolti sia quando si interviene su problemi scottanti sia quando sono in corso grossi progetti di prevenzione. Il «quanto» coinvolgerli, ovviamente, dipende dalla loro volontà di cooperare, dal tempo disponibile. I genitori possono collaborare in vari modi, ad esempio spiegando le proprie tradizioni culturali, dando una mano, partecipando alla valutazione, fungendo da intermediari o sfruttando la propria autorevolezza.
- Se i progetti coinvolgono gli operatori sociali, questi ultimi devono confrontarsi a fondo con la problematica. Sono loro, infatti, i primi interlocutori quando si interviene, ma vanno coinvolti anche quando si fa prevenzione. Spetta a loro dotarsi del bagaglio di conoscenze necessarie. Se non lo possiedono, bisogna dar loro la possibilità di acquisirlo in modo mirato.
- Tutti i dipendenti di una scuola (docenti, bibliotecari, personale tecnico e così via) vanno coinvolti in funzione della problematica o dell'obiettivo – in ogni caso, vanno informati. Le loro osservazioni, esperienze e la loro conoscenza dei problemi e dell'ambiente sono utili. Il sostegno e la collaborazione del personale tecnico, infine, sono fondamentali quando si organizza una manifestazione e servono locali, infrastrutture ecc.

APPLICAZIONI E CONCRETIZZAZIONI

■ SCUOLA / PIANIFICAZIONE

- Il direttore della scuola deve essere a conoscenza dei progetti, approvarli e sostenerli. La direzione costituisce il ponte tra le autorità competenti (commissione scolastica, Comune), garantisce al progetto le condizioni quadro ottimali, assicura il finanziamento e, a seconda delle circostanze, partecipa alla guida del progetto.

Tante istanze per sostenere i progetti scolastici

Oltre ai diretti interessati, bisogna sensibilizzare altre persone e gruppi di persone e, possibilmente, farle collaborare attivamente.

AUTORITÀ SCOLASTICHE

Le commissioni scolastiche, le autorità comunali, le direzioni creano le condizioni quadro ideali, rilasciano autorizzazioni, concedono finanziamenti, assicurano il sostegno di specialisti e legittimano i progetti, proteggendoli così da eventuali attacchi.

Gli operatori sociali, i servizi di psicologia nelle scuole e la direzione possono essere coinvolti a titolo consultivo per aiutare a scegliere i progetti realistici e partecipare alla progettazione e attuazione. Le loro competenze, per esempio, vanno assolutamente valorizzate a fini di intermediazione.

Coinvolgere specialisti esterni può essere utilissimo grazie al loro distacco dai tabù che caratterizzano la realtà scolastica quotidiana. Nelle situazioni più tese, affiancano e sgravano i docenti e danno agli allievi la possibilità di esprimersi liberamente. A seconda dei casi, gli esperti di prevenzione mettono a frutto il loro bagaglio di competenze ed esperienze, specie in materia di processi, progetti e coaching. Possono svolgere un ruolo importante anche nella valutazione dei progetti. È fondamentale che questi specialisti si siano già occupati in profondità della discriminazione e del razzismo e che siano pronti per affrontare questi temi alla luce del sole. Prima di coinvolgere specialisti esterni occorre tuttavia chiarire la questione del finanziamento.

ALTRE AUTORITÀ

Quando occorre intervenire in casi gravi di razzismo, le autorità di tutela, i tribunali minorili e la polizia entrano in scena non appena sono necessari provvedimenti legali. Spesso la polizia offre proposte specifiche di prevenzione, che le scuole possono richiedere. Si raccomanda di vagliare queste possibilità e, laddove possibile, di affiancarle quale complemento agli interventi progettuali.

AMBIENTI EXTRASCOLASTICI

L'universo extrascolastico è molto eclettico e comprende, oltre ai centri giovanili, gruppi informali, associazioni (scout, organizzazioni di migranti o altro), club sportivi, associazioni musicali e gruppi informali di stranieri. Tra i partner dei progetti scolastici figurano anche gli abitanti del quartiere (associazione o centro di quartiere), specialmente i gruppi e le persone che sfruttano il cortile della scuola nel tempo libero (compresi i «guastafeste»). È opportuno, inoltre, tener conto dell'ambiente sociale degli allievi (ristoranti, locali dove si fa musica ecc.), ma anche delle scuole vicine e di eventuali contrasti storici tra bande rivali.

Tutti questi partner sono complementari ai progetti nelle scuole e contribuiscono ad approfondire e completare gli obiettivi progettuali. Coinvolgere queste persone ha senso soltanto se si sentono direttamente toccate dal problema. Solo in tal caso, infatti, decideranno di collaborare attivamente, per scelta volontaria.

Terminiamo con un ultimo, importante punto in materia di responsabilità, parti in causa e gruppi target: le scuole che intendono lanciare un progetto contro il razzismo dovrebbero chiarire subito se il problema da affrontare è davvero scolastico. In caso contrario, non dovrebbero assumersi la responsabilità, bensì esigere e promuovere eventuali provvedimenti e mettersi a disposizione per collaborare.

Risorse

Conoscenze, mezzi, tempo: mai sottovalutare le risorse!

Nel momento stesso in cui si lancia un progetto di lotta al razzismo in una scuola, ci si espone. Per realizzarlo, pertanto, serve l'appoggio del direttore della scuola, delle autorità competenti e degli altri docenti. Ciò che più conta, tuttavia, è la motivazione di partenza, anche perché non si può dare per scontato che il progetto verrà sostenuto sin dall'inizio.

Per questa importante fase di sensibilizzazione si può avviare un progetto pilota, cercando la forma più adatta per affrontare il tema (conferenze, riunioni, corsi di formazione).

Per gli addetti ai lavori (ossia per chi in pratica si batte contro il razzismo) il fatto di esporsi si traduce in una forte pressione, specialmente quando i problemi diventano scottanti. Da loro ci si aspettano soluzioni e competenze che spesso superano le loro conoscenze ed esperienze. In questi casi è necessario collaborare con persone e organizzazioni esterne alla scuola, appunto per ripartire la pressione su più persone e mobilitare il know-how.

L'esperienza ha mostrato che le scuole, per realizzare il progetto, puntano innanzitutto sui propri mezzi finanziari oppure li richiedono agli uffici competenti attraverso i consueti canali. In questa fase è opportuno prevedere il tempo necessario per creare motivazione.

La durata dei progetti nelle scuole dipende dagli obiettivi e dalle risorse. Le manifestazioni che si protraggono su più giorni o su una settimana si prestano particolarmente a una campagna di sensibilizzazione. I provvedimenti continuativi, articolati su un trimestre o su un semestre, consentono invece di trattare i temi in modo più esaustivo. La durata dell'intervento è difficilmente pianificabile, anche perché dipende molto dagli sviluppi del processo.

Strategia

Inserire i progetti in un programma globale di educazione civica

Un programma globale di educazione civica comprende anche l'insegnamento dei diritti umani in funzione del livello scolastico ed è la base stessa per veicolare i contenuti contro la discriminazione e il razzismo.

Le scuole devono operare una netta distinzione tra i progetti e il programma normale delle lezioni. Alcuni programmi scolastici integrano già i temi della discriminazione, del razzismo e dei diritti umani. I progetti, in tal caso, diventano strumenti idonei per gli eventuali approfondimenti alla fine delle lezioni. Il vantaggio di questo duplice approccio (insegnamento normale e progetti) sta nel moltiplicare le metodologie e, quindi, le probabilità di successo. Insomma, *repetita iuvant*.

Per i progetti nelle scuole occorre distinguere tra le seguenti procedure:

INTEGRAZIONE NELLE MATERIE

Di solito si affronta il tema del razzismo in Storia, Italiano (o lingua madre) o Religione. Vi sono però altre materie perfettamente adatte, ad esempio Lingue straniere, Biologia, Musica. Il vantaggio dell'approccio unidisciplinare è il taglio chiaro che si può dare a un progetto (e probabilmente un coinvolgimento anche più semplice degli allievi).

PROCEDURA INTERDISCIPLINARE

La collaborazione tra docenti permette di affrontare il tema da più angolazioni. Appunto perché i punti di vista sono tanti e diversi, è possibile captare l'attenzione di un numero più grande di allievi.

PROCEDURA ADATTATA AI LIVELLI SCOLASTICI

Bisogna avanzare passo dopo passo: questo metodo (essenza stessa dell'istruzione scolastica) è la chiave del successo di qualsiasi misura educativa. I progetti contro il razzismo devono permettere agli allievi di sentirsi parte in causa, di riflettere, ma anche di trasmettere valori. Siccome il razzismo poggia innanzitutto su una serie di atteggiamenti e sentimenti, è importante puntare anche al cuore e non solo al cervello di chi ascolta. I sentimenti, si sa, vengono percepiti e sono influenzabili già in tenera età. È importante, dunque, trovare le modalità adeguate per tematizzare il razzismo già alla scuola materna, senza necessariamente definirlo come problema. Sviluppare l'indipendenza e l'autocritica dei bambini, educarli come persone autonome e tolleranti non ha nulla a che vedere con l'indottrinamento.

Scuola materna–2° anno scolastico: bisogna far parlare i bambini delle loro emozioni, magari ricorrendo ad alcuni personaggi nei quali identificarsi (p.es. un pagliaccio che racconta una storia) o a una pièce teatrale adatta alla loro età. Questi strumenti devono restare accessibili e immediati. Nel limite del possibile, il termine «razzismo» va evitato e va sostituito con formulazioni del tipo «esclusione», «fair-play», «amicizia e rifiuto dell'altro», «collaborazione e isolamento».

3°–6° anno scolastico: combinare i metodi utilizzati fino al 2° anno e quelli a partire dal 7°. Oltre a veicolare contenuti, si attivano aspetti nuovi, a seconda del grado di sviluppo dei bambini. Non sempre è opportuno impiegare il termine «razzismo»; meglio optare per «violenza», «integrazione» o «emarginazione».

7°–9° anno scolastico e successivi: agli allievi è ora possibile parlare apertamente di razzismo e non solo di emozioni. Per discutere il tema e tracciare paralleli con l'attualità, si può evocare la Seconda guerra mondiale, il colonialismo, i rifugiati, i conflitti in Medio Oriente. Con gli allievi dei livelli superiori si può anche cercare una definizione dei concetti «razzismo» e «discriminazione» con domande del tipo: a cosa vi fanno pensare le due parole «razzismo» e «discriminazione»? A questa età è importante chiamare le cose con il loro nome. Il razzismo deve diventare un argomento di discussione – anche perché oggi è ormai diventata una parola comune.

È anche possibile progettare e attuare misure trasversalmente ai livelli scolastici. Ciò produce effetti positivi sul coinvolgimento di tutta la scuola ed è un aiuto per i docenti nella lotta alla discriminazione e al razzismo.

Per tutte le fasce d'età si raccomanda quanto segue:

- dare la possibilità agli allievi di esprimersi in un ambiente protetto;
- far capire agli allievi che le loro richieste ed esperienze vengono prese sul serio, che a scuola possono esprimere e discutere sentimenti positivi e negativi;
- i progetti devono contribuire allo sviluppo della personalità, rafforzare la nozione di «responsabilità»;
- i progetti devono fungere da catalizzatori, favorendo le esperienze in comune attraverso la musica e il teatro, la cucina e la gastronomia, lo sport e il gioco.

Sostegno

Sostenere i docenti nell'affrontare il tema del razzismo

Non tutti i docenti si sentono sempre pronti ad affrontare il tema del razzismo. Ecco perché occorre sostenerli con costanza, e non solo contestualmente a un progetto isolato. Il docente, infatti, deve dare l'esempio, soprattutto in ambito di discriminazione e razzismo – come del resto riconoscono tante scuole nei loro principi pedagogici. Dalle parole bisogna passare ai fatti. Gli adulti osservano non soltanto gli allievi, ma anche il comportamento dei colleghi. I casi di intolleranza vanno discussi apertamente e poi si cerca una soluzione tutti insieme, se necessario adottando sanzioni. I docenti, insomma, devono imparare a fare anche questo.

A chi è attivo nell'insegnamento, gli istituti di formazione e aggiornamento professionale (formazione continua per docenti, scuole di pedagogia) offrono un sostegno professionale e soluzioni, promuovono la pedagogia interculturale e svolgono un ruolo di moltiplicatori. Dal canto loro, i docenti possono prepararsi all'argomento frequentando corsi di scuole specializzate, università e istituti di formazione continua per docenti.

