

# LA MEDIAZIONE SOCIALE DEI CONFLITTI FRA COMUNITÀ DI SINTI E ROM E COMUNITÀ MAGGIORITARIA



Quaderni contro le  
discriminazioni: n.9  
Febbraio 2015



## PREMESSA

La presente dispensa nasce dall'esigenza di affrontare una particolare forma di conflitto, quella che riguarda la relazione fra comunità maggioritaria, quella dei gagè<sup>1</sup>, e le comunità dei sinti e dei rom. Cercheremo di affrontare con gli strumenti della mediazione dei conflitti una relazione da sempre definita problematica perché basata su scarse informazioni e pregiudizi reciproci, difficili da eliminare perché dominata da paure e molteplici stereotipi: la mediazione deve anche tentare di decostruire alcune credenze mantenendo il focus sulle persone o i gruppi coinvolti nel conflitto evitando pericolose generalizzazioni reciproche. Inoltre la mediazione dei conflitti che possono nascere fra comunità "zingare"<sup>2</sup> e gagi viene affidata spesso

---

<sup>1</sup> Gagè, o gagio, è il termine che le comunità rom e sinte utilizzano per indicare "quelli che vivono nelle case", i non rom e non sinti, ossia le persone che appartengono alla comunità maggioritaria.

<sup>2</sup> Ci sono molte diverse teorie sull'etimologia della parola *zingaro*. Nel corso dei secoli il termine, utilizzato genericamente per descrivere comunità molto diverse tra loro, ha assunto una valenza negativa e si è quindi preferito sostituirlo con espressioni ritenute più neutre, in primis *nomade*. Nomade è però un termine fuorviante, dato che le comunità rom e sinte sono in realtà maggioritariamente stanziali. È quindi in corso, da parte delle stesse comunità, un processo di riappropriazione e risemantizzazione del termine *zingaro*.

alla figura dell'operatore che si occupa della gestione dell'area per conto dell'Ente locale. La sovrapposizione dei ruoli, quello dell'operatore pagato dal Comune per le attività gestionali e quello del mediatore (che dovrebbe essere una parte terza, neutra ed esterna alle dinamiche) può aumentare il livello di complessità della mediazione come vedremo in seguito.

I conflitti e gli strumenti per la loro mediazione sono un argomento complesso; in questa dispensa non possiamo quindi che presentare una sintesi, richiamando alcuni approcci teorici che possono essere approfonditi autonomamente.



## IL CONFLITTO

Il conflitto è una situazione relazionale e una forma di comunicazione inefficace, nella quale le persone hanno vissuti emotivi, valori e punti di vista diversi. È uno stato di disagio che può essere intra-personale, cioè all'interno di un individuo con se stesso, o interpersonale (spesso il primo tipo di conflitto è causa del secondo). Il conflitto è un fenomeno complesso e multidimensionale, inerente agli aspetti di pensiero, sentimenti, bisogni ed azioni. Gli scontri tra gli individui si basano proprio sulle differenze di pensiero, azione, reazione e comunicazione: sono queste combinazioni personali a creare le differenze, come illustra l' *holistic model of action* (Roth).

Utilizzando la base teorica di questo modello, possiamo studiare il conflitto partendo *dall'emersione del vissuto personale, le pulsioni e le emozioni in gioco in un approccio che punta alla persona, in quanto essere con i suoi bisogni profondi*. Non si considera solo il contenuto e il tema del conflitto, ma cosa portano in sé i configgenti. Gli studi psico-sociologici degli ultimi decenni ci danno gli strumenti per osservare come si sviluppano e come emergano le pulsioni e i bisogni che spesso creano conflitto.

L'uomo nella sua interiorità, ha la necessità di far emergere i propri bisogni profondi, più o meno consci, più o meno concretizzabili; questi si trovano spesso in contrasto in noi con valori, emozioni e paure che portiamo saldamente dentro.

### **I) DAL CONFLITTO AL CONFRONTO NONVIOLENTO: IL MODELLO DI PAT PATFOORT**

Molti conflitti violenti e guerre accadono in situazioni dove due o più gruppi con differenti retroterra etnici e culturali si trovano a confrontarsi gli uni con gli altri.

Ci sono diversi modi in cui ci si può avvicinare alle differenze. In via generale possiamo fare distinzione fra un modo distruttivo o violento, da una parte, e una soluzione costruttiva o nonviolenta, dall'altra.

