



**RAPPORTO DELLE ATTIVITA’
ITALIA
ANTI-DISCRIMINATION AND DIVERSITY TRAINING**

Associazione ARCI

Maggio 2008



I contenuti di questa pubblicazione non rispecchiano necessariamente l'opinione o la posizione della Commissione Europea, Direttorato Generale del Lavoro, Affari Sociali e Pari Opportunità. Né la Commissione Europea né nessuno dei suoi rappresentanti è da ritenersi responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni contenute in questa pubblicazione.

Questo progetto e questa pubblicazione sono stati commissionati dalla Commissione Europea nel quadro del Programma di Azione della Comunità Europea per combattere la discriminazione(2001-2006). Questo programma è stato creato per dare supporto all'effettiva implementazione della nuova legislazione comunitaria antidiscriminazione. Questo programma di sei anni si rivolge a tutti gli stakeholders contribuire allo sviluppo di una legislazione e di politiche antidiscriminatorie che siano appropriate ed efficaci, nell'Europa dei 25, EFTA e Paesi Candidati.

Il manuale di formazione utilizzato nei seminari antidiscriminazione e ne seminario su diversity management può essere scaricato dal sito della Commissione Europea:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Il progetto di formazione è statao gestito dalla Human European Consultancy (humanconsultancy.com) in collaborazione con the Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) e la International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

Le attività nazionali sono state coordinate da ARCI www.arci.it

Indice

I.	Indice.....	Error! Bookmark not defined.
II.	Introduzione	4
III.	Seminari Anti discrimination	5
	a) Attività nazionali svolte durante i seminari per la lotta alle discriminazioni.....	5
	b) Mappatura: ONG e sindacati che lavorano per la lotta alle discriminazioni.....	Error! Bookmark not defined.
	c) Legislazione nazionale in tema di discriminazione.....	Error! Bookmark not defined.
	d) Opportunità di finanziamento per la lotta alle discriminazioni.....	Error! Bookmark not defined.
IV.	Seminario sul Diversity Management.....	32
	Allegati	35
	Il ruolo dei sindacati nella lotta alle discriminazioni.....	Error! Bookmark not defined.
	Manuale sul Diversity training	Error! Bookmark not defined.

II. Introduzione

- Primo seminario AD: Roma (Palazzetto delle Carte Geografiche, via Napoli 36), 19- 20 Ottobre 2007
- Secondo seminario AD: Firenze (Casa del Popolo XXV aprile, via Bronzino 117), 7- 8 Marzo 2008
- Seminario DM: Roma (Sala del Centenario c/o Provincia di Roma), 15 Febbraio 2008

III. Seminari Anti discrimination

a) Attività nazionali svolte durante i seminari per la lotta alle discriminazioni

Piano per la formazione:

L'ONG organizzatrice del seminario, l'Arci, ha scelto tre formatori per i due seminari AD, due avvocati dall'associazione ASGI (Associazione Studi Giuridici Immigrazione) e una sociologa che insegna a "Sapienza- Università di Roma". L'Arci ha fornito ai partecipanti i manuali e le cartelle contenenti tutti i materiali necessari per lo svolgimento dei seminari (leggi italiane ed europee sulla discriminazione, esempi di casi reali di discriminazione, il programma del seminario, esempi di pubblicità in cui vengono utilizzati concetti discriminatori). I formatori, dimostrando di essere molto disponibili non solo nello svolgimento del seminario ma anche impegnandosi in un possibile proseguimento della loro esperienza di formazione allo scopo della creazione di reti territoriali contro la discriminazione.

I metodi di formazione adottati sono stati vari: lezione frontale di tipo tradizionale, giochi di ruolo, lavoro in piccoli gruppi, uso di questionari, il tutto in modo interattivo e con l'obiettivo di coinvolgere i partecipanti quanto più possibile.

La sociologa, con il suo contributo ha dato la possibilità di esplorare alcuni concetti base sui temi dell'identità e la costruzione di identità plurali, gli avvocati hanno invece dato informazioni concrete sulla legislazione corrente anche prendendo in esame casi reali di discriminazione. La partecipazione di un rappresentante dell'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) ha dato possibilità ai partecipanti di capire il ruolo che svolge questa struttura nazionale nel contrastare le discriminazioni razziali.

Preparazione del seminario

Formazione dei formatori: Vienna 2- 3 Maggio 2007

Promozione del seminario:

Il seminario è stato promosso in diversi modi, attraverso il web, newsletter nazionali e territoriali e tutta la rete di contatti che l'ARCI ha sviluppato insieme alle associazioni, istituzioni e cooperative partner il cui lavoro è strettamente connesso con il tema della discriminazione. I seminari sono stati promossi anche sul giornale web Arcireport.

Coinvolgimento e selezione dei partecipanti:

I partecipanti il cui campo di lavoro o la cui attività era legata all'anti-discriminazione sono stati contattati dall'organizzazione e le numerose comunicazioni sono andate avanti principalmente via e-mail sia per ragioni logistiche che per comprendere quali erano le aspettative dei partecipanti e le loro necessità formative. I partecipanti provenivano da ogni campo dell'antidiscriminazione: razziale, genere, di orientamento sessuale, età, disabilità fisica o psichica. La maggior parte ha a che fare ogni giorno, con il suo lavoro in situazioni che riguardano la discriminazione.

Soluzioni logistiche:

In entrambi i seminari diversi partecipanti venivano da luoghi abbastanza lontani dal posto in cui si svolgeva il seminario, quindi l'organizzazione ha provveduto a tutti i dettagli riguardo al pernottamento e al viaggio. Così come per il luogo dei seminari, l'albergo e la ristorazione sono stati scelti considerando la distanza dalla stazione ferroviaria e la posizione centrale.

Il primo seminario ha avuto luogo vicino alla stazione centrale di ROMA, Termini, nella Sala delle Carte Geografiche. Questo luogo è stato scelto per la sua posizione centrale, la pulizia e il riscaldamento, che erano condizioni importanti da valutare al fine del buon andamento del seminario. Il pranzo è stato organizzato in forma di buffet (era disponibile anche un menù vegetariano). Coloro che avevano bisogno di dormire a Roma alloggiavano all'Hotel Galles, distante pochi minuti dalla stazione e dal luogo del seminario.

Il secondo seminario AD ha avuto luogo a Firenze, in un'ampia sala pulita e riscaldata facile da raggiungere con l'autobus dalla stazione ferroviaria di Santa Maria Novella. Il pranzo ha avuto luogo in un ristorante adiacente alla sala del seminario. Coloro che hanno dormito a Firenze, alloggiavano all'Hotel Golf, a poche centinaia di metri dalla stazione e a metà strada tra la stessa e il luogo del seminario.

Svolgimento dei seminari

Partecipanti:

Il 1° seminario AD è stato seguito da 39 partecipanti, 31 provenienti da associazioni e 8 da sindacati; le persone provenienti dalle associazioni erano la maggioranza, ma i sindacati erano rappresentati da persone che provenivano da quelli più grandi e rappresentativi (CGIL and CISL-Anolf) e dal più grande sindacato studentesco, l'Unione degli studenti.

Al 2° seminario AD erano presenti 49 partecipanti, 41 provenienti da associazioni e 8 dai sindacati. In entrambi i casi l'età di media dei partecipanti era abbastanza giovane, sui trent'anni.

Svolgimento durante le giornate – osservazioni:

In ciascun seminario i partecipanti hanno giocato un ruolo attivo, sono stati tutti coinvolti dai formatori, specialmente durante la discussione sui casi reali di discriminazione e durante i giochi di ruolo. La parte dei seminari concernente la legislazione italiana e d' europea (direttive UE e leggi italiane corrispondenti) è stata di tipo più "istituzionale", sebbene anche in questo caso i partecipanti erano molto interessati e hanno fatto molte domande e interventi. I giochi di ruolo hanno permesso ai partecipanti di essere coinvolti sin dal primo momento e di entrare in contatto con le diversità degli altri; l'obiettivo dei giochi era di far uscire allo scoperto i pregiudizi sul diverso, per stimolare riflessioni sull'identità propria e degli altri, sull'rappresentazione di sé e degli altri. Così i partecipanti hanno potuto comprendere che il punto di inizio erano loro stessi, con la loro identità e la loro diversità, e in secondo luogo la diversità di coloro che assistono con il loro lavoro. Un altro gioco di ruolo che è stato molto gradito è stato quello proposto da uno dei due avvocati: un foglio che presentava diverse storie vere e su cui i partecipanti dovevano stabilire se c'era stato o no un caso di discriminazione, e se il fatto accaduto era proibito dalla legislazione italiana o europea. I partecipanti dovevano rispondere divisi in piccoli gruppi, con l'aiuto delle leggi contenute nelle cartelline. In questo modo era più semplice imparare i punti principali della legislazione in un modo stimolante, discutendo, con le altre persone del gruppo, di situazioni che potrebbero incontrare ogni giorno. I contenuti del seminario sono stati afferrati adeguatamente dai partecipanti, grazie specialmente alla differenziazione dei metodi adottati. Il seminario è riuscito bene grazie al fatto che c'era una buona formazione teorica riguardo alla decostruzione del concetto di identità e differenze, su come questi concetti siano molto più vicini di quanto non si pensi solitamente, ma anche una buona formazione giuridica su cosa è la discriminazione da un 'punto di vista legale, sul concetto di "discriminazione positiva" anche comparando legislazione nazionale ed europea. Grazie all'analisi dei casi reali c'era anche una specie di parte "pratica" durante la quale i partecipanti hanno dimostrato quanto compreso e appreso. I giochi di ruolo sono stati utili per introdurre in una maniera non troppo formale alcuni dei contenuti più rilevanti, aiutando anche i partecipanti a mantenere viva l'attenzione e memorizzare meglio alcuni contenuti.