Uno degli strumenti fondamentali per incoraggiare i docenti ad affrontare temi come i diritti umani e il razzismo sta nell'allestire materiale didattico adeguato, unito alla buona diffusione dei mezzi pedagogici che già esistono. È opportuno che questi supporti didattici siano presentati da specialisti e che se ne tenga conto nei programmi scolastici.

Esempi

Le settimane-progetto: scambi interculturali

Fondazione Villaggio per bambini Pestalozzi

Le scolaresche trascorrono una settimana nel Villaggio per bambini. Nel quadro della settimana tematica di «scambio interculturale» affrontano il tema del razzismo e della paura dell'Altro. Il Villaggio offre sia l'infrastruttura sia le competenze specialistiche per lo svolgimento ottimale della settimana, che ogni volta viene preparata dagli insegnanti coinvolti e, al termine, è oggetto di una valutazione approfondita.

«Avete detto razzista?»

Ciclo introduttivo nella Broye

I principali «attori» delle scuole e altri interessati imparano a capire quali strumenti adottare per gestire meglio situazioni che oggi li lasciano disarmati: che fare quando un allievo commette un atto razzista, quanto spazio concedere alla vittima, come comportarsi per non appesantire un processo già complesso? L'ideazione di questo progetto si rivela un approccio istituzionale contro il razzismo e la discriminazione.

Come prevenire il razzismo a scuola

Scuola secondaria di Aigle

Il progetto è nato dalla necessità contingente di questa scuola, confrontata ogni giorno a numerosi atti di razzismo. Si tratta di sensibilizzare gli allievi ai problemi di razzismo che incontrano giorno per giorno. Attraverso un'assemblea e nove workshop interattivi, si vuole fornire agli allievi gli strumenti giusti per affrontare il razzismo e la violenza.

«Rassismuskoffer» – materiali didattici sul razzismo, tre moduli

Brennpunkt Welt

La valigetta, contenente materiali tematici ormai ben collaudati e concepita secondo una struttura modulare, propone agli allievi varie attività da realizzare con semplicità e senza dover ricorrere a troppi mezzi audiovisivi. Brennpunkt Welt organizza anche incontri introduttivi e giornate ad hoc.

Laboratorio ponte-s-cambi, promozione di incontri tra studenti e apprendisti

Radix Svizzera italiana

Il progetto ha lo scopo di organizzare, insieme a dieci scuole medie del Cantone Ticino e alla scuola del pretirocinio d'integrazione, giornate d'incontro durante l'anno scolastico. Gli obiettivi sono da una parte di lavorare con giovani apprendisti stranieri per promuovere la riflessione sulle proprie diversità, sugli atteggiamenti di intolleranza e di razzismo di cui possono diventare o diventano a volte «vittime», dall'altra di stimolare la riflessione su atteggiamenti e manifestazioni di intolleranza o di aggressività che sia ragazzi svizzeri che stranieri possono avere nei confronti di altri «diversi».

LIK RAT – a tu per tu con l'ebraismo

Federazione svizzera delle comunità israelite

Contestualmente al tema «L'ebraismo e Israele» alcuni giovani ebrei possono essere invitati in una classe per presentare l'ebraismo e discutere di antisemitismo, razzismo e discriminazione. Ciò richiede, da entrambe le parti, la disponibilità a confrontarsi con problematiche d'attualità (Israele e la Palestina, l'antisemitismo in Svizzera). L'incontro è da intendersi quale arricchimento intellettuale ed emotivo, con una discussione aperta finalizzata alla prevenzione.

«Io, razzista?!» (versione italiana con dossier pedagogico)

Muza & Fondazione Educazione e Sviluppo

Ispirata alla pubblicazione del Consiglio d'Europa («Moi, raciste?!», 1998), questa nuova versione è stata adattata alle esigenze dei giovani ticinesi (target 13-18 anni). Al fumetto è stato aggiunto un dossier pedagogico che contiene moduli formativi destinati ai docenti e agli operatori socio-educativi.

«Toleranz-Box» – Allenarsi ad essere tolleranti e a riconoscere le basi dell'emarginazione e del razzismo

wake up, azienda attiva nel campo giovani e prevenzione

Il «Toleranz-Box» è un sussidio didattico che contiene 12-16 giochi per allenare i bambini ad essere tolleranti e a riconoscere il razzismo. Tutti i giochi sono legati da una storia, un filo conduttore che oltre allo svago propone personaggi in cui identificarsi. Attraverso i giochi, i bambini vivono tutte le posizioni e i ruoli all'interno e all'esterno di un gruppo e scoprono i molteplici comportamenti assunti in caso di pressione del gruppo o di esclusione dal gruppo.

■ Mondo del lavoro

I progetti contro il razzismo sono nell'interesse di tutti

Buona parte di noi trascorre molto tempo sul lavoro. Il mondo del lavoro è caratterizzato da rapporti di interdipendenza e gerarchie di vario tipo (sociali, linguistiche, economiche). La discriminazione e il razzismo possono affiorare senza che nessuno se ne renda conto – eccetto, ovviamente, i diretti interessati. Le conseguenze sono pesanti: l'integrità personale e la qualità del posto di lavoro ne risentono, la produttività diminuisce con effetti negativi sul successo economico dell'azienda.

La lotta e la prevenzione del razzismo e della discriminazione sono nell'interesse delle aziende e di tutti i partecipanti (lavoratori, datori di lavoro, comuni ecc.). L'interesse può essere economico oppure può riguardare la qualità delle prestazioni lavorative o la reputazione dell'azienda. Lavorare in un'azienda in cui non vi sono discriminazioni è più appagante e le prestazioni fornite sono migliori.

■ Mondo del lavoro / Pianificazione

Descrizione del problema

Nel mondo del lavoro la discriminazione e l'esclusione hanno molteplici cause

Nel mondo del lavoro, i problemi legati alla discriminazione e all'esclusione si manifestano in vario modo e hanno cause diverse. Per tutte le fasi ulteriori della preparazione del progetto è necessario determinare con precisione il problema da affrontare. Gli eventuali «deficit» possono riguardare l'accesso al mercato del lavoro, la politica d'assunzione, l'accesso ai programmi di formazione continua e di perfezionamento, le possibilità di avanzamento, il sistema salariale, le condizioni di lavoro, il clima di lavoro nelle aziende, per non citare che alcuni esempi. Già solo analizzando i dati relativi al personale in base al genere e a criteri etici si possono ricavare molte informazioni sulla suddivisione dei ruoli e delle funzioni professionali e sulla struttura salariale di un'azienda. La differenziazione secondo il genere è essenziale perché permette di individuare molte disparità di trattamento.

Tanto più precisa sarà l'analisi del problema, tanto più facile sarà decidere il campo d'intervento. Il target è una singola azienda oppure la sua interazione con altre? Si vuole intervenire in un intero ramo professionale? Occorre stabilire se lo spunto del progetto è il mercato del lavoro (con i suoi meccanismi di esclusione strutturale), un sindacato, una singola azienda o determinati gruppi di persone. La scelta del punto di partenza determinerà le modalità del progetto e i mezzi necessari.

È bene sapere che i progetti di portata limitata non possono generalmente portare miglioramenti in un contesto più ampio – ad esempio, non hanno alcun impatto sul mercato del lavoro. In quest'ultimo caso, sono necessarie iniziative di ampio respiro, che si prefigurano come ampie campagne (nazionali) e che agiscono anche a livello di contratti collettivi di lavoro o addirittura a livello legislativo. Vi sono inoltre possibilità di influsso soprattutto all'interno di divisioni o reparti, aziende, settori professionali, sindacati e quant'altro. Gli elementi che possono essere migliorati sono il clima di lavoro, l'organizzazione, la qualità dei rapporti tra i collaboratori. I progetti possono anche migliorare la politica d'assunzione di interi settori e aziende, in particolare per gli apprendisti. Un altro punto di partenza potrebbe essere le qualifiche delle persone che hanno tendenzialmente meno opportunità sul mercato del lavoro. I progetti possono contribuire ad aumentare le opportunità sul mercato del lavoro e dell'istruzione e sostenere queste persone nella lotta contro le esclusioni legate a fattori strutturali.

Il campo d'intervento dev'essere chiaro e noto a tutti – e questo considerando anche le dimensioni dell'azienda stessa.

- Nelle piccole aziende (1-49 collaboratori) i processi di apprendimento che riducono le discriminazioni e i pregiudizi possono svolgersi direttamente e coinvolgere tutti i partecipanti (contatto diretto).
- Nelle aziende di medie dimensioni (50-499 collaboratori) vi è un certo anonimato che può facilitare l'insorgere di discriminazioni. Spesso mancano le risorse per misure (preventive) e le aziende non dispongono delle necessarie strutture (p.es. servizio del personale).
- Le grandi aziende (oltre 500 collaboratori) hanno la possibilità di creare strutture e misure contro la discriminazione. L'elaborazione di direttive contro la discriminazione è particolarmente importante per le multinazionali che hanno un organico internazionale.

Obiettivi

Puntare a cambiamenti tangibili

Per ottenere cambiamenti percettibili in un'azienda è necessario passare in esame i seguenti ambiti: assunzione, formazione e perfezionamento professionale, avanzamento, remunerazione, protezione dei lavoratori e disposizioni di lavoro.

I cambiamenti vanno pianificati sotto forma di miglioramenti organizzativi e devono riflettersi nei regolamenti aziendali, nelle convenzioni o nelle norme di comportamento (p.es. nei Codes of Conducts e nei Codes of Practice). Si può puntare alla durabilità stabilendo meccanismi di monitoraggio (osservazione, controllo) in vista di verificare l'attuazione e il rispetto delle regole e dei regolamenti.

I progetti contro la discriminazione e il razzismo devono trasmettere ai partecipanti gli strumenti per poter agire adeguatamente qualora il problema considerato si ripropone. Ciò significa, ad esempio, fare in modo che i comportamenti discriminatori assunti dal personale (direttamente interessato o no) vengano identificati, si reagisca adeguatamente e vengano adottate eventuali misure (affrontare il problema, discutere, fare intervenire il servizio del personale ecc.).

Gli obiettivi vanno formulati in modo tale da considerare gli interessi dei partecipanti: i datori di lavoro e i lavoratori devono individuare i propri interessi comuni. La disponibilità ad impegnarsi attivamente contro la discriminazione e il razzismo va sostenuta.

Promotori

Premesse indispensabili: consapevolezza della necessità di cambiare e disponibilità al cambiamento

A seconda dell'ambito target del progetto, i promotori o i responsabili di progetto più adatti possono essere la direzione dell'azienda, il servizio del personale, il sindacato, il gruppo di collaboratori, l'associazione di categoria o l'associazione mantello. In ogni caso vale la regola: se in un'azienda va fatto qualcosa contro la discriminazione e il razzismo, l'iniziativa deve venire dall'azienda stessa e non dev'essere imposta da fuori.

I gruppi target possono essere l'intera azienda o l'intero settore. Tutte le persone e le funzioni all'interno di un'azienda sono gruppi target, anche e soprattutto i quadri medio-alti.

Sono potenziali gruppi target anche le organizzazioni dei lavoratori (sindacati, associazioni del personale), i rappresentanti dei datori di lavoro (associazioni) e i relativi gruppi (lavoratori, datori di lavoro, rappresentanti dei sindacati e delle associazioni, in secondo luogo anche i rappresentanti del mondo politico).

Le informazioni, l'attività di convincimento e le proposte di un'associazione mantello aiutano a realizzare attività sia in una determinata categoria, sia in singole aziende. Le associazioni mantello possono dedicarsi al lavoro di convincimento per promuovere la consapevolezza della necessità di intervenire.

Risorse

Pianificare le risorse (conoscenze, mezzi, tempo) tenendo conto della specificità dei progetti contro il razzismo

Chi avvia un progetto contro il razzismo nelle aziende e nel mondo del lavoro e se ne fa carico, si espone. Per questo i progetti devono essere realizzati con il supporto del superiore e dei colleghi. I responsabili di progetto e le persone che hanno funzioni direttive nelle organizzazioni devono essere consapevoli del loro ruolo di esempio.

La pianificazione di un progetto significa esporsi. Se i problemi sono particolarmente scottanti, la pressione per i responsabili di progetto è particolarmente forte. In tali casi è consigliabile collaborare con esperti esterni in modo da ripartire la pressione su più persone. Il fatto di avvalersi di esperti di organizzazioni private, di associazioni, di sindacati o di università permette di mobilitare il know-how necessario alla realizzazione del progetto.

Le grandi aziende finanziano da sole i progetti. Le piccole e medie imprese possono chiedere il sostegno materiale e concettuale di associazioni e, a determinate condizioni, di enti statali.