### ***Il modo distruttivo di comportarsi con le differenze***

La situazione di partenza – sia per il modo distruttivo che per il modo costruttivo – è la presenza di almeno due diverse posizioni che possono essere dovute a diverse caratteristiche, o comportamenti, o punti di vista. Questa situazione di partenza, in sé, non pone necessariamente un problema. Confrontandosi da due posizioni diverse, le parti possono relazionarsi secondo due modalità opposte:

1) *Modello Maggiore – minore (o modello M – m)*: ciascuna parte cerca di presentare le proprie caratteristiche o comportamenti come migliori rispetto all'altra.

Ognuno cerca di aver ragione, di dominare, di vincere. Ognuno cerca di mettere se stesso in posizione Maggiore, e l'altra persona o gruppo in posizione minore.

Questa dinamica si sviluppa su tre possibili modelli:

#### **- l'escalation della violenza:**

nessuno vuole essere messo in posizione minore; chi si sente in tale posizione si attiverà quindi per porsi in posizione Maggiore, "schiacciando" la controparte. A sua volta, questa, sentendosi spinta in posizione minore, reagirà secondo lo stesso modello, cercando di riportare l'altro in posizione subordinata. Via via che la dinamica si ripete, possono essere messi in atto comportamenti sempre più aggressivi.

#### **- la catena della violenza, cioè la violenza contro una terza parte:**

la persona che si sente messa in posizione minore e non ha mezzi o possibilità di reazione ad escalation, prova a mettersi in posizione Maggiore rispetto ad una terza persona. In questo modo sfogherà la frustrazione del sentirsi in posizione minore, aprendo un altro fronte conflittuale.

Il terzo che è stato messo in posizione minore, reagisce secondo lo stesso modello, cercando di mettersi in posizione maggiore rispetto ad un quarto gruppo o individuo, e così via.

- **l'interiorizzazione della violenza, cioè la violenza contro se stessi:** la persona che si sente messa in posizione minore non ha le risorse per un'escalation o una catena e interiorizza la sua posizione di inferiorità. La frustrazione ed il vissuto negativo dell'essere in posizione minore si riflettono nello sviluppo di atteggiamenti di forte negatività verso se stessi, che possono andare da un vissuto di insicurezza ed inferiorità fino ad arrivare a comportamenti autolesionistici come l'uso droghe alcool o psicofarmaci.

Il modello M-m è alla base della violenza. È la radice della violenza, eppure è così diffuso che le persone spesso hanno l'impressione che sia l'unica soluzione possibile.

2) *il modello dell'Equivalenza:* un modo per uscire da una situazione di partenza con due differenti punti di vista è il modello Equivalenza o modello E.

Il modello dell'equivalenza ci dà la possibilità di esprimere i bisogni profondi e i vissuti emotivi nel rispetto dell'altro, perché sono differenti e personali i bisogni, le emozioni e gli stati d'animo. In questo modello, ognuna delle sue parti si limita ad esprimere i propri bisogni ed i propri vissuti rispetto alla questione che divide, senza giudicare o tentare di creare una gerarchia (di bisogni, di visioni, di emozioni). Così il processo si sviluppa (tramite l'ascolto empatico) senza mettere l'altro in un posizione di inferiorità e senza la presunzione di avere ragione. Il modello E, la nonviolenza, certamente ci permette di uscire dalla posizione minore, di difendere e proteggere noi stessi, ma non a spese altrui, non contro qualcuno, come è nel caso del modello M-m.

## **II) ELEMENTI CHE COSTITUISCONO IL CONFLITTO:**

Nel conflitto, ciò che è immediatamente visibile è il comportamento; anzi, molto spesso sono i comportamenti aggressivi che definiscono la stessa esistenza di un conflitto. In realtà, gli elementi che entrano in gioco nelle dinamiche conflittuali sono molteplici e profondi e i comportamenti ne sono l'espressione visibile. In questo senso i comportamenti sono la punta dell'iceberg, sotto a cui stanno i bisogni, le emozioni e i pensieri.

### ***Bisogni***

I bisogni sono definibili come la distanza che separa la posizione in cui sono dalla situazione per me ottimale; ogni persona è guidata da bisogni, sono i bisogni a creare l'energia per agire e questa energia assume spesso una connotazione emotiva. I bisogni sono però la componente più profonda dell'agire, se non vengono esplicitati sono invisibili alle altre persone e succede molto frequentemente che non siano chiari neppure a chi agisce.

