



Donne rom fra tradizione ed emancipazione

Parlare dell'*altro* è sempre difficile, soprattutto quando c'è un concreto rischio di banalizzazioni e stereotipi. Per questo, parlare delle donne rom – che appartengono a un gruppo che è *altro per eccellenza*, straniero in ogni paese – è un compito che va portato avanti con cautela. Tanto più perché la classica prospettiva emancipazionista potrebbe risultare fallimentare nel comprendere fenomeni in cui razza, genere e classe sono strettamente interconnessi.

Chi sono, dunque, queste donne rom? C'è del fermento femminista fra di loro? E se sì, in cosa consiste?

Prima di tutto è necessario specificare una cosa: parlare di donne rom ha senso finché si tiene presente che le comunità in Europa e nel mondo sono tante e spesso diverse fra di loro, con tradizioni che subiscono variazioni da gruppo a gruppo, anche per via di coordinate esterne.

Quello che sappiamo, in generale, delle donne rom deriva più che altro dai giornali, dai racconti e dal nostro immaginario comune. Sono di volta in volta zingare che rubano o che ammaliano (come Esmeralda), che fanno l'elemosina portando con sé i propri figli, necessariamente sottomesse alla cultura patriarcale della loro comunità, portano ampie gonne dai

colori sgargianti e capelli lunghi, spesso raccolti in una coda.

E sì, sono discriminate per ben tre volte: in quanto donne, in quanto straniere e in quanto rom. Ma, sebbene in molte rivendichino con orgoglio la propria cultura di appartenenza e la volontà di non abbandonarla, ci sono segnali di qualcosa che sta cambiando, soprattutto fra le più giovani.

L'idea che si sta diffondendo è che, in fondo, si possa scegliere di 'andare avanti' senza per questo rinunciare alla propria identità rom. Questo significa combattere quegli elementi maschilisti e patriarcali della propria comunità senza rinunciare alla propria tradizione culturale, linguistica e sociale *in toto*. È questo il loro cambiamento.

All'interno di alcune comunità rom, infatti, vigono delle 'regole' che limitano la libertà di scelta di queste donne: i matrimoni precoci sono l'esempio più lampante, sebbene non identico in tutte le comunità in Europa. È per questo che una parte della lotta delle donne rom si incentra proprio su questo argomento: "Terni bori" vuol dire "giovane sposa" ed è il nome con cui è stato lanciato il sito (<http://www.ternibori.org/en/>) del progetto europeo "Marry When You Are Ready". Lo scopo? Porre fine ai matrimoni precoci delle minori rom, imparare a considerarli come una forma di violenza contro le donne, che incide dal punto di vista psicologico, sociale e culturale. Da qui, secondo le donne rom che portano avanti il progetto, bisogna ripartire per dare vita ad un'autodeterminazione femminile, in cui le donne non vengono salvate dall'esterno da un *deus ex machina*, ma imparano ad autodeterminarsi. Un progetto che assume una prospettiva europea e internazionale e che conta associazioni partner nei Balcani (Croazia, Serbia, Macedonia, Bosnia Erzegovina), in Bulgaria, in Italia e in Austria. E che parte, necessariamente, dalla scelta delle donne sul proprio corpo.



A questa prospettiva internazionale si rifà anche l'International Roma Women Congress (<http://dromkotar.org/congress/>), che quest'anno è giunto alla sua seconda edizione e che si è tenuto a Barcellona il 23 e il 24 marzo. Sono donne rom che parlano ad altre donne rom, parlano di sé stesse e dei propri problemi, che spesso sono simili anche da un Paese all'altro per via delle condizioni di discriminazione cui sono soggette. In questo caso lo scopo non è una singola battaglia, ma è in generale la riabilitazione dell'immagine delle rom in senso positivo e la lotta alle disuguaglianze di genere e alla violenza contro le donne. L'approccio è stato orizzontale e partecipativo: oltre agli incontri accademici, si è avuto modo di discutere insieme, partendo dalle esperienze comuni.

E poi c'è "Barabal" (<http://barabal.eu/>), che significa "uguaglianza". È anch'esso un progetto europeo, che vuole aiutare le rom d'Europa attraverso un adeguato accesso all'istruzione. Si calcola, infatti, che mediamente una donna rom sia meno istruita di un uomo rom: in Italia nel 2014 il 23% di donne rom ha dichiarato di non saper né leggere né scrivere a fronte di un 12% maschile. Questo anche perché nelle comunità rom si tende a insegnare alle bambine il "mestiere della casa" e a prepararle ad essere madri e mogli perfette.

In Italia rappresentante di questo cambiamento che vuole combattere la tripla discriminazione cui sono soggette le rom è il Rowni-Roma Women Network Italy (<https://sites.google.com/site/rowniromawomennetworkitaly/home>). Una rete che come primo compito ha proprio quello di unire tutte quelle donne, appartenenti a questa minoranza, che si sentono discriminate. E da questa rete partire per promuovere l'autodeterminazione, l'autoimprenditorialità, la fiducia in sé stesse.

