

# Uguaglianza e non discriminazione

Rapporto annuale  
2004

Diritti fondamentali & antidiscriminazione



Occupazione & affari sociali



Commissione europea



# Uguaglianza e non discriminazione

Rapporto annuale  
2004

Occupazione & affari sociali

Diritti fondamentali e antidiscriminazione

Commissione europea  
Direzione generale Occupazione e affari sociali  
Unità D.3

Manoscritto terminato nel mese di maggio 2004

La presente relazione, finanziata ed elaborata ad uso interno della Commissione europea, Direzione generale dell'Occupazione e degli Affari sociali, non rappresenta necessariamente la posizione ufficiale della Commissione stessa.

Chi fosse interessato a ricevere il bollettino d'informazione elettronico EMail della Direzione generale «Occupazione e affari sociali» della Commissione europea è pregato di inviare un messaggio di posta elettronica all'indirizzo empl-esmail@cec.eu.int – Il bollettino d'informazione esce regolarmente in tedesco, inglese e francese.

*Produzione del rapporto*

**Applica sprl**

*Grafica*

**Boom Boom**

*Foto*

Copertina: © Elvis Pompilio, Belgio

Pagine 21-22,31,34-35: © Comunità europea, 2004 (Mediateca)

Pagine 6-7,9-10,14,17,25-28: © Media Consulta, Germania

Pagina 24: © Karolina Bregula, Campagna contro l'omofobia, Polonia

Pagina 32: © Kalle Lindgren, Contro la discriminazione. Verso una società più aperta, Svezia.

*Un ringraziamento speciale a Elvis Pompilio, mago delle forme e dei colori, che ha dato il suo sostegno al programma d'azione per combattere la discriminazione, donando foto di alcune sue creazioni per la copertina.*

***Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi  
a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea***

**Nuovo numero verde unico:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet via il server Europa (<http://europa.eu.int>).

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2004

ISBN 92-894-7656-7

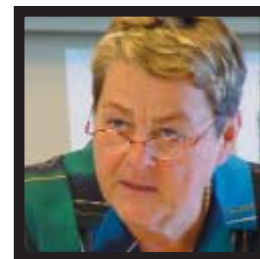
© Comunità europee, 2004

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

*Printed in Belgium*

STAMPATO SU CARTA SBIANCATA SENZA CLORO

# Sommario



## PREFAZIONE di ODILE QUINTIN

Direttore generale Occupazione e Affari sociali

Gli ultimi dodici mesi sono stati un periodo fondamentale nella lotta portata avanti dall'Unione europea contro la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali.

Le date per attuare le norme europee antidiscriminazione nelle legislazioni nazionali sono ormai passate. Nell'ultimo anno abbiamo assistito ad un notevole aumento del livello di protezione contro la discriminazione in tutta l'UE. Nel presente rapporto vengono descritte le importanti modifiche, in tal senso, apportate alle normative nazionali.

Tuttavia, la Commissione esprime inquietudine sul fatto che la legislazione europea antidiscriminazione non abbia trovato piena attuazione ed applicazione in molti Stati membri. Chiedo alle autorità nazionali di adempiere al più presto i loro obblighi.

Sarà inoltre importante sostenere misure positive per promuovere l'uguaglianza e i nuovi diritti legali introdotti dalla legislazione europea. Le attività di sensibilizzazione dell'opinione pubblica risultano fondamentali in questo ambito. Il presente rapporto illustra numerose iniziative, comprese le campagne d'informazione «Si alle diversità. No alle discriminazioni» lanciate dalla Commissione europea.

Chiaramente, resta ancora molto da fare per garantire l'effettiva attuazione del principio di non discriminazione nell'UE allargata. La Commissione europea, che aspira a lavorare con tutti i portatori d'interesse per affrontare questa sfida, ha pubblicato di recente un libro verde su «Uguaglianza e non discriminazione in un'Unione europea allargata», che invita a presentare commenti e osservazioni su possibili opzioni per sviluppi futuri in questo ambito.

### Introduzione

Il quadro antidiscriminazione 5

### Parte I

Attuare il nuovo quadro giuridico UE per combattere la discriminazione 7

Modifiche alla legislazione nazionale 9

Nuovi diritti in materia di protezione contro la discriminazione 17

Misure per promuovere la parità di trattamento 22

### Parte II

Sensibilizzare, cambiare atteggiamento e incoraggiare la diversità 26

Si alle diversità. No alle discriminazioni 26

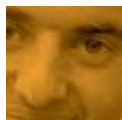
Attività nazionali di sensibilizzazione 30

Il programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione 34





# Il quadro antidiscriminazione



Nel 2000, l'Unione europea ha introdotto un pacchetto di misure destinato a far rispettare ovunque il diritto delle persone ad essere trattate in modo equo e a rafforzare il rispetto dei diritti umani in tutta l'UE.

Il pacchetto era composto da due direttive UE:

- la direttiva 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale, che vieta qualsiasi forma di discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica;
- la direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, che vieta la discriminazione fondata su religione, convinzioni personali, handicap, età o tendenza sessuale.

Queste direttive sono sostenute da un programma d'azione (istituito con la decisione del Consiglio 2000/750/CE). Il programma promuove misure pratiche per combattere le discriminazioni espressamente vietate dalle direttive, ad esempio attraverso azioni che si prefiggono di migliorare la conoscenza di diritti e obblighi e di modificare costumi e comportamenti.

Il pacchetto accompagna ed integra la legislazione destinata a combattere le discriminazioni sessuali. Tale legislazione non rientra nella trattazione del presente rapporto, ma è importante che tutte le forme di discriminazione vengano combattute insieme, dato che in molti casi la discriminazione è multipla.

Entrambe le direttive vietano la discriminazione in materia di occupazione e formazione e trattano, soprattutto, di assunzione, promozione, formazione, retribuzione, prassi e condizioni di lavoro e licenziamenti. La direttiva sull'uguaglianza razziale vieta inoltre le discriminazioni in materia di istruzione, sicurezza sociale e assistenza sanitaria, fornitura e affitto di beni e servizi, incluso l'alloggio.

Agli Stati membri dell'UE è stato chiesto di allineare le normative nazionali alla direttiva sull'uguaglianza razziale entro il 19 luglio 2003 e alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione entro il 2 dicembre 2003. Essi potevano tuttavia prorogare tali date di un massimo di tre anni, per le disposizioni relative all'età o all'handicap, a condizione di informarne la Commissione. Ai nuovi Stati membri è stato chiesto di dare attuazione alle direttive entro il 1° maggio 2004, data della loro adesione all'Unione.

Benché le direttive non siano state ancora pienamente attuate in tutti i paesi, esse hanno avuto chiaramente l'effetto di rafforzare la protezione contro la discriminazione in tutta Europa. Le direttive hanno anche incoraggiato lo sviluppo di un approccio integrato per combattere la discriminazione su diverse basi, partendo dal rispetto del diritto, che tutte le persone hanno, ad un trattamento equo. Una realtà che rispecchia la sempre maggiore consapevolezza dei vantaggi della diversità per l'economia e per la società nel suo insieme.

La nuova politica sta producendo i suoi effetti anche oltre le attuali frontiere dell'UE, dato che le direttive in questione servono da modello per lo sviluppo di leggi antidiscriminazione in altri paesi. Ad esempio in Bulgaria e Romania, dove è ancora in corso il negoziato per aderire all'Unione, sono già state introdotte apposite leggi che vietano la discriminazione secondo quanto previsto dalle due direttive.





## CONTENUTO DEL RAPPORTO

Il presente rapporto intende offrire un quadro generale di quanto sta accadendo nell'Unione nella fase di attuazione della politica contro la discriminazione. Il rapporto prende in esame sia le azioni adottate dai governi nazionali, destinate a far sì che la protezione giuridica offerta contro la discriminazione sia in linea con le due direttive, che le altre misure portate avanti a complemento delle nuove leggi, sostenute in parte dal programma di azione.

Il rapporto è diviso in due parti. La prima analizza i progressi realizzati nell'Unione, allargata di recente, nel modificare le leggi esistenti o nell'introdurne di nuove per dare attuazione alle norme contenute nelle direttive. In questa prima parte vengono descritte le caratteristiche principali delle normative attuate nei diversi paesi, o che sono in fase di introduzione. Vengono poi esaminate le misure adottate per aiutare le vittime della discriminazione a bloccare il fenomeno e ad ottenere il giusto risarcimento per i torti subiti.

La seconda parte descrive un'importante serie di iniziative sostenute dal programma di azione, segnatamente quelle destinate a sensibilizzare il pubblico, portate avanti a livello di Unione e di singoli Stati membri. Iniziative destinate a far sì che tutti siano a conoscenza delle nuove leggi attualmente esistenti in Europa contro la discriminazione e a favore del diritto di tutte le persone di essere trattate in modo equo. Iniziative destinate anche ad attirare l'attenzione sul male causato dalla discriminazione e sui vantaggi che è invece possibile ottenere dalla diversità, sia sul posto di lavoro che nella società nel suo insieme. Questa parte del rapporto include, infine, una lista delle altre attività sostenute dal programma di azione.



## Attuare il nuovo quadro giuridico UE per combattere la discriminazione

Le direttive adottate dagli Stati membri nel 2000 sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e in materia di occupazione hanno innalzato il livello di protezione contro la discriminazione in tutta l'Unione. Esse vietano, in materia di occupazione e di formazione, qualsiasi discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. La direttiva sull'uguaglianza razziale vieta inoltre la discriminazione per motivi di razza o origine etnica in materia di accesso a istruzione, sicurezza sociale, assistenza sanitaria, prestazioni sociali di varia natura (fra cui concessioni speciali come nel caso degli alloggi), beni e servizi, incluso l'alloggio (vedere riquadro).

Le due direttive integrano la legislazione che combatte la discriminazione sessuale. Tale legislazione comprende la direttiva sulla parità di trattamento tra gli uomini e le donne (2002/73/CE), che modifica la precedente direttiva del 1976 (76/207/CEE), e contiene disposizioni molto simili per imporre la parità di trattamento fra uomini e donne in tutta l'UE.

Alcune leggi contro la discriminazione esistevano nella maggior parte dei paesi prima dell'adozione delle direttive. Ma nessuna di queste leggi forniva il livello di protezione richiesto dalle direttive. Gli Stati membri hanno quindi dovuto adeguare la legislazione nazionale per conformarsi alle nuove disposizioni. Hanno potuto scegliere le modalità di attuazione alla luce delle rispettive tradizioni giuridiche e culturali e della legislazione già esistente. Ma, indipendentemente dal processo seguito e dalla forma di legislazione adottata, gli Stati membri hanno dovuto applicare il livello minimo di livello di protezione giuridica da essi stessi accettata come necessaria.

Gli Stati membri si sono impegnati a garantire l'attuazione della legislazione nazionale in conformità con le due direttive entro le scadenze previste o, nel caso dei nuovi Stati membri, entro la data di ingresso nell'Unione. La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione autorizzava, infine, alcuni Stati membri a notificare alla Commissione la necessità di tempi più lunghi per attuare tutte le disposizioni relative alle discriminazioni fondate sull'età o sugli handicap.

Questa parte del rapporto descrive i progressi realizzati nell'UE allargata per modificare le leggi esistenti o per introdurne di nuove al fine di attuare le disposizioni delle direttive. Essa sintetizza, inoltre, le azioni analoghe, intraprese in paesi non UE, per vietare la discriminazione. Prende infine in esame numerose disposizioni giuridiche fondamentali che incidono sulla reale efficacia della legislazione nel combattere la discriminazione e passa in rassegna le misure che sono state adottate a sostegno delle nuove leggi.



## Principali caratteristiche delle direttive sull'uguaglianza razziale e in materia di occupazione

Le direttive intendono stabilire un livello minimo di protezione giuridica contro la discriminazione in tutta l'Unione europea. I governi nazionali hanno facoltà di introdurre disposizioni più favorevoli ma non possono ridurre il livello di protezione se questo è già più alto del minimo richiesto.

### CAMPO DI APPLICAZIONE

Le direttive riguardano tutte le persone che vivono o lavorano nell'UE, e vietano la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione e le convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali, in materia di:

- accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, e alle opportunità di promozione;
- accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- occupazione e condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- affiliazione a sindacati o associazioni di categoria e accesso alle relative prestazioni.

La direttiva sull'uguaglianza razziale vieta inoltre la discriminazione in materia di:

- sicurezza sociale e assistenza sanitaria;
- «vantaggi sociali», come le prescrizioni mediche gratuite, le agevolazioni per l'abitazione o la concessione di tariffe ridotte di varia natura;
- istruzione;
- accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, compreso l'alloggio.

### FORME DI DISCRIMINAZIONE

Le direttive vietano le seguenti forme di discriminazione:

- **discriminazione diretta:** sussiste quando, a causa di uno dei motivi di cui alle direttive, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe un'altra in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta:** sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere, intenzionalmente o meno, persone di una determinata razza o origine etnica, religione o convinzione personale, handicap, età o tendenza sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. In tal caso vi sarà discriminazione, a meno che la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari;

- **molestia:** sussiste in caso di comportamento indesiderato per uno dei motivi di cui alle direttive e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le direttive vietano inoltre l'ordine di discriminare e la vittimizzazione (o rivalsa nei confronti di chi si lamenta o fornisce le prove di comportamenti discriminatori).

### MEZZI DI RICORSO E SANZIONI

Le vittime della discriminazione dovrebbero avere accesso a procedure amministrative o giudiziarie, comprese, se del caso, le procedure di conciliazione, per ottenere il rispetto del diritto ad un trattamento equo. Gli organismi aventi un interesse legittimo nel verificare il rispetto delle disposizioni della direttiva (come i sindacati o le associazioni o organizzazioni di rappresentanza) devono avere il diritto di aiutare le vittime della discriminazione in eventuali procedimenti. I responsabili degli atti di discriminazione dovranno affrontare sanzioni che siano effettive, proporzionate e dissuasive (nel senso di fungere da deterrente per comportamenti discriminatori).

