

PRIMO GIORNO: SENSIBILIZZAZIONE ALLA DIVERSITÀ

1.1 PRESENTAZIONE DEL CURRICULUM FORMATIVO

L'introduzione al curriculum formativo consisterà in una breve presentazione del partner ospitante, ENAIP Veneto, delle strutture dove si svolgerà la formazione, delle ulteriori attività sociali previste per l'intera settimana e altre rilevanti informazioni logistiche. Successivamente verranno introdotti il progetto MIGRAID e tutti i membri della partnership. Sarà, quindi, data particolare enfasi al tipo di contributo che il progetto vuole dare al ruolo delle PMI come facilitatori dell'integrazione economica dei migranti nel mercato del lavoro, e alle modalità di gestione efficiente della diversità (etnica) nei luoghi di lavoro in particolare, appunto, nelle PMI.

1.1.1 ATTIVITÀ INTRODUTTIVE PER LA SENSIBILIZZAZIONE ALLA DIVERSITÀ ETNICA

Per iniziare la giornata conoscendosi, verrà organizzata una breve attività di ice-breaking. Quest'attività consisterà nell'identificare alcune delle somiglianze e delle differenze che caratterizzano i partecipanti alla settimana di formazione. In particolare, l'attività si concentrerà sull'identificazione delle differenze etniche e culturali sul luogo di lavoro (cultura organizzativa) e le situazioni quotidiane (cultura popolare) dei partecipanti (uomini e donne), provenienti da diversi Paesi (nel caso di Migraid, Cipro, Danimarca, Francia, Grecia e Italia) e da diversi settori lavorativi (mondo accademico, PMI, sindacati, associazioni civili, ecc.). I 40 partecipanti saranno, perciò, divisi in piccoli gruppi di 8-10 persone, a cui verrà consegnato un grande foglio e un pennarello. Il formatore assegnerà un tema generale a tutti i team (es. approccio alle scadenze, organizzazione delle scrivanie, pause caffè, lavoro in team, stile di leadership, espressioni di condoglianze, hobby, ecc); gli argomenti potranno essere collegati alla cultura organizzativa ma potranno anche riferirsi alle differenze o alle similitudini "culturali", di vita quotidiana, che esistono tra persone provenienti da diversi Paesi: l'unico limite è il tempo e l'immaginazione del formatore. I partecipanti avranno solo qualche minuto per esprimere e scrivere sia le somiglianze che le differenze tra loro per ogni specifico tema. Il team che riuscirà a elencare (e spiegare al termine dell'attività) il maggior numero di somiglianze e differenze riceverà un premio simbolico (una USB da uno dei partner di MIGRAID oppure una doppia porzione di dessert in pausa pranzo, per esempio). Al termine dell'attività, prima di descrivere e spiegare i risultati di ogni team, ai partecipanti verrà dato qualche minuto per presentarsi (in modo informale).

Lo scopo di quest'attività è di sottolineare le somiglianze e le particolarità di ogni gruppo nazionale e sostanzialmente di ogni persona all'interno e all'esterno del luogo di lavoro, ed aumentare la sensibilizzazione della concezione della diversità non solo come concetto teorico ma anche come condizione quotidiana e multidimensionale che può essere sperimentata nei modi più diversi. Inoltre, questa attività sarà particolarmente utile perché i partecipanti si presentino in un modo divertente ed informale così che possano sentirsi più a loro agio ad interagire e lavorare insieme per tutta la settimana.

1.1.2 PRESENTAZIONE FORMALE DEI PARTECIPANTI

Quaranta partecipanti non sono pochi per questo genere di formazione, tuttavia, è importante che ogni partecipante abbia l'opportunità di presentare al resto del gruppo se stesso/a, il Paese da dove proviene, l'organizzazione per cui lavora e il proprio ruolo professionale. Altre informazioni importanti che i partecipanti dovrebbero essere incoraggiati a dare saranno: una breve descrizione delle motivazioni personali che l'hanno spinto/a a partecipare alla formazione e le principali problematiche legate alla diversità riscontrate nel proprio luogo di lavoro.

1.2 PRESENTAZIONE DEL PRIMO GIORNO DI ATTIVITÀ E RISULTATI PREVISTI

Inizialmente saranno presentati la programmazione, i metodi di insegnamento e apprendimento utilizzati (formazione faccia a faccia, apprendimento collaborativo, simulazioni di gioco ecc.) e i contenuti principali del programma di studio così che i partecipanti possano organizzare la loro settimana. Allo stesso modo, verranno fornite le principali informazioni per il progetto di gestione della diversità che i partecipanti dovranno sviluppare durante la settimana formativa, in modo che possano iniziare a pensare alla proposta che vorranno presentare. Durante questa prima giornata, i partecipanti conosceranno meglio il **Progetto Erasmus+ MIGRAID**, attraverso il quale è stata concepita, elaborata e attuata questa formazione. I formatori condivideranno con i partecipanti i risultati ottenuti dalla ricerca empirica sull'integrazione dei migranti e la diversità etnica nelle PMI coordinata dall'Istituto del lavoro di Cipro (INEK-PEO). Subito dopo i partecipanti studieranno da un lato, i concetti principali degli Studi sulle Migrazioni e dall'altro, i fondamenti degli Studi sulla Diversità Etnica e Culturale. Una chiara e condivisa comprensione di termini quali, ad esempio, migrante, integrazione, discriminazione, etnicità e diversità, sarà fondamentale per comprendere questo fenomeno sociale e i differenti modi in cui la diversità sul luogo di lavoro può essere gestita positivamente. I partecipanti comprenderanno maggiormente l'attuale condizione di diversità del continente europeo e, in particolare, nei cinque Paesi partecipanti al progetto **MIGRAID**. In questo modo, essi potranno capire più a fondo alcune delle principali caratteristiche dei flussi migratori che si sono succeduti negli ultimi anni e i diversi "modelli" secondo cui ogni governo nazionale ha cercato di regolamentarli. Infine, al termine della giornata, i partecipanti svolgeranno delle attività con lo scopo di promuovere la sensibilizzazione alla diversità culturale e sviluppare atteggiamenti empatici nei confronti delle esperienze dei migranti.

I risultati di apprendimento previsti per il primo giorno sono: 1. Miglior comprensione dei contenuti del progetto MIGRAID e dell'importanza di promuovere la sensibilizzazione e il rispetto per la diversità; 2. Incremento della curiosità, dello spirito di collaborazione e del lavoro di squadra tra i partecipanti del corso; 3. Maggiore sviluppo di una mentalità analitica nei confronti delle problematiche legate alla diversità; 4. Rafforzamento delle competenze interculturali e sociali quali dialogo, apertura, accettazione, pazienza e tolleranza verso gli altri.