### ***Emozioni***

L'emozione, la cui radice latina è "e-movere", muovere da, è una forma di energia che si muove nella psiche e nel corpo, determinando reazioni che possono essere comprese dal nostro interlocutore, almeno per quanto riguarda alcune emozioni, dette primarie o fondamentali. Queste (gioia, rabbia, tristezza, paura, disgusto, stupore) sono riscontrabili in qualunque popolazione, al di là delle diverse culture ed uniscono gli esseri umani di diversa età, lingua, cultura, etnia e religione, perché determinano ovunque reazioni analoghe.

Le emozioni sono la reazione fisiologica che il nostro organismo sviluppa di fronte ad un bisogno; sono l'energia con cui l'organismo si prepara a spingersi dalla situazione attuale a quella ottimale. Quindi, se per il nostro interlocutore (e a volte per noi stessi) i bisogni possono essere oscuri, le nostre emozioni sono spesso evidenti e palesi.

### ***Pensieri***

L'emozione è un messaggio fisiologico, immediato che attiva l'organismo per l'azione; viene però mediato dal cervello, che lo raccoglie e lo

interpreta tramite il pensiero, per dargli un significato, in maniera consapevole o inconsapevole. Il pensiero è il prodotto del nostro bagaglio di esperienze, credenze, aspettative da cui dipende il nostro modo di vedere noi stessi, gli altri e il mondo. I pensieri non sono di per sé giusti o sbagliati, ma possono essere congruenti o incongruenti, funzionali o non funzionali rispetto alla situazione in cui la persona si trova.

### ***Comportamenti***

Gli elementi profondi del conflitto sono tradotti in comportamenti. In sintesi le cose che accadono dentro sono manifestate attraverso i gesti, gli sguardi, le parole e le azioni. Chiamiamo l'espressione di tali comportamenti 'comunicazione'.

Comunicare è un fenomeno sociale non solo perché ci mette in relazione con le altre persone, ma anche perché impariamo a comunicare attraverso la relazione con gli altri (in primis, le figure "genitoriali" o educative in senso lato). Questo vuol dire che il nostro modo di comunicare è influenzato dagli ambienti con cui siamo entrati ed entriamo in contatto.

Ogni percorso di mediazione non può prescindere dall'analisi di queste componenti. Chi si avvicina alle parti configgenti nota che ciò che esse descriveranno come causa scatenante e fulcro del conflitto, sono i comportamenti dell'altro. Chi media deve sapere però che dietro ai comportamenti ci sono dei pensieri (visioni di sé, dell'altro e del mondo), a loro volta guidate da emozioni che sono l'espressione di bisogni. Il **riconoscimento e l'espressione dei bisogni** che stanno alla base dei nostri comportamenti è il punto centrale del percorso di mediazione, perché è tramite il riconoscimento e la comprensione dei bisogni reciproci, sospendendo il giudizio, che le parti configgenti possono disinnescare la dinamica di escalation.

## **III) LA MEDIAZIONE**

### ***Fasi della mediazione***

Quando una persona, o un gruppo, si rivolge al mediatore o alla mediatrice, innanzitutto la si accoglie totalmente dedicandole uno spa-

zio e un tempo necessari al racconto della situazione che sta vivendo. In questa prima fase si verifica se l'aiuto che può offrire il servizio di mediazione è opportuno o se piuttosto sia più utile un accompagnamento verso altri servizi (es. servizi sociali, consultorio, enti pubblici o organizzazioni del privato sociale) che possano rispondere in maniera più adeguata al bisogno emerso.

Inoltre si deve studiare l'analisi di fattibilità: se l'individuo ha dei limiti all'accesso del servizio, nel caso in cui abbia problemi di droga o alcol o psichici, allora non si può attivare il processo di mediazione.

Una volta riscontrata la possibilità di accogliere la richiesta portata dal confliggente, si attiva il percorso.

Il percorso di mediazione si articola in:

- incontri individuali di accoglienza e ascolto con le parti coinvolte nel conflitto,
- incontri di mediazione.

### ***L'accoglienza e l'ascolto***

Quando una persona inizia il percorso, i mediatori cercano di metterla a proprio agio, dedicandole un tempo e uno spazio di ascolto per la narrazione del conflitto che sta vivendo.