Nelle aziende, la durata dei progetti dipende dalla situazione da sanare. A seconda dell'obiettivo può essere opportuno organizzare brevi eventi formativi o di perfezionamento (giorni o settimane) o realizzare progetti di cambiamento sull'arco di vari mesi.

■ Mondo del lavoro / Realizzazione

Strategia

Progetti contro il razzismo per sviluppare un clima di lavoro solidale

La realizzazione di progetti contro il razzismo rientra nella corporate governance. Si inserisce in modo logico nelle misure tese a sviluppare la corporate identity e a consolidare un clima di lavoro solidale che è in grado di integrare e valorizzare le diversità.

Dalle esperienze fatte risulta che i progetti contro il razzismo sono realizzati al meglio se poggiano su una strategia che agisce sia dall'alto in basso sia dal basso verso l'alto. La strategia dev'essere sostenuta dalla volontà politica della direzione. Ciò significa che la direzione deve posizionarsi chiaramente contro la discriminazione razziale nella società, nell'azienda e nelle attività dell'azienda e non minimizzare la discriminazione sottile e quotidiana. La volontà politica deve portare all'attribuzione di mezzi per il progetto in funzione delle dimensioni dell'azienda. I dirigenti e il pubblico devono essere informati con chiarezza.

In questa logica, una modalità dal basso verso l'alto offre le migliori opportunità di elaborare con i collaboratori (e non a loro insaputa) risposte alle domande che si pongono nella pratica. In alcuni casi si tratta di confrontarsi con le resistenze al progetto – quando ad esempio si afferma che si sta facendo qualcosa per un problema che in realtà non esiste. Spesso l'impercettibile discriminazione razziale è entrata a far parte del comportamento «normale» e non viene (più) percepita come un problema. È in questi casi che la strategia bipolare mostra vantaggi evidenti. Un progetto che viene realizzato unicamente secondo la modalità dal basso verso l'alto non può indurre cambiamenti dove il problema viene rimosso o non viene affatto percepito.

Le modalità vanno adattate al settore professionale e alle dimensioni dell'azienda

I settori che assumono nello stesso periodo di tempo molte persone di origine diversa sono particolarmente esposti al rischio di conflitti a sfondo razziale. Nelle piccole aziende occorre in primo luogo promuovere la sensibilizzazione dei responsabili aziendali e creare strutture di consulenza adeguate. Nelle aziende di medie dimensioni si raccomanda piuttosto la collaborazione con associazioni di categoria, mentre nelle grandi imprese è più opportuno integrare misure nell'azienda stessa. A livello di associazioni di categoria occorre in particolare sensibilizzare i servizi che si occupano di consulenza legale, fornendo loro i mezzi e le capacità necessari per trattare la tematica ed assistere i membri.

Norme di comportamento e accordi aziendali, possibili strumenti

Nel mondo del lavoro si parla spesso di linee guida e di norme di comportamento (Code of Practice, Code of Conduct) per le quali vi sono esempi internazionali riconosciuti come la Dichiarazione di principio dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sulle imprese multinazionali e la politica sociale (1977) o le Linee guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) destinate alle imprese multinazionali (2000). Un altro strumento è rappresentato dagli accordi aziendali che, oltre al campo d'applicazione e alle misure, devono prevedere anche sanzioni. In Germania, l'Unione dell'industria metallurgica IG Metall ha elaborato un contratto tipo («Fondamenti per un accordo aziendale sulla parità di trattamento»), applicato tra l'altro dalla Thyssen e dalla Volkswagen.

Occorre avvalersi di vari canali (giornali aziendali e sindacali, pubblicazioni settoriali, associazioni del padronato, scuole professionali) per informare con i mezzi moderni (media, eventi e altro) e avanzare proposte concrete per risolvere i problemi. Particolarmente utili in questo senso possono essere le commissioni miste – composte da lavoratori, datori di lavoro e enti statali – che operano già in vari settori. Per esperienza, è difficile motivare la collaborazione delle aziende che non applicano un contratto collettivo di lavoro. In questi casi occorre instaurare un rapporto di fiducia con singoli rappresentanti dell'azienda per cercare di avvicinarsi all'azienda stessa.

I punti importanti da considerare sono tre:

- L'informazione non deve mai essere solo orale. Bisogna allestire materiale che può essere distribuito e che ha un'utilità diretta (p.es. checklist per i colloqui di qualifica).
- Non è sempre necessario e utile usare concetti quali «discriminazione» e «razzismo» o affrontare questi temi in modo diretto. Associandoli ad altri, di maggior interesse per i partecipanti, si può tematizzare anche la questione della lotta al razzismo. Questi temi possono ad esempio essere il cosiddetto diversity management, l'integrazione, la sicurezza sul lavoro, la salute dei collaboratori, la tematica del genere, il mobbing e così via. Tuttavia, questo modo di procedere cela un pericolo: i vari temi possono entrare in competizione l'uno con l'altro, i partecipanti si stancano e i temi meno interessanti vengono dimenticati.
- Le linee guida elaborate e le norme di comportamento sono efficaci solo se in parallelo vengono adottate misure per attuarle. I collaboratori e i dirigenti vanno coinvolti nella discussione e nella pianificazione degli interventi.

Chi dice molestie razziali, dice sanzioni

Le vittime non possono essere protette efficacemente se le molestie razziali e gli episodi di mobbing a sfondo xenofobo non comportano sanzioni. La direzione dell'azienda deve assumere una posizione chiara, come d'altronde è tenuta a fare conformemente all'obbligo di tutela sancito dalla legge. Su questo punto specifico, si può affermare che le molestie razziali sono comparabili alle molestie sessuali. Nel caso delle molestie sessuali, l'obbligo di protezione del datore di lavoro è disciplinato inequivocabilmente dalla legge federale sulla parità dei sessi: il datore di lavoro viola l'obbligo di protezione se non può provare di aver adottato tutte le misure preventive necessarie o opportune. Per i tribunali ciò significa che le imprese devono almeno provvedere a:

- informare il personale;
- dichiarare apertamente che non tollerano le molestie e che le eventuali violazioni comporteranno conseguenze dal punto di vista del diritto del lavoro;
- nominare una persona di fiducia che funga da interlocutore per le persone che hanno subito molestie.

Questo standard finirà prima o poi per imporsi anche nel settore delle molestie razziali. Va rilevato a questo proposito che nell'UE si sono già fatti molti passi avanti. Le aziende svizzere attive nell'UE saranno obbligate presto o tardi ad allinearsi.

Esempi

Sensibilizzare i responsabili delle risorse umane alla discriminazione razziale sul posto di lavoro attraverso uno spettacolo teatrale

Travail.Suisse

Questo progetto intende far conoscere e riconoscere la problematica dell'integrazione e della discriminazione razziale nelle aziende. Il progetto si rivolge in modo specifico ai responsabili del personale, che sono generalmente in prima linea nell'attuazione delle misure che favoriscono l'integrazione e la lotta alla discriminazione nelle aziende. L'obiettivo del promotore del progetto è di rendere i seminari più partecipativi avvalendosi del mezzo teatrale. Concretamente, i partecipanti interpretano in modo interattivo situazioni tratte dalla realtà aziendale che ruotano attorno alle varie forme di discriminazione sul luogo di lavoro.

Lotta al razzismo nell'amministrazione pubblica, un elemento dello sviluppo del personale

TRaK Gruppe für Beratung, Entwicklung, Bildung

Il progetto, che non è orientato esclusivamente alla lotta al razzismo, si concentra sul personale dell'amministrazione pubblica (Confederazione, Cantoni e Comuni) che è a diretto contatto con i cittadini. In una prima fase di accertamento si mira a stabilire se e in che misura la lotta al razzismo è integrata nello sviluppo del personale e dell'organizzazione nelle amministrazioni di dimensioni medio-grandi. In un secondo tempo verranno lanciati progetti specifici. La fase di accertamento fornirà indicazioni utili sugli ostacoli concreti alla lotta al razzismo.

Trasferimento di conoscenze giuridiche sulla discriminazione nel mondo del lavoro

Associazione MERS (Menschenrechte Schweiz)

L'associazione MERS ha creato un «consultorio legale» virtuale per le istituzioni e le persone che si occupano a livello teorico o pratico di discriminazione nel mondo del lavoro. Il consultorio presta consulenza ai diretti interessati. Le attività comprendono la sensibilizzazione per la problematica legale della discriminazione sul posto di lavoro, la messa a disposizione di informazioni specifiche sulla situazione giuridica in Svizzera e la consulenza personalizzata agli interessati in lingua tedesca e francese. A questo scopo vengono organizzati seminari, allestite offerte informative nei media (stampa e internet) e offerta consulenza telefonica.

La lotta contro il razzismo nel cantone di Neuchâtel è una priorità – formazione pratica e sensibilizzazione dell'amministrazione pubblica confrontata alla tematica delle migrazioni

Bureau du Délégué aux étrangers

Il progetto si basa su un'analisi condotta presso l'Ufficio del delegato agli stranieri (Bureau du Délégué aux étrangers) che ha rilevato le politiche pubbliche (offerta) e le vittime di razzismo (domanda). Il progetto mira ad agire sull'offerta per aiutare le vittime in modo rapido ed efficace. È prevista la creazione di moduli formativi d'intesa con i partecipanti delle amministrazioni (cantonale e comunali) toccati dalla tematica della migrazione e della lotta al razzismo.

«Kamäleon + Klarsicht»

Consiglio parrocchiale evangelico-riformato di Berna-Bethlehem

«Kamäleon + Klarsicht» è un progetto di coaching destinato ai giovani e al contempo un progetto volto a sensibilizzare gli adulti e le aziende che impiegano apprendisti. Nelle aziende si vuole contribuire con misure mirate ad eliminare gli atteggiamenti discriminatori. I giovani che per vari motivi non ricevono il necessario sostegno nella scelta di una professione, nella ricerca di un posto d'apprendistato o durante l'apprendistato vengono accompagnati da volontari. Un gruppo d'accompagnamento misto cerca attivamente altre possibilità per sostenere in modo mirato i giovani nel periodo transitorio e sviluppano meccanismi per aiutare ad eliminare o prevenire le discriminazioni. Oltre a misure individuali le manifestazioni regolari forniscono alle parti interessate uno spazio per discutere più a fondo e con un maggiore impatto pubblico la problematica della discriminazione razziale.

«Fairness» – consulenza alle vittime di razzismo e di xenofobia con particolare riferimento alla ricerca di un posto di apprendistato e alla selezione scolastica

Fachstelle Elternmitwirkung

L'eliminazione della discriminazione nel mondo del lavoro deve iniziare già dalla ricerca di un posto di tirocinio e dagli esami scolastici. Per lottare contro la discriminazione di bambini e giovani di origine straniera è stata creata un'offerta di consulenza e di supporto alle vittime di razzismo o di xenofobia. Si tratta di un «aiuto all'autoaiuto». L'idea è di sostenere i giovani migranti e le loro famiglie nella ricerca di soluzioni costruttive qualora suppongano o constatino di essere vittima di discriminazione razziale quando cercano un posto di apprendistato o nella selezione scolastica.

Fenêtre anti-racisme

OSEO Friburgo

Lo scopo di questo progetto è di creare un centro di consulenza per le persone vittime di discriminazione razziale sul lavoro o nella vita di tutti i giorni. Il progetto si rivolge a stranieri che risiedono nella regione francofona del Cantone di Friburgo e si propone di far conoscere, tutelare e far riconoscere i diritti fondamentali per mezzo dell'informazione, della consulenza e dell'accompagnamento procedurale.

Vivere meglio l'interculturalità, un progetto di lotta alle discriminazioni nel settore pubblico del Cantone di Friburgo

Delegato all'integrazione (Cantone di Friburgo)

Il progetto propone di avviare una riflessione sui valori e sui comportamenti in ambito professionale per permettere ai collaboratori delle amministrazioni pubbliche del Cantone di Friburgo di affrontare meglio le sfide insite nell'incontro con persone di culture diverse e di lottare contro la discriminazione. Il progetto prevede moduli formativi di due giorni, che si concentrano su tematiche quali la cultura e l'appartenenza culturale, stereotipi, pregiudizi, rapporti di forza, diritti umani e concedono largo spazio alla dimensione pratica e allo scambio di esperienze.

Teatro-forum sul razzismo nella realtà lavorativa e nella ricerca di un impiego

Bourse à travail (BAT)

Il progetto si rivolge principalmente ai migranti in situazione precaria che si trovano spesso confrontati con problemi di razzismo sul posto di lavoro o quando cercano lavoro. Spesso sono indifesi e vulnerabili. Un gruppo creato in seguito ai corsi organizzati dall'associazione Bourse à travail (BAT) ha sviluppato un teatro-forum in base a situazioni concrete vissute. Lo spettacolo interattivo è presentato sia a migranti sia ad un pubblico misto. Lo scopo è di cercare e sperimentare su scala collettiva soluzioni a queste situazioni.