1.3 IL PROGETTO MIGRAID (PRECEDENTI ESPERIENZE DI IMMIGRAZIONE E FORMAZIONE ALLA GESTIONE DELLA DIVERSITÀ)

Questo curriculum formativo è nato come parte fondamentale del progetto Erasmus+ MIGRAID "Educare le parti sociali alla diversità etnica nelle piccole e medie imprese". La durata del progetto, iniziato il 1 Ottobre 2016, è di trentaquattro (34) mesi. A livello tematico, il progetto si concentra sull'integrazione dei migranti che lavorano nelle Piccole e Medie Imprese (PMI) e sulla gestione della diversità etnica nel luogo di lavoro. Oltre al programma di formazione, il progetto attua una serie di attività tra cui lo svolgimento di una ricerca empirica nei cinque Paesi partecipanti, la produzione di materiale formativo, guide e altri strumenti di sensibilizzazione, l'attuazione di workshop e seminari settoriali formativi, e la digitalizzazione dei materiali prodotti attraverso un simulatore.

Il primo *deliverable* del progetto, coordinato dall'Istituto del lavoro di Cipro (INEK-PEO), è stato un Report analitico sull'integrazione dei migranti e la diversità nelle PMI. Questo report è basato da un lato, su ricerche documentali e dall'altro, su una ricerca empirica elaborata con stakeholders locali (imprenditori e parti sociali) attraverso la risposta a questionari e la partecipazione a focus group. Alcuni dei risultati importanti emersi verranno brevemente descritti qui di seguito, come contributo per introdurre questo curriculum formativo.

Il primo dettaglio da sottolineare è la differenza delle vicende di immigrazione nei cinque Paesi europei oggetto di studio. Da un lato, ci sono Cipro, Grecia e Italia che condividono un modello comune: sono stati Paesi di emigrazione fino agli anni Novanta, come altri Paesi dell'Europa meridionale e orientale, prima di diventare Paesi di immigrazione e di transito. L'immigrazione a Cipro è iniziata nei primi anni Novanta per soddisfare le ampie carenze di personale nei lavori poco qualificati o non qualificati dei settori dell'agricoltura, dell'allevamento, dell'edilizia, del settore alberghiero e dei servizi, compreso il lavoro domestico. Da allora, l'immigrazione è cresciuta costantemente fino al 2011: se nel 2001 la percentuale dei migranti a Cipro era il 9.4% della popolazione, nel 2011 è cresciuta al 20.3%. La percentuale delle donne migranti è al 57%, la più alta nell'Europa dei 28. La popolazione immigrata a Cipro è formata da cittadini europei, prevalentemente provenienti da Grecia, Bulgaria, Inghilterra, Romania, e da persone di Paesi terzi, provenienti soprattutto da Filippine, Sri Lanka, India, Vietnam, Siria e Russia.

Analogamente, in Grecia, la caduta dell'Unione Sovietica nei primi anni Novanta ha portato ad un'importante entrata di popolazioni migranti provenienti dall'Albania e da altre ex Repubbliche Sovietiche. Secondo il censimento del 2001 la percentuale di stranieri era stimata al 7% del totale, equivalente all'11% della forza lavoro regolare greca; tuttavia, questi dati non includevano gli immigrati irregolari e gli stranieri di origine greca. Nel 2004 la popolazione immigrata era di circa 950.000 persone, 200.000 in più rispetto al censimento del 2001, portando la percentuale all'8.5% e al 10.3% ed includendo anche gli stranieri di origine greca. La situazione si è complicata ulteriormente negli ultimi anni, dove, da un lato si è avuta l'esperienza della cosiddetta terza fase di emigrazione di massa (hanno lasciato il Paese specialmente giovani tra i 25 e i 39 anni con un alto livello d'istruzione e una certa esperienza professionale), e dall'altro si è avuto l'arrivo di richiedenti asilo e rifugiati all'interno della cosiddetta "crisi dei rifugiati". Tuttavia, gli arrivi hanno avuto sensibili variazioni, specialmente dopo la recente chiusura della tratta balcanica e l'accordo UE-Turchia. Le popolazioni straniere più numerose in Grecia provengono oggi da Albania, Bulgaria, Romania, Pakistan, Georgia e Ucraina.

Similmente, in Italia si è verificata negli ultimi trent'anni un'intensificazione del flusso dei migranti, prevalentemente uomini – con l'eccezione della predominante migrazione femminile proveniente dai Paesi dell'Est Europa come la Moldavia e paesi dell'America latina come il Perù e l'Ecuador. Dati recenti (2016) sostengono che circa 5.436.000 di persone di origine straniera vivono nel territorio italiano (l'8.3% della popolazione), il 52.6% delle quali sono donne. In termini di occupazione l'11% del totale degli occupati sono lavoratori immigrati. Nello stesso anno (2016), le comunità straniere più numerose provenivano dalla Romania (22.9%), seguiti da Albania (9.3%), Marocco (8.7%), Cina (5.4%) e Ucraina (4.6%). In Italia la popolazione straniera è prevalentemente formata da migranti per motivi economici e dalle loro famiglie, risultato della stabilizzazione dei flussi di migrazione degli ultimi decenni; tuttavia, negli ultimissimi anni – così come in Grecia – il forte flusso di richiedenti asilo e di rifugiati ha destato nuove preoccupazioni tra la popolazione e generato nuove sfide per il governo e le autorità pubbliche.

Diversamente, il flusso in entrata di migranti in Danimarca è iniziato negli anni Cinquanta, dando alla Danimarca un tessuto più variegato che altrimenti sarebbe rimasto molto uniforme. Questi flussi erano costituiti prevalentemente da lavoratori migranti e rifugiati. Durante la Seconda Guerra Mondiale 238.000 civili tedeschi arrivarono in Danimarca come rifugiati e vennero stanziati in campi fino al loro ritorno in patria nel 1949. Negli anni Sessanta la carenza di lavoro portò rifugiati provenienti da Turchia, Pakistan e Jugoslavia e negli anni Settanta rifugiati da Spagna, Portogallo e Grecia. Nel 1973 la crescente disoccupazione locale causò la chiusura dell'immigrazione per i lavoratori stranieri. In Danimarca, tuttavia, arrivarono ancora importanti flussi provenienti dal Cile e dal Vietnam. Nel 2001 arrivò un notevole flusso di rifugiati da Iran, Iraq, Palestina e Somalia. Attualmente nel 2018 il maggior numero di immigrati provengono da Polonia, Siria, Turchia, Germania, Romania, Iraq, Bosnia e Erzegovina e Iran.