I formatori sono stati di grande supporto e disponibilità nel rispondere alle domande, nel ripetere alcuni dei punti più significativi, ad addurre più esempi.

Dal momento che il secondo seminario si è tenuto in data 8 marzo, giorno della Festa internazionale delle Donne, uno degli avvocati ha parlato della discriminazione di genere e di alcuni casi giudiziari esemplari sulla discriminazione di genere.

Valutazioni dei seminari

1° seminario AD, Roma.

Sia i partecipanti che i formatori sono stati entusiasti riguardo al risultato dei seminari e per l'interazione resa possibile dai seminari, e per questa ragione sono state fatte delle proposte come la creazione di un blog allo scopo di permettere alle associazioni che combattono la discriminazione di comunicare in modo migliore, al momento il blog è già attivo ma non è stato annunciato e manca di contenuti. Alla fine del seminario i partecipanti sono stati capaci di proporre alcune cose pratiche per migliorare la situazione nei loro posti di lavoro e di diffondere i materiali e di divenire a loro volta formatori dei loro colleghi.

2° seminario AD, Firenze

Il secondo seminario è risultato essere efficace sia nella valutazione dei formatori che dei partecipanti. Durante la valutazione i partecipanti hanno evidenziato il fatto che è stato per loro molto importante partecipare perché c'è un gran bisogno di formazione su questi temi e hanno imparato molte cose che prima non sapevano soprattutto per quanto riguarda la legislazione. I formatori sono stati molto soddisfatti del riscontro dato dai partecipanti e della varietà delle persone partecipanti che lavorano sull'anti-discriminazioni in tanti campi diversi.

Principali lezioni apprese:

I buoni risultati del seminario hanno permesso all'ONG di capire meglio cosa è necessario per organizzare un'iniziativa di formazione di successo. In particolare l'Arci è stata soddisfatta della scelta dei formatori e dei partecipanti, che erano motivati e interessati alle tematiche dei seminari, anche grazie al metodo interattivo, che deve essere preso in considerazione anche per futuri seminari, dal momento che è meno stancante per i formatori e per i partecipanti e spesso più adatto perché convoglia i contenuti in modo più semplice da ricordare. Un buon risultato è anche stato quello della relazione che si è creata tra i partecipanti provenienti da altre associazioni o sindacati alcuni dei quali hanno espresso la volontà di organizzare sessioni di formazione nelle proprie associazioni/sindacati.





b) Mappatura: ONG e sindacati che lavorano per la lotta alle discriminazioni

1. Profilo delle ONG e dei sindacati che lavorano per combattere le discriminazioni

1. Che tipo di ONG e sindacati lavorano nella lotta alle discriminazioni a livello nazionale?

I maggiori attori che lavorano nella lotta alla discriminazione sono le confederazioni sindacali (CGIL www.cgil.it, CISL www.cisl.it e UIL www.uil.it) e le grandi associazioni (ARCI www.arci.it). The main actors of the Italian campaign against discrimination are the historical trade unions (CGIL www.cgil.it, CISL www.cisl.it and UIL www.uil.it) and big associations (ARCI www.arci.it). Spesso accade che i sindacati per fornire servizi migliori creano delle associazioni satellite. Come i sindacati, queste contengono dei dipartimenti interni coinvolti nel tema dell'antidiscriminazione come sui problemi lavorativi dei lavoratori migranti, che nella maggior parte dei casi significa occuparsi di discriminazione etnica e razziale. La discriminazione per quanto riguarda piani previsti dalla Direttiva è materia piuttosto nuova nel dibattito politico e giuridico italiano, ed è anche nuova l'introduzione di rimedi legali chiari per coloro che sono vittime di atti discriminatori. In Italia il primo organismo incentrato interamente sull'antidiscriminazione è stato l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali. Non è un organismo autonomo in quanto dipende dal Dipartimento per le Pari Opportunità (www.pariopportunita.gov.it), che finora si è occupato esclusivamente di discriminazioni basate sul genere. L'Ufficio utilizza anche personale della pubblica amministrazione, inclusi giudici e procuratori dello Stato, così come esperti esterni e consiglieri. L'ufficio è operativo dal novembre 2004 ("in piena autonomia di giudizio e in condizioni di imparzialità"), non ci sono gli strumenti per garantire che queste prerogative e la politica dell'Ufficio sia determinata dal Ministro per le Pari Opportunità. Un giudizio conclusivo potrà essere dato, comunque, solo al termine del primo periodo di attività. Le ONG e i sindacati invece lavorano in maniera indipendente.

2. In quale tipo di discriminazione sono coinvolti (se sono coinvolti su un piano specifico o uno specifico settore, come per esempio l'educazione)?

Il settore principale di lotta alla discriminazione in cui le ONG e i sindacati sono impegnati è quella verso le persone con disabilità. Come risultato dal 1999 le leggi italiane garantiscono un alto livello di protezione contro la discriminazione di persone disabili. Certamente dei comportamenti ostili possono ancora essere adottati verso diverse categorie di persone. Obiettivi frequenti sono "albanesi", "musulmani", "africani", e le persone con queste etichette spesso sono vittime di casi di discriminazione, ad esempio nel mercato immobiliare privato. A questo va aggiunto la tradizionale ostilità nei confronti dei Rom (anche quelli con cittadinanza italiana) che è profondamente radicata nella società italiana e solo di recente ha acquisito maggiore visibilità grazie la pubblicazioni in Italia di alcune organismi internazionali e ONG (ECRI e il Centro europeo dei diritti dei Rom). Discriminazioni razziali ed etniche spesso si sommano a quelle basate su religione e credo, come per l'ostilità nei confronti di "arabi" e "musulmani", termini che vengono utilizzati indifferentemente. La proposta politica non ha mai assunto caratteri di una proposta politica ben definita, ma il dibattito è stato focalizzato per lo più sulla legislazione sull'immigrazione e non sull'anti discriminazione in senso stretto. Questo tipo di atteggiamento è stato fino a poco tempo fa comuni sia agli attori politici che alle ONG. Quando l'azione è stata presa a livello parlamentare per introdurre norme antidiscriminazione (ad esempio, la legge 1998 di cui di seguito), ha avuto poca visibilità, probabilmente, al fine di evitare costi politici.

L'orientamento sessuale è ora più raramente l'obiettivo esplicito di dichiarazioni ostili. Nonostante questo, i problemi di discriminazione in questo campo sono stati segnalati, anche se raramente con seguito giudiziario.

Le ONG che storicamente si sono occupate della discriminazione di genere sono ARCI Donna (www.arcidonna.it) and ARCIGay (www.arcigay.it), vecchie sezioni dell'associazione ARCI, ora indipendenti. Le ONG e i sindacati italiani non sono preparati a fronteggiare discriminazioni di diverso tipo e la scarsa priorità che riscuote la lotta alle discriminazioni presso gli attori politici implica il fatto che ci sia poca informazione e ricerca sulle dimensioni attuali del problema.

I problemi che riguardano età e disabilità, che se hanno spazio sui media, sono invece perlopiù collegati alla struttura del mercato del lavoro e alla difficoltà di implementare le direttive.

La ONG italiana più importante che si occupa di disabilità è la comunità di Capodarco (www.capodarco.it).

3. L'antidiscriminazione è l'area più importante o solo una piccola area del lavoro di ONG e sindacati? Lavorano sull'antidiscriminazione?

I sindacati forniscono assistenza legale, psicologica e medica alle vittime della discriminazione. Per quanto riguarda i sindacati l'antidiscriminazione è solo una parte del loro lavoro e ciò vale anche per la maggior parte delle ONG. Le ONG e i sindacati promuovono discussioni e dibattiti in tutto il paese, organizzano seminari e incontri, ma non hanno un piano di lavoro specifico.

4. Ci sono ONG/sindacati registrati a livello nazionale? È semplice o problematico registrare una ONG/sindacato?

Sì, sono registrate a livello nazionale e non è difficile registrarle. È facile registrare una ONG fondando un'associazione no-profit, che può essere fatto da qualsiasi persona in conformità alle regole della legislazione sulle associazioni. I sindacati hanno bisogno di alcuni requisiti come la relazione con il governo, la definizione del loro ruolo e lavoro.

5. Generalmente quanto sono grandi le ONG e i sindacati?

I sindacati italiani storici contano milioni di membri: la CGIL, il più antico, conta 5 milioni e mezzo di iscritti (lavoratori giovani e anziani, così come pensionati). Come grandi sindacati ci sono anche la CISL con 3.856.334 di membri e la UIL con 1.588.270 di membri. La più grande ONG italiana è l'ARCI, con un milione e duemila iscritti. In Italia le ONG sono di solito piccole: il numero di iscritti di una normale ONG piccola è di 200 membri, per una media di 1000.

6. Fanno parte di reti nazionali? O lavorano per conto proprio?

I tre sindacati maggiori (CGIL, CISL, UIL) lavorano solitamente insieme. Contano su un gran numero di membri. Fanno parte tutte dell'European Trade Union Confederation (www.etuc.org) e dell'International Trade Union Confederation (ITUC-CIS). Non hanno partnership con altre reti a livello nazionale. Le ONG hanno partnership con altre ONG ma solitamente lavorano a livello nazionale su reti piccole ONG associate.