### ONERE DELLA PROVA

Se una persona che ritiene di non essere stata trattata equamente reca delle prove da cui è possibile evincere che vi sia stata discriminazione, l'onere di provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento incombe sulla persona accusata.

### ORGANISMI PER L'UGUAGLIANZA

La direttiva sull'uguaglianza razziale richiede ad ogni Stato membro di designare un organismo, incaricato di promuovere la parità di trattamento per quanto riguarda razza o origine etnica. Questi organismi devono fornire, in modo indipendente, assistenza alle vittime della discriminazione per dare seguito alle loro denunce, condurre inchieste, pubblicare rapporti e formulare raccomandazioni.

### FAVORIRE LE ESIGENZE DEI PORTATORI DI HANDICAP

Ai datori di lavoro viene richiesto di adottare appropriate misure, all'occorrenza, per garantire ai portatori di handicap l'accesso, la partecipazione o l'avanzamento sul posto di lavoro, o di garantire la possibilità di seguire corsi di formazione, a meno che tali misure impongano un carico sproporzionato sul datore di lavoro.

### DIFFUSIONE DELL'INFORMAZIONE

I governi hanno l'obbligo di informare il pubblico, con tutti i mezzi ritenuti opportuni, riguardo alle disposizioni di legge e ai diritti che tutti i cittadini hanno di essere trattati in modo equo.



Precisiamo che non viene fatto alcun tentativo di trattare sistematicamente gli sviluppi in tutti i paesi, né di analizzare in dettaglio la formulazione della legislazione. Il rapporto intende fornire un quadro generale delle azioni intraprese nell'Unione e offrire esempi delle misure introdotte, al fine di mostrare quale sia la situazione nei vari paesi. I lettori che vogliono comprendere meglio e più approfonditamente la legislazione attuata in un dato Stato membro, devono riferirsi direttamente a tale legislazione. Ai sensi delle direttive, è compito di ogni Stato membro portare le relative disposizioni legali all'attenzione di tutte le parti interessate.

È opportuno anche chiarire che il presente rapporto non giudica se la legislazione negli Stati membri sia pienamente conforme con le direttive. Il riferimento a particolari disposizioni di legge, pertanto, non implica necessariamente tale conformità.

Le informazioni riportate di seguito, inoltre, si riferiscono alla situazione al 1° maggio 2004, quando il rapporto è stato finalizzato.

## **MODIFICHE ALLA LEGISLAZIONE NAZIONALE**

Gli Stati membri, adottando le due direttive nel 2000, hanno accettato un calendario per la loro attuazione. Gli Stati membri hanno avuto tempo fino al 19 luglio 2003 per apportare le necessarie modifiche alla legislazione nazionale al fine di conformarsi alla direttiva sull'uguaglianza razziale, e fino al 2 dicembre 2003 per conformarsi alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

È stato convenuto che potrebbe essere necessario un lasso di tempo maggiore per dare attuazione alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per quanto riguarda le disposizioni relative alla discriminazione per motivi di età e handicap, dato l'effetto potenzialmente maggiore sulle politiche e le prassi di lavoro. Gli Stati membri sono stati quindi autorizzati, se volevano, a usufruire di una proroga di tre anni, al massimo, per procedere alle modifiche necessarie al fine di offrire lo stesso livello di protezione, in questi ambiti, offerto per gli altri motivi di cui alle direttive. Gli Stati membri avevano, tuttavia, l'obbligo di informare la Commissione, prima della scadenza di attuazione, della volontà di beneficiare della proroga. Gli Stati membri devono poi riferire ogni anno alla Commissione sulle misure adottate per combattere la discriminazione fondata su questi motivi, nonché sui progressi realizzati per fornire il livello di protezione richiesto.

Numerosi paesi hanno scelto questa opzione, concedendosi più tempo per modificare la legislazione in modo da ottemperare a quanto previsto dalla direttiva nei due settori in questione (vedere tabella riassuntiva).

I nuovi Stati membri avevano l'obbligo di disporre di una legislazione conforme alle due direttive al momento del loro ingresso nell'Unione.

A parte le questioni legate a età e handicap, numerosi Stati membri non sono riusciti a rispettare le scadenze per la piena attuazione delle direttive. In alcuni di questi casi, tuttavia, le necessarie modifiche alla legislazione nazionale sono in fase di realizzazione, oppure sono state apportate ma non sono ancora entrate in vigore.



## Le modifiche negli Stati membri

In **Belgio** il governo federale ha adottato all'inizio del 2003 una legislazione destinata ad attuare le direttive sull'uguaglianza razziale e sulla parità di trattamento in materia di occupazione. A livello regionale e comunitario, dove risiede la responsabilità in materia di occupazione, istruzione e formazione, un'apposita legislazione è stata adottata dalle zone di lingua fiamminga e da Bruxelles. Nelle aree francofone e germanofone del paese, la legislazione è in fase di introduzione. Il governo belga ha notificato alla Commissione la propria intenzione di ricorrere alla proroga di tre anni per attuare le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione relativamente all'aspetto della discriminazione fondata sull'età.

Nella **Repubblica ceca** gli emendamenti al codice del lavoro destinati ad allineare la protezione alle disposizioni delle due direttive sono stati approvati dal parlamento nel gennaio 2004; sono entrati poi in vigore a marzo. Il progetto di legislazione, che vieta la discriminazione per motivi di razza o origine etnica in settori diversi da quello dell'occupazione, sarà discusso dal parlamento nel giugno 2004, per poi entrare in vigore dal gennaio 2005.

In **Danimarca** è entrata in vigore nel luglio 2003 la legislazione elaborata per attuare le disposizioni della direttiva sull'uguaglianza razziale (non di quella sull'occupazione). Una legge destinata ad allineare la legislazione sull'occupazione alle due direttive è stata passata dal parlamento nel marzo 2004 ed è ora in vigore.

In **Spagna** la legislazione riguardante le disposizioni delle direttive sull'uguaglianza razziale e sulla parità di trattamento in materia di occupazione è stata adottata dal Parlamento alla fine del 2003 ed è poi entrata in vigore nel gennaio 2004.

In **Francia** una nuova legislazione che vieta la discriminazione fondata su vari motivi è stata passata alla fine del 2001. Essa riguardava tuttavia solo il settore dell'occupazione. Il governo ha notificato alla Commissione la sua intenzione di ricorrere alla proroga per attuare le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, relative alla discriminazione fondata sugli handicap. Al riguardo, un progetto di legge è stato presentato al parlamento nella prima parte del 2004. Sempre nel 2004 si prevede la presentazione al parlamento di un disegno di



legge che vieti la discriminazione per motivi di razza o origine etnica nei settori non riguardanti l'occupazione specificati nella direttiva, con l'eccezione della questione legata agli alloggi, settore in cui la discriminazione è stata vietata sin dall'inizio del 2002.

In **Irlanda** la protezione giuridica esistente contro la discriminazione è relativamente estesa. Per alcuni aspetti, tuttavia, essa non soddisfa i requisiti delle due direttive. Un progetto di legge sull'uguaglianza destinato a colmare tali lacune è stato pubblicato nel gennaio 2004. Se ne prevede l'entrata in vigore entro la fine dell'anno.

In **Italia** sono stati passati, nell'estate del 2003, due decreti legge destinati ad allineare la normativa italiana alle disposizioni delle due direttive.

A **Cipro** alcuni disegni di legge elaborati per dare attuazione alle disposizioni delle due direttive sono stati presentati e discussi nel 2003 ed adottati nel marzo 2004. Fra le altre cose, queste leggi aumentano la protezione esistente contro la discriminazione (includendo anche le questioni legate a età e tendenze sessuali) e stabiliscono un ente specializzato per l'uguaglianza.

In **Lettonia** la legge sul lavoro introdotta nel 2001 ha cercato in qualche modo di attuare le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Ma non ha esplicitamente vietato la discriminazione fondata sulle tendenze sessuali, oltre ad essere priva di riferimenti alla formazione professionale o all'affiliazione a un sindacato. Si preve-



de per maggio 2004 l'adozione in parlamento di modifiche alla legge per allinearla alla direttiva, e di nuove leggi che diano attuazione alle disposizioni della direttiva sull'uguaglianza razziale.

In **Lituania** un nuovo codice del lavoro è stato introdotto nel gennaio 2003. Nel novembre 2003 sono stati adottati degli emendamenti destinati ad attuare le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Allo stesso tempo sono state adottate anche delle modifiche alle leggi esistenti in materia di discriminazione razziale. Le due serie di emendamenti entreranno in vigore all'inizio del 2005.

In **Ungheria** nel gennaio 2004 è entrata in vigore una nuova legge (la legge per la parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità), elaborata per attuare le disposizioni delle due direttive sull'uguaglianza. La legge estende il campo di applicazione ad altre forme di discriminazione oltre a quelle precisate nelle direttive, come la nazionalità e le ideologie politiche. Estende inoltre a tutti la protezione all'accesso a beni e servizi, istruzione, sicurezza sociale ed altri settori precisati nella direttiva sull'uguaglianza razziale, non solo a coloro che sono vittime di discriminazione per motivi di razza o origine etnica.

A **Malta** è stata attuata nel 2003 una legislazione che aumenta l'attuale livello di protezione contro la discriminazione in materia di occupazione. Si sta inoltre procedendo all'estensione di questa normativa ai sensi della legge sull'occupazione e le relazioni industriali. È stata infine elaborata, ma non ancora adottata, una legislazione riguardante gli aspetti non legati all'occupazione della direttiva sull'uguaglianza razziale.

Nei **Paesi Bassi** le modifiche alla legge sulla parità di trattamento del 1994, elaborate per allineare questa legge alle due direttive, sono entrate in vigore il 1° aprile 2004. Al tempo stesso, anche la nuova legge che vietava la discriminazione fondata sugli handicap, entrata in vigore nel dicembre 2003, è stata emendata per essere allineata alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Il governo olandese aveva notificato alla Commissione l'intenzione di usufruire della proroga di tre anni per attuare le disposizioni della direttiva relative alle discriminazioni fondate sull'età. È stata comunque adottata nel dicembre 2003 una nuova legge che vieta le discriminazioni fondate sull'età, entrata poi in vigore il 1° maggio 2004.

In **Austria** un progetto di legge è stato presentato in parlamento nel novembre 2003 al fine di dare attuazione, a livello federale, alle due direttive e di istituire due enti per l'uguaglianza. Se ne prevede l'adozione nel giugno 2004. La legislazione riguarda tutti i motivi di discriminazione specificati nelle due direttive, tranne quelli fondati sugli handicap, ed include, in aggiunta, disposizioni contro la discriminazione sessuale. Tocca alle autorità dei singoli Länder austriaci dare attuazione alle direttive nei rispettivi ambiti di responsabilità (ad esempio per quanto riguarda i propri impiegati). Il governo federale sta preparando delle proposte per una nuova legislazione in materia di handicap che saranno ampiamente dibattute prima di essere attuate.

In **Polonia** la legislazione che modifica il codice del lavoro e numerose altre leggi esistenti è entrata in vigore nel gennaio 2004 per attuare le disposizioni in materia di occupazione delle due direttive sull'uguaglianza. Una forma di protezione contro la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica in settori diversi dall'occupazione viene garantita in vari testi legislativi esistenti. Non si prevede al momento di consolidare o estendere questa legislazione.



La nuova legislazione che abbiamo adottato in Finlandia preverrà e ridurrà qualsiasi forma di discriminazione nella vita di tutti i giorni. Legislazione integrata da un elemento particolarmente importante: l'obbligo per le autorità di formulare appositi piani a favore dell'uguaglianza. Riconosciamo infatti che la legislazione in sé non basta. Il nostro obiettivo è una politica della diversità che offra pari opportunità per tutti e dia alle minoranze la possibilità di esprimersi con la «loro voce». Il mainstreaming della non discriminazione è un obiettivo fondamentale, che non può essere realizzato senza l'individuazione dei processi iniqui che ne stanno alla base e delle prassi, strutture e politiche correttive, senza cui si rischierebbe di cadere nella discriminazione indiretta. In altre parole, uno dei prerequisiti del mainstreaming dell'uguaglianza è la consapevolezza dei problemi delle minoranze nella vita di tutti i giorni.

Un importante passo verso la diversità funzionale è il dialogo costante fra decisori, parti sociali ed esponenti della società civile che rappresentano le potenziali vittime della discriminazione.