Solitamente giunge in mediazione la persona che sta soffrendo di più all'interno della situazione conflittuale e che decide di chiedere aiuto: è spesso la più disponibile, con maggiori motivazioni e bisogno di comunicare. La mediatrice o il mediatore ascolta empaticamente la persona, utilizzando varie tecniche come la riformulazione per restituirle il vissuto emotivo e per aiutarla a fare chiarezza sulla situazione che sta vivendo.

Ad una prima fase di ascolto senza interventi (circa 15 minuti) segue una breve sintesi del mediatore o della mediatrice di ciò che è stato comunicato utilizzando le parole chiave usate dall'interlocutore, le sue frasi e i suoi termini, per non usare una "mappa" a lui estranea e per farsi sentire più vicini, senza giudizio e tralasciando generalizzazioni e preconcetti. Il rimando emotivo risulta fondamentale nel processo colloquiale: chi media restituisce le emozioni che passano nella comu-

nicazione e si inizia a focalizzare l'attenzione sulla persona, sui bisogni profondi, sul proprio vissuto, uscendo dalla dimensione superficiale del conflitto e facendo i conti con se stesso; il rimando avviene sempre senza giudizi o interpretazioni (ex "la sento delusa", "mi sembra di sentirla arrabbiata per questa situazione").

In questo incontro qualora si presentino diverse generalizzazioni che sottolineano l'aspetto giudicante del conflitto ("tutti i rom"... "fanno sempre così", "ogni volta si comportano così") la mediatrice o il mediatore può intervenire con domande che mirano a passare dalla generalizzazione alla specificazione, anche chiedendo esempi che possano concretizzare una realtà meno generalizzante.

Il mediatore o la mediatrice utilizza queste tecniche e modalità comunicative con l'obiettivo di spostare l'attenzione e l'importanza del dialogo dalla superficie del conflitto e del giudizio al far parlare la persona di sé, della propria rappresentazione del mondo, delle "mappe mentali" appunto, dei bisogni profondi che fanno scaturire il disagio, la situazione di tensione e quindi il conflitto.

Al termine dell'incontro la mediatrice o il mediatore fa un'ultima sintesi, più corposa e completa della precedente, puntando sui bisogni espressi; a questo punto si può anche spiegare al cliente cos'è la mediazione e la sua funzione facilitante nella comunicazione.

A seconda delle persone e delle situazioni incontrate possono essere necessari più di un ascolto. Successivamente, se la persona è d'accordo, chi media contatta l'altra parte coinvolta nel conflitto, per invitarla a colloquio, chiarendo come si abbia piacere di ascoltare il suo punto di vista, la visione e la storia raccontata, le proprie insoddisfazioni, i disagi vissuti nelle controversie. È importante sottolineare in questa fase che chi media non è schierato ma neutrale, non è uno psicologo ma un'opportunità per facilitare la comunicazione, uno spazio di ascolto e comprensione. Se la persona accetta liberamente di venire, le si offre un'analoga possibilità di essere accolta ed ascoltata nel racconto della sua versione del conflitto.

Dopo aver sentito in due momenti diversi le parti in conflitto, qualora en-

trambe abbiamo dato la loro disponibilità a proseguire nel percorso, si arriva all'incontro del Tavolo di Mediazione, con la presenza di tre mediatori. Non tutte le situazioni conflittuali arrivano ad un incontro di mediazione: spesso i confliggenti, dopo essere stati ascoltati ed aver fatto luce sulla situazione, sono in grado di attivare proprie risorse per gestire positivamente il conflitto. Inoltre alcune persone che si rivolgono al mediatore o alla mediatrice non sono disponibili ad incontrare la controparte: questo può succedere quando una persona è spaventata, quando non ha l'interesse a recuperare la relazione, quando sta vivendo una situazione di forte disagio personale. Anche in questo caso lo strumento dell'ascolto può aiutare la persona a cambiare la propria rappresentazione del conflitto che sta vivendo e quindi la sua disposizione ad affrontarlo. Può accadere che le persone non siano, in alcuni casi, ancora pronte per incontrarsi. In queste situazioni è possibile sviluppare un'attività di mediazione indiretta (tecnica della navetta) finalizzata a preparare un possibile futuro incontro o finalizzata a gestire a distanza la situazione problematica.