Gli stranieri in Danimarca rappresentano oggi circa il 13.1% dei circa 6.000.000 di persone che costituiscono la popolazione danese, e sono prevalentemente migranti provenienti dall'Europa occidentale (per motivi economici, molti di loro altamente specializzati) e rifugiati.

Infine, l'immigrazione in Francia si è inizialmente sviluppata durante la Rivoluzione Industriale con l'arrivo di popolazioni provenienti dall'Europa meridionale (Spagna, Italia e Portogallo) che lavoravano nell'industria e nell'agricoltura. La seconda ondata arrivò durante la Prima Guerra Mondiale con popolazioni provenienti dalle ex colonie francesi, soprattutto dall'Algeria e da altri Paesi nordafricani. La terza ondata, corrispondente agli anni del boom economico (1945-1974), arrivò per soddisfare le richieste del mercato del lavoro. Nel 1974, tuttavia, il governo decise di bloccare l'immigrazione a causa della crescente disoccupazione tra i lavoratori nazionali. Nel 2016 la fetta di popolazione francese nata all'estero si calcolava attorno ai 7.9 milioni (l'11.8% del totale della popolazione): tuttavia, questa cifra è una stima che dovrebbe essere meglio analizzata considerando la popolazione di origine europea (migrazione intra-europea), le persone provenienti da altri continenti (specialmente ex colonie), gli immigrati irregolari (tendenzialmente sovrastimati), gli immigrati di seconda/terza generazione, ecc. Un dato particolarmente interessante è che la percentuale di immigrati che vivono nelle aree metropolitane della Francia (19%) è molto più alta della popolazione straniera residente in tutto il resto del Paese.

Riassumendo, in Francia, così come in Danimarca e in altri Paesi dell'Europa occidentale, il fenomeno sociale dell'immigrazione si trova ad un diverso stadio, più regolamentato e con più esperienza, rispetto ad altri Paesi dell'Europa meridionale e orientale.

In generale, quello che possiamo osservare da questi sintetici dati è che, comunque, in tutti i Paesi citati è presente una crescente complessità in termini di diversità sociale e culturale. Tuttavia, esistono una serie di condizioni molto particolari basate sulle diverse fasi di immigrazione che ogni Paese sta affrontando, con Danimarca e Francia da un lato e i Paesi dell'Europa meridionale, Italia, Grecia e Cipro dall'altro. Si evince che elementi quali il paese d'origine, lo status di immigrazione (specialmente tra immigrati e rifugiati), gli indicatori economici del Paese d'arrivo (portata e distribuzione settoriale dell'economia, livello di disoccupazione, ecc.), e la distanza culturale tra le popolazioni native e i nuovi arrivati, influenzano molto la capacità di governare in modo efficiente una popolazione comprendente persone di origini diverse e le possibilità per gli immigrati di integrarsi con successo nel Paese di destinazione.

La ricerca empirica sviluppata dal progetto MIGRAID si è concentrata sulle percezioni, le opinioni, le idee, le conoscenze e le esperienze delle parti sociali – membri di sindacati e dirigenti di aziende – in relazione alla diversità etnica nelle PMI. Le informazioni sono state raccolte nei cinque Paesi partecipanti attraverso la distribuzione e la compilazione di un questionario quantitativo e l'organizzazione di focus group. Il numero totale di partecipanti è stato di 173 con circa 30-40 partecipanti per Paese.

La parte iniziale della ricerca era relativa alla percezione dell'inclusione e della diversità etnica da parte delle parti sociali. Su questo punto, coloro che hanno partecipato sembrano accogliere la diversità etnica e l'inclusione sul posto di lavoro. Generalmente vedono la diversità come una risorsa, qualcosa che aggiunge valore alle aziende e alle organizzazioni, alla società, alle persone e alle PMI in particolare. Tuttavia, alcuni partecipanti hanno sollevato la questione della mancanza di una gestione adeguata dei diversi gruppi etnici nel mondo del lavoro e l'aumento dei problemi e dei conflitti all'interno della società e/o del team di lavoro. I partecipanti ai focus group, parallelamente, nell'affrontare la questione dell'integrazione hanno sollevato molte problematiche relative alla gestione della diversità nel posto di lavoro, che derivano dalla mancanza di piani di integrazione adeguati, la distanza culturale e la mancanza di comunicazione positiva tra autoctoni e lavoratori migranti, l'antagonismo tra lavoratori di

origini diverse e la mancanza di processi stabiliti che portino i lavoratori ad un dialogo costruttivo. Inoltre, hanno evidenziato la mancanza di sensibilizzazione di molti dipendenti nei confronti della diversità etnica e della gestione della diversità, l'ignoranza che questi ultimi dimostrano nei confronti delle qualifiche professionali dei migranti, la mentalità negativa e scettica nei confronti dei migranti, e le molte forme di sfruttamento che i migranti affrontano sul posto di lavoro e nella società.

Un importante dato rilevato grazie a questa ricerca è la difficoltà che le PMI in particolare riscontrano nell'accogliere tematiche/interventi relativi alla gestione della diversità, a causa delle loro piccole dimensioni, della mancanza di personale o di uffici specifici che si occupino di risorse umane, e anche della mancanza di formazione del personale stesso. I profili personali dei partecipanti hanno decisamente influenzato le loro esperienze nel gestire la diversità o il loro diretto coinvolgimento e/o interesse nella gestione della diversità e nell'inclusione dei migranti nelle PMI. Tuttavia, è emerso chiaramente che, anche avendo una certa conoscenza ed esperienza empirica delle problematiche legate alla diversità, solo alcune persone nei gruppi di discussione nei Paesi partecipanti avevano seguito delle formazioni specifiche sull'argomento. La maggior parte dei partecipanti, infatti, gestiva problematiche di conflitto basandosi sull'esperienza, su "buone" capacità di comunicazione e, più generalmente, sulle loro *soft skills* più che su una concreta e specifica formazione.

Per questo motivo, quando ai partecipanti è stato chiesto quali fossero le tematiche dove necessitavano di ulteriore formazione relativamente all'integrazione dei migranti e la diversità etnica, i primi 3 argomenti più citati sono stati: **1. Risoluzione dei conflitti (40,5%), 2. Diversità etnica e culturale sul posto di lavoro (35,1%), e gestione della diversità (27,4%)**. Grazie a questa indagine, tali tematiche specifiche, unite alla conoscenza delle problematiche legate alla migrazione ed alla sensibilizzazione alla diversità etnica, diventeranno i punti principali del presente programma formativo. Per maggiori informazioni, la ricerca empirica completa è disponibile online per la consultazione: <http://migraid.eu/wp-content/uploads/2017/01/FINAL-RESEARCH-AND-CAR-REPORT-IO1-MIGRAID.pdf>

1.4 PANORAMA CONCETTUALE GENERALE

Prima di tutto, chi sono davvero i migranti? Attualmente i termini "migranti" e "migrazioni" sono diventati molto popolari nei media, nell'opinione pubblica e nelle istituzioni pubbliche e private. Tuttavia, la definizione di questi termini può non essere così semplice ed immediata come sembra.