TARJA FILATOV, MINISTRO DEL LAVORO, FINLANDIA

## TABELLA RIEPILOGATIVA: STATO DI ATTUAZIONE DELLE DIRETTIVE AL 1° MAGGIO 2004

	<b>DIRETTIVA SULL'UGUAGLIANZA RAZZIALE</b>	<b>DIRETTIVA SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE</b>	<b>PROROGA NOTIFICATA</b>
<b>BE</b>	Legge federale passata nel gennaio 2003 + decreto fiammingo nel maggio 2002 + ordinanza nel giugno 2003 nella regione di Bruxelles. Disegni di legge in preparazione nelle comunità francofona, germanofona e in Vallonia	Legge federale passata nel febbraio 2003 + decreto fiammingo nel maggio 2002 + ordinanza nel giugno 2003 nella regione di Bruxelles. Disegni di legge in preparazione nelle comunità francofona, germanofona e in Vallonia	Tre anni per l'età
<b>CZ</b>	Progetto di legislazione da discutere nel giugno 2004 e da attuare nel gennaio 2005	Modifiche alla legislazione esistente entrate in vigore nel marzo 2004	
<b>DK</b>	Legge sull'uguaglianza etnica entrata in vigore nel luglio 2003; aspetti legati all'occupazione disciplinati da una legge a parte adottata nell'aprile 2004	Legge passata nel marzo 2004 per allineare la legislazione alla direttiva	Un anno per l'età e la disabilità
<b>DE</b>	Nessuna proposta specifica di attuazione	Nessuna proposta specifica di attuazione	Tre anni per l'età
<b>EE</b>	Nessuna proposta specifica di attuazione	Nessuna proposta specifica di attuazione	
<b>EL</b>	Disegno unico di legge presentato in parlamento nel novembre 2003, ma mai discusso. Nessuna informazione disponibile sui piani del nuovo parlamento	Disegno unico di legge presentato in parlamento nel novembre 2003, ma mai discusso. Nessuna informazione disponibile sui piani del nuovo parlamento	
<b>ES</b>	Testo legislativo unico adottato nel dicembre 2003. In vigore dal gennaio 2004	Testo legislativo unico adottato nel dicembre 2003. In vigore dal gennaio 2004 + legge sulla disabilità in vigore dal gennaio 2004	
<b>FR</b>	Legge del novembre 2001 (occupazione) e gennaio 2002 (abitazione). Previsto per il 2004 disegno di legge su altri aspetti, che amplierebbe il campo di applicazione delle leggi esistenti	Legge del novembre 2001 + disegno di legge sulla disabilità previsto per il 2004	Tre anni per la disabilità
<b>IE</b>	Legge sull'uguaglianza pubblicata nel gennaio 2004, e da attuare nel corso del 2004, recante piccole modifiche alla legislazione esistente per allinearla alla direttiva	Legge sull'uguaglianza pubblicata nel gennaio 2004, e da attuare nel corso del 2004, recante piccole modifiche alla legislazione esistente per allinearla alle direttiva	
<b>IT</b>	Decreto legislativo entrato in vigore nell'agosto 2003	Decreto legislativo entrato in vigore nell'agosto 2003	
<b>CY</b>	Legge adottata nel marzo 2004. Entrata in vigore prevista nel maggio 2004	Legge adottata nel marzo 2004. Entrata in vigore prevista nel maggio 2004	
<b>LV</b>	Approvazione della legge prevista nel maggio 2004	Approvazione della modifiche alla legislazione esistente prevista nel maggio 2004	
<b>LT</b>	Modifiche per allineare le leggi esistenti alla direttiva presentate nel novembre 2003. Entrata in vigore prevista nel gennaio 2005	Modifiche per allineare le leggi esistenti alla direttiva presentate nel novembre 2003. Entrata in vigore prevista nel gennaio 2005	

	<b>DIRETTIVA SULL'UGUAGLIANZA RAZZIALE</b>	<b>DIRETTIVA SULLA PARITÀ DI TRATTAMENTO IN MATERIA DI OCCUPAZIONE</b>	<b>PROROGA NOTIFICATA</b>
<b>LU</b>	Disegno di legge presentato in parlamento nel novembre 2003; approvazione improbabile prima delle elezioni del giugno 2004	Disegno di legge presentato in parlamento nel novembre 2003; approvazione improbabile prima delle elezioni del giugno 2004	
<b>HU</b>	Legge passata nel dicembre 2003. Entrata in vigore nel gennaio 2004. Creazione dell'ente per l'uguaglianza prevista nel gennaio 2005	Legge passata nel dicembre 2003. Entrata in vigore nel gennaio 2004	
<b>MT</b>	Legislazione elaborata ma non ancora adottata	Legislazione esistente in corso di ampliamento	
<b>NL</b>	Legge unica, che reca piccole modifiche per allineare la legislazione esistente alla direttiva, entrata in vigore nell'aprile 2004	Legge unica che reca piccole modifiche per allineare la legislazione esistente alla direttiva entrata in vigore nell'aprile 2004 + legge sulla disabilità del dicembre 2003 + legge sull'età entrata in vigore nel maggio 2004	Tre anni per l'età
<b>AT</b>	Legislazione entrata in vigore nel luglio 2004	Entrata in vigore della legislazione prevista a luglio 2004 relativamente a tutti i motivi di discriminazione tranne la disabilità. Progetto di legislazione sulla disabilità trasmesso per discussione	
<b>PL</b>	Protezione garantita da vari testi legislativi. Non sono previsti piani di consolidamento o ampliamento	Legislazione entrata in vigore nel gennaio 2004	
<b>PT</b>	Legge adottata nel maggio 2004 + nuovo codice del lavoro entrato in vigore nel dicembre 2003	Nuovo codice del lavoro entrato in vigore nel dicembre 2003	
<b>SI</b>	Nuova legislazione adottata nell'aprile 2004 ed entrata in vigore nel maggio 2004	Nuova legislazione adottata nell'aprile 2004 che amplia le disposizioni del codice del lavoro del gennaio 2003	
<b>SK</b>	Adozione legge unica prevista nel maggio 2004	Modifiche alla legislazione esistente introdotta nel 2003 + adozione legge unica prevista nel maggio 2004	
<b>FI</b>	Atto unico adottato nel dicembre 2003, entrato in vigore nel febbraio 2004	Atto unico adottato nel dicembre 2003, entrato in vigore nel febbraio 2004	
<b>SE</b>	Entrata in vigore nel luglio 2003 della legislazione che allinea le leggi esistenti alla direttiva. Settore dell'istruzione non disciplinato: proposte in materia pubblicate nell'aprile 2004	Entrata in vigore nel luglio 2003 della legislazione che allinea le leggi esistenti alla direttiva, ad eccezione delle questioni relative a età e disabilità	Tre anni per l'età e la disabilità
<b>UK</b>	Entrata in vigore nel luglio 2003 della legislazione che allinea le leggi esistenti alla direttiva. Legge analoga adottata a Gibilterra nel marzo 2004	Entrata in vigore nel dicembre 2003 della legislazione che riguarda religione, convinzioni personali e tendenze sessuali. Legge analoga adottata a Gibilterra nel marzo 2004	Tre anni per l'età, 1 per la disabilità
<b>BG</b>	Legge passata nel settembre 2003	Legge passata nel settembre 2003	
<b>RO</b>	Legislazione passata nel 2002	Nuovo codice del lavoro adottato nel gennaio 2002	

Nota: la presente tabella riepiloga la legislazione passata o in procinto di essere attuata in relazione alle direttive. La tabella non implica necessariamente la piena conformità della legislazione alle direttive.



## Consultazione

In **Svezia** sono state pubblicate di recente alcune proposte di legislazione che vietano la discriminazione per motivi di razza o origine etnica in materia di istruzione. In fase di preparazione anche proposte per vietare la discriminazione per motivi di età e handicap; dovrebbero essere pubblicate nel 2005. In entrambi i casi, vi sarà un intenso processo di consultazione sui contenuti con le parti sociali, i tribunali, l'ombudsman (difensore civico) contro la discriminazione, le università, le ONG e gli altri gruppi di interesse.

Nel **Regno Unito** si prevede di attuare entro ottobre 2006 le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per quanto attiene alla discriminazione fondata sull'età. Gli accordi per garantire un'ampia consultazione seguono un modello analogo a quello dell'altra legislazione, già introdotta, contro la discriminazione:

- pubblicazione di un documento consultivo e di progetti di regolamento da sottoporre per ricevere i relativi commenti entro la primavera del 2004;
- una mailing di tali documenti e progetti a tutti i principali gruppi di interesse, oltre a tutti coloro che hanno risposto alla precedente consultazione «Equality and Diversity: Age Matters» («Uguaglianza e diversità: l'età conta»);
- la pubblicazione delle informazioni sui due siti Internet del governo.

In **Lettonia** è stato istituito un gruppo di lavoro al fine di esaminare le proposte per attuare le disposizioni della direttiva sull'uguaglianza razziale. Il gruppo comprende rappresentanti di vari ministeri competenti, dell'ufficio nazionale per i diritti umani, dell'istituto per i diritti umani e il centro lettone per i diritti umani e gli studi etnici. Sono stati inoltre invitati esperti in materie giuridiche, che hanno espresso il loro punto di vista, e funzionari della Commissione europea, consultati in materia. Le modifiche alla legislazione sul lavoro sono state elaborate in collaborazione con le parti sociali e analizzate con l'associazione dei sindacati e la confederazione dei datori di lavoro.

In **Portogallo** è entrato in vigore nel dicembre 2003 un nuovo codice del lavoro elaborato per allineare la legislazione alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Il nuovo codice disciplina tutti i motivi di discriminazione specificati nella direttiva e ne aggiunge altri, come le ideologie politiche e l'affiliazione ai sindacati. Nel maggio 2004 è entrata in vigore la nuova legge 18/2004 che vieta la discriminazione per motivi di razza e origine etnica.

In **Slovenia** nell'aprile 2004 è stata adottata una nuova legislazione destinata a garantire il livello di protezione contro la discriminazione richiesto dalle due direttive. La nuova legislazione estende il campo di applicazione del nuovo codice del lavoro entrato in vigore nel gennaio 2003 e vieta la discriminazione per motivi di razza o origine etnica anche in materia di accesso a beni e servizi e ad altre aree specificate nella direttiva sull'uguaglianza razziale.

In **Slovacchia** nel 2002 è stato adottato un codice del lavoro, poi modificato nel 2003, che vieta la discriminazione in materia di occupazione per tutte le motivazioni di cui alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, tranne che per gli aspetti legati alle tendenze sessuali. Sono state poi apportate, sempre nel 2003, alcune modifiche alla legge sul lavoro statale, che disciplina il settore dei dipendenti pubblici e che, a differenza del codice del lavoro, include disposizioni contro la discriminazione fondata sulle tendenze sessuali. Un'apposita legge che estende ulteriormente la protezione e che intende dare piena attuazione alle disposizioni delle due direttive è in fase di discussione in parlamento e dovrebbe essere adottata prima della fine di maggio 2004.

In **Finlandia** una legge che vieta la discriminazione per le motivazioni e negli ambiti precisati nelle due direttive è stata passata nel dicembre 2003 ed è entrata in vigore nel febbraio 2004.

In **Svezia** nel luglio 2003 è entrata in vigore la legislazione destinata ad allineare le leggi esistenti alle due direttive, tranne gli aspetti legati a età e handicap. La legislazione, tuttavia, non disciplina l'accesso all'istruzione per quanto riguarda la discriminazione per motivi di razza o origine etnica. Apposite proposte per colmare questa lacuna sono state pubblicate nell'aprile 2004 per una probabile attuazione nel 2005. Il governo ha espresso la propria intenzione di prendere più tempo per attuare le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per la discriminazione



fondata sull'età e sugli handicap. Le proposte sono in fase di elaborazione nell'ambito di una commissione d'inchiesta. Un processo di consultazione su queste proposte è stato programmato prima dell'entrata in vigore prevista il 2 dicembre 2006.

Anche nel **Regno Unito** il governo ha notificato alla Commissione la volontà di usufruire della proroga per attuare le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per gli aspetti legati alla discriminazione fondata sull'età e sugli handicap. Per il resto, le modifiche apportate alla legislazione, esistente da tempo, che vietava la discriminazione per motivi di razza o origine etnica sono entrate in vigore nel luglio 2003, al fine di dare attuazione alle disposizioni della direttiva. Nel dicembre 2003 sono entrati in vigore nuovi regolamenti che vietano la discriminazione fondata su religione, convinzioni personali e tendenze sessuali. Nel luglio 2003 sono passate alcune modifiche alla legislazione del 1995 che vieta la discriminazione per motivi di handicap, destinate ad allinearla alla direttiva. Tali modifiche entreranno in vigore nell'ottobre 2004. Apposite pro-

poste per vietare la discriminazione fondata sull'età sono state pubblicate nella primavera del 2004 e una nuova legislazione dovrebbe entrare in vigore nell'ottobre 2006.

Negli altri paesi dell'UE, il calendario per l'attuazione delle due direttive è meno chiaro. In **Lussemburgo**, nel novembre 2003, sono stati presentati dei progetti di legge destinati ad attuare le disposizioni delle due direttive, privi tuttavia di proposte per la costituzione di un ente specializzato per l'uguaglianza.

Nello stesso mese, in **Grecia**, un progetto unico di legge è stato presentato in parlamento. Non si sa ancora se sarà preso in esame dal nuovo parlamento o se sarà presentato un nuovo disegno.

Qualora gli Stati membri non attuino le direttive, in modo totale o adeguato, la Commissione europea può avviare un procedimento contro tali Stati inadempienti. E le persone che abitano in tali paesi possono beneficiare della protezione contro la discriminazione ai sensi della legislazione europea (vedere riquadro).

### Cosa accade se gli Stati membri non danno attuazione alle direttive sull'uguaglianza

Nei casi in cui gli Stati membri non diano attuazione alla direttiva sull'uguaglianza razziale o a quella sulla parità di trattamento in materia di occupazione, o a entrambe (o se non ne danno un'attuazione adeguata), la Commissione europea ha facoltà di procedere ai sensi dell'articolo 226 del trattato CE. Il primo passo, per la Commissione, è l'invio di una lettera formale in cui vengono illustrati i motivi per cui ritiene che lo Stato membro non abbia ottemperato ai suoi obblighi legali. Lo Stato membro ha due mesi per rispondere.

Se la questione non viene risolta in questo modo, la Commissione emette un «parere ragionato» che fissa dei limiti di tempo entro cui lo Stato membro deve conformarsi. Se anche questa procedura non dà risultati, la Commissione può rinviare il caso alla Corte di giustizia delle Comunità europee. Se la Corte si pronuncia contro lo Stato membro e il giudizio viene ignorato, è possibile comminare una sanzione ai sensi dell'articolo 228.

Nel frattempo, nello Stato membro interessato, i cittadini vittime della discriminazione disciplinata dalle direttive possono essere assistiti ricorrendo ai principi legali generali stabiliti dalla Corte di giustizia.

Le disposizioni delle direttive possono essere direttamente efficaci contro gli organi dello Stato (ad esempio le sue autorità pubbliche). Affinché questo possa essere realiz-

zabile, le disposizioni devono essere incondizionate, chiare e precise. In ultima analisi, la cosa sarebbe determinata dalla Corte di giustizia ma, dato il diritto giurisprudenziale su disposizioni analoghe nelle direttive sulla discriminazione sessuale, è probabile che molte delle disposizioni contenute nelle direttive possano essere direttamente efficaci. Non sarà tuttavia possibile invocare questo principio in cause contro privati cittadini o organizzazioni non statali.

I tribunali nazionali hanno il dovere di interpretare, per quanto possibile, eventuali normative esistenti (anche se precedenti le direttive) in modo coerente con le direttive, in modo da garantire i risultati che le direttive intendono realizzare.