Interculturalità: altre culture bussano alle nostre porte

Repubblica e Cantone Ticino

Il progetto prevede lo sviluppo e la realizzazione di una fase pilota per corsi di educazione alla comunicazione interculturale e alla mediazione. Il pubblico target è rappresentato da dipendenti cantonali e comunali, funzionari di amministrazioni cittadine, agenti di polizia e, più in generale, da coloro che nel loro lavoro si trovano confrontati con persone di altre culture. L'obiettivo generale perseguito è quello di soddisfare il bisogno di formazione avvertito in maniera sempre più pressante dal pubblico target.

Il fidanzato



■ Sfera sociale di prossimità (comune, quartiere, associazioni)

I progetti contro il razzismo possono influenzare il clima sociale

Proprio perché l'esclusione e il razzismo sono fenomeni ampiamente diffusi anche al di fuori delle aziende, delle scuole e delle organizzazioni, è importante che il lavoro di sensibilizzazione si estenda alla dimensione sociale. Il clima sociale che si manifesta nelle interazioni quotidiane (alla stazione, nel quartiere in cui viviamo, nel comportamento di singoli gruppi) non è immutabile e può essere influenzato. Vi è xenofobia, esclusione e razzismo anche quando si tollerano determinati toni e comportamenti. Ed è proprio qui che intervengono i progetti contro il razzismo.

I progetti possono contribuire a modellare il clima sociale, anche se il loro impatto è generalmente limitato. Il loro effetto è potenziato se vengono realizzati nel quadro di progetti di più ampio respiro e se presentano una dimensione politica (ma non partitica) basata sulla sensibilizzazione e la prevenzione del razzismo.

■ Sfera sociale di prossimità / Pianificazione

Descrizione del problema

Scegliere un approccio incisivo

Negli spazi pubblici l'esclusione, la discriminazione e il razzismo si manifestano talvolta apertamente; più spesso però in modo subliminale, nel piccolo e in modo percettibile unicamente per i diretti interessati. Poiché la rete sociale di prossimità (comune, quartiere, gruppo informale, partecipanti ad un evento sportivo ecc.) ha una struttura più complessa di un'organizzazione, la descrizione del problema e l'accertamento del bisogno di misure contro il razzismo devono conferire incisività al progetto.

- Il settore coperto dal progetto dev'essere definito in modo chiaro. Per farlo con la massima efficacia, occorre determinare in modo dettagliato i problemi da affrontare, quindi identificare gli attori interessati dal processo di cambiamento.
- Non tutti i partecipanti sono consapevoli in ugual misura dei problemi legati al razzismo. È un dato di fatto che va considerato nell'analisi del problema e nella pianificazione delle misure. Si tratta di prevedere le resistenze e di integrare nel progetto il lavoro di sensibilizzazione.

Obiettivi

Influenzare durevolmente i comportamenti

I progetti promossi in ambito pubblico devono puntare a cambiamenti tangibili e a influenzare durevolmente determinati comportamenti. Si tratta di creare un clima che non tollera il razzismo e di accordarsi con le persone coinvolte su futuri comportamenti e forme di collaborazione.

I progetti contro il razzismo devono fornire ai partecipanti gli strumenti che permettono loro di comportarsi adeguatamente quando si trovano di fronte a problemi di razzismo. Ciò significa, ad esempio, riconoscere comportamenti discriminatori, reagire in modo adeguato e, se necessario, adottare le misure del caso: accennare al problema, discuterne, consultare personale specializzato (p.es. lavoro socio-educativo con i giovani o uffici di conciliazione), far intervenire le autorità o altro.

Promotori

Ai progetti in ambito pubblico occorre un «motore» e legittimità

Diversamente dai progetti in ambito scolastico o aziendale, quelli promossi in ambito pubblico non sono legittimati da questa o quella organizzazione. Per questo motivo occorre loro un «motore» che si assume la responsabilità del progetto, svolge i compiti di gestione e dirige il progetto. Questo ruolo può essere assunto da attori incaricati ad hoc (persone o organizzazioni) o da esperti esterni.

L'organizzazione intervenente deve avere una legittimità tecnica e organizzativa; in quest'ultimo caso la legittimità è data se il committente (p.es. un servizio specializzato dell'amministrazione pubblica o un servizio intercomunale) fa parte dell'organizzazione.

Se l'organizzazione è un operatore privato senza legittimità istituzionale, bisogna dapprima creare la legittimità sia con know-how tecnico, sia dietro esplicito riconoscimento della funzione da parte dei gruppi target e, eventualmente, dei committenti.

Nel caso di progetti di questo tipo, i gruppi target spesso non corrispondono ai committenti che li finanziano. È un punto da considerare, prevedendo ad esempio di chiarire gli interessi e le aspettative di ciascuno. Occorre inoltre verificare le possibilità di continuare le attività anche al termine del finanziamento «esterno».

Attori e gruppi target

Coinvolgere tutte le persone che partecipano direttamente o indirettamente al progetto nella soluzione

In linea di massima tutti i gruppi della rete sociale di prossimità che collaborano direttamente o indirettamente sono gruppi target oppure partner potenziali dei progetti promossi nei comuni, nei quartieri o nelle associazioni. Si tratta di:

- individui e famiglie;
- abitanti di un palazzo, di un isolato, di un quartiere;
- determinate fasce d'età, ad esempio i giovani o gli anziani;
- gruppi giovanili e associazioni;
- consiglio parrocchiale e scuole;
- comune politico e autorità (importanti anche in veste di committenti).

In ogni caso bisogna definire i partecipanti diretti o indiretti al progetto (persone, gruppi e istituzioni) e coinvolgerli nei processi di risoluzione dei problemi. Tutti i partecipanti devono conoscere le aspettative e gli interessi reciproci. Inoltre bisogna riflettere su come possono essere portate avanti le attività una volta conclusa la partecipazione dei finanziatori esterni.

Risorse

Nella pianificazione delle risorse (mezzi finanziari, conoscenze, scadenze) va data particolare importanza al fattore tempo

Oltre ai finanziatori potenziali che hanno un aggancio specifico al tema, esterni al settore d'intervento del progetto, i finanziamenti vanno cercati anche tra i partecipanti (comune, chiesa, associazioni ecc.). Ciò garantisce un impegno più vincolante.

Chi lancia un progetto contro il razzismo in ambito pubblico e se ne assume la responsabilità si espone e deve prevedere attacchi. È bene quindi essere consapevoli di questo rischio e dotarsi di strumenti per rendere la pressione sopportabile. Si può ad esempio pensare allo scambio con colleghi, la consultazione di esperti esterni o a interventi di supervisione.

Nel caso di progetti che si svolgono in comuni, quartieri o in altri settori della sfera sociale di prossimità occorrono non solo esperti (esterni) con conoscenze ed esperienze nel campo della lotta al razzismo, ma anche specialisti che sappiano accompagnare e pilotare i processi nei settori corrispondenti.

I progetti in ambito pubblico durano generalmente vari anni. La fase di preparazione è più lunga rispetto a quella dei progetti promossi in altri ambiti, poiché è necessario riunire molti attori diversi e creare dapprima un clima di fiducia. Inoltre bisogna prevedere situazioni o resistenze che non possono sempre essere previste durante la pianificazione del progetto. I promotori devono quindi reagire agli sviluppi del contesto.

■ Sfera sociale di prossimità / Realizzazione

Strategia

Per far proprio il tema, occorre un forte aggancio alla quotidianità

I progetti partono dalle situazioni quotidiane che si vogliono cambiare. L'aggancio alla quotidianità facilita l'accesso e la comprensione al tema, migliora la motivazione a collaborare e permette di sensibilizzare altre persone e eventualmente di indurle a collaborare.

Occorre scegliere il momento giusto per lanciare gli interventi definendolo d'intesa con i partecipanti. Gli interventi vanno pianificati in modo tale che.

- la disponibilità dei partecipanti a collaborare sia grande;
- le azioni non siano in concorrenza con altri eventi;
- gli effetti contrari possano essere esclusi per quanto possibile.

Le aspettative dei partecipanti devono essere soddisfatte il più realisticamente possibile, sia fornendo informazioni o – andando un po' oltre – formulando congiuntamente gli obiettivi del programma.

Gli attori vanno motivati a collaborare. Questo vale in particolare per le persone, i gruppi e le organizzazioni la cui partecipazione a un progetto contro il razzismo non è per nulla scontata.

Nella scelta degli strumenti è bene puntare sulla varietà dei metodi

Le situazioni di conflitto e le crisi possono servire come punto di partenza per giochi di ruolo. La riflessione che ne deriva e lo scambio reciproco creano consapevolezza e sicurezza, in particolare se tutto ciò sfocia in strategie volte a proporre comportamenti adeguati e risolvere i problemi, ossia quando si adotta un approccio orientato alla pratica.

Durante il progetto gli attori che si occupano del problema devono instaurare un dialogo diretto gli uni con gli altri, ad esempio vittima/autore, spettatori o testimoni oppure donne/uomini (se si tratta di problemi specifici di genere). La creazione

di reti di contatto, il coinvolgimento e la collaborazione dei partecipanti permettono di mobilitare risorse supplementari (quelle dei gruppi target e dei partner).

L'efficacia aumenta se il tema può essere trattato costantemente. Per mantenere l'interesse occorre procedere usando metodi diversi. Il trasferimento di conoscenze, l'impiego dei media (audiovisivi), il coinvolgimento mediante giochi di ruolo o altro devono essere adattati ai partecipanti e funzionali agli obiettivi di progetto.

Dove i problemi sono manifesti il razzismo va tematizzato apertamente

Se si mira a un intervento di promozione, è forse più appropriato non utilizzare espressamente il termine «razzismo» ma optare piuttosto per concetti del tipo «violenza», «discriminazione», «coraggio civile», «civismo». In ogni caso l'organizzazione intervenente deve differenziare i concetti. Il razzismo non deve ridursi a un mero slogan.

Talvolta la lotta al razzismo sembra essere una parola che suscita irritazione e, come tale, va evitata nel limite del possibile. In questi casi, vanno preferite formule positive quali «rispetto», «integrazione», «interculturalità». La parola razzismo può suscitare sensi di colpa e resistenze e trasformarsi in uno scoglio che ostacola la tematizzazione (p.es. razzisti sono sempre gli altri). Se però si utilizzano unicamente termini positizzanti – ad esempio se vengono menzionati solo gli aspetti positivi di una società multiculturale – i conflitti e i problemi non possono essere affrontati efficacemente.

Se da un lato gli stranieri sono spesso presi come capri espiatori per i problemi sociali più disparati, dall'altro possono – come tutti noi – costituire effettivamente un problema. Proprio per questo i progetti contro il razzismo devono contribuire ad oggettivare i problemi e a trovare le vere cause. È necessario tematizzare il problema laddove la xenofobia e il razzismo non permettono di giungere a una soluzione o costituiscono addirittura il cuore del problema. L'esperienza mostra che se non si può parlare esplicitamente di razzismo esistono già problemi reconditi più gravi.

I programmi di integrazione sono importanti, ma non sostituiscono i progetti contro il razzismo

I programmi di integrazione che si concentrano sulla conoscenza personale dell'altro, sono un'importante base per lottare contro i pregiudizi e il razzismo. Anche in questo caso occorre fare molta attenzione al messaggio che si vuole trasmettere. Se ad esempio il razzismo è visto come un problema associato esclusivamente alla presenza di stranieri, è inevitabile che alcune persone ne deducano che senza stranieri il problema scomparirebbe.

Monitoraggio e valutazione costanti per mantenere la rotta

Poiché in ambito pubblico i progetti non sono sempre pianificabili nei dettagli e, in certi casi, presentano sviluppi imprevisti, sono necessari flessibilità, osservazione costante e monitoraggio (riflessione). La valutazione dei risultati delle osservazioni sullo svolgimento del progetto e sul suo contesto è uno strumento da impiegare costantemente per orientare le successive attività e pianificare le fasi successive.

Esempi

Fanprojekt Zürich

ProFan

Si tratta di un progetto pilota promosso nel settore del lavoro socio-educativo con i tifosi di calcio e di hockey su ghiaccio. L'approccio scelto si orienta fortemente alle risorse. Si distingue tra lavoro collettivo con i tifosi (offerte pedagogiche esperienziali, sport, cultura), lavoro individuale con i tifosi (consulenza, triage) e lavoro di lobbying (mediazione, ricerca). Nell'ambito di queste attività sono lanciate azioni concrete che coinvolgono i giovani di estrema destra e che si concentrano sul tema del razzismo.