7. Si trovano soprattutto nella capitale o sono diffuse in tutto il Paese?

Sono capillarmente diffuse in tutto il paese, ma hanno le loro sedi centrali nella capitale. Generalmente parlando sono organizzate in distretti. Per quanto riguarda l'ARCI, per esempio, è composta da un comitato nazionale e distretti regionali e territoriali, ma le piccole ONG hanno di solito una sede nella città di origine.

8. Le ONG/i sindacati della capitale e del resto del paese fanno lo stesso tipo di lavoro?

I sindacati/le ONG della capitale organizzano e indirizzano gli uffici periferici. Questi uffici periferici portano avanti progetti locali: ad ogni modo le ONG periferiche sono autonome. I sindacati devono seguire le linee-guida nazionali.

9. Qual'è l'impatto politico e sociale di queste ONG/sindacati sul piano nazionale?(sull'opinione pubblica,la società civile, i datori di lavoro/le imprese,il governo)?

L'impatto politico e sociale di ONG e sindacati sull'opinione pubblica e la società civile è molto forte, mentre la relazione con imprese/datori di lavoro e Governo dipende dalla situazione politica. Il peso politico delle ONG che lavorano sull'antidiscriminazione sta crescendo nella società civile, mentre l'interesse dei media è molto basso al riguardo. Le imprese/i datori di lavoro tendono ad essere ancora scettici verso ONG e sindacati, considerandoli avolte come nemici, ma anche qui si inizia a vedere un cambiamento.

10. Le ONG/I sindacati che lavorano nel campo, lavorano insieme?

Sì, lavorano insieme ONG con altre ONG, sindacati con altri sindacati e anche Ong con sindacati. Per esempio l'ARCI (ong) spesso collabora con la CGIL (sindacato) per quanto riguarda le politiche migratorie e altre questioni come l'antidiscriminazione. Contrariamente agli altri paesi non c'è un dialogo strutturato o una piattaforma sull'antidiscriminazione tra questi soggetti, c'è però una partnership storica.

a. A quale proposito? (per es. scambio di esperienza e competenza ,collaborazione sulle campagne, organizzazione eventi comuni)

In primo luogo per scambio di esperienza e competenza per organizzare eventi pubblici, e collaborazioni su casi specifici.

b. C'è molta collaborazione riguardo a certi piani di discriminazione? Se sì, in che modo?

C'è molta collaborazione riguardo alle politiche sull'immigrazione. Per quanto riguarda discriminazione di genere e di orientamento sessuale c'è un'organizzazione ombrello di ONG che collaborano insieme, composta da ARCIGay, ARCILesbica e altre piccole associazioni.

11. Come vengono finanziate le ONG?

a. Ricevono finanziamenti statali?

Le ONG italiane non ricevono sistematicamente finanziamenti statali. Esistono finanziamenti specifici per i progetti o sussidi per certi progetti di interesse anche per alcuni ministeri.

b. Quali sono i requisiti per l'accesso ai finanziamenti pubblici?

Sono diversi a seconda che si tratti di fondi ministeriali, del piano di intervento, dello scopo, dei beneficiari: per ricevere finanziamenti occorre che le attività siano accettate socialmente e coerenti con gli obiettivi.

c. Ricevono/richiedono anche finanziamenti privati?

E' molto difficile ricevere finanziamenti privati: li ricevono sotto forma di grandi sponsorizzazioni, quota associativa o donazioni singole.

d. I finanziatori privati impongono qualche sorta di restrizione o condizionamento?

Generalmente no.

12. Come vengono finanziati I sindacati?

I sindacati sono finanziati dalle sottoscrizioni dei membri e dal loro capitale.

a. Ricevono finanziamenti statali?

No, possono riceverli solo se richiesti su progetti specifici.

b. Vengono finanziati da partiti politici? Se sì, devono rispettare o aderire alla linea del partito?

No, contano solo sulle sottoscrizioni dei membri.

c. Contano solo sulle sottoscrizioni dei membri?

Sì.

d. Possono ricevere finanziamenti private e /o partecipare a progetti finanziati da istituzioni europee o internazionali?

Sì.

13. La carenza di finanziamenti costituisce un fattore importante per la grandezza dei sindacati/ONG o nel restringere lo scopo e la sala delle loro attività?

Sì, la mancanza di finanziamenti è il loro più grande problema: ciò significa avere risorse limitate per tutte le attività.

14. Collaborano (o sono in contatto) con Ong/sindacati simili in altri Paesi?

a. In paesi vicini?

A volte collaborano con altri paesi europei, anche quelli dell'area mediterranea. Ci sono molte occasioni per collaborare, per esempio in occasione di conferenze internazionali. Le ONG italiane e i sindacati spesso hanno cura particolare dei contatti internazionali.

b. Nuovi membri UE?

A volte collaborano con ONG/sindacati di altri paesi Europei. Per esempio il progetto schoolmates (www.arcigay.it/schoolmates/) è supportato dalla Commissione Europea e promosso dall'Arcigay (l'associazione gay e lesbica italiana) in partnership con COLEGA Madrid, KPH Warsaw e la città di Vienna per combattere il bullismo e l'omofobia nelle scuole.

c. Altro?

La maggior parte delle ONG/sindacati hanno contatti anche con partner extra-europei, come gli U.S.A.

15. Lavorano anche su un livello internazionale?

No, lavorano in primo luogo a livello nazionale, ma negli ultimi anni lavorano sempre più come partner di progetti europei, come ad esempio EQUAL (www.equalitalia.it/).

16. Sono in grado di lavorare in Inglese?

Le ONG e I sindacati italiani sono in grado di lavorare in inglese, ma utilizzano soprattutto l'italiano. I membri spesso sanno parlare diverse lingue, di solito quando si occupano di problemi che hanno più risonanza internazionale. I sindacati in genere hanno a che fare con questioni di rilevanza nazionale ma, anche grazie al numero crescente di immigrati che ne fanno parte, stanno sviluppando gli strumenti linguistici che gli permettono di affrontare questa nuova situazione.

17. Per paesi in cui i sindacati sono legati a partiti politici, il coinvolgimento o il non-coinvolgimento dei partiti ha un impatto sulla possibilità dei sindacati di lavorare sull'antidiscriminazione?

Il coinvolgimento dei partiti nella strategia può essere utile; ma anche se in Italia i sindacati sono in qualche modo legati ai partiti politici possono scegliere liberamente le loro strategie.

18. Branche regionali di un sindacato, possono lavorare sull'antidiscriminazione se la sede centrale non lo fa?

Generalmente non possono lavorare in maniera autonoma, ma si occupano di questioni locali e viene fatto valere il ruolo nazionale e il peso dei sindacati e per dare più importanza al problema.

II. L'esperienza di ONG/sindacati nel combattere la discriminazione

19. Che tipo di lavoro fanno?

Offrono assistenza e consulenza legale. I sindacati generalmente si occupano di pratiche discriminatorie sul posto di lavoro, dando alle vittime assistenza legale (nella maggior parte dei casi si avvalgono di avvocati che lavorano in gratuito patrocinio che possono seguire le controversie e rappresentare anche le parti più deboli). Le ONG offrono lo stesso tipo di assistenza, ma gestiscono anche altre problematiche come psicologica, medica o questioni pratiche come l'alloggio in caso di necessità.

20. Come raccolgono le denunce di discriminazione?

Alcuni sindacati e ONG, raccolgono le denunce di discriminazione attraverso numeri verde e uffici locali. I sindacati hanno spesso strutture dedicate alla ricezione dei casi: le confederazioni spesso dispongono di un ufficio immigrazione o di associazioni collegate (per esempio l'Anolf, www.anolf.it, collegata alla CISL, che offre assistenza per ottenere il permesso di soggiorno). Le ONG offrono anche altri servizi, come il numero verde per rifugiati e richiedenti asilo e recentemente il progetto R.I.T.A. (Reti di Iniziativa Territoriale Antidiscriminazione) che raccoglie le vittime di episodi di discriminazione sul posto di lavoro.

21. Si concentrano sulla loro comunità?

Sì, si occupano della loro comunità e occasionalmente stilano dei report nazionali. I servizi delle ONG sono aperti a chiunque necessiti di assistenza, mentre i servizi dei sindacati sono in genere dedicati ai lavoratori.

22. Lavorano direttamente con le vittime?

Sì, loro lavorano direttamente con le vittime, le seguono durante tutto l'iter, anche se avrebbero bisogno di maggiori risorse per occuparsi di un maggior numero di persone. Se non c'è la possibilità di seguire direttamente il caso, le ONG indirizzano le vittime ai loro uffici locali o ad altre organizzazioni. Per esempio l'ARCI talvolta lavora con l'ASGI (www.asgi.it Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione) riguardo all'assistenza legale, con la CGIL (www.cgil.it) per le questioni che riguardano l'impiego.

23. All'interno della società, sindacati rappresentano solo i loro membri o qualsiasi lavoratore?

I sindacati rappresentano qualsiasi lavoratori che richiede protezione, loro generalmente non richiedono sottoscrizioni dalle vittime.

24. Fanno un "case work"?

Sì. Occasionalmente producono papers su I casi che hanno un rilievo esemplare.

25. Sono in grado di accedere al finanziamento statale per i casi?

Sindacati e ONG di solito lavorano con i loro fondi propri, ma vi sono organizzazioni che ricevono finanziamenti statali per casi.

26. Questo include i rappresentanti legali?

Sì, provvedono all'assistenza legale gratuita: in Italia alcuni avvocati, che lavorano anche con i sindacati e le ONG, chiedono al governo si poter offrire assistenza legale alle vittime ("gratuito patrocinio", art. 24 Costituzione Italiana www.quirinale.it/costituzione/costituzione.htm)

27. È possibile per le ONG e i sindacati impegnarsi per nome, per conto e a sostegno delle vittime durante i procedimenti giudiziari o amministrativi?