#### **IV) LA MEDIAZIONE CON LE COMUNITÀ SINTE E ROM**

##### ***Il ruolo***

Come affermato in premessa, spesso la mediazione dei conflitti che coinvolgono le comunità sinte e rom viene affidata alla figura dell'operatore che si occupa della gestione delle aree per conto del Comune. Questo comporta alcune difficoltà rispetto al suo ruolo, che influiscono sulla capacità di mediare nei molteplici tipi di conflitto. Molteplici perché ne possiamo prevedere almeno tre: il conflitto tra famiglie rom o sinte all'interno di un campo; il conflitto tra comunità rom o sinte e comunità gagé; il conflitto fra la comunità e l'ente locale. Tutte e tre le situazioni pongono problemi di ruolo all'operatore chiamato a mediare, perché:

- è solitamente gagé, quindi nei conflitti tra rom o sinte può essere visto come troppo esterno: chi media, proprio per il ruolo che ricopre, deve essere esterno al conflitto; ma una persona esterna alle comu-

nità può essere vista come incapace di comprendere e quindi non autorevole;

- essendo gagé, può essere percepito come non completamente neutro nei conflitti tra rom o sinti e la comunità maggioritaria (composta anch'essa da gagé); le relazioni tra queste comunità sono state caratterizzate da incomprensioni e diffidenza reciproche, tanto che anche l'operatrice o l'operatore con lunghissima esperienza può comunque essere visto dalle comunità come un gagio, rappresentante degli interessi della comunità maggioritaria;
- infine, è una persona assunta e stipendiata dal Comune, o da un terzo soggetto che ne gestisce i servizi, quindi ha un ruolo particolarmente difficile nei conflitti tra comunità ed ente locale; l'ente potrebbe avere nei suoi confronti una visione ambigua, aspettandosi che sia contemporaneamente mediatore e rappresentante dei propri interessi istituzionali.

L'attività di mediazione richiesta all'operatore risulta quindi particolarmente delicata ed è necessario avere chiari alcuni principi che possono orientare l'operatore nello svolgimento del suo lavoro:

1) l'operatore non è responsabile del buon esito della mediazione ma solo del processo. In particolare nella relazione fra le comunità sinte e rom e pubbliche amministrazioni, è molto importante il lavoro di informazione e di "accompagnamento" delle comunità, dare cioè a sinti e rom gli strumenti informativi per poter gestire in modo costruttivo il conflitto;

2) avere presenti non solo gli aspetti di criticità ma anche le risorse a disposizione sia della comunità che dell'Ente;

3) non cedere alla richiesta, spesso implicita, da parte dei committenti di agire una soluzione prestabilita al conflitto accettando deleghe improprie e rinunciando alla possibilità di darsi il tempo per costruire relazioni utili alla gestione del conflitto.

È molto utile in queste situazioni costruire una rete di supporto con altri professionisti che possano supportare il percorso di mediazione, magari da una posizione più esterna.

## ELEMENTI DI SPECIFICITÀ CULTURALE

Gli elementi che costituiscono il conflitto e le modalità di gestirlo descritte in queste pagine sono universali ed applicabili ad ogni situazione. È però da sottolineare come diverse comunità e diverse culture hanno da sempre sviluppato delle proprie forme di espressione, contenimento o risoluzione dei conflitti. È quindi sempre molto importante riconoscerle e tenerle ben presenti, portandole nella “borsa degli attrezzi” che ci possono aiutare a comprendere e mediare un conflitto specifico.

**La famiglia:** è il cardine centrale delle comunità sinte e rom. È l’unità costitutiva e la struttura di riferimento primaria per i singoli. Per questo motivo, un conflitto che nasce all’interno delle comunità rom o sinte tra due persone di due nuclei separati tenderà sempre e comunque a coinvolgere entrambe le famiglie. Nel leggere il conflitto e nel pianificare strategie di mediazione è quindi sempre necessario tenere presente il contesto familiare esteso, in modo da coinvolgere tutti gli attori che nel conflitto hanno avuto un ruolo, anche indiretto.

**La rilevanza del genere:** nonostante alcuni cambiamenti in atto, nella maggior parte delle comunità rom e sinte, i ruoli dell’uomo e della donna sono ancora piuttosto rigidi e definiti dalla tradizione. Così, in generale, i conflitti fra uomini vengono gestiti dagli uomini ed i conflitti tra donne vengono gestiti dalle donne, con le modalità e le tempistiche previste dal ruolo femminile. Nel caso in cui, però, un conflitto tra donne dovesse persistere, è possibile un processo di escalation, che porti al coinvolgimento dei mariti, che diventano a loro volta parti del conflitto, con le modalità e le tempistiche previste dal ruolo maschile.