Fase preparatoria per la realizzazione di un corso di perfezionamento sui temi della xenofobia e del razzismo per gli operatori socio-educativi della città di Winterthur

Verein Taskforce interkulturelle Konflikte TikK

I referenti della città di Winterthur pianificano un corso di perfezionamento sul tema della xenofobia e del razzismo destinato agli operatori socio-educativi. Poiché la disponibilità dei gruppi target avvicinati a confrontarsi con autocritica e in profondità (a livello personale e istituzionale) con la tematica non può essere data per scontata, si tratta di creare condizioni quadro favorevoli. La prima fase consiste a convincere il centro di coordinamento comunale che si occupa del lavoro socio-educativo. In secondo luogo vengono avvicinati i gruppi target al fine di rilevare i loro desideri e le loro richieste e integrarli nella fase di concezione e articolazione del corso. La strategia scelta e la documentazione messa a punto possono servire anche per interventi simili in altri comuni.

Insieme contro la violenza

Muri e dintorni

Il progetto «Insieme contro la violenza» si propone di tematizzare il costante aumento della propensione alla violenza e di sensibilizzare la popolazione nel distretto di Muri (AG) per sensibilizzare i cittadini e spingerli ad agire attivamente contro la violenza. Il tema della violenza xenofoba o a sfondo razzista è tematizzata espressamente (ma non esclusivamente). Le vittime e i testimoni di atti di violenza sono incoraggiati a chiedere assistenza e a difendersi; gli autori di violenza sono chiamati a rendere conto dei propri atti. A tal fine occorre elaborare e applicare direttive e parametri per quanto possibile uniformi in modo che nel distretto si applichi la stessa prassi nella lotta alla violenza e nel perseguimento degli autori di violenza. Le attività coinvolgono anche autorità, scuola, chiesa, organizzazioni giovanili, associazioni, istituzioni, polizia, servizi specializzati e genitori.

Campagna di sensibilizzazione a favore della «Dichiarazione di Berna contro la violenza e la discriminazione»

Verein Region Bern (VRB)

In relazione al convegno «Violenza e discriminazione nello spazio pubblico», organizzato il 7 maggio 2004 dalla Commissione sociale dell'associazione Verein Region Bern, lo scrittore Lukas Hartman ha elaborato la «Dichiarazione di Berna contro la violenza e la discriminazione». Si tratta ora di divulgare la dichiarazione e di sensibilizzare il pubblico sui comportamenti da adottare di fronte alla violenza e alla discriminazione, in particolare in ambito pubblico. La campagna prevede di pubblicare la Dichiarazione sotto forma di giornale murale e di invitare la popolazione a confrontarsi con la tematica e ad esprimere la propria opinione. In un secondo tempo si prevede di produrre una cartolina. Ogni comune dovrà – in base alla «cassetta degli attrezzi» (raccolta di idee) – trovare il proprio modo per attirare il maggior numero di gruppi sociali alle manifestazioni che ruoteranno attorno alla Dichiarazione e a promuovere l'identificazione con il documento. Lo scopo è di incoraggiare la popolazione ad appropriarsi attivamente dello spazio pubblico con un atteggiamento aperto e dignitoso e a dimostrare coraggio civile.

Gestione dei conflitti e mediazione nel quartiere

Croce Rossa Svizzera

I promotori creano nel quartiere bernese di Tscharnergut un consultorio per gestire in modo costruttivo i conflitti e un servizio di mediazione per gli abitanti del quartiere. La gestione costruttiva dei conflitti promuove l'empatia, lo scambio di prospettive, si confronta con i pregiudizi e gli stereotipi legati al concetto di «nemico» e permette di prevenire il razzismo positivizzandolo. L'implementazione di questo consultorio-ufficio di mediazione si avvale delle risorse presenti nel quartiere. Si tratta di un'offerta «a bassa soglia» che gode dell'appoggio degli abitanti del quartiere.

Identificazione dei fenomeni razzisti nell'ambito della formazione professionale del Cantone Vallese

Commission des jeunes

Nel quadro del progetto è stata lanciata un'azione di sensibilizzazione ad ampio raggio contro il razzismo nell'anno scolastico 2003/2004 rivolta agli apprendisti del Cantone Vallese. I docenti e gli apprendisti sono stati sensibilizzati alla problematica mediante un opuscolo che presenta una serie di input basati su una precedente inchiesta. L'opuscolo è stato utilizzato soprattutto nelle classi e nelle aziende.

Per ulteriori esempi si rinvia alla rubrica «Lavoro sociale» nel capitolo «Campi d'intervento e esempi».

Campi d'intervento

■ Produzioni e allestimenti (video, musica, danza, teatro, mostre)

Conglobare competenze tematiche, artistiche e tecniche

Le forme di espressione artistica e tecniche sono particolarmente idonee a rappresentare contenuti legati alla lotta al razzismo perché permettono il coinvolgimento e la partecipazione dei gruppi target e perché inducono una riflessione produttiva in modo molto più immediato. Per condurre progetti di questo tipo occorrono da un lato conoscenze tematiche sul razzismo, sulle forme in cui si manifesta e sulle possibili controstrategie, dall'altro competenze tecniche per l'impiego efficace dei mezzi espressivi. In questo caso i promotori e i responsabili ideali sono persone o organizzazioni in grado di raggruppare conoscenze tematiche e know-how tecnico.

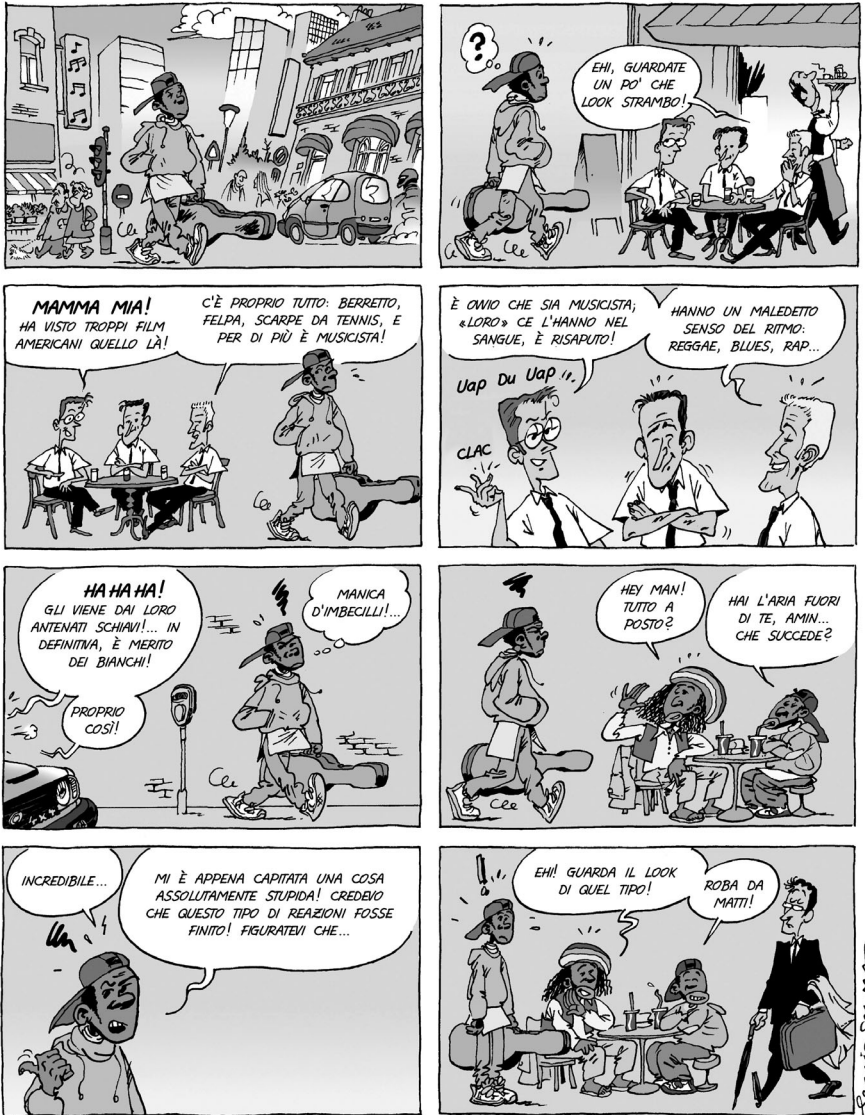
Coinvolgere i gruppi target quanto prima nella fase di preparazione

I workshop per familiarizzarsi con la tematica permettono di valutare l'interesse dei partecipanti potenziali, permettere loro la possibilità di sondare il proprio interesse personale per la tematica, identificare persone e gruppi particolarmente interessati e promuovere la collaborazione.

La fase di preparazione comprende la sensibilizzazione dei collaboratori e dei partecipanti al tema del razzismo. Lo si può fare ad esempio con informazioni e workshop, sopralluoghi nello spazio pubblico in cui vi sono problemi di razzismo, dibattiti animati da un moderatore e così via.

In questa fase può essere molto utile coinvolgere specialisti che dispongono del necessario background e lanciano la discussione con autorevolezza. Per motivare i gruppi target occorre scegliere sapientemente i media utilizzati. I giovani, ad esempio, sono particolarmente sensibili ai mezzi di comunicazione più attuali.

Che look!



Non sopravvalutare il potenziale creativo dei gruppi target e dei collaboratori

Il razzismo è un tema complesso anche perché quando lo si tratta si può facilmente scadere nel moralismo o nell'appiattimento. Le produzioni su questo tema richiedono quindi l'accompagnamento e il supporto di specialisti.

Le produzioni esigono generalmente materiale tecnico costoso (registratori audio, telecamere, scenografie ecc.). La dotazione tecnica e l'impiego del materiale vanno pianificati accuratamente con professionisti del settore. Occorrono inoltre conoscenze tecniche, in particolare per utilizzare correttamente gli apparecchi digitali. È una fase che, per esperienza, necessita di molto tempo e va quindi considerata in sede di pianificazione.

Le competenze – generalmente specifiche – necessarie ad una produzione devono essere raggruppate. È spesso necessario coordinare le conoscenze tecniche e artistiche con le procedure.

Mettere al centro del progetto i contenuti e non i mezzi impiegati

Il mezzo (videocamera, studio di registrazione o il palcoscenico) sviluppa una forte attrazione soprattutto sui giovani. Non deve però essere fine a se stesso, oscurando gli intenti e il messaggio del progetto. Occorre quindi una riflessione tematica costante che coinvolga tutti i partecipanti. In particolare, è importante ribadire la differenza tra contenuti del progetto e strumenti utilizzati.

La diffusione dei prodotti (spettacoli, CD, video, DVD) dev'essere garantita. Per farlo, vanno scelti canali adeguati, eventualmente anche commerciali. I prodotti devono sempre essere corredati da materiale d'accompagnamento. Poiché la preparazione e l'elaborazione del materiale pedagogico richiedono tempo e capacità, è necessario prevedere le necessarie risorse in sede di pianificazione del progetto.

L'esperienza mostra che le reti tv locali sono particolarmente adatte per la distribuzione dei prodotti. Per questa ragione vanno eventualmente integrate già nella fase di realizzazione del progetto.

La produzione di spettacoli teatrali deve tener conto della sfaccettature del razzismo

La materia su cui si basa uno spettacolo teatrale dev'essere selezionata e elaborata in funzione degli obiettivi e dei gruppi target. Delimitando e definendo con la massima precisione il tema da trattare è possibile facilitare e migliorare la scelta della materia e il tipo di presentazione più efficace.

Il tema va affrontato in modo multidimensionale, ovvero mostrando le sfaccettature del razzismo. La complessità del tema non dev'essere considerata un handicap, bensì un'opportunità per mostrare vari percorsi e presentare aspetti diversi.

La forte caratterizzazione dei ruoli può essere un mezzo drammaturgico, cela però il rischio di una semplificazione e, di rimando, di una riduzione a stereotipi carichi di pregiudizi. Evidenziando le zone grigie, le ambivalenze e le incoerenze di una persona o dei personaggi messi in scena, si spinge il pubblico ad identificarsi e lo si sprona a capire i diversi punti di vista.