Lo Stato membro può anche incorrere nell'obbligo di risarcimento delle vittime per perdite o danni subiti a seguito della violazione delle norme comunitarie. Tale obbligo di risarcimento insorge nei casi in cui la norma violata sia destinata a conferire dei diritti al cittadino, nei casi in cui la violazione sia sufficientemente grave (come la mancata attuazione delle direttive) e nei casi in cui vi sia un legame di causa diretta fra la violazione e il danno subito dal cittadino.

Questi principi intervengono nei procedimenti innanzi ai tribunali nazionali, benché, durante gli stessi procedimenti, tali tribunali abbiano facoltà di rinviare eventuali materie specifiche alla Corte di giustizia delle Comunità europee, ai sensi dell'articolo 234 del trattato CE.

## Legislazione contro la discriminazione in Bulgaria e in Romania

In **Bulgaria**, il parlamento ha adottato nel settembre 2003 un'ampia legislazione che vieta la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e le tendenze sessuali, nonché su altre motivazioni. Il campo di applicazione è analogo a quello del protocollo 12 della convenzione europea sui diritti umani e alle due direttive sull'uguaglianza. La legislazione adottata disciplina i fenomeni di discriminazione diretta e indiretta, molestia e vittimizzazione, e comprende i casi di associazione, presunzione e incitamento alla discriminazione e alla segregazione razziale.

La legge precisa che datori di lavoro e insegnanti che non prevenivano la discriminazione di altre persone sul posto di lavoro o di studio sono perseguibili per legge come se fossero direttamente coinvolti. Viene inoltre definita una lista di casi illustrativi di comportamenti discriminatori in settori chiave, al fine di chiarire ulteriormente il significato della normativa.

Le vittime della discriminazione hanno il diritto di essere rappresentate in tribunale da sindacati o ONG: entrambe queste organizzazioni possono avviare, di loro iniziativa, azioni giudiziarie di pubblico interesse. La legge consente inoltre di portare in tribunale casi collettivi in cui le vittime della discriminazione sono numerose.

Esistono dei progetti per creare un organismo indipendente incaricato di promuovere la parità di trattamento e aiutare le persone vittime di discriminazione. Si prevede che l'organismo sarà dotato del potere di emettere decisioni vincolanti, di avere accesso alle informazioni e di convocare ed interrogare i testimoni, di portare in tribunale le decisioni del governo, di avviare azioni giudiziarie di diritto civile ed intervenire nei procedimenti per conto dei ricorrenti.

In **Romania**, un decreto adottato nell'agosto 2000 («Prevenire e sanzionare tutte le forme di discriminazione») è stato rafforzato dalla legislazione del 2002 che vieta la discriminazione fondata su tutti i motivi di cui alle due direttive sull'uguaglianza.

Nell'agosto 2000 era stato anche istituito il consiglio nazionale per la lotta alla discriminazione, divenuto poi operativo alla fine del 2002. I suoi statuti ne garantiscono l'indipendenza dal governo. Questo organismo ha varie funzioni: promuovere iniziative contro la discriminazione, formulare raccomandazioni al governo, approvare disegni di legge in materia di uguaglianza e non discriminazione, cooperare con le autorità pubbliche per garantire che la legislazione nazionale sia allineata alle norme internazionali, aiutare le vittime della discriminazione, portare avanti studi e ricerche su questioni specifiche.

## Sviluppi al di fuori dell'UE

La Bulgaria e la Romania, ancora in fase di negoziato per aderire all'UE, non sono fra i nuovi Stati membri entrati nell'Unione nel 2004. In entrambi i paesi, tuttavia, un'ampia legislazione è già stata attuata contro la discriminazione (vedere riquadri).

Un'apposita legislazione contro la discriminazione, su orientamenti analoghi a quelli delle direttive sull'uguaglianza razziale e la parità di trattamento in materia di occupazione, è stata adottata di recente anche in Norvegia (vedere riquadro).

## Nuova legislazione antidiscriminazione in Norvegia

Il governo norvegese ha adottato una politica per allineare la legislazione contro la discriminazione alle direttive sull'uguaglianza razziale e la parità di trattamento in materia di occupazione, benché la Norvegia non abbia un obbligo giuridico in materia. Nel marzo 2004 il parlamento ha votato un testo che modifica la legge sulla protezione dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro. In questo modo, è stato garantito lo stesso livello di protezione giuridica contro la discriminazione, in materia di occupazione, esistente nella maggior parte degli Stati membri UE. Il governo ha inoltre annunciato che intende proporre, prima della fine dell'anno, una legislazione che riprenda le linee della direttiva sull'uguaglianza razziale.

## NUOVI DIRITTI IN MATERIA DI PROTEZIONE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

**Accesso alla giustizia** Un requisito fondamentale delle direttive è che gli Stati membri devono garantire l'accesso alle procedure giudiziarie o amministrative a tutti coloro che si considerano vittime di discriminazione.

Inoltre, gli organismi aventi un interesse legittimo nel garantire che le disposizioni della direttiva vengano rispettate (come i sindacati o altre organizzazioni di rappresentanza) devono avere il diritto di sostenere le vittime della discriminazione in qualsiasi procedimento. In alcuni paesi, questi requisiti sono stati inclusi nella legislazione e si è cercato di facilitare la possibilità di ricorrere in giustizia per le vittime della discriminazione. Pertanto, le persone che denunciano un trattamento iniquo sono, in

genere, in grado di portare i loro casi in un tribunale civile o del lavoro, che tende ad essere meno inaccessibile di un tribunale penale.

In alcuni paesi esistono accordi per mediare fra le due parti e portare avanti procedure di conciliazione, in modo da raggiungere una soluzione amichevole della controversia. In numerosi casi, l'ente indipendente per l'uguaglianza, creato anche per venire in aiuto delle vittime della discriminazione, svolge il ruolo di mediatore (vedere riquadro).

In alcuni paesi, i cittadini possono rivolgersi, in caso di discriminazione, all'ente per l'uguaglianza anziché a un tribunale civile o del lavoro (ad esempio nei Paesi Bassi). In Irlanda e Svezia, invece, gli enti per l'uguaglianza possono fornire un sostegno diretto portando questi casi in tribunale per conto di chi denuncia comportamenti discriminatori. L'ente per l'uguaglianza in Ungheria potrà agire analogamente quando entrerà in funzione, nel gennaio 2005.

### Accordi di conciliazione

In numerosi Stati membri (come la **Svezia** e il **Regno Unito**), i tribunali civili e del lavoro devono cercare di raggiungere una soluzione amichevole nei casi di discriminazione. Esistono, pertanto, appositi servizi o accordi di conciliazione per aiutare le parti in causa ad appianare la controversia e a trovare delle soluzioni adeguate. In molti paesi sono state istituite, o previste, organizzazioni specifiche per lo svolgimento di queste funzioni.

In **Danimarca**, **Svezia**, **Paesi Bassi** e **Finlandia**, uno dei compiti dell'ente indipendente per l'uguaglianza è quello di agire da mediatore nei casi di discriminazione. In **Austria** la commissione per la parità di trattamento (GBK), le cui competenze saranno estese dalla legislazione attualmente in fase di elaborazione su tutti i motivi di discriminazione specificati dalle direttive, è destinata ad operare in modo non burocratico, in modo quindi da poter facilitare e rendere più efficace l'opera di conciliazione.

In **Francia**, coloro che hanno subito atti di discriminazione sul posto di lavoro possono portare i loro casi al tribunale del lavoro (Conseil des Prud'hommes) per cercare di raggiungere un accordo amichevole. Anche l'ente indipendente per l'uguaglianza, che diventerà operativo nel 2005, avrà la facoltà di mediare nei casi di discriminazione.





Coloro che denunciano atti discriminatori hanno anche il diritto di essere aiutati nelle loro azioni, come visto in precedenza, da organizzazioni di rappresentanza. I sindacati sono autorizzati ad assistere e rappresentare i propri membri nelle cause legali nella maggior parte dei paesi dell'Unione in cui sono state adottate le nuove leggi contro la discriminazione. Lo stesso vale per le ONG, a condizione che siano ufficialmente riconosciute. Esistono tuttavia alcune differenze fra i paesi nel modo in cui le organizzazioni di rappresentanza possono partecipare al procedimento giudiziario. In alcuni paesi, sindacati e altre organizzazioni di rappresentanza possono prendere l'iniziativa per impugnare casi di discriminazione, in altri no (vedere riquadro).

**F**

*Il 2003 doveva rappresentare una tappa fondamentale nel viaggio verso un'Unione europea liberata dalla piaga della discriminazione. Le due direttive sull'uguaglianza che sono entrate in vigore nel corso dell'anno dovevano far realizzare grossi passi avanti, garantendo la protezione giuridica in tutta l'Unione europea contro la discriminazione fondata sulla razza, la religione, le tendenze sessuali, l'età o gli handicap.*

*In realtà, numerosi Stati membri hanno fatto poco o nulla per recepire le due direttive in tempo o in modo completo. Molte le ragioni di una trasposizione parziale o incompleta nelle normative nazionali, ma tutte fanno pensare alla mancanza della volontà politica di promuovere l'uguaglianza.*

*La Piattaforma delle ONG sociali europee («Social Platform») è delusa per i ritardi nell'attuazione di questa legislazione fondamentale, e applaude la Commissione per il suo atteggiamento deciso e le azioni intraprese nei confronti di quegli Stati membri che stanno sottovalutando la cosa. I membri della Social Platform continuano a monitorare i progressi realizzati in questo ambito. Ci aspettiamo che la situazione migliori nel corso dell'anno. Il processo di adesione ha inoltre causato dei ritardi nel recepire l'acquis communautaire e siamo fiduciosi nel fatto che la Commissione adotterà una posizione altrettanto ferma nei confronti dei nuovi Stati membri.*

AILSA SPINDLER, PRESIDENTE, GRUPPO DI LAVORO ANTI-DISCRIMINAZIONE

ANNE-SOPHIE PARENT, PRESIDENTE, SOCIAL PLATFORM

## Il diritto di sindacati e ONG di assistere le vittime della discriminazione

In **Lussemburgo**, le ONG approvate dal ministero della Giustizia, esistenti da almeno 5 anni e attive nella lotta alla discriminazione, possono rappresentare le vittime della discriminazione nei tribunali civili. Anche in **Belgio** è così, mentre in Francia le ONG non possono rappresentare le vittime della discriminazione, ma possono portare avanti azioni di propria iniziativa.

In **Italia** le «associazioni legittime», approvate dal ministero per le Pari opportunità, possono rappresentare in tribunale le vittime della discriminazione razziale. I sindacati possono agire analogamente in materia di occupazione, non solo per le motivazioni razziali ma anche per tutte le altre motivazioni di cui alle direttive.

In **Spagna** organismi legali autorizzati a rappresentare gli interessi di chi ha subito comportamenti discriminatori di tipo razziale possono agire in tribunale per conto di questi ultimi. Questo tipo di assistenza non è applicabile, ad eccezione dei sindacati e delle organizzazioni dei datori di lavoro, per le vittime della discriminazione fondata su altre motivazioni, tranne che per i casi relativi ai portatori di handicap.

In **Portogallo**, la nuova legge 18/2004 introdotta nel maggio 2004 consente alle associazioni di rappresentanza ufficialmente riconosciute di difendere i diritti delle vittime della discriminazione.

In **Finlandia** le possibilità di rappresentanza sono limitate. I sindacati e le altre organizzazioni di rappresentanza possono solo fornire assistenza e non sono autorizzati a rappresentare nei tribunali coloro che hanno subito comportamenti discriminatori.

Anche in **Svezia**, oggi, le possibilità di rappresentanza sono più scarse, oltre che limitate ai sindacati. È stata creata un'apposita commissione d'inchiesta per valutare, fra le altre cose, se gruppi d'interessi diversi dai sindacati debbano essere autorizzati a rappresentare i cittadini nelle cause di discriminazione. La decisione è prevista per il 2005. Nel frattempo, sia i sindacati che i quattro ombudsmen possono avviare azioni giudiziarie per conto di persone che ritengono essere state trattate in modo iniquo.

È il caso della **Polonia**, dove, oltre ai sindacati, le organizzazioni attive nel campo della difesa dei diritti umani possono avviare procedimenti giudiziari per conto di vittime della discriminazione.

**Mezzi di ricorso e sanzioni** Le direttive non specificano i mezzi di ricorso da attuare nei casi di discriminazione, né le sanzioni da applicare. In materia, la decisione spetta ai singoli paesi. Le direttive richiedono, tuttavia, che le sanzioni siano «effettive, proporzionate e dissuasive». È troppo presto per dire quali sanzioni saranno imposte nella pratica. Ma nelle normative introdotte dagli Stati membri vi è la tendenza diffusa di lasciare al tribunale il compito di decidere quale sia la soluzione più appropriata da imporre, caso per caso. Ad esempio, la decisione di interrompere immediatamente il comportamento discriminatorio denunciato, o far riassumere chi ha perso il posto di lavoro a causa di un trattamento iniquo.

In molti casi, la soluzione appropriata potrebbe essere raggiunta tramite una procedura di conciliazione, o, in altre parole, tramite un accordo fra le parti in causa. Esiste poi, in genere, la possibilità di risarcire la vittima per il danno o il trauma psicologico subito, o per qualsiasi eventuale perdita finanziaria. In molti paesi per questo risarcimento è stata fissata una soglia massima, mentre in altri la decisione è lasciata al tribunale adito (vedere riquadro).

## Le sanzioni contro la discriminazione

La maggior parte dei casi di discriminazione vengono risolti da tribunali civili o amministrativi. In genere la soluzione, quando il trattamento iniquo viene effettivamente dimostrato, consiste in multe, reinserimenti nel posto di lavoro o in altri tipi di accordi fra le parti in causa.

In **Spagna** i datori di lavoro giudicati colpevoli di discriminazione sul posto di lavoro possono subire multe che variano da 3 000 a 90 000 euro. In Slovenia, i datori di lavoro giudicati colpevoli di discriminazione sono soggetti ad una multa minima di circa 4 000 euro.

In **Francia**, nel marzo 2004, è stata introdotta una nuova sanzione contro chi si rende colpevole di discriminazione razziale. La legge obbliga i colpevoli a seguire un «corso di cittadinanza» (stage de citoyenneté) destinato a far capire l'importanza, nella società, della diversità, della tolleranza e del rispetto dei diritti umani.