Essi possono impegnarsi a nome o sostegno alle vittime durante procedimenti giudiziari o amministrativi o semplicemente fornire consulenza giuridica, ma non esiste un registro specifico per le ONG. I sindacati possono rappresentare vittima di discriminazione nelle procedimenti amministrative, ma non in quelle penali.

28. Sono le ONG / organizzazioni sindacali in grado di perseguire class action, se consentito a livello nazionale?

ONG e sindacati non sono generalmente in grado di perseguire class action.

29. Fanno altri lavori pratici? (Ad esempio l'assistenza alle vittime o potenziali vittime, l'assistenza sociale, ecc)

Sì, forniscono assistenza medica, psicologica e sociale alle vittime di discriminazione. Ci sono organizzazioni come pure i sindacati che forniscono l'assistenza sociale in forma di consulenza sulle opportunità di lavoro e offrendo formazione.

30. Fanno proposte per un cambiamento politico e legislativo?

Sì, essi sostengono cambiamenti per quanto riguarda l'attuazione delle direttive UE nel diritto nazionale. Inoltre alcune ONG e dei sindacati sono interessati a difendere l'immigrazione e il diritto d'asilo: in Italia non c'è una normativa specifica sui richiedenti asilo.

31. Quali sono le relazioni con il governo centrale?

Sono indipendenti dal governo. Attualmente c'è sono buoni rapporti tra i sindacati, le ONG e il governo centrale. Alcuni lavorano insieme per risolvere i casi di discriminazione che hanno assunto rilievo internazionale. Il governo italiano, le ONG e i sindacati stanno testando sono in una fase sperimentale del lavoro, incentrata sul dialogo sociale, la consultazione e la negoziazione. Si deve fare ancora molto per promuovere l'integrazione sociale e la partecipazione della società civile alle decisioni legislative.

32. Con gli enti locali?

Loro lavorano sia a livello nazionale che locale. Di solito le istituzioni cercano di avere un buon rapporto con le ONG e le organizzazioni sindacali, anche se hanno posizioni differenti. Ci sono state anche cooperazioni e progetti comuni tra le ONG e le amministrazioni regionali e comunali e le organizzazioni sindacali e le amministrazioni regionali.

33. Per i sindacati con le organizzazioni datoriali?

In Italia i rapporti tra sindacati e le organizzazioni dei datori di lavoro, sono molto conflittuali, infatti sulla questione della lotta alle discriminazioni, i ruoli non sono chiari. Non esiste una forte collaborazione anche se sarebbe auspicabile: si dovrebbe tenere a mente, per esempio, che il dibattito sul diversity management in Italia è poco diffuso.

34. Hanno relazioni con gli organismi specializzati/ difensore civico?

Sì, perché spesso usano gli stessi strumenti per raggiungere obiettivi comuni.

35. Quali sono le qualifiche del personale?

Il personale sindacale e quello delle ONG si differenziano per studi ed esperienze. Questa è la più grande risorsa italiana in questo in questo campo. In linea generale: vi sono avvocati, laureati in scienze politiche, operatori sociali, formatori, mediatori, volontari, ecc.

36. Che tipo di formazione ha avuto il personale sulla lotta alle discriminazioni?

Il personale dei sindacati e delle ONG si scambiano reciprocamente le esperienze in materia di lotta attraverso attività di formazione. Soprattutto imparano sul posto di lavoro ciò che significa la discriminazione. Ci sono molte conferenze e corsi di formazione previsti dalle ONG in genere incentrate su ciò che gli operatori sociali hanno bisogno di sapere. Inoltre spesso il lavoro riguarda il programma europeo (EQUAL e programma d'azione per la lotta alla discriminazione), a cui partecipano sia le ONG che i sindacati. La lotta alla legislazione è parte della formazione di base fornite dalle ONG che operano su questo terreno.

37. Sono formate per iscritto proposte di finanziamento e rendicontazione ?

Sì, sono formati per iscritto proposte di finanziamento e rendicontazione.

38. Come si valuta il loro "successo" e la qualità della loro lotta contro la discriminazione?

Essi valutano il successo del loro lavoro mediante il numero di persone che chiedono i loro servizi. Alcune organizzazioni scrivono relazioni periodiche, ma in generale, gli operatori sociali valutano il loro "successo" quando sono in grado di fornire sempre più servizi alle vittime o quando qualcuno consente loro di continuare il loro lavoro.

III. Bisogni e problemi delle ONG e sindacati che lavorano per combattere le discriminazioni

39. Quali sono i principali problemi delle ONG / sindacati coinvolti nella lotta contro le discriminazioni?

Uno dei problemi affrontati dalle ONG e dei sindacati è il fatto che talvolta il successo delle loro campagne dipende dalle politiche del governo nazionale. Vi è anche una mancanza di consapevolezza della dimensione strutturale della discriminazione e la difficoltà di educare la società civile alla denuncia sociale. Comunque il problema principale è la mancanza di fondi che riguardano principalmente i progetti e per questo motivo è difficile stabilire un piano a lungo termine delle attività.

40. È la mancanza di personale / finanziamenti / competenze uno dei principali problemi affrontati dalle ONG e sindacati coinvolti nella lotta alla discriminazione?

Sì, lavorano principalmente con i volontari che non hanno troppa esperienza nel settore e la mancanza di fondi non permette ONG e sindacati per fornire un'adeguata organizzazione dei compiti.

41. La mancanza di personale con necessarie conoscenze e / o delle competenze è uno dei principali problemi affrontati dalle ONG impegnate nella lotta contro la discriminazione?

Sì, a volte si tratta di un problema quando lavorano con volontari, ma il problema è facilmente superato con l'esperienza. Il personale che lavora nelle ONG in generale, ha conoscenze e le competenze necessarie al loro lavoro, tuttavia potrebbero essere approfondite le tematiche relative ai diversi livelli di discriminazione e alla discriminazione multipla.

42. Che tipo di formazione delle ONG e delle organizzazioni sindacali è necessaria a svolgere le mansioni nel modo in cui vorrebbero?

In primo luogo è necessaria una formazione giuridica per promuovere l'attuazione delle direttive. ONG e sindacati potrebbero condividere la loro esperienza per integrarle nella formazione.

43. Il loro staff è sufficientemente formato sulla legislazione nazionale contro la discriminazione?

Sì, in generale il personale che si occupa di anti-discriminazione ha una buona conoscenza della legislazione nazionale, anche se ci sono poche persone responsabili delle questioni legali.

44. Il loro personale è sufficientemente formato in materia di legislazione europea contro la discriminazione?

Vi è la conoscenza sulla legislazione europea contro la discriminazione, ma la mancanza di tempo a volte non permette di seguire anche le modifiche della legislazione europea.

45. Il personale è formato per fare consulenza al Governo: formulare proposte di intervento e disegni di legge?

Sì, le ONG e i sindacati producono commenti e note come di intervento e di legislazione. In generale, i Governi chiedono a ONG e sindacati di fornire dichiarazioni sulle materie di cui sono competenti.

46. Devono fare di più per promuovere il loro ruolo nella lotta alle discriminazioni?

Dovrebbero avere più risorse e più occasioni di formazione. In ogni caso, sarebbe utile occuparsi anche di nuovi gruppi target per il lavoro antidiscriminazione. Ci dovrebbe essere consapevolezza del ruolo delle ONG nella lotta alle discriminazioni, ma il fatto che promuovano formazione e producano materiali formativi non è necessariamente noto: dovrebbero comunicare meglio e di più con le nuove generazioni e la società civile.

47. Dovrebbero fare di più per le vittime di discriminazioni, utenti o potenziali tali, membri o potenziali tali?

Dovrebbero solo reperire più fondi per assistere più vittime: laddove risorse e personale sono sufficienti, ONG e sindacati potrebbero fare di più dal punto nel settore della promozione e dei programmi formativi. C'è un netto bisogno di sviluppare i servizi di tutela delle vittime di discriminazione. La domanda è alta, ma le risorse insufficienti.

48. Hanno bisogno di fare di più per accrescere la loro visibilità e il loro status nei confronti dei Governi?

Dovrebbero portare avanti il loro lavoro, continuando a chiedere un dialogo con il Governo, mantenendo la loro autonomia dalla politica. Al momento le ONG sono spesso interpellati dal Governo sulle questioni di lotta alle discriminazioni, ma c'è ancora molto da fare. I sindacati hanno grande credibilità nel settore dei rapporti di lavoro e sono attivi nel prendere posizioni a riguardo.

49. Per i sindacati, dovrebbero fare di più con le imprese / le organizzazioni datoriali?

No, hanno punti di vista diversi sui problemi e un ruolo sociale diverso. Le posizioni reciproche rischiano di essere diverse nel campo delle pari opportunità e della lotta alle discriminazioni.

50. Dovrebbero fare di più per sensibilizzare l'opinione pubblica?

Potrebbero promuovere più campagne di sensibilizzazione sulle pari opportunità e la diversità, coinvolgendo i giovani. Dovrebbero far di più per promuovere il ruolo dei giovani. Certamente ci vorrebbero più attività di questo genere. I sindacati, visto il loro peso politico, potrebbero fare di più.