Esempi

Tu veux ma photo? Documentario

Il progetto mira a realizzare un documentario sul tema del razzismo con la partecipazione attiva di giovani attori e autori. Questo spazio d'espressione ha per obiettivo di calmare i toni e suscitare il dialogo presso tutte le comunità giovanili toccate da fenomeni di intolleranza e incomprensione basati su differenze razziali e culturali. Il video costituisce la «materia prima» di un kit pedagogico o di atelier d'animazione. Il materiale può essere utilizzato nell'ambito di dibattiti promossi presso tutti i gruppi giovanili toccati dal problema del razzismo.

Loop

Homann/Hebing Theater

Lo spettacolo teatrale è allestito da giovani richiedenti l'asilo in collaborazione con cittadini svizzeri e con la supervisione di professionisti del settore. Il progetto teatrale parte dalle seguenti domande: a prescindere dall'età e dal grado d'istruzione, può l'identità essere usata consapevolmente per rafforzare la sicurezza interiore? Se sì, come? Quali e quanti diritti all'identità vengono concessi agli altri? Quali sono le ragioni e le motivazioni che spingono una persona a determinate azioni e forme di pensiero? Il progetto è incentrato sulla questione di sapere se e come il rifiuto o la repressione dei diritti umani e delle libertà fondamentali è in grado di influenzare, violare o costruire l'identità e in che modo l'identità possa «sopravvivere» quale unità di grandezza unica e coerente, indipendentemente dagli influssi endogeni (psicologici) ed esogeni.

Le racisme et nous:

Teatro-forum giovanile realizzato sulle strade di Yverdon

Associazione L'eau au fil de l'eautre

Si tratta di atelier aperti che mirano alla concettualizzazione e alla rappresentazione di uno spettacolo di teatro-forum. Nel corso delle sessioni ogni scena può essere rimessa in discussione o reinterpretata. La pertinenza delle proposte del pubblico è valutata dal punto di vista della vittima. In altre parole, si tratta di sapere quale proposta può indurre un cambiamento che permetterà di evitare la situazione discriminatoria o di migliorare la situazione della vittima. I criteri etici dei diritti umani non sono imposti dall'alto o subiti, bensì riattualizzati spontaneamente dal pubblico e dagli attori che se li riappropriano.

La problematica del razzismo è affrontata in tutta la sua complessità poiché si basa su varie esperienze di giovani. L'obiettivo è di trovare soluzioni senza scendere nella stigmatizzazione.

Immer de Ander (concorso teatrale)

SET, Stiftung für Erziehung zur Toleranz

Il progetto mira a sensibilizzare bambini e giovani sui fondamenti della Dichiarazione universale dei diritti umani ed è impostato come concorso basato su una scena teatrale di Charles Lewinsky. La scena, adattata a tre fasce d'età, sfocia in conflitto. I concorrenti, che devono elaborare il seguito della scena, possono scegliere tra varie forme di espressione (forma teatrale, musical, video, danza o altro). Le migliori produzioni sono premiate in una cerimonia pubblica.

Étrange®

Théâtre Sévelin 36, Centre Lausannois de Danse Contemporaine

Il progetto prevede di utilizzare la danza come supporto pedagogico per tematizzare la problematica del razzismo e i problemi di convivenza attraverso l'esperienza di un gruppo di adolescenti. I giovani che partecipano al progetto non si conoscono. Mediante l'allestimento di uno spettacolo il progetto intende far riflettere ciascuno sui propri pregiudizi, schemi e valori e fornire delle piste per superare le apprensioni o i pregiudizi.

CAMPI D'INTERVENTO

■ PRODUZIONI E ALLESTIMENTI (VIDEO, MUSICA, DANZA, TEATRO, MOSTRE)

Une fenêtre sur l'Autre

InterNos

Il progetto si propone di allestire una mostra itinerante nel Cantone di Neuchâtel sul tema della discriminazione. La mostra, realizzata in collaborazione con il Centro sociale protestante di Neuchâtel, offre la possibilità a persone disoccupate (che sono spesso vittime di discriminazione) di interrogarsi sulle discriminazioni razziali che subiscono e fornisce loro gli strumenti per reagire, confrontandoli al contempo con i loro stessi pregiudizi.

CAMPI D'INTERVENTO

■ Il teatro come mezzo di sensibilizzazione

Il teatro come mezzo di sensibilizzazione:

Spunto ideale per discutere sul razzismo e su come combatterlo

Gli spettacoli teatrali – purché siano allestiti e organizzati in modo appropriato – stimolano la discussione individuale e collettiva. La formula del teatro-forum potenzia questa funzione. Gli spettatori intervengono nello spettacolo e ne decidono in parte la dinamica. A seconda dei casi, il pubblico può anche interpretare un ruolo.

Le pagine che seguono si riferiscono agli spettacoli teatrali in generale. Solo dove è opportuno vi saranno accenni specifici al teatro-forum. In generale è tuttavia importante distinguere il teatro convenzionale dal teatro-forum.

La fase di preparazione può potenziare l'effetto dello spettacolo sul gruppo target

Gli spettacoli teatrali devono toccare da vicino gruppi target che intrattengono già contatti reciproci, ad esempio il personale di un'azienda (o di un reparto), le classi di una scuola, membri di un'associazione e così via. Per preparare i partecipanti allo spettacolo ci si può avvalere di materiali tematici o di letture e discussioni dell'opera teatrale.

Anche se non viene utilizzata la tecnica del teatro-forum, è necessario coinvolgere gli spettatori dando loro la possibilità di commentare i contenuti dello spettacolo e di discuterli. L'esperienza mostra che per il coinvolgimento non si deve aspettare la fine ma bisogna intervenire durante lo spettacolo.

Indurre il pubblico a confrontarsi con il proprio modo di agire

Gli spettacoli teatrali sul tema del razzismo sono considerati riusciti se permettono di evidenziare le conseguenze dei discorsi e degli atti razzisti e invitano gli spettatori a riflettere sui propri comportamenti. Stimolare l'empatia (capacità e disponibilità a identificarsi con altre persone) è un mezzo adatto e necessario per tematizzare il problema e stimolare la riflessione.

CAMPI D'INTERVENTO

■ IL TEATRO COME MEZZO DI SENSIBILIZZAZIONE

Gli spettacoli teatrali devono permettere di affrontare il tema del razzismo in vari modi, in particolare:

- passare del soggettivo (percezione personale) al vissuto collettivo (percezione collettiva);
- il ruolo dell'autore (o degli autori) di atti razzisti, della vittima (o delle vittime) e degli spettatori va rappresentato in modo differenziato;
- vanno rappresentati sia il razzismo manifesto sia quello recondito;
- i contenuti devono parlare al pubblico sul piano emotivo, cognitivo e visivo;
- evitare schemi semplicistici del tipo buono/cattivo o giusto/sbagliato; i personaggi devono mostrare i dilemmi della vita reale in tutte le loro sfaccettature;
- non è permesso «materializzare» la violenza fisica sul palcoscenico (scene reali di violenza). Si ribadisce tuttavia che la rappresentazione simbolica della violenza fisica e di altre forme di violenza è pur sempre un mezzo teatrale legittimo.

Altri punti da considerare:

- non bisogna indurre il pubblico ad identificarsi con gli autori di atti razzisti;
- non bisogna ridicolizzare il pubblico;
- gli spettacoli teatrali non devono avere un tono cattedratico e professorale.

Moderare un teatro-forum comporta grande responsabilità

Chi modera un teatro-forum dev'essere pienamente consapevole dei rischi insiti in questa tecnica teatrale e dev'essere cosciente del proprio ruolo di «facilitatore» che accompagna gli spettatori nel processo di conoscenza. Questo ruolo di accompagnatore va inteso in senso lato: a seconda della situazione l'accompagnatore può diventare un domatore oppure un direttore d'orchestra. Il moderatore deve percepire l'atmosfera della sala e saper reagire di conseguenza.

Vanno definite delle regole del gioco cui tutti i partecipanti devono attenersi; nel caso contrario, lo spettacolo sfugge a qualsiasi controllo. Le regole servono a raggiungere gli obiettivi ma anche a «proteggere» gli attori e gli spettatori.

Idealmente, il luogo si adatta al contesto della pièce

Spesso è bene che lo spettacolo teatrale si svolga al di fuori dell'ambiente frequentato abitualmente. Il numero di spettatori ideale per un teatro-forum è di 50-60 persone al massimo, in modo che si riesca a coinvolgere un numero sufficiente di partecipanti. Un teatro-forum non deve durare oltre le due ore e mezza – gli altri tipi di spettacolo durano generalmente meno. Anche nel caso del teatro-forum bisogna prevedere una pausa: ciò permette al pubblico di rinfrancarsi e consente agli attori di prendere accordi sul seguito.

Un buon follow-up aumenta la probabilità di ottenere effetti a lungo termine

Per garantire il follow-up e il trasferimento nella vita quotidiana delle conoscenze acquisite ci si può avvalere dei seguenti strumenti:

- discutere in gruppo sul tema;
- risolvere compiti;
- recitare a posteriori scene dello spettacolo;
- scrivere critiche (esprimere opinioni);
- gruppi di stimolo: possono sistematizzare e istituzionalizzare la rielaborazione e rafforzare il trasferimento nella vita di tutti i giorni delle conoscenze;
- valutazioni: possono essere utilizzate sia per maturare esperienze sia per potenziare l'effetto del progetto in quanto spingono a confrontarsi con il tema;
- documentazione, bibliografia, CD e altro: l'uso di questi supporti permette di approfondire l'effetto degli spettacoli teatrali; in particolare, la possibilità di legare i contenuti e le conoscenze a una determinata emozione può facilitare il trasferimento nella vita di tutti i giorni (p.es. brani orecchiabili di un CD).

Il follow-up di uno spettacolo teatrale può servire come base per l'elaborazione di un codice di comportamento, incluse le sanzioni in caso di comportamenti discriminatori nell'azienda o nella scuola.

Se del caso, si può aumentare la diffusione invitando i media agli spettacoli o fornendo ai media locali comunicati stampa o altra documentazione. Una documentazione scritta o in formato DVD, video o CD può incoraggiare altri gruppi o organizzazioni a realizzare manifestazioni simili.

Esempi

Teatro-forum CRASH

TheaterFalle Basilea

Uno spettacolo teatrale destinato ai giovani sul tema dell'antirazzismo permette al pubblico di salire sul palcoscenico, di intervenire e di determinare lo svolgimento dell'azione. In tal modo si può mettere alla prova il proprio coraggio nell'affrontare il razzismo e nel promuovere i diritti umani.

Out

Forum Theater Zentrum in coproduzione con il Theater Maralam

«Out» affronta con i mezzi del teatro-forum vari temi che sorgono in un ambiente lavorativo multiculturale. In vari posti di lavoro e in special modo a scuola, i pregiudizi, la xenofobia, le esternazioni e i comportamenti razzisti sono evidenziati e studiati per elaborare congiuntamente comportamenti non discriminatori. Il teatro può essere applicato nelle aziende (dirigenti e collaboratori), scuole (docenti e genitori), associazioni economiche, specialisti di migrazione e integrazione, collaboratori degli uffici regionali di collocamento e altri.

Il Castello Variopinto

Associazione Teatro di Michel Poletti

Intervento teatrale interattivo destinato ai bambini. Con marionette, attori-mariionettisti e musica si vuole suscitare una presa di coscienza dei valori della convivenza multiculturale e multi-etnica, del rispetto dei diritti del bambino, dell'amicizia e della collaborazione contrapposti a xenofobia e razzismo, che si manifestano già nel mondo infantile generando violenza. L'azione teatrale si svolge in sedi scolastiche sull'arco di due giorni.

Flucht Asyl Integration

Organizzazione svizzera di aiuto ai rifugiati (OSAR)

Si tratta di un modulo di formazione basato sui giochi di ruolo e destinato ai servizi che sono a contatto con i richiedenti l'asilo. Il potenziale di razzismo nei rapporti tra uffici e richiedenti l'asilo è esplicitato, i rapporti di forza sono evidenziati e vengono fornite informazioni sulla situazione reale di queste persone. Lo scopo degli interventi è di prestare consulenza ai collaboratori nel rapporto con i rifugiati e i richiedenti l'asilo. Gli interventi sono diretti da specialisti del settore e da rifugiati riconosciuti.

■ Lavoro sociale

Il lavoro sociale mira a sensibilizzare i cittadini e a dar loro i mezzi per gestire eventuali conflitti

Il lavoro sociale può essere intrapreso spontaneamente oppure in risposta a una richiesta, a un suggerimento o a un'esigenza particolare. Se l'idea di un progetto viene da fuori, i gruppi di lavoro devono assimilarla e farla propria.