In molti paesi i tribunali hanno la possibilità, nei processi penali, di far recludere chi si rende colpevole di atti di discriminazione. Questo avviene ad esempio in **Belgio**, ai sensi della legislazione che vieta la discriminazione razziale, che si tratti di fornitura di beni e servizi, di collocamento sul posto di lavoro, di formazione professionale o occupazione. La stessa procedura si applica nei casi di discriminazione fondata su altre motivazioni, ai sensi della legge federale di febbraio 2003, che ha attuato le disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Il decreto adottato successivamente dall'autorità della regione fiamminga contiene una disposizione analoga in materia di orientamento professionale, formazione e collocamento.

19

## Accordi di risarcimento

In **Irlanda**, ai sensi della legge sull'uguaglianza del 1998, chi ha subito atti di discriminazione o vittimizzazione può ottenere un risarcimento sotto forma di arretrati retributivi fino a tre anni, il risarcimento dovuto per gli effetti della discriminazione fino a due anni di retribuzione, oltre al reinserimento nel posto di lavoro.

In **Finlandia** un risarcimento fino a 15 000 euro può essere pagato alle vittime di discriminazioni o ritorsioni.

Nella **Repubblica ceca** chi subisce atti discriminatori ha diritto di essere risarcito economicamente. È il tribunale che fissa l'importo in considerazione della gravità della colpa e delle circostanze dell'accaduto.

In **Lettonia**, ai sensi della nuova legge sull'occupazione, le vittime della discriminazione possono chiedere un risarcimento ragionevole o adeguato per danni «materiali» e «immateriali» subiti. Anche in questo caso è il tribunale che decide l'importo. Lo stesso dicasi per chi subisce atti di discriminazione razziale fuori del posto di lavoro.

In **Polonia** la modifica del codice del lavoro, elaborata per allineare il codice stesso alla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, elimina la soglia massima di risarcimento per le vittime della discriminazione, fissato in precedenza a sei volte la retribuzione minima.



## Condivisione dell'onere della prova

In base ad entrambe le direttive, l'onere della prova passa sulla persona accusata di discriminazione se chi intenta la causa porta fatti da cui si possa evincere che vi è stata effettivamente discriminazione. A questo punto, tocca alla persona accusata provare di non aver agito in modo discriminatorio.

Nei casi di discriminazione, il requisito secondo cui l'onere della prova debba essere trasferito, o ripartito, è un riconoscimento di due aspetti generali. Il primo aspetto è che chi ha subito comportamenti discriminatori si trova raramente nella posizione di poterlo provare. Il secondo è che, probabilmente, solo chi è accusato di discriminazione è a conoscenza di tutti i fatti del caso.

Benché il trasferimento dell'onere della prova sia una caratteristica recente nella legislazione di molti paesi, esso non è nuovo. È già stato adottato in precedenza come parte integrante delle nuove leggi sulla parità di trattamento fra uomini e donne.



**L'UNICE condanna la discriminazione per evidenti ragioni morali, oltre che economiche. Nei mercati globali di oggi, in cui l'innovazione è la chiave del successo, è nell'interesse delle aziende avere una forza lavoro diversificata, di cui sfruttare a pieno le competenze. La gestione della diversità costituisce un elemento importante per il successo economico.**

JÜRGEN STRUBE, PRESIDENTE DELL'UNICE

### Disposizioni legislative riguardanti l'onere della prova

In **Francia** la legislazione è in corso di modifica per conformarsi pienamente alle direttive. Tuttavia, la legge 2001-1066 del novembre 2001, contro tutte le forme di discriminazione in materia di occupazione, e la legge 2002-73 del gennaio 2002, contro la discriminazione in materia di alloggi, prevedono una disposizione secondo la quale è l'accusato a dover provare la sua innocenza, nel caso in cui venga mostrato un suo evidente comportamento discriminatorio.

In **Irlanda** la legge sull'uguaglianza in materia di occupazione del 1998 e la legge sulle pari opportunità del 2000 non specificano a chi spetti l'onere della prova. Nella pratica, tuttavia, il tribunale per l'uguaglianza tende ad operare secondo quanto previsto dalle direttive. La legge sull'uguaglianza pubblicata nel gennaio 2004 formalizza questa tendenza, affermando esplicitamente che l'onere della prova viene trasferito sulla persona accusata non appena viene dimostrato un evidente caso di discriminazione.

In **Svezia** la disposizione relativa alla condivisione dell'onere della prova fra le parti coinvolte nei casi di discriminazione e vittimizzazione è stata inserita nella legislazione adottata nel 2003, con una formulazione molto simile a quella delle direttive.

In **Portogallo** il nuovo codice del lavoro, entrato in vigore nel dicembre 2003, sposta sul datore di lavoro l'onere di provare che le differenze riguardanti le condizioni di lavoro, o altri aspetti legati all'occupazione, non sono il risultato di un comportamento discriminatorio.

In **Polonia**, in base alla nuova legislazione, nei casi in cui il principio della parità di trattamento appare violato, l'onere di provare che il comportamento è stato «legittimo e obiettivo» viene trasferito sul datore di lavoro.

In **Ungheria**, secondo la nuova legge per la parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità, la persona che denuncia un trattamento ingiusto deve mostrare, in primo luogo, di aver subito uno svantaggio e, in secondo luogo, di possedere le caratteristiche che possono portare ad atti discriminatori. Secondo le disposizioni della legislazione, tocca all'accusato provare di aver rispettato il principio della parità di trattamento o di non avere l'obbligo di osservarlo nel caso in questione.





## Garantire soluzioni ragionevoli per i disabili

Di fronte alla discriminazione, i disabili si trovano in una situazione diversa da quella degli altri gruppi vulnerabili. In molti casi, l'handicap può impedire a queste persone di guadagnarsi da vivere e di avere una carriera professionale come gli altri. A meno che non vengano apportati appositi cambiamenti o determinati adattamenti al posto di lavoro. In poche parole, queste persone devono poter entrare in ufficio, fabbrica o centro di formazione dove poter lavorare o studiare. Anche le attrezzature da essi utilizzate possono necessitare di modifiche che permettano loro di lavorare in modo efficace. Trattare i disabili come gli altri, pertanto, non garantisce necessariamente una parità di trattamento. Se le loro particolari esigenze sul posto di lavoro non vengono soddisfatte, i disabili si trovano in una posizione di svantaggio e non hanno le stesse opportunità di tutti gli altri. Per questo motivo la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione contiene una disposizione specifica secondo la quale i datori di lavoro devono trovare «soluzioni ragionevoli» per le persone disabili.

In base alla direttiva, il datore di lavoro deve prendere i provvedimenti appropriati per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o di ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Questa disposizione è contenuta nella legislazione adottata in tutti i paesi in cui, in conformità con la direttiva, sono state introdotte o modificate leggi che vietano la discriminazione per motivi di handicap; spesso con una formulazione uguale o molto simile. In alcuni casi, inoltre, tale disposizione non si limita alle questioni legate all'occupazione ma disciplina anche l'accesso a beni e servizi. Questo significa, ad esempio, far sì che tutti possano accedere a negozi, ristoranti, autobus e treni (vedere riquadro).

### Esempi di soluzioni ragionevoli per i disabili

In **Spagna**, secondo la nuova legge che vieta la discriminazione sul posto di lavoro, adottata nel gennaio 2004, i datori di lavoro sono obbligati a prendere i provvedimenti appropriati per adattare accesso e ambiente di lavoro al fine di aiutare le persone disabili a partecipare ai corsi di formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano un onere finanziario sproporzionato. A questa si aggiunge una nuova legge, entrata in vigore più o meno nello stesso periodo, destinata a garantire l'accesso universale a merci, servizi e strutture alle persone disabili. Ai sensi di questa legge, il governo si impegna ad approvare un piano nazionale di accessibilità per il periodo 2004-2012. La legge impone di fissare precise scadenze per garantire un accesso totale a:

- beni e servizi forniti dalle autorità pubbliche;
- tutti i beni e servizi disponibili al pubblico;
- prodotti e servizi TCI;
- tutti i mezzi di trasporto;
- spazi pubblici.

In **Polonia** la Carta dei diritti dei disabili, passata in parlamento nell'agosto 1997, disciplina l'accesso a beni e servizi, edifici pubblici, trasporti pubblici e mondo del lavoro. I datori di lavoro hanno a disposizione speciali finanziamenti per trovare soluzioni adeguate alle esigenze delle persone disabili, adattando il posto di lavoro o offrendo specifici corsi di formazione. Questo infatti significa, per i datori di lavoro, dover spendere cifre «non ragionevoli», se obbligati ad attingere dalle loro risorse finanziarie. Questi fondi sono parzialmente finanziati da quello che le aziende devono pagare se non assumono la quota imposta per legge di persone disabili.

## MISURE PER PROMUOVERE LA PARITÀ DI TRATTAMENTO

### Sensibilizzare l'opinione pubblica sulle soluzioni a favore dei disabili

A Dublino, nell'ottobre 2003, l'autorità irlandese per l'uguaglianza, in collaborazione con l'Anno Europeo delle Persone con Disabilità (AEPD), ha lanciato una campagna di sensibilizzazione pubblica dal titolo «Be reasonable — it pays» («Siate ragionevoli. Ci guadagnerete»). La campagna voleva mostrare che non ci vuole molto, per aziende e servizi pubblici, a trovare una soluzione alle esigenze dei disabili. Ecco tre esempi di come si può agire in modo semplice ed efficace:

- spostarsi dove c'è una maggiore illuminazione per chi deve leggere le labbra;
- installare porte automatiche;
- stampare le informazioni con caratteri di grandi dimensioni, su audiocassetta, CD o videocassetta.

Le direttive includono altre disposizioni cui deve essere data attuazione negli Stati membri per rendere più efficaci le nuove leggi. In particolare, gli Stati membri devono creare un ente per l'uguaglianza che aiuti a combattere la discriminazione per motivi di razza o origine etnica. Le autorità nazionali devono, inoltre, informare l'opinione pubblica della nuova legislazione e dell'importanza della parità di trattamento per tutti, oltre a promuovere apposite misure per rafforzare questa parità.

### Gli organismi per l'uguaglianza

La direttiva sull'uguaglianza razziale chiede ai governi di ogni paese dell'UE di creare un organismo, o di nominare un'organizzazione già esistente, che sostenga la legislazione promuovendo la parità di trattamento. Fra le sue varie funzioni, quest'organo deve aiutare le vittime della discriminazione a ricorrere in giustizia, condurre sondaggi e pubblicare rapporti, in modo indipendente, in materia di discriminazione, e formulare raccomandazioni.

In numerosi paesi, fra cui Regno Unito, Svezia, Belgio e Paesi Bassi, gli enti per l'uguaglianza esistono da anni, mentre in altri sono stati istituiti poco prima dell'adozione della direttiva (come in Irlanda).

Le funzioni di questi organi sono in genere quelle specificate in precedenza. Ma in molti paesi il ruolo risulta più ampio: l'organismo per l'uguaglianza può emettere codici di pratiche, fungere da organo di conciliazione, accogliere le denunce e intraprendere azioni, in modo indipendente, contro chi commette atti discriminatori. In numerosi paesi, la competenza di questi organi va al di là della discriminazione per motivi di razza o origine etnica, soprattutto per gli aspetti legati agli handicap (vedere riquadro).





Il Centro per le pari opportunità è un servizio pubblico indipendente: esso è stato scelto come ente responsabile per la lotta alla discriminazione fondata su motivazioni razziali e non razziali. Il Centro lavora per l'attuazione della legislazione sull'uguaglianza adottata in Belgio all'inizio del 2003, assistendo le vittime della discriminazione e contribuendo alla creazione di pari opportunità che siano reali. In questo ambito, il Centro può accogliere le denunce di chi ha subito atti discriminatori e intervenire con un'opera di mediazione o conciliazione, oppure avviando un'azione legale. Il Centro ha anche il compito di formulare raccomandazioni al governo.

ELIANE DEPROOST, VICEDIRETTORE

CENTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ E PER LA LOTTA AL RAZZISMO, BELGIO

## Esempi di organismi per l'uguaglianza

In **Svezia** la figura dell'ombudsman per le minoranze etniche è stata creata nel 1986, con il compito di eliminare la discriminazione razziale sul posto di lavoro o in altri ambiti. Altri tre ombudsman intervengono rispettivamente in materia di handicap, tendenze sessuali e parità fra uomini e donne. L'ombudsman deve verificare la conformità con le leggi che proibiscono la discriminazione, oltre a fornire consulenza e assistenza alle vittime della discriminazione che vogliono far valere i loro diritti. In base alla legge del 2003, gli ombudsman possono adire le vie legali per conto di chiunque denunci di aver subito comportamenti discriminatori.

Nel **Regno Unito** esistono tre commissioni: la commissione per l'uguaglianza razziale, la commissione per le pari opportunità (creata a metà degli anni '70) e la commissione per i diritti dei disabili (creata nel 2000). Nell'ottobre 2003 il governo ha annunciato la volontà di creare un organismo unico, la commissione per l'uguaglianza e i diritti umani. Questa commissione avrà le competenze degli organi attualmente esistenti e dovrà combattere la discriminazione in tutte le sue forme. Fra i suoi compiti principali: promuovere l'uguaglianza, la diversità e il rispetto dei diritti umani, offrire consulenza e assistenza ad aziende, servizi pubblici e cittadini sugli obblighi derivanti dalla normativa, informare ed incoraggiare le buone pratiche.

In **Austria**, la legislazione che dovrebbe passare il 1° luglio 2004 estende le responsabilità dei due enti per l'uguaglianza attualmente esistenti (*Gleichbehandlungskommission* e *Gleichbehandlungsanwaltschaft*) a tutti i motivi di discriminazione specificati nelle due direttive, ad eccezione degli aspetti legati agli handicap.