51. Cosa dovrebbero sviluppare?

Hanno bisogno di più fondi e migliore formazione del personale e maggior coinvolgimento delle nuove generazioni. Dovrebbero essere più preparati sui nuovi media. Dovrebbero collaborare di più, specialmente sui casi di discriminazioni multiple.

c) Legislazione nazionale in tema di discriminazione

1. Il recepimento delle Direttive nell'ordinamento italiano

Le direttive sono state recepite con decreto legislativo il 9 luglio 2003

La direttiva 2000/43/CE recepita con decreto legislativo n. 215

- Sia la definizione di discriminazione diretta che quella di discriminazione indiretta ripropongono quelle adottate dal legislatore comunitario.
- La definizione di molestia comprende i comportamenti che sono messi in atto “per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo”. Si tratta di un particolare tipo di discriminazione, che non riguarda solo la disparità di trattamento (per esempio, i requisiti per l'accesso all'impiego) ma tutti quei comportamenti esplicitamente xenofobi che violano la dignità umana. L'azione civile contro la discriminazione è prevista dall'articolo 44 del d.lgs. 286 del 1998.
- Le organizzazioni che possono promuovere l'azione per nome e per conto delle vittime delle discriminazioni sono le associazioni iscritte in un apposito registro approvato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Dipartimento dei Diritti e delle Pari Opportunità.

La direttiva 2000/78/CE adottata con decreto legislativo n. 216

- Clausola d'eccezione legata alle cosiddette “organizzazioni di tendenza”: i Paesi membri possono avere nel loro ordinamento disposizioni che consentono, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, le quali non costituiscono discriminazione, laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificativo per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. La direttiva non pregiudica il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni nazionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

Questioni aperte o rilevanti riguardanti le normative di recepimento

- La clausola di non regresso fa salva l'ambito più ampio di applicazione dell'articolo 43 del Testo Unico che include i comportamenti discriminatori basati sulla nazionalità (discriminazione istituzionale);
- Violazione del principio di tipicità, per cui in base alle direttive europee deve indicare in quali casi si possa far eccezione al principio di non discriminazione, mentre i decreti di recepimento lasciano tale margine di discrezionalità ai datori di lavoro (articoli 3 comma 3 d.lgs. 215 e 216 del 2003);
- Allargamento della nozione delle cosiddette “organizzazioni di tendenza” (non solo enti religiosi ma anche organizzazioni pubbliche e private senza un'espressa fondazione etica o religiosa) (cfr. Corte Costituzionale sentenza 195/1972 e Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 5832/94);
- Insoddisfacente o mancato recepimento del principio di inversione dell'onere della prova, per cui spetta sempre al ricorrente provare la fondatezza della propria richiesta, allegando fatti oggettivamente gravi, precisi e concordanti, anche mediante la presentazione di dati statistici, lasciando alla discrezionalità del giudice la valutazione circa la fondatezza di tali indizi (presunzione semplice articolo 2729 del codice civile);

- Mancata previsione di una funzione ed elemento dissuasivo del risarcimento del danno in caso di accoglimento del ricorso, se non nelle forme del risarcimento per danno non patrimoniale (articolo 15 direttiva 2000/43 e articolo 17 direttiva 2000/78);

Recepimento dell'articolo 13 della direttiva 2000/43/CE

Il Governo italiano, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 11 dicembre 2003 ha istituito, all'interno del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, l'Ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica (UNAR).

L'Ufficio per il contrasto delle discriminazioni razziali raccoglie, anche a mezzo di un contact center, le denunce delle vittime di possibili fenomeni discriminatori, fornendo loro un'assistenza immediata e accompagnandole nel percorso giurisdizionale, qualora esse decidano di agire in giudizio per l'accertamento e la repressione del comportamento lesivo.

L'Ufficio si articola in due servizi: il Servizio per la tutela della parità di trattamento e il Servizio studi, ricerche e relazioni istituzionali.

2. Procedure amministrative e canali legali per combattere le violazioni della legislazione contro le discriminazioni.

In Italia una vittima di discriminazioni può usare le procedure penali (se ha subito crimini punibili secondo il Codice Penale), amministrative (contro l'azione di un ufficiale di un'istituzione pubblica) e civili (danno morale). Inoltre può avvalersi degli strumenti forniti dall'UNAR.

2.A Occupazione e impiego

Articoli 15 e 16 della legge 20 maggio 1970, n. 300 cosiddetto Statuto dei Lavoratori, così come modificato dal d.lgs. 215/2003

L'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300 ha ratificato la convenzione OIL n. 98 con riguardo alla nullità degli atti discriminatori.

Esso si compone di due commi, il primo stabilisce la nullità di qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad un'organizzazione sindacale.

Inoltre, nel punto b) dispone la nullità di qualsiasi atto o patto diretto a licenziare un lavoratore, a discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

La norma prevede, inoltre, l'illiceità della discriminazione compiuta per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali. In questa previsione non vi è l'imposizione dell'obbligo di parità di trattamento tra i dipendenti, ma viene solo sancita l'inefficacia degli atti vietati come applicazione del principio di pari dignità sociale ex articolo 3 della Costituzione.

Infatti per tali atti, a differenza di quanto viene stabilito nel punto a), non è disposta la sanzione penale; il legislatore ha ritenuto che si trattasse di comportamenti che possono essere efficacemente colpiti attraverso la sanzione civile della nullità.

La discriminazione può avvenire, secondo il legislatore, anche attribuendo particolari benefici ai lavoratori che tengano un determinato comportamento. Questa è la previsione contenuta nell'articolo 16, il quale stabilisce il divieto di concedere trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio ai sensi dell'articolo 15.

Il meccanismo di reazione previsto consiste in una particolare sanzione civile: il giudice accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento in favore del fondo pensioni dell'Inps, di una somma pari ai trattamenti economici illegittimamente corrisposti nel periodo di un anno. Si tratta di una norma di scarsa effettività perché i lavoratori che promuovono l'azione non ne traggono alcun beneficio patrimoniale.

2.B Disoccupazione o occupazione - razza e origine etnica

Articolo 44 del decreto legislativo 286/1998

È possibile promuovere l'azione civile contro la discriminazione così come definita dall'articolo 43. La parte lesa può presentare la domanda al tribunale in composizione monocratica competente per territorio ed a decidere sarà il giudice unico di primo grado.

Il tribunale potrà accettare o respingere la domanda, se l'accetta, potrà ordinare la cessazione della condotta discriminatoria, la rimozione degli effetti, il risarcimento del danno patrimoniale o non e stabilire il piano di rimozione delle discriminazioni accertate (in caso di discriminazioni collettive).

La legge contiene anche provvedimenti alternativi, qualora siano accertati atti o comportamenti discriminatori da parte d'imprese alle quali siano stati accordati benefici previsti dalla legge o abbiano stipulato contratti di appalto per la fornitura di beni e servizi, il giudice lo deve comunicare alle amministrazioni o agli enti concessionari, i quali revocheranno il beneficio e potranno, nei casi più gravi, disporre l'esclusione per due anni di queste imprese dalla concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie o da qualsiasi appalto.

La normativa penale contro le discriminazioni

- Articolo 3 Legge n. 654/1975, come modificato dall'articolo 13 della legge 24 febbraio 2006, n. 85: Reclusione fino ad un anno e sei mesi con multa fino a 6.000 € per chi:
 - a) propaganda di idee fondate sulla superiorità e sull'odio etnico o razziale;
 - b) istiga a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.
- Articolo 3 Legge n. 205/93:
Circostanza aggravante (comportante un aumento della pena fino alla metà) applicabile a quei reati, che siano commessi per finalità di discriminazione o per motive di odio etnico, nazionale, razziale o religioso – in caso di presunzione della sussistenza di tale aggravante il reato diventa procedibile anche d'ufficio, anziché a querela di parte.
- Legge n. 205/93:
 - divieto alla costituzione di gruppi o associazioni aventi come scopo l'incitamento alla discriminazione e all'odio razziale;
 - sanzioni accessorie per coloro che vengono condannati per reati previsti con la previsione dell'obbligo di prestare attività sociali, ovvero della restrizione alla libertà di movimento o nell'esercizio di determinati diritti civili.

2.C Strade percorribili per la denuncia

L'Ufficio per la promozione della parità di trattamento provvede tramite un Contact Center al sostegno e all'assistenza che sono attività molto importanti per la rimozione. A partire dal 10 dicembre 2004 è stato attivato il Contact Center raggiungibile il numero verde 800.90.10.10 e via web.

Tale Contact Center provvede a: a) raccogliere segnalazioni, denunce e testimonianze sui fatti, eventi, realtà, procedure ed azioni che pregiudicano, per motivi di razza o di origine etnica, la parità di trattamento tra le persone; b) offrire un'assistenza immediata alle vittime delle discriminazioni fornendo informazioni, orientamento e supporto psicologico; c) accompagnare le vittime delle discriminazioni nel percorso giurisdizionale, qualora decidano di agire in giudizio per l'accertamento e la repressione del comportamento lesivo. Il numero verde del Contact Center è attivo tutti i giorni, inclusi i festivi, dalle 10:00 alle 18:00 ed è disponibile in italiano, inglese, francese, spagnolo, arabo, russo, rumeno, cinese mandarino. Gli operatori telefonici hanno una formazione in mediazione culturale per rapportarsi con un'utenza multietnica e sono in grado di rispondere anche nelle lingue hindi, urdu, tedesco, curdo, curmanci, farsi, turcmeno, aseri, dari, turco, pashtu, lingala, kikongo, singole e punjabi. Il Contact Center rappresenta un'immediata assistenza alle presunte vittime di discriminazione, costituendo un primo livello di risposta che raccoglie ed esamina le segnalazioni, fornisce un iniziale orientamento ai chiarimenti nella propria lingua d'origine ed invia, ad un gruppo di esperti in scienze giuridiche e sociali, i dati necessari per una prima fase di ricerca delle informazioni utili alla risoluzione dei casi prospettati. Il Contact Center e gli esperti di primo livello risolvono il problema in tempo reale il caso proposto dall'utente.