**La fisicità:** un elemento importante da considerare è l’uso del corpo, il confronto fisico nel caso si verificano conflitti molto accesi. Mentre nella nostra cultura, infatti, il “passare alle mani” costituisce spesso il punto di non ritorno nel conflitto, oltre al quale non è più possibile alcuna mediazione, fra sinti e rom lo scontro fisico può rappresentare una forma di superamento del conflitto. In questo caso la fisicità deve però essere strettamente ritualizzata e contestualizzata: i configgenti vengono portati da uno o più anziani in un luogo isolato e possono

scambiarsi qualche colpo, dopo i quali vengono immediatamente fermati. Non si tratta di una lotta per la sopraffazione, ma di una forma di violenza codificata per sancire, se non una risoluzione, quantomeno una tregua temporanea all'interno di un conflitto. È uno strumento di gestione della conflittualità utilizzato solamente da adulti, sia uomini che donne, che non viene assolutamente incoraggiato tra bambini.

**Il ruolo degli anziani:** le comunità rom e sinte hanno da sempre avuto all'interno dei mediatori: si tratta degli anziani o di figure autorevoli interne alle comunità che tuttora sono legittimati ad intervenire in considerazione di una saggezza conquistata in anni di esperienza. Sono le parti stesse del conflitto ad attivare questo metodo di mediazione: ciascuna delle parti si rivolge ad un anziano che ritiene particolarmente saggio e degno di rispetto. Di solito non si tratta di una persona all'interno della propria cerchia familiare, ma la si cerca tra le conoscenze del proprio nucleo, abbastanza lontana, in termini relazionali, da non essere direttamente coinvolta nel conflitto. Le parti si recano ognuna dall'anziano che hanno scelto, si fidano e chiedono consiglio. I due anziani, successivamente, si possono incontrare per confrontarsi e proporre delle strategie di risoluzione del conflitto.

**Lo spostamento:** tradizionalmente, lo stile di vita itinerante, permetteva di allontanarsi da una famiglia con cui si viveva un conflitto che appariva non sanabile. Lo spostamento diventava quindi lo strumento fondamentale, quello ultimo e definitivo, nella gestione dei conflitti. Le normative che negli anni hanno ristretto la possibilità di vivere in maniera itinerante, hanno privato le comunità di questa forma tradizionale di risoluzione del conflitto. Tuttora però sono possibili forme di allontanamento temporaneo da un campo per permettere alle famiglie che restano di mediare e superare il conflitto.

Come accennato, questi elementi di specificità non vogliono sostituire gli strumenti descritti in precedenza per la gestione dei conflitti, ma possono aiutare l'operatore o l'operatrice a comprendere meglio le dinamiche conflittuali e ad arricchire la dotazione di strumenti che possono utilizzare per intervenire.





## **PER SAPERNE DI PIÙ:**

### **La Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea**

*[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf)*

### **I dieci principi di base comuni dell'Unione europea per l'integrazione dei rom**

*[http://www.europafacile.net/Formulari/POLITICHE/PoliticheSociali/ROM/romavademecum10\\_it.pdf](http://www.europafacile.net/Formulari/POLITICHE/PoliticheSociali/ROM/romavademecum10_it.pdf)*

### **La pagina della Commissione europea sul contrasto alle discriminazioni verso rom e sinti**

*[http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/roma/index_it.htm)*

### **Strategia nazionale rom e sinti**

*<http://www.unar.it/unar/portal/?p=1923>*



*Questo opuscolo è uno dei prodotti del progetto Roma MATRIX, progetto transnazionale per il contrasto alle discriminazioni verso rom e sinti, co-finanziato dalla Commissione Europea nel quadro del Programma "Diritti Fondamentali e Cittadinanza".  
Per informazioni: [www.romamatrix.eu](http://www.romamatrix.eu)*

*Questo opuscolo è stato prodotto dalla Regione Emilia-Romagna, Assessorato alle Politiche di welfare e Politiche abitative, Servizio Politiche per l'Accoglienza e l'Integrazione sociale*

**Quaderni contro le discriminazioni: n.9  
Febbraio 2015**

**PER INFO:** [www.regione.emilia-romagna.it/antidiscriminazioni](http://www.regione.emilia-romagna.it/antidiscriminazioni)

A cura di Ivana Danisi, Paola Santoro, Miles Gualdi,  
Simonetta Malinverno, Viviana Bussadori  
e Anna Paola Sanfelici