Nei **Paesi Bassi**, la commissione per la parità di trattamento è stata creata nel 1994. Le sue responsabilità sono state ampliate alla fine del 2003 per disciplinare anche le discriminazioni per motivi di handicap, oltre a quelle per origine razziale, religione e tendenze sessuali, già disciplinate in precedenza. Nel frattempo sono state ulteriormente ampliate e da maggio 2004 comprenderanno anche i motivi di discriminazione fondati sull'età.

In numerosi paesi, la creazione di un organo indipendente o la designazione di un'organizzazione già esistente che svolga questo ruolo, è stata ritardata rispetto all'introduzione della legislazione contro la discriminazione. Nella maggior parte dei casi si sta comunque provvedendo a tale creazione o designazione.

In **Italia** il dipartimento per le pari opportunità sta

creando un ente specializzato. Quest'organo, oltre ad aiutare le vittime della discriminazione, fornire informazioni, offrire consulenza, condurre inchieste e formulare proposte, dovrà incoraggiare apposite iniziative da parte di enti locali e di ONG.

In **Spagna** il ministero del Lavoro e degli Affari sociali sta creando al suo interno due organi: uno per la promozione dell'uguaglianza razziale e uno per la parità di trattamento delle persone disabili.

In **Francia**, a seguito di un rapporto condotto da una task force presieduta dall'ombudsman, il governo ha annunciato la propria intenzione di introdurre, prima della fine del 2004, una legge che istituisca un'alta autorità a favore dell'uguaglianza e contro la discriminazione. L'organo interverrà in tutti i motivi di discriminazione di cui alle due direttive sull'uguaglianza, fornirà un servizio di orientamento e consulenza, oltre che di conciliazione, e potrà portare in tribunale i casi di discriminazione. Pubblicherà infine dei codici di pratiche, destinati sia alle aziende private che alle autorità pubbliche, in materia di occupazione e di fornitura di beni e servizi.

In **Ungheria** una nuova commissione sulla parità di trattamento dovrebbe diventare operativa all'inizio del 2005. Essa dovrà promuovere l'uguaglianza razziale e intervenire in tutte le forme di discriminazione. Oltre alle funzioni previste dalla direttiva sull'uguaglianza razziale, questa commissione dovrà monitorare l'efficacia della legislazione e di altri provvedimenti adottati per eliminare qualsiasi forma di discriminazione. Nell'esecuzione delle sue mansioni, la commissione collaborerà strettamente con le organizzazioni di rappresentanza e con gli organismi pubblici interessati.

In numerosi Stati membri sono stati designati, come organismi per l'uguaglianza, degli organismi che già esistevano e il cui ruolo è stato ampliato per attuare le disposizioni della direttiva sull'uguaglianza razziale.

In **Slovacchia** le responsabilità del centro nazionale per i diritti umani saranno ampliate, in linea con la direttiva, ed includeranno la promozione della parità di trattamento e la lotta alla discriminazione per altri motivi, oltre a quelli di razza o origine etnica. In **Lettonia**, la stessa cosa vale per l'ufficio nazionale per i diritti umani.

Analogamente, a **Cipro**, si stanno ampliando le funzioni dell'ombudsman in linea con quanto previsto dalla direttiva sull'uguaglianza razziale, per intervenire nelle denunce di discriminazione per tutte le motivazioni di cui alle due direttive. L'ombudsman avrà facoltà di imporre delle sanzioni nei casi dimostrati di discriminazione.



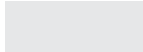
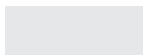
## Promuovere l'uguaglianza e scoraggiare la discriminazione

Vi sono anche altre misure molto importanti nel favori-

re l'attuazione pratica della parità di trattamento e della non discriminazione. Ad esempio le attività di sensibilizzazione, per far conoscere ai cittadini i loro diritti e i loro obblighi e, più in generale, l'importanza di eliminare la discriminazione dalla società. Queste attività vengono prese in esame nella seconda parte del presente rapporto.

Fra tali misure ricordiamo anche attività più specifiche e mirate, come la promozione di una politica per la parità di trattamento nelle autorità pubbliche, la fornitura di servizi pubblici e l'elaborazione di codici di condotta che informino su come comportarsi sul posto di lavoro o al di fuori (vedere riquadro).

Le misure intraprese dai governi per promuovere l'uguaglianza sono state in genere sostenute dai sindacati e dalle organizzazioni dei datori di lavoro che, in numerosi paesi, hanno prodotto, di propria iniziativa, codici di pratiche, adottando azioni autonome per combattere la discriminazione (vedere riquadro).



*La lotta al razzismo e alla discriminazione è una delle priorità assolute della CES. Oggi, in Europa, la forza lavoro è formata da uomini e donne di diverse razze, religioni, età, tendenze sessuali e include sia lavoratori abili che disabili. Per garantire che tutti possano convivere e lavorare equamente e che vi sia una vera parità di trattamento, tutte le parti in causa devono combattere e prevenire la discriminazione.*

*Questo significa che le due direttive sull'uguaglianza devono essere attuate in tutti i paesi. Fino ad oggi non è stato così. La CES è estremamente deluso dei mancati sviluppi in questo ambito e attraverso le organizzazioni nazionali ad esso affiliate si sta impegnando a fare pressioni sui governi per intervenire senza ulteriori indugi.*

*Risulta chiaro, inoltre, che la cosa deve essere presa sul serio anche dalle parti sociali, che hanno tutto l'interesse a garantire un posto di lavoro senza discriminazione, tramite l'applicazione della legislazione che disciplina la materia, ma anche tramite azioni portate avanti a livello di contrattazione collettiva. Uno studio condotto di recente dalla CES ha rilevato l'esistenza di interessanti accordi che cercano di realizzare questo obiettivo. Tali accordi, tuttavia, sono ancora relativamente scarsi e anche questo è un settore in cui occorre realizzare dei progressi con urgenza.*

JOHN MONKS, SEGRETARIO GENERALE, CES



## Misure per promuovere l'uguaglianza

In **Svezia** la legge del 2003 proibisce la discriminazione nei servizi per l'occupazione e nei programmi a favore del mercato del lavoro. Tale legge precisa espressamente che questo non impedisce ai servizi e ai programmi in questione di risolvere le esigenze speciali delle minoranze etniche. Sono pertanto numerosi i programmi ad essere stati intrapresi in questo ambito. La commissione d'inchiesta creata per controllare il rispetto della legislazione, e che si pronuncerà con un rapporto nel 2005, prenderà in considerazione la possibile necessità di adottare un'azione positiva in questi settori.

Sempre in Svezia, la legislazione impone l'obbligo positivo sui datori di lavoro, sia del settore pubblico che privato, di impegnarsi in modo consapevole per promuovere la diversità etnica dei propri organici. I datori di lavoro hanno l'obbligo di prevenire molestie o ritorsioni da parte di dipendenti accusati di abusi o trattamenti iniqui, e devono garantire a coloro che fanno parte di una minoranza etnica di potersi candidare per un posto lasciato vacante o per una promozione.

Situazione analoga nel **Regno Unito**, dove ai sensi della legge (modifica) sulle relazioni razziali del 2000, le autorità pubbliche hanno il dovere non solo di evitare comportamenti discriminatori ma di promuovere l'uguaglianza razziale. La commissione per l'uguaglianza razziale ha pubblicato appositi codici per fornire alle autorità pubbliche, in materia di promozione dell'uguaglianza, informazioni e consulenza.

In **Portogallo**, la commissione per gli immigrati e le minoranze etniche (ACIME) dispone di una task force incaricata di individuare gli ostacoli all'integrazione della comunità Rom nella società portoghese. La task force include i rappresentanti di due delle organizzazioni che lavorano con la comunità Rom, oltre a quattro membri nominati dalla comunità stessa.

In **Francia**, dall'inizio del 2001, sei città hanno portato avanti delle azioni pilota per istruire e formare i funzionari locali su come evitare e prevenire la discriminazione nelle pratiche legate al mondo dell'occupazione. Nell'ottobre 2003, inoltre, il ministero della Giustizia ha pubblicato una guida sulle disposizioni legalmente disponibili per combattere il razzismo e ogni altra forma di discriminazione.

Sempre in Francia, il governo ha varato la politica di «mobilitazione positiva». Numerose le iniziative di questa politica: aiuti finanziari concessi a 30 000 scuole in zone svantaggiate; un progetto di sponsorizzazione destinato ad aiutare i giovani immigrati laureati a trovare un lavoro (l'obiettivo è 25 000 posti nel 2004); creazione di dieci centri di assistenza per preparare i giovani agli esami per entrare nei servizi pubblici.

Nei **Paesi Bassi** il ministero degli Affari sociali e dell'Occupazione ha avviato il «progetto articolo 13», destinato ad inserire la tematica della parità di trattamento nell'agenda dei consigli aziendali e delle associazioni di piccole e medie imprese. Il progetto include uno speciale «pacchetto formazione» che sottolinea la necessità di prestare maggiore attenzione alla questione. Il pacchetto è stato sviluppato in collaborazione con altri ministeri, con la commissione per la parità di trattamento, l'associazione reale delle PMI e varie ONG.

In **Polonia**, ai sensi dei nuovi emendamenti al codice del lavoro, i datori di lavoro sono obbligati a rendere disponibile ai dipendenti, sotto forma di documento scritto distribuito sul posto di lavoro, il testo delle disposizioni sulla parità di trattamento in materia di occupazione.



## Le attività dei sindacati contro la discriminazione

In **Francia** un codice di pratiche per combattere la discriminazione sul posto di lavoro, intitolato «Contro il razzismo nelle imprese», è stato pubblicato dai sindacati (CFDT) nel 2003.

Nel **Regno Unito**, fra le attività intraprese dai sindacati per combattere la discriminazione ed incoraggiare i datori di lavoro a adottare politiche più orientate a favore della diversità, ricordiamo l'iniziativa «Move on up» organizzata dal Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU — sindacato settore radiotelevisivo, intrattenimento, cinema e teatro). Tale iniziativa voleva convincere gli imprenditori a commissionare più lavoro alle minoranze etniche. Ricordiamo anche la strategia antirazzista adottata nel 2002 dall'Unison, il sindacato dei lavoratori del settore pubblico, destinata a combattere il razzismo istituzionale all'interno dell'organizzazione e a garantire che il tema dell'uguaglianza razziale faccia parte delle priorità del sindacato nelle sue campagne e nelle sue lotte contrattuali. Citiamo infine la campagna «Racism is no joke» lanciata dall'USDAW, (sindacato dei lavoratori nel settore distribuzione e vendita al dettaglio), destinata ad educare i propri membri sull'importanza di evitare le discriminazioni.

## Sensibilizzare, cambiare atteggiamento e incoraggiare la diversità

Per eliminare la discriminazione non bastano le sole norme legislative. Per una politica che produca effetti, occorre anche:

- sensibilizzare l'opinione pubblica sugli effetti dannosi della discriminazione e sui vantaggi della diversità;
- informare i cittadini sui nuovi diritti previsti dalla legge contro la discriminazione;
- contrastare atteggiamenti e comportamenti discriminatori.

La Commissione europea sta collaborando con autorità nazionali, organizzazioni di rappresentanza e parti sociali al fine di promuovere attività di sensibilizzazione, indicate come uno dei tre ambiti prioritari del programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione. In questa parte del rapporto vengono illustrate diverse attività di sensibilizzazione sostenute dal programma.

### **SÌ ALLE DIVERSITÀ. NO ALLE DISCRIMINAZIONI**

Una nuova campagna d'informazione paneuropea con lo slogan «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» è stata lanciata nel giugno del 2003 dal commissario UE all'Occupazione e agli Affari sociali Anna Diamantopoulou. La campagna, della durata di cinque anni, intende informare i cittadini sul diritto ad essere tutelati dalla discriminazione e mettere in rilievo i vantaggi derivanti dalla diversità. I 19 milioni di euro stanziati per questa campagna ne fanno l'attività più importante e più ambiziosa tra quelle sovvenzionate dal programma.

La prima fase della campagna si concentrerà soprattutto sulla promozione delle differenze sul posto di lavoro. È in questo ambito che ci si attende i risultati migliori dalla legislazione europea contro la discriminazione fondata su razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età e tendenze sessuali. Cresce inoltre il numero di datori di lavoro consci dei vantaggi commerciali derivanti da una manodopera diversificata.

### Campagne su misura in ogni Stato membro

Una delle sfide principali che la campagna si è posta fin dall'inizio è stata di modulare il suo messaggio in maniera da poter raggiungere fasce trasversali dell'opinione pubblica dell'Unione europea. Il dibattito sul tema della diversità era infatti più sviluppato in alcuni Stati membri rispetto ad altri, così come si registravano differenze tra le legislazioni vigenti. In alcuni paesi le campagne di informazione erano già ben avviate, e in quei contesti era necessario che le campagne andassero a consolidare quanto già in atto.

Da qui la scelta di adottare un approccio decentralizzato e di istituire appositi gruppi di lavoro in ognuno degli Stati membri, compresi i nuovi Stati membri dagli inizi del 2004, per poter fornire consulenze sul posto. I gruppi di lavoro riuniscono rappresentanti sindacali, rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro, autorità pubbliche e organizzazioni non governative. Si incontrano regolarmente per discutere la maniera migliore per condurre la campagna e per coinvolgere le varie organizzazioni nelle diverse attività. Il gruppo di lavoro austriaco, per esempio, ha valutato che la promozione in occasione di festival cinematografici fosse un modo efficace per trasmettere i messaggi della campagna. Il gruppo belga ha redatto un foglio informativo sulla nuova legislazione che attua le direttive europee sull'uguaglianza. Il gruppo finlandese ha studiato soluzioni con cui l'iniziativa europea potesse dare nuovo impulso alla campagna di sensibilizzazione nazionale avviata tre anni fa.



## Trasmettere il messaggio – strumenti della campagna, eventi e attività

Per instaurare la comunicazione con il pubblico e per veicolare i propri messaggi, la campagna si avvale di tutti i canali a disposizione: televisione e pubblicità sui giornali; opuscoli, depliant e poster; conferenze, seminari e un'ampia gamma di eventi mediatici e sportivi. È stato creato inoltre un nuovo sito Internet che raccoglie informazioni e notizie in tutte le lingue dell'Unione europea. Dal lancio della campagna nel giugno del 2003, circa 50 000 persone hanno visitato il sito per prendere visione delle nuove leggi, della tutela offerta alle vittime della discriminazione e le azioni da intraprendere per fermare la discriminazione, comprese informazioni su dove rivolgersi per consulenze e sostegno.