Secondo le Nazioni Unite, un **MIGRANTE** è una persona che sta passando o ha oltrepassato una frontiera internazionale o che si è spostata all'interno di uno Stato diverso dal suo luogo di residenza, a prescindere dallo status legale, dalla volontarietà, dai motivi dello spostamento, o dal periodo di permanenza nel Paese, ecc. Questa senza dubbio è una definizione molto ampia che non comprende tutte le differenti caratteristiche che distinguono ulteriormente i migranti, assieme alle complessità del loro flusso migratorio.

Un **MIGRANTE ECONOMICO** è una persona che lascia il suo Paese d'origine per svolgere un'attività economica volta a migliorare la situazione finanziaria propria e/o quella della sua famiglia. Un migrante economico può essere **regolare**, se in possesso di tutti i permessi e documenti richiesti dal Paese di destinazione perché possa entrare, restare e lavorare, o **irregolare** se non risulta in possesso della documentazione che gli permette di entrare, restare e svolgere un'attività economica. Molti migranti economici entrano nel Paese di destinazione essendo già in possesso di un contratto di lavoro a lungo termine che facilita l'ingresso in quel Paese e il processo di integrazione economica e sociale (es. **espatriati**), mentre altri entrano con altre condizioni (**lavoro stagionale, motivi di studio, motivi familiari o turistici**) e dopo aver trovato lavoro ed aver svolto le procedure amministrative necessarie, rimangono ed iniziano a svolgere attività economiche. I migranti economici possono essere sia

lavoratori poco o mediamente qualificati che lavoratori altamente qualificati, dipende dal tipo di lavoro svolto, dall'esperienza professionale e formativa pregressa e dalle caratteristiche del mercato del lavoro locale.

Diversamente, un **MIGRANTE FAMILIARE** è una persona che si trasferisce in un altro Paese per motivi familiari. Un'autorizzazione o un permesso di soggiorno possono essere assegnati per motivi familiari in diversi casi, es. ricongiungimento familiare di coniugi, figli o parenti o matrimonio con un/a cittadino/a del Paese di origine (normative e procedure differiscono da Paese a Paese). Tuttavia, una persona che entra in un Paese per svolgere attività economiche (come migrante economico) può avere un permesso di soggiorno per motivi familiari: in questo modo *la distinzione tra categorie è molto sfumata*. La migrazione per motivi familiari è diventata uno dei motori principali dell'immigrazione (in alcuni Paesi europei è addirittura la prima causa di immigrazione): ciò si deve al fatto che i processi di insediamento a lungo termine in Europa sono già ben avviati, sia nei paesi d'arrivo tradizionali sia nei paesi d'arrivo più recenti, sebbene ci siano delle differenze specifiche tra i vari Paesi (vedere a questo proposito Ambrosini, Bonizzoni & Triandafyllidou, 2014 per il caso dei Paesi dell'area mediterranea).

Un'importante distinzione è quella tra migranti **VOLONTARI** e **FORZATI**. Secondo la Convenzione delle Nazioni Unite sulla protezione dei diritti dei migranti, il termine migrante deve comprendere tutti i casi in cui la decisione di migrare è stata presa *"liberamente"* dalla persona in questione. Questa precisazione viene data principalmente per distinguere i casi di **migrazione "forzata" che solitamente rientrano in un diverso panorama a livello giuridico**. Essere considerati migranti *'forzati'* (o meno) è importante quando si tratta di richiedere **ASILO**, secondo la Convenzione relativa allo statuto dei rifugiati del 1951 (Bivand Erdal, 2018). Un **RICHIEDENTE ASILO** è una persona che ha richiesto protezione in quanto rifugiato e aspetta che questo status gli/le venga riconosciuto; mentre un **RIFUGIATO** è una persona che, temendo a ragione di essere perseguitato/a per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza ad un particolare gruppo sociale o per opinioni politiche, si trova al di fuori del suo Paese d'origine e non è in grado o non è disposto/a, a causa di tale fondato timore, di avvalersi della protezione del suo Paese; oppure, non avendo una cittadinanza e trovandosi al di fuori del Paese in cui aveva residenza abituale a seguito di tali avvenimenti (persecuzione per i motivi sopracitati), non è in grado o non è disposto/a, a causa di tale fondato timore, a tornarci. Mentre ad un richiedente asilo viene garantito lo status di rifugiato o altre forme di protezione internazionale, il Paese in cui viene effettuata la richiesta di asilo acquisisce una serie di obblighi nei confronti del rifugiato. Per esempio, gli stati presso cui viene depositata la richiesta di asilo devono fare il possibile per facilitare l'assimilazione e la naturalizzazione dei rifugiati, facilitando le procedure e riducendo il più possibile i costi e le spese connesse a questo processo. Queste differenze sono molto importanti per comprendere, almeno in una certa misura, l'**ESPERIENZA DI MIGRAZIONE** che ogni persona deve affrontare quando si sposta da un Paese all'altro.

La condizione di regolarità o irregolarità (sia per un migrante regolare/irregolare che per un richiedente asilo/rifugiato) senza dubbio influenza il processo di **INTEGRAZIONE** di una persona, che può essere definito come: **un processo multidimensionale di lungo periodo nel quale gli immigrati entrano e si adattano alla società locale che li ospita. Tale processo include differenti aspetti della vita: occupazione, istruzione, apprendimento linguistico, conoscenza e applicazione delle regole civiche, contesto culturale, ecc.** Conseguentemente, i migranti irregolari poveri, i rifugiati o gli sfollati in particolare possono avere un processo difficile a causa della mancanza di volontarietà e/o di risorse.

Durante l'ultima crisi di rifugiati nel Mediterraneo i controlli sull'immigrazione sono diventati molto più rigidi e il numero di richiedenti asilo è aumentato notevolmente. Secondo Eurostat solo nel 2015 e nel 2016 circa 2.2 milioni di persone hanno fatto richiesta di asilo in Europa, escludendo le domande ritirate. Le persone provenienti da Paesi terzi devono richiedere asilo nel primo Paese europeo di arrivo, anche se non è quello dove vogliono restare, e questo è il motivo per cui i Paesi che si affacciano sul

Mediterraneo (con meno esperienza di migrazioni e situazioni economiche più complesse) hanno espresso grande preoccupazione per i pesanti oneri a cui devono far fronte.