Se il problema prospettato non è risolvibile in tempo reale dal personale addetto del Contact Center e nel caso in cui la richiesta pervenga mediante canali diversi dal telefono, il primo livello inoltra le segnalazioni al secondo livello, interno all'UNAR, che registra la richiesta e, con il coordinamento e sotto la supervisione dell'expertise dell'Ufficio, procede alla risoluzione del caso.

Qualsiasi richiesta, sia di primo che di secondo livello, si conclude con una comunicazione finale all'utente. I casi pervenuti al primo livello, pertinenti e non pertinenti, seguono il seguente iter: analisi e classificazione delle schede trasmesse dal Contact center (pertinenti e non, rispetto alla discriminazione razziale); presa in carico dei casi non pertinenti, loro analisi e indirizzamento degli utenti, attraverso il call back, a referenti territoriali individuati sulla base del fattore di discriminazione denunciato (handicap, età, orientamento sessuale) o delle esigenze manifestate; presa in carico dei casi pertinenti, analisi, prima raccolta documentale per l'istruttoria del caso; ricerca e documentazione per macroaree (scuola, lavoro, etc.) e approfondimento documentale e normativo; contatto con le presunte vittime per ottenere maggiori informazioni sulla condotta discriminatoria; contatto con i presunti autori della condotta discriminatoria; chiusura della pratica o invio al II livello di expertise; esame e soluzione del caso; comunicazione finale. Tutti i casi considerati pertinenti rispetto alle competenze dell'UNAR vengono indirizzati ad un team interno di funzionari, magistrati ed esperti in scienze giuridiche e sociali che li prendono in carico, curano le istruttorie e identificano le strategie più opportune per la risoluzione del problema.

Il numero verde dell'UNAR, nella raccolta delle denunce di casi di discriminazione, ha risposto a chiamate che spesso non presentavano gli elementi specifici di una avvenuta discriminazione etnica e razziale. Anche in questo caso, però, i mediatori culturali del Contact center dell'UNAR hanno preso in carico la situazione di disagio lamentata e sono divenuti un punto di riferimento per tutti gli utenti, fornendo risposte ad ogni chiamata, dalle richieste di generico supporto e informazione, alle denunce di discriminazione non aventi una correlazione con l'origine etnica e razziale del chiamante. Per la gestione informatica e la condivisione tra primo e secondo livello delle denunce raccolte, nonché per un'analisi statistica dei dati sulla discriminazione razziale, l'UNAR ha predisposto un complesso sistema informativo di gestione dati. Le denunce raccolte sono così inserite in un applicativo che permette la gestione del caso, l'integrazione e condivisione in tempo reale dei documenti, l'analisi statistica del complesso delle denunce ricevute e la loro correlazione con i diversi indicatori sociali predisposti.

Per maggiori informazioni consultare il sito: www.pariopportunita.gov.it

2.D Requisiti tecnici procedurali per ogni rimedio

Illustrati ai punti 2.A e 2.B

2.E Supporti ed ostacoli esistenti al livello nazionale

I maggiori ostacoli che incontra la lotta alle discriminazioni sono rappresentati dalla mancanza di consapevolezza dei propri diritti e di informazione sulle iniziative e le azioni. Cfr “istanze sociali”.

2.F Ricorso alla Corte di Giustizia Europea

A questo riguardo la situazione italiana non presenta caratteristiche particolari.

Quando il giudice nazionale nell'applicazione di una normativa comunitaria, è incerto nella sua applicazione, rinviare la questione alla Corte di Giustizia dell'UE che ha sede in Lussemburgo, secondo l'articolo 234 del trattato. Dove vi è una questione controversa del diritto comunitario e il giudice è incerto sull'interpretazione della norma, la questione può essere rinviata alla Corte europea di giustizia di Lussemburgo di cui all'articolo 234 del trattato.

La parte del procedimento può chiedere al giudice di ammettere la richiesta del rinvio, oppure il giudice può decidere spontaneamente di rinviare il caso. Il ricorso può essere presentato dai giudici di qualsiasi grado, solo la giurisdizione contro le cui decisioni non possa proporsi un ricorso giurisdizionale di diritto interno è obbligata a sottoporre la questione alla Corte di Giustizia.

Questa potrebbe essere una procedura molto efficace in quanto:

- La richiesta di rinvio è in grado di accrescere l'attenzione del giudice e di garantire che sia data debita considerazione alla denuncia, soprattutto per il fatto che solleva questioni che riguardano diritti europei.
- La pubblica opinione sarà colpita dall'alto profilo acquisito dalla vicenda e potrebbero essere presi provvedimenti per evitare l'esposizione del caso di discriminazione a livello europeo.
- La Corte Europea è l'unico organismo in grado di fornire l'interpretazione definitiva della direttiva..

Comunque questa è una procedura specialistica e gli esperti di diritto UE che hanno familiarità con il suo uso devono essere tenuti in considerazione.

Inoltre, è importante notare che il caso nazionale è sospeso finché la Corte Europea di giustizia non ha preso una decisione in merito e questo rallentamento, che talvolta raggiunge i due anni, può avere serie conseguenze per il processo.

2.G Petizione al Parlamento Europeo

A questo riguardo la situazione italiana non presenta caratteristiche particolari.

La Commissione per le Petizioni può ricevere dai Cittadini dell'Unione le petizioni che vertano sul rispetto dei diritti loro garantiti dai Trattati o dalla Legislazione Europea vigente.

2.H Come avvisare la Commissione Europea in caso di pratiche amministrative discriminatorie

A questo riguardo la situazione italiana non presenta caratteristiche particolari. Comunque, per ulteriori informazioni è possibile consultare la Rappresentanza in Italia della Commissione europea: http://ec.europa.eu/italia/ue_italia/ue_in_italia/

È anche possibile scrivere direttamente alla Commissione Europea, questa procedura spesso è più breve e può essere considerata come un invito alla Commissione affinché intraprenda la procedura d'infrazione nei confronti dello Stato che si presuma abbia posto in essere comportamenti discriminatori.

La Commissione e il Parlamento faranno riferimento alle previsioni riguardo al diritto ad una buona amministrazione contenute nella Carta Europea dei diritti Fondamentali (Articolo 41), se adottata dallo Stato:

- Ogni individuo ha diritto a che le questioni che lo riguardano siano trattate in modo imparziale, equo ed entro un termine ragionevole dalle istituzioni e dagli organi dell'Unione.
- Tale diritto comprende in particolare:
 - il diritto di ogni individuo di essere ascoltato prima che nei suoi confronti venga adottato un provvedimento individuale che gli rechi pregiudizio;
 - il diritto di ogni individuo di accedere al fascicolo che lo riguarda, nel rispetto dei legittimi interessi della riservatezza e del segreto professionale;
 - l'obbligo per l'amministrazione di motivare le proprie decisioni.
- Ogni individuo ha diritto al risarcimento da parte della Comunità dei danni cagionati dalle sue istituzioni o dai suoi agenti nell'esercizio delle loro funzioni conformemente ai principi generali comuni agli ordinamenti degli Stati membri.
- Ogni individuo può rivolgersi alle istituzioni dell'Unione in una delle lingue del trattato e deve ricevere una risposta nella stessa lingua.

2.I Ricorso alla Corte Europea dei diritti umani

Inoltre, quando sono stati esperiti tutti i canali legali nazionali, una persona può, in caso di istanze coperte dalla Convenzione Europea dei Diritti Umani, appellarsi alla Corte Europea dei diritti Umani che ha sede a Strasburgo.

Il ricorso può essere presentato secondo l'articolo 14 della Convenzione o di un altro articolo presente a riguardo o, se il Paese l'ha ratificato, secondo il Protocollo 12 della suddetta Convenzione.

Ricorsi collettivi possono essere presentati secondo la Carta Sociale Europea adottata dal Consiglio d'Europa.

2.J Altri rimedi internazionali

Nel contesto delle attività di rilievo internazionale dell'UNAR, si inquadra la partecipazione dell'Ufficio ai lavori del Comitato Interministeriale dei diritti Umani (CIDU), istituito nell'ambito del Ministero degli Affari Esteri allo scopo di assolvere agli obblighi assunti dall'Italia nel campo dei diritti dell'uomo con la sottoscrizione e la ratifica di due importanti Patti internazionali, il Patto sui diritti economici, sociali e culturali ed il Patto sui diritti civili e politici. La crescente rilevanza che la protezione internazionale dei diritti dell'uomo è venuta assumendo negli ultimi anni, sia nell'ambito delle attività istituzionali delle Organizzazioni internazionali di cui l'Italia è membro sia nella politica estera nazionale, ha determinato di recente un ampliamento delle funzioni del Comitato. Tra di esse assume particolare rilievo quella consistente nel seguire costantemente l'attuazione delle Convenzioni internazionali e la loro concreta osservanza sul territorio nazionale, unitamente alla predisposizione dei rapporti (periodici e non) che lo Stato italiano presenta alle competenti Organizzazioni internazionali. Nello svolgimento di questa importante funzione, il CIDU promuove l'adozione di eventuali provvedimenti che si rendono necessari o opportuni per l'adempimento degli obblighi internazionali assunti dal nostro Paese. Tra le scadenze che hanno contrassegnato l'attività del CIDU nel corso dell'anno 2005, merita particolare evidenza la presentazione al Comitato diritti umani dell'ONU, con sede a Ginevra, del quinto rapporto periodico relativo al Patto internazionale sui diritti civili e politici del 1966, ratificato dall'Italia con legge n. 881 del 25 ottobre 1977.