**Materiale informativo** Per la campagna è stato preparato anche uno speciale kit informativo che contiene strumenti per le ONG, i sindacati e le associazioni dei datori di lavoro. Oltre ai dettagli sulle due direttive e sulla legislazione che ne è derivata, il kit contiene:

- un filmato di 8 minuti disponibile in videocassetta, DVD e Internet, sui problemi della discriminazione sul lavoro, e che illustra le nuove leggi;
- un libretto di facile consultazione su diritti e obblighi, alla luce delle nuove direttive europee sull'uguaglianza;
- oltre 40 diapositive che gli oratori possono utilizzare in occasione di conferenze e seminari per presentare la campagna e la nuova legislazione;
- un manifesto di grandi dimensioni (A1) con lo slogan «Le nostre differenze fanno la differenza»;
- manifesti scaricabili anche da Internet e personalizzabili, tramite aggiunta di testo;
- cinque documenti informativi sulla politica dell'Unione europea in materia di discriminazione e di assistenza pratica ai datori di lavoro e ai lavoratori: come prevenirla e come combatterla.



Questi cinque documenti informativi intendono:

- far riflettere l'opinione pubblica sui propri comportamenti con colleghi, dipendenti e clienti — «Io non discrimino»;
- offrire assistenza alle vittime della discriminazione su come reagire e tutelarsi;
- aiutare a creare un posto di lavoro in cui non ci sia discriminazione, fissando linee guida e buone pratiche per le aziende ed altre organizzazioni;
- attirare l'attenzione sui vantaggi che la diversità comporta per le aziende rivolgendo l'interrogativo: «Fa bene alle aziende?»;
- rispondere ai principali quesiti del pubblico riguardo alla politica europea antidiscriminazione.

I gruppi di lavoro nazionali sono incoraggiati a fornire materiale supplementare, per esempio dettagli delle leggi nazionali che attuano le direttive o dettagli sul sostegno alle vittime nei propri Stati membri.



Si sta provvedendo alla distribuzione di circa 60 000 kit ai membri dei gruppi di lavoro nazionali, all'EuroInfo Centre, agli uffici informativi del Parlamento europeo e alle associazioni commerciali in tutta l'UE. Il materiale è disponibile anche su:  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

**Attività pubblicitaria** La campagna pubblicitaria intrapresa intende far comprendere al pubblico che la discriminazione è un fenomeno che riguarda tutti. Il suo obiettivo è far emergere i vantaggi che derivano dalla diversità sul posto di lavoro e da una manodopera diversificata. Per farlo, si serve di manichini, tutti identici, per crash-test. Il poster mostra una scena cupa e monotona di un ufficio in cui manichini tutti uguali svolgono compiti diversi. Un mondo senza diversità in cui l'uniformità è portata agli estremi. Lo slogan recita «Le differenze fanno la differenza». Il messaggio pubblicitario, che fornisce anche dettagli sulle nuove leggi europee antidiscriminazione, è stato pubblicato su giornali e riviste di tutta l'Unione europea, tra cui *Le Figaro Magazine*, *Der Spiegel* e *The Irish Times*.

Gli stessi manichini compaiono anche in un breve filmato realizzato appositamente per la televisione. In questo caso i manichini sono usati per far riflettere il pubblico sul proprio atteggiamento verso gli altri e su quello che significa la discriminazione. Il filmato mostra un ragazzo distinto e di bella presenza che si presenta per un colloquio di lavoro in un ufficio dove gli impiegati sono tutti manichini perfettamente identici. Il ragazzo viene messo alla porta prima ancora di iniziare il colloquio, solo perché diverso dagli altri! Il filmato è andato in onda su Euro News e su emittenti televisive in Italia, Grecia e Portogallo.

**Eventi** La campagna ha riguardato l'organizzazione nel 2003 di circa 90 eventi in tutta l'UE, a molti dei quali hanno partecipato attori vestiti da manichini per attirare l'attenzione sull'importanza della diversità. Tra questi lo *Europride* e il carnevale di Notting Hill nel Regno Unito, il *Karneval der Kulturen* e la maratona di Berlino in Germania, la finale di calcio gaelico femminile in Irlanda, il festival «Identità e diversità» in Italia e la Giornata della diversità in Finlandia.



### Dirty Pretty Things

Nel 2003, gli organizzatori della campagna hanno unito le forze con i distributori del film *Dirty Pretty Things* (Piccoli affari sporchi) per promuovere la politica europea contro la discriminazione. Il film narra la storia di un gruppo di immigrati residenti a Londra e dei problemi con cui si confrontano. In occasione della prima assoluta del film in Portogallo, lo scorso ottobre, si è tenuto un incontro pubblico per discutere i temi legati alla discriminazione sollevati dalla pellicola.

Gli opuscoli promozionali del film in Portogallo contenevano dettagli sulla campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni». Nei cinema in cui è stato trasmesso il filmato con i manichini per crash-test erano presenti appositi stand informativi sulla campagna.

## Vivere una maratona significa vivere la diversità

Le maratone cittadine sono diventate eventi di portata internazionale che richiamano persone di tutte le età e da tutti gli ambienti. Eventi che offrono quindi l'occasione per promuovere la diversità. La campagna distribuisce gratuitamente ai partecipanti, alle gare in tutta Europa, magliette con la scritta «Run for diversity». A titolo di esempio, alla maratona di Parigi hanno preso il via circa 35 000 persone, di cui oltre 400 con la maglietta «Run for diversity».



Maratone e altri appuntamenti podistici cui partecipano le squadre «Run for diversity»:

4 aprile	Maratona di Parigi
23 maggio	Maratona internazionale di Praga
5 giugno	Maratona di Stoccolma
4 luglio	City Jogging — Lussemburgo
26 settembre	Great North Run, Newcastle
26 settembre	Maratona di Berlino
10 ottobre	Maratona di Bruxelles

Iscriviti a [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info) per la maglietta in omaggio.

## European Truck Tour 2004

A partire dall'estate del 2004, un camion viaggerà per tutta l'UE per informare i cittadini sulle politiche comunitarie in materia di discriminazione. Nel corso della campagna visiterà 10 paesi e ospiterà dibattiti, seminari e altri eventi. Promuoverà dettagli sui nuovi diritti e doveri dei cittadini secondo quanto



stabilito dalle direttive sull'uguaglianza. Servirà inoltre da piattaforma per gruppi di interesse, organizzazioni di rappresentanza, organizzazioni sindacali e di altro genere che vorranno presentare le loro iniziative per combattere la discriminazione.

Fino a questo momento sono previste fermate nei paesi e nelle città di Danimarca, Lettonia, Polonia, Repubblica ceca, Slovacchia, Ungheria, Italia, Francia, Regno Unito e Irlanda.

Per ulteriori dettagli, collegarsi a: <http://www.stop-discrimination.info>

## Premio giornalistico 2004

Nel marzo del 2004 è stato istituito un nuovo premio giornalistico, riservato ad articoli pubblicati nel corso del 2004 che contribuiscono ad una migliore comprensione dei vantaggi della diversità. I migliori articoli provenienti dai 25 Stati membri saranno giudicati da una giuria internazionale composta da eminenti professionisti ed esperti delle telecomunicazioni che eleggeranno i vincitori.



## Conferenza Europe Together

A Riga, in Lettonia, si terrà nell'autunno del 2004 una conferenza su esempi di migliori pratiche da tutta l'UE in materia di attività di sensibilizzazione. Alla conferenza parteciperanno rappresentanti di tutti i 25 gruppi di lavoro e del gruppo consultivo a livello europeo sulle campagne. L'obiettivo è condividere esperienze e stimolare nuove idee per future attività di sensibilizzazione. Un avvenimento importante soprattutto per i nuovi Stati membri, in cui la campagna sta muovendo i primi passi. Il ministro lettone per l'Integrazione sociale, Nils Muiznieks, terrà il discorso di apertura dei lavori.

## ATTIVITÀ NAZIONALI DI SENSIBILIZZAZIONE

Oltre alla campagna di informazione europea, si stanno organizzando diverse altre attività analoghe in tutti i paesi dell'Unione con il sostegno del programma d'azione della Comunità europea per combattere la discriminazione. Di seguito i dettagli di quattro di questi programmi.

### Finlandia

#### **STOP — Finlandia avanti senza discriminazione**

In Finlandia, a partire dal 2001, quattro ministeri hanno organizzato congiuntamente una serie di campagne di sensibilizzazione in collaborazione con enti per l'uguaglianza e ONG. In ognuna di questi campagne sono stati coinvolti nella fase di ideazione e di realizzazione gruppi particolarmente vulnerabili in fatto di discriminazione.

In questo momento sono in corso due campagne. La campagna «STOP III» comprende attività di alto profilo — come la prima Giornata nazionale della diversità nel dicembre del 2003 culminata con un'importante conferenza tenutasi a Helsinki — e attività più a lungo termine volte a cambiare costumi e comportamenti. Tra queste, per esempio, l'ideazione e la sperimentazione di moduli di formazione per insegnanti, corpi di polizia, sindacati e dipendenti. Altre attività comprendono l'organizzazione di corsi di formazione per formatori e una banca dati, sul sito Internet della campagna, con dettagli di esperti in materia di discriminazione.

La campagna «STOP Extra» è mirata ad approfondire la comprensione delle politiche antidiscriminazione. La campagna si concentra su occupazione, istruzione e media. Nel primo semestre del 2004, nell'ambito della campagna, è stato organizzato un programma di formazione congiunto per personale che opera in TV e per altri professionisti dei media, nonché seminari sul tema «Razzismo e discriminazione in Internet» rivolto in particolare a pubblici ministeri, corpi di polizia e operatori di Internet. Si sono tenuti inoltre programmi di formazione per datori di lavoro sulla politica della diversità organizzati congiuntamente con l'Istituto finlandese per la gestione dei datori di lavoro e un incontro internazionale degli organizzatori delle campagne nazionali di sensibilizzazione provenienti da diversi paesi.



L'obiettivo di fondo delle campagne è la necessità di sottolineare l'importanza della produzione di materiale agevole da leggere e da mettere a disposizione di un pubblico quanto più vasto possibile. Un opuscolo che spiega i diritti e gli obblighi delle persone secondo quanto stabilito dalla nuova legislazione finlandese antidiscriminazione è stato pertanto pubblicato in diverse lingue delle minoranze e in Braille.

Per informazioni, contattare Sinikka Keskinen all'indirizzo: [sinikka.keskinen@mol.fi](mailto:sinikka.keskinen@mol.fi)

### Paesi Bassi

#### **Discriminazione? Chiama subito**

Nei Paesi Bassi sarà trasmessa da giugno una campagna pubblicitaria volta a incoraggiare i cittadini a denunciare i casi di discriminazione. Sono stati istituiti, ove possibile, un numero telefonico e un sito Internet. I diversi enti impegnati, tra cui gli uffici regionali antidiscriminazione e la commissione per la parità di trattamento, stanno collaborando da vicino per sostenere la campagna, rendendola più efficace e agevolando la gestione delle denunce. In questo modo si assicura anche che le informazioni sui casi di discriminazione siano coordinate in maniera centralizzata.

L'obiettivo è duplice: spingere le vittime della discriminazione a denunciare questi casi, ma anche persuadere l'opinione pubblica in generale a denunciare i casi di discriminazione di cui è testimone.



Le attività intendono pertanto sensibilizzare i cittadini a denunciare i casi di discriminazione e ad assumere azioni adeguate qualora si verificano.

Una nuova campagna di informazione sarà avviata più avanti nel corso del 2004, quando entrerà in vigore la nuova legislazione che vieta la discriminazione fondata sull'età in materia di occupazione.

Per informazioni, contattare Marjon Rensen all'indirizzo: [mrensen@minszw.nl](mailto:mrensen@minszw.nl)

## Italia

### **Agevolare l'accesso al credito per gli immigrati**

Un recente studio ha calcolato che sono circa 125 000 le aziende in Italia guidate da persone provenienti da paesi al di fuori dell'UE. Circa un quarto di queste aziende operano nel settore dell'industria e dell'artigianato. Secondo lo studio, molti immigrati extracomunitari incontrano problemi ad ottenere prestiti bancari e crediti sia al momento del lancio dell'attività che quando essa è già avviata.

Per cercare di affrontare questo problema, è stato avviato un progetto finanziato con la partecipazione del programma d'azione e con il coinvolgimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, la Banca Popolare Etica e la Confartigianato. I partecipanti hanno motivato la loro partecipazione e spiegato cosa si aspettano dal progetto:

*L'obiettivo è: creare nuovi strumenti finanziari che agevolino l'accesso al credito da parte di persone provenienti da paesi terzi interessate ad avviare un'attività, e fornire un esempio da seguire per gli altri paesi dell'UE. La prima fase consisterà nel raccogliere le testimonianze di un campione di imprenditori e imprenditrici in diverse città italiane. Verrà poi stilata una relazione sulla base delle informazioni raccolte, su cui si discuterà nel corso di un'importante conferenza che si terrà nell'estate del 2004 e che vedrà la partecipazione di rappresentanti delle associazioni imprenditoriali e di cittadini di paesi terzi che gestiscono società in Italia e in altri paesi dell'UE. Gli atti della conferenza saranno pubblicati e resi disponibili in tutti gli Stati membri.*

GIUSEPPE SILVERI,  
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

*Le attività della Banca Popolare Etica si ispirano ai principi della finanza etica. Tra i più importanti riteniamo che ci sia il diritto di tutti ad avere pari opportunità di accesso al credito. Si spiega così la nostra partecipazione al progetto. Il nostro obiettivo è di individuare possibili soluzioni per le difficoltà che i cittadini dei paesi terzi, spesso vittime di discriminazioni razziali, incontrano nell'accesso al mondo della finanza*

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA

*In quanto associazione di artigiani e di piccoli imprenditori, rappresentiamo anche gli interessi di persone di paesi terzi interessate ad avviare un'attività. Il nostro auspicio è che il progetto serva a individuare nuovi strumenti di credito bancario, indispensabili per iniziare e sviluppare un qualsiasi nuovo progetto*



*imprenditoriale. Sarebbe un importante passo in avanti verso una più agevole integrazione degli immigrati nella società e nell'economia. Il progetto contribuirà inoltre a informare sul numero crescente di società gestite da persone extracomunitarie e sui problemi che incontrano.*

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Per informazioni, contattare Giuseppe Silveri all'indirizzo: [gsilveri@welfare.gov.it](mailto:gsilveri@welfare.gov.it)







## Svezia

### Contro la discriminazione. Verso una società più aperta

La nuova legge antidiscriminazione attuata nel luglio del 2003 in Svezia conferisce all'ombudsman (difensore civico) contro le discriminazioni etniche (DO), all'ombudsman contro le discriminazioni fondate sugli handicap (HO) e all'ombudsman contro le discriminazione fondate sulle tendenze sessuali (HomO) maggiori poteri per far rispettare i diritti delle persone che essi sono chiamati a tutelare. I tre ombudsman, incaricati dal governo di informare congiuntamente i cittadini sulla nuova legge, hanno avviato la campagna «Contro la discriminazione. Verso una società più aperta». L'obiettivo è informare e incoraggiare i cittadini a denunciare i casi di discriminazione.