Le differenze tra le diverse categorie di migranti e le diverse esperienze vissute dalle persone sono molto più chiare quando invece del termine **MIGRANTE** si utilizza il termine **ESPATRIATO** ed invece di **MIGRAZIONE INTERNAZIONALE** si utilizza il termine **MOBILITA' GLOBALE**. Questo termine tendenzialmente riguarda solitamente un tipo di movimento internazionale molto specifico, ovvero quello dei lavoratori altamente qualificati, dirigenti o dipendenti di alto livello, artisti che si trasferiscono temporaneamente o definitivamente in un altro paese per svolgere un lavoro specifico o per portare avanti opportunità lavorative o progetti internazionali gestiti dall'azienda per cui lavorano (organizzazioni pubbliche, università o ONG). Questo tipo di migrazioni internazionali solitamente vengono gestite in un modo diverso perché sono regolate dalle organizzazioni secondo le leggi per l'immigrazione, e solitamente si riferiscono a persone che si spostano da un Paese ad alto reddito (Nord del mondo) e/o di una classe socio-economica alta (l'élite e la nuova borghesia delle telecomunicazioni).

La relazione concettuale tra la mobilità spaziale e sociale è stata largamente analizzata da molti scienziati sociali come, ad esempio, Thomas Faist (2013), che sottolinea il ruolo fondamentale della disuguaglianza sociale e di come essa impatti o sia impattata dallo spostamento delle persone oltre i confini fisici e dalla giustapposizione tra mobilità sociale orizzontale (reale) e/o verticale, caratteristiche oramai considerate proprie delle società moderne, in netta contrapposizione con le statiche società feudali tradizionali. La mobilità in quanto tale, inoltre, non viene identificata solo con la modernità ma anche con delle classi sociali specifiche (alte), mentre la migrazione viene tendenzialmente identificata con il movimento delle persone dei Paesi meno sviluppati (Sud del mondo), e all'interno di questi, in particolare, con i segmenti della popolazione più svantaggiati. Comprendere i diversi tipi di mobilità è un primo passo per capire i diversi tipi di **esperienze di migrazione** e **processi di integrazione** che le persone devono affrontare, come la serie di diversità che sempre più spesso si incontrano. Possiamo, quindi, definire il termine **DIVERSITÀ** come la convivenza di individui e gruppi che si differenziano per le più diverse caratteristiche, innate o acquisite, quali sesso, età, personalità, colore della pelle, origine etnica, nazionalità, ecc.

1.5 DIMENSIONI DELLA (/E) DIVERSITÀ

Al giorno d'oggi è molto difficile definire cosa sia "diverso" e cosa sia effettivamente "normale". Una società complessa ed eterogenea, come è quella in cui viviamo oggi, è caratterizzata dalla convivenza di diversi modelli di comportamento e stili di vita che non sono solitamente condivisi da tutti. Per questo motivo, il concetto di "gestione della diversità" sembra anacronistico (Castellucci et. al., 2009). Da un lato, presuppone l'esistenza di una normalità che esiste contrapposta ad una diversità, e questa diversità in quanto tale dev'essere gestita, dall'altro è un concetto molto attuale considerando la crescente (com-)presenza di gruppi sociali diversi che rendono necessari **diversi modelli di gestione** adatti a regolare coloro che sono diversi (in modi diversi).

Il primo passo per gestire adeguatamente la diversità è capire quali sono i diversi tipi di diversità che si possono incontrare e quali tipologie di diversità entrano in gioco in un determinato contesto sociale. Una prima definizione di diversità viene, quindi, sviluppata secondo il cosiddetto "**criterio oggettivo**" per cui "essere diverso" significa appartenere ad una minoranza. Sulla base di questo criterio oggettivo, la persona che appartiene ad una minoranza è *diversa* se paragonata alla maggioranza della società. Una seconda definizione si sviluppa seguendo il "**criterio soggettivo**", in una prospettiva **sociale costruttivista**, per cui la diversità non viene definita secondo la realtà oggettiva, ma secondo le modalità che vengono osservate dagli altri.

Nonostante tutte le persone siano diverse tra loro, almeno in una certa misura, in termini di

caratteristiche socio-demografiche ed economiche quali sesso, età, ruoli connessi al genere, carattere e caratteristiche personali – e molti altri – il concetto di essere considerati “diversi” dipende molto dalla rilevanza che tali caratteristiche hanno nel contesto locale, e da quanto l’oltrepassare un certo tipo di confine possa essere considerato distanza culturale o pericolo dal gruppo o comunità locale. In tal modo, le differenze etniche e nazionali diventano particolarmente rilevanti nelle società culturalmente eterogenee con un alto tasso di immigrazione, dove le persone con differenti origini e background culturali si incontrano e le differenze vengono così effettivamente percepite e quindi discusse (anche se in diversi livelli e per differenti motivi). È in questo specifico punto che questi due fenomeni – migrazione internazionale e gestione della diversità etnica – convergono maggiormente, perché le differenze percepite come salienti ovvero razza, origine etnica, background culturale e nazionalità/cittadinanza, sono quelle che solitamente caratterizzano gli immigrati.

A questo punto, è necessario definire chiaramente a cosa si riferiscono direttamente questi concetti:

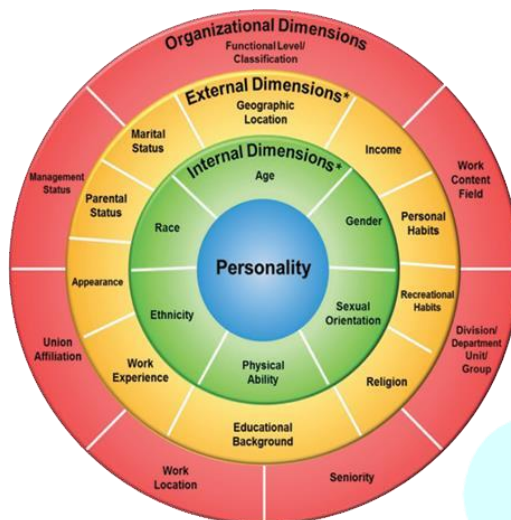
RAZZA: il concetto di razza probabilmente è quello che ha provocato più controversie, considerati i numerosi tentativi di definirla non solo da un punto di vista biologico ma anche in una prospettiva sociale. Per la specie umana, secondo Casas (1984) il concetto di razza si riferisce ad un sottogruppo di persone che posseggono una specifica combinazione di caratteristiche fisiche di origine genetica, la combinazione delle quali distingue i vari sottogruppi del genere umano in misura diversa. La razza è divenuta così non solo una costruzione sociale ma anche politica, quando è stata definita dai diversi governi secondo le differenti caratteristiche del genere umano. Per esempio, il governo nazista in Germania utilizzava il concetto di razza per distinguere la popolazione a seconda di caratteristiche fisiche e culturali che andavano molto oltre il colore della pelle. Queste categorizzazioni tuttavia hanno continuato a cambiare, e vanno in direzione opposta: i moderni studi genetici hanno dimostrato che tutti gli esseri umani appartengono ad una singola razza, e che le differenze fisiche seguono combinazioni genotipiche multiple (Boyd, 1963).