Un gruppo di lavoro ad hoc, costituito all'interno del CIDU, del quale hanno fatto parte anche dirigenti e funzionari dell'UNAR e delle altre Amministrazioni interessate, ha redatto diversi dossier relativi al rapporto, riunendosi periodicamente e tenendo consultazioni anche con rappresentanti delle organizzazioni non governative.

La delegazione italiana ha discusso il Rapporto nel corso della sessione tenutasi a Ginevra, tra il 17 ottobre ed il 3 novembre, illustrandone i contenuti e rispondendo a domande riguardanti il funzionamento dello Stato di diritto in Italia, quali la condizione dei cittadini stranieri, la tutela delle minoranze, i diritti delle donne, la violenza domestica, l'uso della forza da parte delle forze dell'ordine, il funzionamento della giustizia e la libertà di stampa. Una parte consistente del Rapporto ovviamente è stata dedicata al rispetto del principio di non discriminazione, sancito dall'articolo 26 del Patto, che riconosce a tutti gli individui una tutela eguale ed effettiva contro ogni discriminazione, sia essa fondata sulla razza, il colore, il sesso, la lingua, la religione, l'opinione politica o qualsiasi altra opinione, l'origine nazionale o sociale, la condizione economica, la nascita o qualsiasi altra condizione. La rappresentanza dell'UNAR, che era parte della delegazione italiana, ha così potuto illustrare al Comitato di Ginevra i significativi progressi del nostro Paese nel campo della lotta alla discriminazione razziale ed etnica, con il recepimento della direttiva 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale e l'istituzione dell'UNAR. I membri del Comitato hanno riconosciuto l'impegno dell'Italia nella prevenzione e nel contrasto ad ogni forma di discriminazione razziale, registrando con soddisfazione le novità intervenute nel nostro sistema giuridico, che appresta una tutela particolarmente efficace per le vittime, avendo predisposto un adeguato sistema di protezione sia sul versante civilistico, con la previsione del risarcimento del danno, che su quello della repressione penale, con la creazione di specifiche ipotesi criminose.

Sempre in ambito ONU, nel periodo marzo aprile 2005, l'UNAR ha preso parte ai lavori della 61^a sessione della Commissione diritti umani ove è stato presentato il Rapporto dello Special Rapporteur, Doudou Diène, sulle forme contemporanee di razzismo, di discriminazione razziale, xenofobia ed intolleranza, che ha evidenziato, con forte preoccupazione, l'importanza crescente del fattore identitario nelle recenti manifestazioni di razzismo e l'aggravarsi del fenomeno nel campo dello sport. Uno dei compiti dell'UNAR è quello di favorire la realizzazione di studi, corsi di formazione e scambi di esperienze con altri Paesi appartenenti all'Unione europea, promuovendo la realizzazione di progetti internazionali e transnazionali che consentano di porre in essere uno scambio di pratiche fra diversi organismi, operanti nelle varie realtà nazionali, alcuni dei quali consolidati nel tempo, altri, come l'UNAR, di recente iscrizione. In questa prospettiva il 20 ottobre 2005 è stato organizzato un incontro bilaterale con l'Ombudsman contro le discriminazioni etniche svedese (Diskriminerings Ombudsmannen). L'Ombudsman è un organismo indipendente, istituito nel 1986, con il compito principale di impedire e contrastare tutte le forme di discriminazioni etniche e religiose nella società civile. 155 L'UNAR ha quindi ricevuto, presso la sede del Dipartimento per le Pari Opportunità, una delegazione di venti rappresentanti dell'organismo specializzato svedese. Durante la riunione, oltre ad essere stati presentati i rispettivi uffici e le diverse normative nazionali che ne regolano l'attività, si è anche discusso di casi specifici di discriminazione e della loro risoluzione, cercando così uno scambio di informazioni che potrebbero in un futuro portare ad una più facile individuazione delle strategie di contrasto alle discriminazioni razziali più difficili da reprimere. L'incontro con l'Ufficio svedese ha rappresentato un percorso formativo e di scambio reciproco di alto significato per tutto il personale UNAR, sia per la grande esperienza e prestigio a livello internazionale di cui gode l'Ombudsman in tema di promozione della parità di trattamento e rimozione delle discriminazioni etniche e religiose, sia per l'utilità di un confronto sulla trattazione di problematiche del tutto analoghe. Un'esperienza di scambio bilaterale è stata anche instaurata con la Commission for racial equality (CRE) del Regno Unito. Già nel maggio 2004 si è svolto a Roma un incontro, presso la sede del Dipartimento per le Pari Opportunità, con il Presidente della Commissione Mr. Trevor Phillips, nel corso del quale sono stati trattati vari temi riguardanti le politiche di contrasto alle discriminazioni razziali nei due Paesi. La delegazione italiana ha illustrato nel dettaglio l'assetto e le finalità del nuovo Ufficio antidiscriminazioni, nonché il programma di attività del 2005. Sono emersi così parecchi punti in comune sulla centralità, per entrambe i Paesi, delle politiche antidiscriminatorie nel quadro della promozione della parità di trattamento e della difesa dei diritti fondamentali dell'uomo. Nel corso del 2005 sono proseguiti, anche attraverso scambi bilaterali a Bruxelles, i contatti con i rappresentanti dell'organismo britannico.

Si prevede, quindi, la realizzazione di due giornate di stage per una delegazione dell'UNAR presso la sede londinese della CRE, finalizzate ad un approfondimento della casistica per i diversi settori (lavoro, casa, ecc...). È già in corso una collaborazione con il Dipartimento azioni positive per individuare strategie comuni e promuovere scambi di materiale ed osservazioni.

2.K Professionalità

Chiunque faccia parte di una ONG o di un sindacato che si occupano del caso di discriminazione individuale o di gruppo deve essere consapevole della necessità di osservare alti standard di professionalità, inclusa una gestione confidenziale e efficiente della pratica. Per gli individui i cui casi non possono essere gestiti dalle associazioni e dai sindacati

Per i casi in cui le ONG o i sindacati non sono in grado di fornire un'assistenza adeguata, dovrebbero comunque essere in grado di dare informazioni pertinenti e, ove possibile, di indirizzare ad un altro ente che sia in grado di fornire consulenza e sostegno.

3. Istanze sociali

La società italiana, rispetto ai più grandi Paesi europei, è caratterizzata da un basso livello di pluralismo e integrazione, come testimoniano le percentuali di lavoratori extracomunitari in possesso di un regolare permesso di soggiorno. Le categorie a rischio di discriminazione sono molte: minoranze etniche, linguistiche e religiose, migrazioni interne, donne, anziani e LGBTQ. Riguardo queste ultime categorie, è significativo che la legislazione vigente non consenta di godere di diritti riservati agli eterosessuali (matrimonio, adozione...), non da ultimo a causa della forte influenza esercitata dal Vaticano sulla politica interna italiana.

L'UNAR, nella prima fase di raccolta delle denunce, ha operato una suddivisione tassonomica delle materie e degli ambiti entro i quali possono ricondursi le varie problematiche affrontate, raggruppando le richieste in "macroaree" di intervento:

- A. **Accesso all'alloggio.** In questa macroarea sono inserite tutte le segnalazioni correlate al tema dell'affitto o dell'acquisto dell'abitazione (compresi i rapporti con intermediari, come le agenzie immobiliari), alla partecipazione a bandi pubblici per l'assegnazione di case popolari, nonché problematiche sorte nei rapporti di diritto privato in materia condominiale e nella quotidiana convivenza abitativa interetnica.
- B. **Lavoro.** Questa categoria riguarda presunti atti discriminatori verificatisi sul luogo di lavoro o nell'accesso all'occupazione. In molti casi si tratta di problematiche già affrontate o affrontabili attraverso un ricorso alla Autorità giudiziaria (Tribunale - Sezione lavoro), come, ad esempio, quando si verte in tema di violazioni degli accordi contrattuali, mobbing con l'aggravante del comportamento discriminatorio per motivi razziali, demansionamento per motivi discriminatori, disparità retributive.
- C. **Scuola e istruzione.** A questa categoria sono riconducibili i casi che segnalano presunti atti discriminatori nei confronti di utenti di origine straniera, Rom o Sinti, da parte del personale della scuola o di altri utenti; sono, inoltre, inseriti i casi relativi a particolari disparità di trattamento nell'accesso all'istruzione.
- D. **Salute.** Questa macroarea raccoglie i casi che segnalano presunti episodi di discriminazione per la fruizione dei servizi sanitari pubblici e privati nell'ambito di ospedali, Asl e specialisti privati.
- E. **Trasporto Pubblico.** Sono qui raggruppate le segnalazioni che denunciano presunti eventi discriminatori, che a volte si spingono fino alla mancata fornitura del servizio, alla violazione dei diritti degli utenti stranieri da parte del personale del servizio di pubblico trasporto.
- F. **Forze dell'Ordine.** Vengono qui inserite le segnalazioni di presunti episodi discriminatori ascritti alla Polizia di Stato, Polizia Municipale e Carabinieri.
- G. **Erogazione di servizi da enti pubblici.** Vi rientrano le segnalazioni di episodi discriminatori compiuti da personale degli Enti Pubblici (comuni, regioni, ecc.) nell'erogazione dei propri servizi (servizi anagrafici, sociali, ecc.).