Pianificare i progetti insieme ai gruppi target e in funzione dei loro bisogni specifici

Il problema da trattare va anzitutto analizzato e circoscritto sulla base di domande del tipo: si sono verificati episodi di violenza nei luoghi pubblici? Oppure si tratta di conflitti per l'accesso a una determinata infrastruttura (luoghi frequentati dai giovani, campi sportivi, spazi a uso e consumo della collettività)? Ci sono di mezzo gruppi violenti o che promuovono la violenza? Un'accurata analisi e una precisa delimitazione del problema consentono, nel corso del progetto, di mettere a fuoco cause e responsabilità.

Un altro presupposto importante per l'attuazione del progetto è l'analisi delle strutture decisionali, dei rapporti di forza e delle relative procedure.

Più è ampio e articolato il problema, più persone e organizzazioni vanno coinvolte

I promotori e i responsabili del progetto possono essere dei gruppi creati ad hoc o delle associazioni già esistenti, organizzazioni di quartiere o parrocchiali e così via. Anche altre autorità o i loro organismi esecutivi, come il servizio per i giovani o il servizio forestale, possono ordinare ed eseguire interventi.

Più ampio e complesso è il problema, più persone ed organizzazioni dovranno essere coinvolte nel progetto. L'importante è definire chiaramente la questione della responsabilità. Il sostegno da parte delle autorità è determinante per la riuscita del progetto.

È necessario offrire una prospettiva ai partecipanti e accettare il fatto che possano sentirsi disorientati. Occorre convincerli che il progetto presenta vantaggi diretti e spiegare loro tali vantaggi basandosi su esempi concreti.

Questo tipo di collaborazione, che potrebbe rivelarsi lunga e difficile, richiede fiducia. Un clima di fiducia si instaura nel momento in cui l'organizzazione referente fa una sorta di «autodichiarazione» spiegando chi è, perché opera in questo settore e quali sono i suoi propositi. Ma la fiducia presuppone anche la conoscenza personale. Non si deve sottovalutare, quindi, il tempo necessario per instaurare solide relazioni interpersonali.

Nel settore del lavoro sociale i progetti contro la discriminazione e il razzismo durano anni

Il lavoro svolto in campo sociale è sempre legato a tempi lunghi e spesso anche a procedure complesse. Ciò significa, tra le altre cose:

- che gli attori, ma soprattutto i responsabili del progetto, devono valutare realisticamente le (proprie) capacità; i casi troppo complicati o che esulano dal proprio ramo di competenza devono essere trasmessi ai servizi competenti o affrontati in collaborazione con questi ultimi;
- la perseveranza e il coraggio sono doti che ogni responsabile di progetto dovrebbe possedere;
- bisogna essere coscienti del fatto che vi saranno resistenze; se possibile, è meglio anticiparle.

Scegliere con cura i metodi per raggiungere lo scopo del progetto

Dopo aver analizzato il problema, occorre scegliere gli strumenti da utilizzare. La scelta spetta all'istituzione referente e deve essere orientata al problema da risolvere piuttosto che al grado di conoscenza ed esperienza dei vari strumenti.

È possibile combinare più strumenti, ad esempio:

- mettere i consultori in condizioni di assistere anche le vittime di violenza, discriminazione e razzismo; coordinarli con i vari servizi specializzati;
- proporre offerte mirate di perfezionamento professionale ai gruppi target specifici;
- fornire informazioni alle (potenziali) vittime di violenza, discriminazione e razzismo;
- condurre campagne locali basate sull'impiego di svariati strumenti, quali manifesti, stand promozionali, manifestazioni e altro;
- offrire strumenti alle vittime di violenza, discriminazione e razzismo mettendo a loro disposizione i locali e i mezzi necessari;
- organizzare ed eventualmente elaborare progetti culturali (teatro, cinema, concerti ecc.);
- lavorare nei punti caldi (intervenire in modo mirato nei punti nevralgici assieme agli interessati).

L'importante è che le autorità prendano posizione pubblicamente. Le promesse devono essere mantenute, altrimenti il progetto rischia di naufragare e il problema non viene risolto o, peggio ancora, potrebbe aggravarsi. Infine, in determinate situazioni può anche essere necessario adire le vie legali.

Mantenere un'offerta di interventi per garantire il successo del progetto

Il follow-up prevede tra l'altro:

- una serie di interventi validi anche dopo la conclusione del progetto – a mo' di «stand-by». Questi interventi possono anche essere svolti da un'organizzazione partner locale. Eventualmente è sufficiente concordare con tutti i responsabili una procedura d'intervento in caso di conflitto;
- un sistema di monitoraggio (osservazione) per verificare il rispetto degli accordi presi nel corso del progetto. Ciò consentirebbe di sorvegliare la situazione sul posto e permetterebbe agli interessati di segnalare tempestivamente l'insorgere di nuovi problemi.

Concretamente, si tratta di far sì che gruppi in conflitto rispettino gli accordi presi, in particolare sui comportamenti e sui rapporti reciproci: ad esempio si verifica che non vengano più esibiti simboli politici, che si rinunci a comportamenti aggressivi o addirittura discriminatori, che tutti possano accedere a un determinato luogo pubblico (p.es. al centro giovanile o al campo di calcio) e così via.

Esempi

Fit für die Zukunft – il complesso residenziale Luchswiesen a Zurigo-Schwamendingen

Stiftung für kinderreiche Familien

Nel complesso residenziale di Luchswiesen sono aumentati i problemi di convivenza e le tensioni interculturali si sono aggravate. Sempre più spesso ai migranti appena arrivati viene attribuita la colpa di problemi che in realtà esistevano già molto prima del loro arrivo. Quest'atteggiamento scatena tensioni interculturali – latenti o meno – e provoca episodi di xenofobia. Per questo motivo, sono previste misure atte a promuovere la partecipazione e l'integrazione. Il progetto si propone, con il sostegno di esperti, di insegnare ai residenti a mediare tra i diversi gruppi e ad affrontare autonomamente le situazioni conflittuali. Un intervento professionale a tempo determinato consente di gettare le basi per rafforzare l'impegno e la responsabilità dei residenti nell'interesse del complesso residenziale in cui abitano e per acquisire ulteriori conoscenze sull'integrazione sociale nell'abitato.

Gemeinsam Brücken bauen!

AG «Brücken»

L'associazione promotrice è stata fondata nel 2001 dopo un omicidio compiuto nelle le cerchie giovanili di estrema destra. Il suo scopo è combattere la violenza, il razzismo e l'estremismo di destra e promuovere la convivenza pacifica. Il pacchetto di misure si articola in cinque parti: partecipazione alla fiera artigianale di Inter-laken, «Ferienpass Bödeli», percorso tematico (bisogni/diritti umani), festival dell'associazione Klartext, musical «Rainbow». Tutte le attività ruotano attorno al festival dell'associazione Klartext all'insegna del motto: «Chi vuole parlar chiaro deve prima chiarirsi le idee». In tutti i sottoprogetti si mira a creare moduli espressamente indirizzati ai giovani per un impegno attivo contro la violenza e il razzismo e in favore dei diritti umani.

Alles anders – alle gleich

Cantoni di Obvaldo e Nidvaldo
Chiese cattoliche romane regionali di OW e NW
Chiese evangeliche riformiste regionali di OW e NW
Comuni di OW e NW

Istituzioni, organizzatori di eventi culturali e associazioni vengono spronati ad affrontare il problema dell'integrazione all'insegna del tema «Tutti diversi, tutti uguali». Una comunicazione di base comune aiuta le associazioni a trasmettere il messaggio che l'integrazione va vissuta attivamente. In quest'ambito vengono affrontate espressamente anche le questioni del razzismo e della xenofobia.

gggfon, progetti integrativi

Juko, Verein für kulturelle und soziale Arbeit

gggfon vuole sensibilizzare i cittadini al problema della violenza e del razzismo e darle la possibilità di confrontarsi con questa tematica a livello culturale. I giovani elaborano insieme un ciclo di film intitolato «Filme gegen Rechts» (film contro l'estremismo di destra) e i videoclip «In Bewegung gegen Rassismus» (mobilitati contro il razzismo). Tra le altre iniziative: l'allestimento di un sito web, una campagna di sensibilizzazione e l'affissione di manifesti dedicati all'argomento. Questi progetti servono a sviluppare una cultura delle relazioni interpersonali.

Ethnopoly 04 – quando avvicinare le culture è un gioco

Animazione sociale del quartiere Birch

Si tratta di una caccia al tesoro organizzata per i figli dei migranti, per gli scout e per i membri del Cevi, durante la quale squadre multietniche partecipano alla ricerca di un «tesoro» per le vie di Sciaffusa. I quesiti da risolvere presuppongono una conoscenza e un comportamento interculturale e spronano a riflettere sul razzismo e sui pregiudizi reciproci. Nel team di progetto le associazioni del quartiere Breite collaborano con il consiglio del quartiere Birch, i giovani collaborano con gli adulti, la gente del posto con gli stranieri e i privati con le istituzioni.

KiS – informazione ai cittadini e sensibilizzazione interculturale nell'amministrazione di Basilea

Ufficio cantonale dell'integrazione di Basilea-Città, baseconsult,
Büro für Angewandte Sozialforschung und Entwicklung

Con questo progetto pilota viene sviluppato un programma interculturale di sensibilizzazione e antidiscriminazione per l'amministrazione di Basilea. Il programma è incentrato su corsi di perfezionamento sui punti focali del confronto critico-costruttivo con le questioni e i problemi specifici legati alla migrazione e dell'analisi di situazioni e comportamenti conflittuali. Lo scopo è migliorare in modo duraturo le relazioni tra autorità e i cittadini.

Domicil Wohnkultur – quando il confronto lascia il posto al dialogo

Stiftung Domicil

Wohnkultur Zürich vuole migliorare il livello di soddisfazione e la qualità della vita di chi abita nei quartieri più «difficili» e favorire l'integrazione per evitare la discriminazione. A tale scopo, prevede le seguenti iniziative: sensibilizzare le persone chiave delle agenzie immobiliari e promuovere la partecipazione e l'integrazione istituendo una help-line per i conflitti tra vicini. Alcuni workshop aiutano gli inquilini stranieri a migliorare le proprie competenze sociali e comunicative per risolvere i conflitti. I conflitti etnici vengono disinnescati con la mediazione.

Verein Taskforce interkulturelle Konflikte

Tikk

Oltre a intervenire in caso di crisi, il team per i conflitti interculturali e la violenza Tikk avvia e segue sul posto i processi didattici e risolutivi in caso di scontri interculturali che si verificano negli spazi pubblici. Tutti gli interessati vengono coinvolti nella risoluzione del conflitto. Il team presta assistenza sul posto e offre corsi di perfezionamento.

■ Manifestazioni

Una manifestazione contro il razzismo implica un processo a lungo termine

Le manifestazioni per prevenire e combattere il razzismo permettono di raggiungere gruppi target relativamente ampi, a condizione di utilizzare i media adeguati in grado di raggiungere un determinato pubblico target (a seconda dei casi film, musica, conferenze, dibattiti ecc.).

Generalmente, per una parte del pubblico queste manifestazioni sono eventi isolati. Per i responsabili, i gruppi target direttamente coinvolti e le organizzazioni partner sono invece il punto culminante di un processo durato settimane e spesso mesi, che non termina dopo la manifestazione. In altre parole, la fase di preparazione e di follow-up sono parti importanti del progetto. Le manifestazioni non sono eventi isolati nella misura in cui devono essere integrate nella strategia a lungo termine promossa dalle organizzazioni responsabili.

La pianificazione comporta anche una buona strategia di comunicazione

Per richiamare l'attenzione del pubblico, mobilitare e preparare i gruppi target e informare i partner e i media si possono organizzare eventi preliminari (serate informative, concorsi, dibattiti radiofonici o televisivi, seminari, conferenze ecc.) che hanno la stessa funzione promozionale della pubblicità. Per un'informazione mirata e su larga scala si può prevedere anche la distribuzione di volantini, il passaparola o un altro tipo di propaganda.

Poiché le manifestazioni antirazziste devono godere di grande visibilità, è necessaria una strategia di comunicazione adeguata. Ciò significa collaborare con i media fin dall'inizio, tenendo sempre presente gli obiettivi da raggiungere. I media locali (e eventualmente quelli nazionali e specializzati), vanno coinvolti attivamente, anche se ciò non è sempre facile. Per questo sono necessari contatti tempestivi e personali, scadenze ben pianificate e il coinvolgimento dei media di riferimento del gruppo target (riviste specializzate e altro). Nel limite del possibile, almeno una persona dovrebbe occuparsi delle relazioni pubbliche senza dover svolgere altri compiti.