ORIGINE ETNICA: Se la razza è stata usata specialmente per categorizzare gli individui secondo certe caratteristiche fisiche, in particolare quelle più visibili fisicamente come il colore della pelle, l’origine etnica si riferisce soprattutto alla classificazione delle persone secondo la loro eredità sociale e culturale, quindi, abitudini, lingua, tradizioni, religione, ecc. In questo modo, mentre la razza è collegata agli aspetti biologici e fisici di una persona, l’origine etnica è collegata a modelli comportamentali acquisiti o appresi.

NAZIONALITÀ: Il concetto di nazionalità, diversamente da quelli di razza e/o origine etnica che si ricollegano alle caratteristiche fisiche o socio-culturali dei gruppi o degli individui, si ricollega non solo ad esempio ad una storia, tradizioni e linguaggio comuni, ma anche ad uno status legale che riconosce una persona come membro di una particolare nazione (un gruppo etnico maggiore). La **CITTADINANZA**, invece, può essere definita come “quell’insieme di pratiche (giuridiche, politiche, economiche e culturali) che definiscono una persona come membro competente – per inserirsi negli ambiti pubblici – della società e che, conseguentemente, modellano il flusso di risorse alle persone e ai gruppi sociali”. (Turner, 1993:2).

Servirebbero molte altre pagine per definire tutte quelle caratteristiche fisiche (es. disabilità o età), psicologiche (es. malattia mentale o temperamento) e sociali (es. genere o condizioni socio-economiche) che possono essere usate per categorizzare e differenziare le persone, creando quella che alcuni autori hanno definito **SUPER DIVERSITÀ**, ovvero la convergenza contemporanea di molte diversità (Vertovec, 2007). Alcuni autori parlano di “diversità multilivello” considerando queste diversità parte del singolo individuo e quindi non possono essere modificate (innate), che sono collegate ad elementi che si sono sviluppati nel tempo (acquisiti). Un modello grafico di queste differenze multilivello è stato elaborato da Gardenswartz & Rowe (1998) e può essere usato al fine di **identificare i tipi di diversità in gioco** in una data situazione. Questo modello identifica quattro modelli

di diversità: 1. Personalità (livello interiore); 2. Dimensione interna; 3. Dimensione esterna; 4. Dimensione organizzativa.



La fonte delle problematiche si trova nei livelli più interni che devono essere considerati come invariabili: per questo motivo le aziende e i dipendenti devono elaborare dei modelli di gestione della diversità che mirino senza dubbio a migliorare gli elementi di dimensione organizzativa (esterna), ma che tengano in considerazione anche le caratteristiche distintive delle persone (personalità e dimensione interna), in modo da adeguare positivamente le particolarità del lavoratore con i compiti che lui/lei deve svolgere sul posto di lavoro (Castellucci et. al., 2009).

1.6 MODELLI DI INTEGRAZIONE. LA GESTIONE POLITICA DELLA DIVERSITÀ ETNICA

La diversità costitutiva del continente europeo è connaturata al suo essere sempre stato un crocevia di popolazioni provenienti da differenti stati-nazione aventi background culturali (progressivamente diversi in termini di lingua, origine etnica, religione, credo, valori, tradizioni, storia, ecc.) e situazioni economiche e politiche molto diverse. Tuttavia, il crescente numero di scambi interregionali (specialmente dopo la creazione dell'area di Schengen) e il crescente flusso in entrata di persone provenienti da paesi terzi, richiedenti asilo e rifugiati (specialmente negli ultimi anni con l'arrivo – volontario o forzato – di persone da aree remote dell'Africa o del Medio Oriente), hanno contribuito a creare la condizione sociale che è stata precedentemente definita come “super-diversità”. Le potenzialità di tale condizione in termini di nuovi mercati, crescita economica ed arricchimento degli scambi culturali è stata accompagnata da una crescente percezione di minaccia contro la sovranità dello Stato e la sicurezza, il benessere sociale e le tradizioni culturali delle popolazioni locali.

I governi nazionali hanno reagito rafforzando progressivamente i controlli in entrata e mettendo in pratica differenti modalità per gestire i flussi migratori, preservando e/o incrementando il loro diritto a selezionare chi possa venire accolto e chi no, e promuovendo contestualmente i processi di integrazione degli immigrati nei diversi settori dell'economia e (a livello più ampio) della società. *Soprattutto a scopi analitici, questi diversi modi di gestire i flussi migratori internazionali (tendenzialmente dalla prospettiva dei Paesi di destinazione) sono stati catalogati in differenti “modelli” o approcci che sono spesso correlati più a correnti di pensiero manifestate dall'opinione pubblica e a determinati risultati politici cui si ambisce arrivare piuttosto che a politiche pubbliche concrete, organizzate ed attivate in modo coerente attraverso programmi realistici e pratiche locali, e aventi degli obiettivi ben definiti. Questi differenti modelli (supportati sia da posizioni più conservatrici che da posizioni più liberali), che si sono sviluppati specialmente nel XX secolo per gestire le migrazioni e adattare le differenze etniche e culturali*

ai contesti locali, possono essere brevemente descritti come segue:

Assimilazionismo: il termine deriva direttamente dal significato di “assimilazione”. Assimilare qualcosa significa convertirlo in una sostanza che ha una sua natura, assorbirla all’interno del sistema, incorporarla (Oxford English Dictionary); l’assimilazione in questo senso implica assorbimento completo. Secondo questo modello, i membri dei gruppi di minoranza assomigliano agli schemi comportamentali del gruppo di maggioranza a mano a mano che acquisiscono competenze linguistiche, istruzione ed esperienza nel mercato del lavoro, e saranno parallelamente meno legati al loro background culture di origine (Gordon, 1964; Alba & Nee, 2003). Le politiche di assimilazione non riguardano solamente i gruppi di immigrati (economici) ma anche le minoranze etniche, come i gruppi indigeni ed immigrati provenienti dalle ex colonie. Il risultato auspicato da tali politiche è che le molteplici differenze (in particolare quelle culturali) che caratterizzano i gruppi di immigrati diventino pian piano sempre più sfumate, e per questo motivo il punto di attenzione delle politiche di assimilazione è sull’adozione della cultura e delle norme civiche locali. Esempio: **Francia**.