Gli elementi che tutte queste realtà portano avanti sono tanti: libera scelta del proprio corpo e libera rivendicazione delle proprie tradizioni rom sono le più evidenti e importanti. Ma dietro c'è molto altro, che si sovrappone e si interseca: la scuola e la possibilità di un'istruzione, la battaglia alla violenza sulle donne, l'incentivazione a usare saperi tradizionali in modo innovativo, lo "scoperchiamento" di discriminazioni di genere e lo sviluppo della consapevolezza della propria condizione. Con un ribaltamento di quest'ultima: essere donne rom è un valore aggiunto, che va potenziato – non eliminato.

Foto di Andrea Zennaro (Roma, 2017)





ITALIA – Un milione di euro al progetto “DJ – Diversity on the job”: 246 i tirocini di Arcilesbica Mediterranea per fermare la discriminazione

Si è concluso il 20 gennaio il progetto di inserimento lavorativo di soggetti discriminati e svantaggiati realizzato dall'Associazione Arcilesbica Mediterranea e dal Consorzio Meridia (capofila) nell'ambito di “DJ – Diversity on the Job” finanziato complessivamente con più di un milione di euro dal Fondo Sociale Europeo PON Governance e Azioni di Sistema 2007-2013, Obiettivo Convergenza, Asse A “Adattabilità”, Asse B “Occupabilità”, Asse D “Pari opportunità e non discriminazione”. Il Programma sperimentale nazionale è stato promosso dal Dipartimento Pari Opportunità – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) e realizzato nelle regioni Campania, Sicilia, Calabria e Puglia.

A livello nazionale l'iniziativa, attuata da **Italia Lavoro**, è nata dall'esigenza di promuovere e assicurare parità di accesso ai diritti sostenendo lo sviluppo di opportunità di occupazione e d'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e a forte rischio di discriminazione nell'accesso al lavoro, come le persone discriminate per il loro orientamento sessuale e identità di genere e le comunità Rom, Sinti e Caminanti.

La definizione del target delle azioni progettuali è derivata dall'evidenza che, come emerge dai dati statistici Istat e Unar, tali soggetti subiscono maggiori discriminazioni e sono spesso esclusi dal mercato del lavoro. Per queste categorie di persone nell'ambito

dell'attività svolta dal Consiglio d'Europa (COE) sono state promosse azioni tese a realizzare il rispetto e il pieno godimento dei diritti umani.

L'intervento ha avuto come principali obiettivi quelli di stimolare capacity building nei confronti dell'associazionismo non economico e di empowerment nei confronti dei target a forte rischio di esclusione sociale. L'iniziativa è stata finalizzata, infatti, alla creazione di reti territoriali integrate di supporto all'inclusione socio lavorativa rivolte a soggetti vittima di discriminazione e marginalizzazione sociale e lavorativa attraverso il coinvolgimento di associazioni e stakeholder localizzati nelle 4 Regioni Convergenza.

Il progetto pilota, promosso dal Dipartimento Pari Opportunità – Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR) e attuato da Italia Lavoro, ha promosso inoltre misure sperimentali di politica attiva del lavoro in una logica di empowerment per i target individuati, finalizzate alla formazione e qualificazione delle competenze e all'integrazione socio-lavorativa, attraverso l'erogazione di servizi di orientamento e coaching e la realizzazione di

tirocini della durata di tre mesi.

Sono stati complessivamente 246 i tirocini attivati, di cui 60 in Puglia dove tra gli enti promotori finanziati vi è stata l'Associazione Arcilesbica Mediterranea e il Consorzio Meridia che hanno attivato due tirocini nel comune di Bari.

I tirocinanti sono stati impegnati in uno stage di 3 mesi per cui hanno ricevuto una indennità di frequenza di 550,00 Euro. Dei due tirocini attivati uno è proseguito con la stipula di un contratto di apprendistato presso la struttura ospitante. Le aziende coinvolte sono state due esercizi commerciali della città di Bari.

Le attività a favore dei destinatari, previste nell'ambito dei percorsi di politica attiva, sono state di accoglienza e presa in carico, orientamento al lavoro, tirocinio e tutoring.

La presidente dell'Associazione Arcilesbica Mediterranea, Antonella Favia, ha commentato la conclusione delle attività progettuali dichiarando "il progetto Diversity on the Job ci ha permesso di raggiungere risultati importanti, non soltanto mediante l'avvio di due percorsi di inclusione lavorativa per soggetti a rischio di discriminazione – di cui uno attualmente prosegue con la stipula di un contratto di lavoro – ma, soprattutto, ci ha offerto l'opportunità di avviare iniziative di sensibilizzazione e confronto sul tema attraverso la costruzione di reti territoriali con altri stakeholder e la divulgazione informativa dell'iniziativa ed in particolar modo delle sue finalità ed obiettivi. L'auspicio è che tale esperienza possa configurarsi come primo step di future e più consolidate collaborazioni con il territorio volte a garantire il pieno rispetto dei diritti, a partire da quello al lavoro, per tutt*".