Per ulteriori indicazioni sul lavoro di relazioni pubbliche si prega di consultare il relativo opuscolo edito in lingua tedesca e francese dal Servizio per la lotta al razzismo. (Ordinazioni sul sito www.edi.admin.ch/ara)

Definire gli obiettivi per dare alla manifestazione un profilo chiaro

Per dare a una manifestazione un profilo chiaro occorre porsi le seguenti domande: qual è lo scopo della manifestazione? A chi si rivolge? Cosa si deve evitare ad ogni costo? Una manifestazione va pianificata e realizzata proprio come un progetto e quindi constare di obiettivi, attività, piano delle risorse, valutazione e così via.

La manifestazione deve affrontare problemi locali e tematizzare soluzioni che possono essere realizzate localmente. Le manifestazioni antirazziste possono trasmettere sapere, lanciare avvertimenti, dare segnali forti e contribuire a creare un clima che non tollera linguaggi e comportamenti razzisti.

Stabilire con precisione i compiti, le competenze e le risorse del comitato organizzativo

I promotori e i responsabili dei progetti possono essere singole organizzazioni o gruppi di organizzazioni. Il comitato organizzativo deve basarsi su compiti, competenze e risorse chiaramente definiti. Solo nelle questioni strategiche importanti occorre consultare altri attori. Il comitato organizzativo deve confrontarsi con i contenuti della tematica; non dev'essere unicamente un organismo che gestisce gli aspetti operativi della manifestazione. La collaborazione con vari attori va pianificata con sufficiente anticipo e i gruppi e le organizzazioni interessate informate quanto prima.

Autorità, scuole, forze di polizia, associazioni e organizzazioni specializzate, aziende, eventualmente partiti politici, chiese e altre organizzazioni religiose sono partner importanti delle manifestazioni contro il razzismo. Creare fiducia tra questi partner (magari eterogenei) è un punto importante per garantire il successo della manifestazione e – di rimando – la comprensione reciproca e la futura collaborazione nella lotta al razzismo. Perché la fiducia si può costruire con l'informazione, la trasparenza e la collaborazione fattiva.

Eterogeneità dei gruppi target

I gruppi target delle manifestazioni antirazziste, pur facendo parte di una stessa società, non sono omogenei. Per raggiungere ad esempio il target «giovani», bisogna considerare la composizione eterogenea del gruppo – in funzione dell'origine, dello status sociale, dell'età e del sesso dei suoi componenti. Ed è proprio per tener conto di quest'eterogeneità che vanno previste offerte globali (destinate al macro-gruppo) o, al contrario, estremamente mirate.

I gruppi target che non sono interessati al tema sono estremamente difficili da raggiungere, anche se proprio in questo caso sarebbero necessari interventi per favorire la consapevolezza e modificare i comportamenti. Si pensi in particolare ai gruppi e alle organizzazioni che denotano tendenze razziste o promuovono programmi razzisti. Un possibile approccio consiste nel convincere un determinato gruppo o singole persone a fungere da intermediari.

I gruppi target non devono semplicemente assistere passivamente alla manifestazione, ma (poter) partecipare alla fase di preparazione, di realizzazione e di follow-up, in vista in particolare del consolidamento e della diffusione dei contenuti trasmessi.

Un coinvolgimento su base paritaria permette di riflettere e elaborare i temi al di là della manifestazione propriamente detta. Il coinvolgimento di determinati membri dei gruppi target costituisce una risorsa in grado di contribuire ai contenuti del progetto e di creare un clima di fiducia nel gruppo.

Integrare la fase di preparazione, accompagnamento e follow-up nella pianificazione delle risorse

La preparazione, l'accompagnamento e il follow-up di una manifestazione (compresa la relazione ai committenti e ai finanziatori) assorbe altrettante risorse della fase di realizzazione vera e propria. Questa fase infatti comprende tra l'altro il coinvolgimento dei gruppi target, i contatti con i media e gli aspetti logistici.

La ricerca di fondi, spesso difficile, dovrebbe essere conclusa all'inizio del progetto per non impegnare le capacità necessarie per la realizzazione del progetto.

La chiave del successo è un'accurata tempistica

Per garantire un'ampia partecipazione di pubblico e non perdere di vista gli obiettivi bisogna evitare che le organizzazioni strumentalizzino la manifestazione per i propri scopi.

Poiché spesso vi è concorrenza tra una manifestazione e l'altra (stesso tema, stesse date, stesso media), occorre informare tutte le organizzazioni potenzialmente interessate molto prima dell'evento e, eventualmente, convincerle a collaborare.

Per converso, gli organizzatori devono essere informati delle manifestazioni simili già organizzate o pianificate a livello locale e regionale. La chiave del successo è una tempistica accurata. Le manifestazioni vanno pianificate tenendo conto del calendario stagionale: il periodo delle vacanze, ad esempio, pone particolari problemi organizzativi.

Fare leva sulle emozioni, risvegliare la curiosità e creare empatia

Le manifestazioni antirazziste non devono «fare lezione», anche se possono senz'altro essere lo spunto per trasmettere conoscenze e per diffondere determinati contenuti. Nel caso ideale, presentano offerte prammatiche e trasmettono codici di comportamento.

Lo scopo è far leva sulle emozioni, risvegliare la curiosità e creare empatia. Ed è anche possibile creare identificazione.

La manifestazione può sia affrontare espressamente il tema del razzismo, sia far leva su un altro elemento per risvegliare l'interesse dei gruppi target. L'approccio dipende dalla situazione locale, dal tipo di evento e dagli obiettivi che intende raggiungere. A seconda della situazione, infatti, può rivelarsi più efficace trattare piuttosto il tema della discriminazione o dei pregiudizi – senza però trascurare la tematica del razzismo nei contenuti. Se i problemi di razzismo sono acuti, il tema va affrontato in modo diretto e esplicito.

Per aumentare l'attrattiva di una manifestazione si può prevedere la partecipazione di personalità di spicco, in modo da risvegliare anche l'interesse dei gruppi target difficilmente raggiungibili. La partecipazione di testimonial famosi (p. es. del mondo musicale o dello sport) – che i gruppi target considerano modelli – può rivelarsi estremamente utile.

Oltre a provocare, presentare fatti inaspettati o fare scalpore, le manifestazioni devono anche mostrare il lato positivo delle cose. Possono ad esempio mettere in luce positiva la molteplicità sociale e le pari opportunità.

Il progetto non termina con la fine della manifestazione

Un sito web può servire ad aumentare l'interesse del pubblico e a diffondere informazioni supplementari. Questo implica però un aggiornamento regolare e una gestione efficace del sito. A manifestazione conclusa il sito può riportare anche valutazioni, commenti e feedback.

La manifestazione può essere a pagamento a condizione che non si crei esclusione.

Nella fase di monitoraggio e di valutazione l'efficacia delle manifestazioni può essere misurata in base ai seguenti indicatori:

- tempo di permanenza dei partecipanti;
- richiesta di documentazione o di altro materiale da parte dei partecipanti;
- richieste sulle possibili forme di collaborazione da parte dei partecipanti;
- donazioni durante la manifestazione o subito dopo;
- feedback dei partecipanti;
- numero di visitatori del sito web;
- servizi nei media.

La documentazione non dev'essere fine a se stessa

La documentazione pubblicata online, in forma stampata, su CD, DVD o altro può contribuire a richiamare alla mente la manifestazione e a creare legittimità nei confronti degli sponsor. Le pubblicazioni e il materiale devono comunque fungere da punto di partenza per continuare il lavoro, aprendo, continuando e attivando nuovi campi d'intervento. È inoltre necessario portare avanti la collaborazione con i media.

La ripetizione o il proseguimento di manifestazioni riuscite – e di rimando, la creazione di una continuità – possono trasformare questi eventi in un importante strumento per ottenere un forte radicamento. In ogni caso, bisogna fare in modo che ogni evento riuscito sia unico e si distingua per la propria innovazione, creatività e per il carattere sperimentale.

Esempi

Klartext

Infoklick.ch – Sostegno ai bambini e ai giovani in Svizzera

Klartext è un progetto culturale giovanile su base partecipativa in favore della tolleranza, contro la violenza e il razzismo. Patrocinato dalla Commissione federale contro il razzismo, si occupa principalmente di promuovere manifestazioni culturali giovanili contro il razzismo in collaborazione con i comitati organizzativi locali sostenuti da giovani e adulti. Klartext funge inoltre da servizio specializzato in campo giovanile, coordina e promuove progetti e fornisce materiale informativo e di lavoro.

Stopp-Rassismus-Kiosk

Juko, Verein für soziale und kulturelle Arbeit

Un chiosco mobile animato da diversi gruppi giovanili si propone di combattere contro la violenza e il razzismo e di fare opera di sensibilizzazione su questo argomento, da un lato, con del materiale visivo, dall'altro, con la presenza del gruppo di gestione, materiale informativo e attività specifiche. Ogni gruppo di gestione può sviluppare attività proprie su temi come il razzismo, la xenofobia, la discriminazione e l'estremismo di destra.

image – evento giovanile contro il razzismo e la violenza

Terre des hommes Svizzera

«Image» è un evento giovanile contro i pregiudizi, il razzismo e la violenza a Basilea. Il progetto è organizzato e realizzato dai giovani per i giovani a nome di Terre des hommes Svizzera. Quest'organizzazione umanitaria segue e sostiene il lavoro dei giovani sia da un punto di vista finanziario che logistico. L'evento comprende concerti, spettacoli di danza e teatro, proiezioni di film e video, ma anche cabaret e contributi scritti.

disCRIME: Jugendkultur Michelsamt

Contro il razzismo – in favore della tolleranza e del rispetto

disCRIME

disCRIME nasce come progetto culturale giovanile contro il razzismo e la violenza, per una maggiore tolleranza e un maggior rispetto verso gli altri e per il rispetto dei diritti umani. È sostenuto da istituti regionali (operatori sociali comunali, scuole, chiese regionali, associazioni e autorità) e dal progetto Klartext (v. sopra). Sostenuti dagli adulti e suddivisi in diversi gruppi di progetto (teatro, fotografia, danza, manifesti, musica ecc.), i giovani (svizzeri e stranieri) dei comuni del Michelsamt elaborano il tema sulla base delle loro esperienze personali e dei dibattiti tematici svolti.

Giornata internazionale contro il razzismo

Forum «Tous différents – Tous égaux»

Per la 10ª edizione della sua campagna di sensibilizzazione, svoltasi il 21 marzo 2005 in concomitanza con la Giornata internazionale contro il razzismo, il forum «Tous différents – Tous égaux» ha proposto un programma d'animazione – volto a sensibilizzare la popolazione neocastellana sul tema del razzismo – particolarmente ricco ed esteso a numerosi comuni. Una pubblicazione, che traccia un bilancio di 10 anni di lotta al razzismo nel Cantone di Neuchâtel, sostiene il lavoro di sensibilizzazione permettendo ad altri comuni e cantoni di trarre profitto da questa esperienza unica in Svizzera.

Agire contro il razzismo

DVD con documentario e informazioni

Il **documentario** didattico, rivolto ad un largo pubblico, presenta le molteplici esperienze raccolte nell'ambito dei progetti sostenuti dal «Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo» e vuole essere un incentivo e un supporto per lo sviluppo e la realizzazione di progetti contro il razzismo.

Il capitolo «Applicazioni e concretizzazioni» è illustrato da sequenze di dieci minuti ciascuna con esempi di progetti realizzati nel mondo del lavoro, in ambito sociale e scolastico, il capitolo «Campi d'intervento» da sequenze di tre minuti tratte da manifestazioni, film e supporti didattici.

La **documentazione** è completata da indicazioni dettagliate sui progetti sostenuti dal «Fondo progetti per i diritti umani e l'antirazzismo» e dalle seguenti pubblicazioni in formato pdf del Servizio per la lotta al razzismo.

Pubblicazioni

- Agents de la fonction publique aux prises avec la diversité culturelle: Quelle formation en matière de prévention des discriminations? (in francese)
- Il mondo del lavoro senza discriminazioni – Provvedimenti contro la discriminazione razziale sul posto di lavoro
- L'animazione socio-culturale in campo giovanile: situazione attuale e prospettive delle attività con i giovani provenienti dalla migrazione
- Conferenza mondiale dell'ONU contro il razzismo 2001, Durban (Sudafrica), Dichiarazione e programma d'azione (in francese e tedesco)
- Comment capter l'attention des médias? – Conseils pour le travail d'information en matière de lutte contre le racisme et de promotion de l'intégration (in francese e tedesco)

Il sito internet del Servizio per la lotta al razzismo, consultabile all'indirizzo **www.edi.admin.ch/ara**, è costantemente aggiornato.