*Dobbiamo impegnarci tutti per acquisire consapevolezza dei nostri pregiudizi (...) e per non giudicare (le persone) sulla base delle caratteristiche di gruppo. Chi riesce a vedere l'individuo, è in grado di evitare la discriminazione.*

MARGARETA WADSTEIN,  
OMBUDSMAN CONTRO LE DISCRIMINAZIONI ETNICHE

La campagna potrà contare su una varietà di attività pubblicitarie, opuscoli e su un sito Internet. È stata inoltre costituita un'équipe speciale di avvocati che visiterà gruppi di interesse, società e altre organizzazioni per illustrare la nuova legge.

È prevista inoltre la realizzazione di un sondaggio, con il sostegno del programma d'azione, per misurare l'impatto delle campagne di informazione in corso. Il gruppo bersaglio sarà costituito da sindacati, organizzazioni imprenditoriali, banche, compagnie assicurative, ristoranti, aziende di ristorazione e cooperative edilizie.

*Il diritto di non essere soggetti a un trattamento iniquo sulla base della propria tendenza sessuale (...) è un diritto umano basilare, e non una concessione negoziabile.*

HANS YTTERBERG,  
OMBUDSMAN CONTRO LE DISCRIMINAZIONI FONDATE SULLLE TENDENZE SESSUALI

Per informazioni, contattare Louise Westerdhal all'indirizzo: [louise.westerdhal@do.se](mailto:louise.westerdhal@do.se)



## Attività di sensibilizzazione in altri paesi dell'UE

Altri esempi di attività intraprese negli Stati membri dell'UE,

molte delle quali con il sostegno del programma di azione comunitario per combattere la discriminazione, sono:

- la messa a punto di un modulo didattico e di formazione in materia di legge antidiscriminazione per giudici, pubblici ministeri e avvocati (Austria);
- l'organizzazione di un concorso riservato a studenti di età compresa tra i 10 e 19 anni in cui avanzare idee creative per combattere la discriminazione (Austria);
- un premio alle società per l'applicazione di buone pratiche che garantiscano parità di trattamento degli impiegati (Belgio);
- la distribuzione di un opuscolo sui diritti dei lavoratori disabili e i doveri dei datori di lavoro di provvedere alle cosiddette «soluzioni ragionevoli» (Belgio);

- l'adozione di un piano d'azione per promuovere la parità di trattamento e la diversità e per combattere il razzismo (Danimarca);
- la distribuzione in tutte le scuole di un opuscolo dal titolo «Io, razzista?» (Portogallo);
- la sponsorizzazione della conferenza «Uguaglianza sul lavoro» del quotidiano The Guardian (Regno Unito);
- l'assistenza gratuita da parte dell'ACAS (il servizio per le relazioni nel mondo del lavoro) relativamente alla nuova legislazione che vieta la discriminazione fondata su tendenze sessuali, religione o convinzioni personali, con scenari possibili e domande ricorrenti; la distribuzione di un pacchetto informativo sui doveri degli impiegati ai sensi della legislazione in materia di discriminazione fondata sugli handicap (Regno Unito);
- l'organizzazione di seminari mirati a informare sulle disposizioni delle due direttive sull'uguaglianza e la distribuzione di informazioni alle scuole, alle organizzazioni governative e non, e al pubblico in generale (Cipro);
- la distribuzione di opuscoli sulle politiche antidiscriminazione e la pubblicazione di una newsletter mensile sui diversi aspetti della discriminazione (Polonia);
- la cooperazione con ONG per l'ideazione e la realizzazione di campagne pubbliche di sensibilizzazione, tra cui la campagna «Facciamo in modo che ci vedano» contro i comportamenti omofobici (Polonia);
- l'organizzazione di un workshop riservato a ONG e mass media sull'attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale (Lettonia).

### EUMC

L'Osservatorio europeo sul razzismo e la xenofobia (EUMC), con sede a Vienna, ha organizzato di recente attività di sensibilizzazione per attirare l'attenzione sui termini ultimi per l'attuazione delle direttive sull'uguaglianza e per esortare a continuare ad assumere azioni volte a combattere il razzismo. Tra queste:

- tavole rotonde nazionali in 11 Stati membri;
- una tavola rotonda a livello europeo e un workshop congiunto con la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) che fa capo al Consiglio d'Europa;
- l'istituzione, con la Fondazione Evens, del premio Jean Kahn da assegnare per un contributo straordinario nella lotta al razzismo.

Le tavole rotonde sono state organizzate per promuovere la cooperazione tra le autorità pubbliche e le organizzazioni di rappresentanza e per permettere lo scambio di informazioni e di pareri sulle politiche e sulle pratiche in tutta l'UE.

Le tavole rotonde europee hanno affrontato diverse questioni, tra cui soluzioni locali per combattere il razzismo, la coesione sociale nelle aree urbane e le implicazioni dell'allargamento dell'UE.

Il premio Jean Kahn 2003 è andato a FARE (Football Against Racism in Europe), una rete di tifosi per combattere il razzismo nel calcio.

Per ulteriori informazioni sulle attività del EUMC:  
<http://www.eumc.eu.int>

## IL PROGRAMMA D'AZIONE COMUNITARIO PER COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

Il programma d'azione si pone tre obiettivi fondamentali:

- migliorare la comprensione della discriminazione e dei comportamenti soggiacenti attraverso studi di ricerca;
- aumentare la capacità di contrastare la discriminazione sostenendo lo scambio di informazioni sulle misure adottate nei diversi paesi e sulla loro efficacia;
- sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della lotta alla discriminazione e sulle misure assunte a tutela dell'individuo contro il trattamento iniquo.

Il programma sostiene una serie di attività conformemente a questi obiettivi.

### Analisi e valutazione

- Il lavoro di tre gruppi di esperti indipendenti per monitorare l'attuazione delle direttive sull'uguaglianza in diversi paesi relativamente alle diverse basi discriminatorie (sostituito a breve da un'unica rete europea di esperti);
- l'elaborazione di statistiche raffrontabili sulla natura e sulla portata della discriminazione nei paesi UE attraverso:
  - la realizzazione del sondaggio Eurobarometro nel 2003 sulla discriminazione nell'occupazione, nell'istruzione, nell'accesso ai beni e ai servizi e in altri settori;
  - la creazione di un gruppo di lavoro sulla raccolta dei dati dei ricercatori, degli esperti di organi politici nazionali, degli istituti di statistica e di rappresentanti dei gruppi particolarmente vulnerabili alla discriminazione (che ha ricercato, per esempio, metodi alternativi per la raccolta di dati sui redditi e sulle condizioni di vita di immigrati di prima e seconda generazione nel territorio dell'UE);
  - approfondire i dati raccolti in tutta l'UE, o che potrebbero essere raccolti, per misurare la portata e l'impatto della discriminazione;

- l'avvio e la pubblicazione di vari studi:

- enti nazionali per la promozione dell'uguaglianza e la lotta alla discriminazione (pubblicato);
- legislazione antidiscriminazione nei paesi di nuova adesione (pubblicato);
- la misurabilità dei vantaggi economici prodotti dalla diversità nelle aziende (cfr. riquadro pag. 36);
- l'inserimento di considerazioni di uguaglianza e diversità nella politica relativa alle gare pubbliche di appalto;
- le comunità Rom nell'UE allargata;
- valutazione complessiva del programma d'azione, degli obiettivi, dei metodi e delle attività svolte.

Tutti gli studi sono consultabili all'indirizzo:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/studies\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm)





## Creazione di capacità

- Sostegno dello scambio di informazioni tra paesi su esperienze e buone pratiche nella lotta alla discriminazione e su progetti congiunti realizzati da organizzazioni in diversi Stati membri per promuovere nuove idee e sviluppare progetti comuni;
- sostegno di 4 reti europee di ONG (European Network against Racism, European Disability Forum, International Lesbian and Gay Association AGE) e di 5 organizzazioni più piccole a livello europeo (European Blind Union, European Union of the Deaf, Inclusion Europe, Autisme-Europe, Action Européenne des Handicapés), che rappresentano gli interessi di segmenti della comunità esposti alla discriminazione;
- organizzazione di incontri congiunti tra questi gruppi per lo scambio reciproco di informazioni e di conoscenze (come nel caso del seminario di due giorni organizzato nel settembre del 2003).

## Sensibilizzazione

Oltre alle attività descritte in questa parte della relazione:

- organizzazione di una serie di seminari, organizzati dall'Accademia europea del diritto (ERA) per informare giudici, avvocati e altri esponenti del settore sulle direttive sull'uguaglianza e sulle disposizioni ad esse relative, e sulle nuove leggi adottate in tutta l'UE per combattere la discriminazione — Treviri, 2003 e 2004.
- Conferenze europee sull'antidiscriminazione:
  - Bruxelles, ottobre 2001;
  - Copenaghen, novembre 2002;
  - Milano, luglio 2003;
  - Limerick, maggio 2004;
  - L'Aia, novembre 2004.
- premi per i «100 migliori luoghi di lavoro nell'Unione europea», Bruxelles, marzo 2003;
- conferenza sul «Dialogo civile e politica sociale in un'Unione europea allargata», Budapest, giugno 2003.

### Attività della CES

La CES ha portato a termine di recente un progetto biennale finanziato dall'UE per contrastare la discriminazione razziale e religiosa sul posto di lavoro, che ha analizzato le attività sindacali in questa materia sul territorio dell'UE. Lo studio ha illustrato esempi di azioni intraprese, tra cui accordi collettivi, volti a sradicare il razzismo dal lavoro e a favorire l'integrazione degli immigrati e delle minoranze etniche. Ma ha anche messo in luce diverse lacune e sottolineato l'urgenza della necessità di destinare in maniera più sistematica maggiori sforzi al problema.

A questo studio è seguita l'adozione nell'ottobre del 2003 di un piano di azione CES volto a richiamare l'attenzione sul problema e a incoraggiare l'assunzione di iniziative a livello europeo e nazionale. È stata organizzata una serie di seminari nazionali per promuovere il piano di azione. Tali seminari forniscono l'occasione non soltanto per discutere programmi specifici ma anche per sensibilizzare in materia di direttive sull'uguaglianza e sugli obblighi legali, che ne derivano, per i governi nazionali. In qualche caso servono a evidenziare la mancanza di progresso nell'attuazione delle direttive e a sviluppare strategie per esercitare pressione sui governi, al fine di accelerarne l'attuazione.



## I vantaggi della diversità

I vantaggi che possono derivare da una politica orientata verso la diversità sul posto di lavoro sono stati illustrati di recente in una relazione pubblicata dalla Commissione europea. La relazione, intitolata *I costi e i benefici della diversità*, dimostra come una politica di questo tipo aiuti non soltanto le persone a esprimere le proprie potenzialità ma anche a creare reali vantaggi commerciali.

La relazione si basa su un'indagine condotta tra 200 società (grandi e piccole che operano nei settori pubblico e privato), oltre che su studi specifici e interviste. Tale relazione mostra come le aziende propense alla diversità siano in grado di impiegare meglio i propri dipendenti, di aprirsi a nuovi mercati, di ridurre i costi e di migliorare i propri risultati. Una manodopera diversificata offre al tempo stesso la possibilità di costruirsi una migliore immagine societaria.

Più di due società su tre tra quelle interpellate hanno risposto che aver affrontato il tema della diversità aveva migliorato la propria immagine societaria. Ben oltre la metà ha dichiarato che era servito ad attrarre e a mantenere personale di talento, ad accrescere le motivazioni e l'efficienza, ad aumentare l'innovazione e quindi a soddisfare meglio la clientela.

### MAGGIORI BENEFICI OTTENUTI DA AZIENDE CON POLITICHE ATTIVE IN MATERIA DI DIVERSITÀ



Source: CSES Survey of Companies

Tuttavia, secondo la relazione, soltanto un numero limitato di società «pioniere» riconosce gli effetti positivi che la diversità può avere sui risultati aziendali. La relazione conclude però che sono «sempre di più gli argomenti di natura commerciale a favore della diversità».

La relazione individua due ostacoli principali per le aziende che adottano una politica a favore della diversità. Il primo riguarda la difficoltà di cambiare la cultura commerciale o gli atteggiamenti del personale. Il secondo è una mancanza di consapevolezza di quelle che sono le buone pratiche in materia di diversità. I programmi pubblici, si sente spesso dire, sono utili per sensibilizzare sulle buone pratiche, ma il cambiamento della cultura commerciale dipende soprattutto dalle aziende.



Si alle diversità



No alle discriminazioni

Informazioni supplementari su « Diritti fondamentali e antidiscriminazione » sono disponibili presso il seguente indirizzo:

Commissione europea  
Direzione generale Occupazione e affari sociali  
Unità D.3  
B-1049 Bruxelles

O consultabili sul nostro sito internet:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)