Melting Pot: il modello del melting pot è stato usato per descrivere le società che si sono formate da un assortimento di culture di immigrati che si sono mischiate e hanno prodotto nuove forme sociali e culturali ibride. Secondo questo approccio, la mescolanza di diverse culture produrrà una nuova combinazione, più forte e con maggiori vantaggi. Questo modello è comunemente usato per descrivere gli **Stati Uniti** come nuovo mondo, dove si è creata una particolare tipologia di popolazione a seguito dell’amalgama di vari gruppi di immigrati. Oggi il concetto di melting pot viene ricordato in termini nostalgici, guardando al “glorioso” passato dell’immigrazione (soprattutto negli Stati Uniti) per confrontarlo e opporlo al presente problematico e discordante.

Multiculturalismo: l’approccio multiculturalista cerca di creare l’unità attraverso le differenze. Alcuni paesi hanno politiche multiculturali ufficiali o *de iure* che mirano a preservare le culture o le identità culturali (solitamente quelle dei gruppi di immigrati e delle minoranze etniche) all’interno di una società coesa. L’esempio migliore è il **Canada** (anche se ci sono altri esempi come il Regno Unito, l’Australia e i Paesi Bassi), che è stato uno dei primi Paesi ad avere un decreto multiculturalista ufficiale che stabiliva la nazione come una nazione ufficialmente bilingue (inglese e francese). Il multiculturalismo sostiene una società che estende lo status di equità ai distinti gruppi culturali e religiosi (neri, bianchi, ispanici, cristiani, musulmani, ecc.) e anche protezione legale speciale per i membri di questi gruppi. In Europa questo approccio è stato attuato in modo molto limitato (per esempio nel **Regno Unito**); tuttavia, anche questo approccio è stato molto criticato e contrastato, specialmente in tempi recenti.

Interculturalismo: Questo approccio si è sviluppato in risposta a quelli che sono stati percepiti come i fallimenti del multiculturalismo, che vede l’identità come statica e fissa all’interno di gruppi definiti, e che enfatizza, salvaguardandole, le differenze, minacciando in tal modo la coesione sociale. Tuttavia, l’interculturalismo non può essere considerato un vero e proprio approccio differente dal multiculturalismo, quanto piuttosto un metodo più fluido, concreto e specialmente pragmatico per capire e applicare le precedenti concezioni di multiculturalismo che mirano a valorizzare le particolarità di ogni gruppo culturale, senza però creare isolamento. L’interculturalismo richiede a tutti i cittadini, minoranze e maggioranza, l’apertura ad essere esposti alla cultura dell’“altro”. Viene posta enfasi sul dialogo attivo tra le culture e vengono rifiutate richieste associate a politiche identitarie, che solo membri di una particolare cultura possono comprendere e sostenere. L’interculturalismo promuove attività di conoscenza e collaborazione tra le culture, e mira a raggiungere una condizione di diversità con inclusione. Questo approccio è stato adottato specialmente in settori specifici quali l’istruzione (sia pubblica che privata), dove le istituzioni hanno elaborato programmi di studio ed attività didattiche volte soprattutto ad integrare studenti autoctoni e di origine straniera, cercando di promuovere lo scambio interculturale e l’inclusione tra i diversi gruppi. Tali attività possono essere ad esempio: la

celebrazione di diverse festività religiose e culturali, attività di apprendimento linguistico, visite studio in luoghi simbolo delle diverse culture. Approcci di insegnamento di interculturalità sono stati applicati in una certa misura in Paesi come l'Irlanda e l'Italia, ma l'approccio generale è stato molto criticato a causa del suo orientamento normativo e delle differenze poco chiare con il modello di multiculturalismo.

Alcuni studiosi mettono in discussione tutti gli approcci di cui sopra. Secondo Joppke (2007), la nozione di modelli nazionali non ha più senso, se mai lo hanno avuto. Gary Freeman (2004) di conseguenza, nota che il concetto di modelli nazionali di "integrazione" dona troppa dignità al patchwork di istituzioni, leggi e pratiche che costituiscono la base degli approcci di integrazione occidentali. Tuttavia, molta letteratura accademica continua a tracciare una netta distinzione all'interno dello spettro liberal-democratico, quindi tra il multiculturalismo (a favore delle differenze) e l'assimilazionismo universale; mentre identifica il segregazionismo in alcuni Paesi che accolgono lavoratori migranti (come ad esempio la Germania), come situazione ben oltre il confine liberal-democratico. Ciononostante, recentemente è stato osservato che invece di divergere in termini di modelli nazionali, le politiche di integrazione dei migranti dei Paesi occidentali stanno gradualmente convergendo in quella che viene definita integrazione civica.

L'**integrazione civica** consiste nello stabilire corsi obbligatori di integrazione civica (comprensivi di test finali) per gli immigrati di recente arrivo al fine di avere accesso alla cittadinanza e agli altri servizi pubblici ad essa collegati, ma senza adottare un orientamento del tutto assimilazionista come nei modelli nazionali tradizionali. Lo scopo di questo approccio è una conoscenza condivisa della lingua del Paese di destinazione e delle fondamentali regole civiche e leggi nazionali allo scopo di garantire una coesistenza più armonica. Dietro questa idea, tuttavia, gli scopi liberali vengono perseguiti con mezzi non liberali, rendendo quindi molto sottile la distinzione tra questo approccio e un approccio di tipo liberal-repressivo. Ciò che, di sicuro, si può osservare è che i Paesi europei hanno attraversato nel tempo un lungo processo di apprendimento in relazione ai modelli di integrazione più adatti in un determinato momento storico, modulando le norme e le pratiche secondo diversi fattori come, ad esempio, le condizioni socio-economiche del proprio paese, l'orientamento politico del partito di maggioranza e le caratteristiche generali della popolazione immigrata.

Nonostante ci sia una crescente convergenza all'interno dell'Unione Europea riguardo molti temi politici ed economici, in termini di migrazione ogni Paese riserva per sé il diritto di definire chi può essere accolto nel proprio territorio nazionale e chi no, come massima espressione della propria sovranità. I modelli di integrazione descritti in precedenza possono quindi essere applicati, più o meno esplicitamente, attraverso politiche pubbliche e programmi sociali in modi diversi dai diversi Paesi secondo i loro interessi, le loro caratteristiche, la situazione politica di breve termine e le capacità di governo. Tuttavia, nel processo di sviluppo di una politica di immigrazione comune il Consiglio europeo di Giustizia e Affari interni ha adottato i **principi di base comuni della politica d'integrazione degli immigrati nell'Unione europea (Common Basic Principles for Immigrant Integration Policy - CBP)** nel novembre 2004. L'insieme degli 11 principi sottolinea che l'integrazione è un processo dinamico e bilaterale di adeguamento reciproco da parte di tutti gli immigrati e di tutti i residenti degli Stati membri, ed implica il rispetto dei valori fondamentali dell'UE. I seguenti principi devono essere considerati da ogni Stato Membro quando vengono formulate politiche pubbliche e programmi sociali in tema di immigrazione:

CBP 1. L'integrazione è un processo dinamico e bilaterale di adeguamento reciproco da parte di tutti gli immigrati e di tutti i residenti dei paesi dell'UE.

CBP 2. L'integrazione implica il rispetto dei valori fondamentali dell'Unione europea.

CBP 3. L'occupazione è una componente fondamentale del processo di integrazione ed è essenziale per la

partecipazione degli immigrati, per il loro contributo alla società ospite e per la visibilità di tale contributo.

CBP 4. Ai fini dell'integrazione sono indispensabili conoscenze di base della lingua, della storia e delle istituzioni della società ospite: mettere gli immigrati in condizione di acquisirle è essenziale per un'effettiva integrazione.

CBP 5. Gli sforzi nel settore dell'istruzione sono cruciali per preparare degli immigrati, e soprattutto i loro discendenti, ad una partecipazione più effettiva e più attiva alla società.

CBP 6. L'accesso degli immigrati alle istituzioni nonché a beni e servizi pubblici e privati, su un piede di parità con i cittadini nazionali e in modo non discriminatorio, costituisce la base essenziale di una migliore integrazione.

CBP 7. L'interazione frequente di immigrati e cittadini degli Stati membri è un meccanismo fondamentale per l'integrazione. Forum comuni, il dialogo interculturale, l'educazione sugli immigrati e la loro cultura nonché condizioni di vita stimolanti in ambiente urbano potenziano l'interazione tra immigrati e cittadini degli Stati membri.

CBP 8. La pratica di culture e religioni diverse è garantita dalla Carta dei diritti fondamentali e deve essere salvaguardata, a meno che non sia in conflitto con altri diritti europei inviolabili o con le legislazioni nazionali.

CBP 9. La partecipazione degli immigrati al processo democratico e alla formulazione delle politiche e delle misure di integrazione, specialmente a livello locale, favorisce l'integrazione dei medesimi.

CBP 10. L'inclusione delle politiche e misure di integrazione in tutti i pertinenti portafogli politici e a tutti i livelli di governo e dei servizi pubblici è una considerazione importante nella formulazione e nell'attuazione della politica pubblica.

CBP 11. Occorre sviluppare obiettivi, indicatori e meccanismi di valutazione chiari per adattare la politica, valutare i progressi verso l'integrazione e rendere più efficace lo scambio di informazioni.

1.7 ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE ALLA DIVERSITÀ ETNICA E ESEMPI DELLE PARTI SOCIALI

Nell'ultima parte del primo giorno, con l'assistenza dei formatori, i partecipanti esporranno degli esempi di diversità etnica e culturale e altre forme di diversità (vedere Dimensioni della diversità pp.16-17) esperiti nel proprio posto di lavoro e parteciperanno almeno ad una attività per la sensibilizzazione alla diversità culturale e la formazione alle competenze transculturali.

Per soddisfare quest'obiettivo, le attività verranno organizzate in collaborazione tra il partner ospitante, ENAIP Veneto, e i formatori. Un'attività proposta è brevemente descritta di seguito:

- **Barnga (durata 45-60 minuti):** Barnga (Thiagarajan and Steinwachs, 1990) è un'attività di simulazione sviluppata per vari programmi di sensibilizzazione all'interculturalità. Per svolgere l'attività i partecipanti saranno divisi in gruppi (preferibilmente da massimo 6-8 partecipanti, ogni gruppo dovrebbe avere lo stesso numero di partecipanti), e ad ogni squadra verrà dato un mazzo di carte e le istruzioni su come giocare. Dopo che ogni squadra avrà letto e compreso le regole, le istruzioni verranno ritirate dal formatore, quindi su ogni tavolo resteranno solamente le carte. La cosa importante riguardo Barnga è che ogni tavolo ha regole diverse, quindi le persone al tavolo 1 non conoscono le regole per vincere al tavolo 2, e così vale per tutti i gruppi. La regola generale è che NON SI PARLA, si utilizza solo il linguaggio del corpo.

Per esempio:

Tavolo 1: vince l'asso.

Tavolo 2: Vince la coppia più bassa

Tavolo 3: Vincono le due coppie più alte ecc.

Le regole devono essere stabilite in anticipo e possono essere le più diverse e le più complesse, a scelta del formatore. Il gioco inizierà e secondo le regole specifiche di ogni tavolo, il vincitore si sposterà al tavolo accanto così che alla fine del primo giro almeno un giocatore si sposti in un altro tavolo, dove inizierà a giocare con una serie di regole che non conosce. I conflitti inizieranno quando i partecipanti

si sposteranno da tavolo a tavolo, mentre il vincitore assoluto sarà la persona che riuscirà a vincere, e quindi a spostarsi in tutti i tavoli, nel minor tempo possibile. Questo tipo di gioco stimola il vero incontro transculturale, dove le persone inizialmente credono di condividere le stesse regole di base. I giocatori provano un lieve shock culturale quando entrano in un altro tavolo (un'altra cultura). Successivamente, devono comprendere e conciliare queste differenze per giocare sul serio nel tavolo con le regole diverse. Le differenze vengono enfatizzate soprattutto dal fatto che i giocatori non possono parlarsi quando è iniziato il gioco. Per capire meglio come funziona il gioco il formatore può consultare questo link: "Come giocare a Barnga nella tua classe" dell'Università del Michigan: <https://www.youtube.com/watch?v=IQv3IQFhqN4&t=245s>

Un'importante attività da svolgere alla fine del gioco è discutere le seguenti questioni:

- In che modo questo gioco riflette (o non riflette) situazioni reali?
- Quali sono le problematiche che possono sopraggiungere quando si gioca con regole diverse e in mancanza di comunicazione?
- Quali sono i modi migliori di approcciarsi a questi piccoli shock culturali? E come possono essere applicati alla vita reale?

Le attività possono variare a seconda dell'esperienza del formatore ma l'obiettivo principale delle attività di chiusura di questo primo giorno è di promuovere una conoscenza più profonda e una maggior sensibilità nei confronti dell'esperienza dei migranti da un lato, e dall'altro essere più attenti verso le differenze culturali che si possono notare sia sul luogo di lavoro che nella società. Osservando attentamente i propri atteggiamenti e comportamenti, insieme all'osservazione degli "altri", è possibile sviluppare la propria sensibilità riguardo i presupposti e i valori che formano le proprie idee riguardo a quello che viene percepito come *naturale e normale* in termini di comportamento e di processi decisionali.