- H. **Erogazione di servizi da pubblici esercizi.** Questa macroarea comprende tutti i casi in cui si denuncia la mancata erogazione del servizio da parte di un esercizio commerciale (bar, locali, ristoranti, e quant'altro) o altro esercizio pubblico.
- I. **Erogazione servizi finanziari.** La categoria raccoglie le segnalazioni relative a presunti atti discriminatori nella concessione di prestiti, mutui, finanziamenti, polizze assicurative.
- J. **Associazioni.** Sono così classificate le segnalazioni che denunciano presunti atti discriminatori da parte di associazioni e organizzazioni senza fini di lucro.
- K. **Media.** In questo ambito rientrano tutti quei casi di presunte molestie o di discriminazione diretta o indiretta, esplicitamente o implicitamente emergenti dal messaggio e dall'informazione offerta da vecchi e nuovi media.
- L. **Spazi pubblici.** Questa categoria comprende le denunce di presunti casi di discriminazione o molestie emersi in strada, all'aperto o comunque in ambienti di pubblico accesso, prevalentemente ad opera di persone fisiche e riconducibili in genere a conflitti interpersonali scaturiti da fattori di ordine etnico- razziale.

d) Opportunità di finanziamento per la lotta alle discriminazioni

1. QUADRO D'INSIEME DELLE OPPORTUNITA' DI FINANZIAMENTO ALL'ANTI-DISCRIMINAZIONE PER ONG E SINDACATI OPERANTI A LIVELLO NAZIONALE E EUROPEO.

1. Le informazioni riguardanti i finanziamenti UE saranno fornite dalla Commissione Europea.

La Delegazione della Commissione Europea del tuo Paese stanza fondi specifici sull'anti-discriminazione per ONG e sindacati a livello nazionale? Quale forma assumono i finanziamenti? (sussidio ai progetti, supporto per trovare sale dove tenere gli incontri etc..) E' facile l'accesso a questi finanziamenti? Quali sono le condizioni per ricevere questi finanziamenti?

Sfortunatamente in Italia non esistono finanziamenti specifici stanziati dalla delegazione della Commissione Europea a livello nazionale per ONG e sindacati che lavorano sull'anti-discriminazione.

2. Il governo centrale fornisce fondi specifici per ONG/sindacati che lavorano sull'anti-discriminazione?
3. Quale forma assumono questi finanziamenti? (finanziamento completo, finanziamento ai progetti, facilitazioni) Queste possibilità di finanziamento fanno parte di specifici programmi governativi? (di quali e da quali ministeri?)
4. E' facile accedere a questi finanziamenti? Quali sono le condizioni?
5. In caso di stati federali, ci sono possibilità di finanziamento a livello federale?

Governo centrale

La discriminazione per quanto riguarda i piani previsti nella Direttiva è una materia abbastanza nuova nel dibattito giuridico e politico in Italia, ed è anche nuova l'introduzione di mezzi di ricorso legale che siano più facilmente accessibili per coloro che sono vittime di atti discriminatori. La scarsa priorità che viene data dagli attori politici e sociali implica anche il fatto che ci sia poca informazione e ricerca empirica sulla dimensione attuale del problema.

Certamente, attitudini ostili possono essere osservate spesso verso diverse categorie di persone. Obiettivi frequenti sono quindi "gli Albanesi", "i Musulmani", "gli Africani" e le persone categorizzate con queste etichette spesso riportano casi di discriminazione, per esempio nel mercato abitativo.

A questo bisogna aggiungere la tradizionale ostilità contro i Rom (anche coloro i quali hanno la cittadinanza italiana) che ha radici profonde nella società italiana, anche se è emersa solo recentemente grazie alla pubblicazione di report sull'Italia ad opera di istituzioni internazionali e ONG (specialmente l'ECRI e l'ERCC- Centro Europeo per i diritti dei Rom).

La discriminazione etnica e razziale spesso si sovrappone a quella su credo e religione, come nel caso dell'ostilità verso gli "Arabi" e i "musulmani" termini che vengono usati indifferentemente. La reazione alla xenofobia non ha preso la forma di proposte politiche ben definite, e il dibattito è stato incentrato soprattutto sulla legislazione sull'immigrazione e non su una legge anti-discriminazione strettamente parlando.

Questa attitudine ha accomunato recentemente sia gli attori politici che le ONG. Quando sono state fatte delle azioni mirate a livello parlamentare per introdurre regole antidiscriminazione (per esempio nella legge del 1998 menzionata più avanti), gli è stata data poca visibilità probabilmente nell'intenzione di evitarne i costi politici. L'orientamento sessuale è ora raramente bersaglio di posizioni esplicitamente ostili. Ciò nonostante, problemi di discriminazione su questo piano sono talvolta riportati, sebbene raramente con risultati giudiziari. Per quanto riguarda l'orientamento sessuale, la posizione tradizionale della Chiesa Cattolica verso gay e lesbiche causa dei problemi laddove l'accesso all'impiego implichi valutazioni delle qualità religiose o morali, e ciò può a sua volta rafforzare le attitudini omofobiche anche in altri contesti. I problemi concernenti l'età e la disabilità, abbastanza discussi sui media, sono invece più legati alla struttura del mercato del lavoro e alla difficoltà di rafforzare le direttive.

E' stato creato un ufficio per le pari opportunità solo con riguardo alla razza e all'origine etnica, chiamato Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR).

Non è un organismo autonomo, dal momento che dipende dal Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, sopra menzionato, che finora ha avuto sì è occupato solo delle discriminazioni di genere. L' Ufficio utilizza anche personale di altre amministrazioni pubbliche, inclusi giudici e procuratori dello Stato, esperti esterni e consiglieri. Stando all'atto fondativo, le competenze dell'Ufficio includono: fornire assistenza indipendente alle vittime della discriminazione nel portare avanti le loro denunce, effettuare sondaggi indipendenti sulle discriminazioni, promuovere l'adozione di misure specifiche finalizzate a eliminare o compensare gli svantaggi legati a una certa origine etnica o razziale, la pubblicazione di opinioni e la proposta di riforme legislative concernenti la discriminazione razziale ed etnica, pubblicando le raccomandazioni su materie correlate alla discriminazione etnica e razziale e la diffusione di informazioni concernenti le regole sul pari trattamento delle persone indipendentemente dall'origine etnica o razziale. L'Ufficio ha due sezioni diverse: una orientata specialmente all'assistenza legale e alla risoluzione delle controversie e l'altra allo studio e alla ricerca. L'Ufficio, che è operativo dal novembre 2004, si occupa anche di redigere un report annuale per il Parlamento e il Governo.

Sebbene i principi dell'imparzialità e dell'indipendenza siano chiaramente sottolineati ("in piena autonomia di giudizio e condizioni di imparzialità"), non ci sono strumenti per garantire queste prerogative e la politica dell'Ufficio viene determinata dal Ministero per le Pari Opportunità. Un parere finale sull'Ufficio può, comunque sia, essere dato solo dopo il suo primo periodo di attività.

L'UNAR propone finanziamento ai progetti che non fanno parte di programmi governativi (tuttavia è importante ricordare che l'UNAR è nel Ministero per le Pari Opportunità). L'accesso a questi finanziamenti non è poi così difficile, comunque è importante avere una partnership e –naturalmente– essere una ONG o associazione che lavora soprattutto sull'antidiscriminazione. E' importante sottolineare che l'UNAR copre l'80%, il restante 20% è un investimento che spetta alla partnership.

6. Ci sono altre possibilità di finanziamento governativo a livello regionale? E a livello municipale?

Livello regionale

A livello regionale ci sono alcuni progetti di finanziamento e alcune facilitazioni, ciò dipende dalla regione.

Quindi annualmente ogni regione decide quali finanziamenti erogare. Le regioni del nord e del centro sono più dinamiche di quelle del sud. Ad esempio Lazio, Marche, Lombardia, Emilia Romagna e Piemonte promuovono alcuni progetti rivolti alle ONG (non molti però rivolti ai sindacati).

Nelle Marche per esempio c'è una legge (L.r. 11/2005) che supporta l'antidiscriminazione e per questo motivo incoraggia azioni positive.

Livello municipale

In Italia a livello municipale c'è attenzione per quanto riguarda l'antidiscriminazione: per esempio in occasione della "Giornata della Memoria", ci sono diverse cerimonie di premiazione alle istituzioni per azioni di eroismo e solidarietà verso gli ebrei italiani durante la seconda guerra mondiale (medaglia alla città di Nardò, medaglia d'argento alle città di Tora e Piccilli).

Ricordiamo inoltre, le diverse iniziative finalizzate alla valorizzazione della memoria di persone che hanno sacrificato se stesse per salvare le vite umane durante la seconda guerra mondiale e non solo. Per questa ragione ci sono moltissimi progetti che promuovono la pace e la società multiculturale.

Il Testo Unico d.lgs. 286/1998 così come modificato dal d.lgs. 189/2002 è alla base per riparto delle competenze tra Stato ed enti locali.

A questo proposito gli enti locali adottano tutti i provvedimenti pertinenti in particolare con riguardo alla situazione dei campi.

All'interno di questo quadro, come buone pratiche, si può fare menzione dell'iniziativa organizzata dalla Prefettura di Napoli e gli enti locali competenti, finalizzata alla costruzione di piccoli campi: si tratta di un trend positivo che dimostra di essere più efficiente e più sostenibile dal punto di vista dell'emergenza abitativa.

Iniziative simili sono state avviate a Milano e Rovereto.

Va sottolineata la situazione del "Casilino 900" che non è un campo autorizzato e gli eccezionali sforzi intrapresi dal comune di Roma per la riqualificazione di questa area.

Il caso del "Casilino 900" rispecchia tutte le iniziative di integrazione promosse dagli enti locali insieme alla società civile (e portate avanti positivamente in molti campi, al cui struttura ed organizzazione sembra incontrare i bisogni delle varie comunità).

All'interno della "Conferenza permanente" come stabilito dall'Ufficio del governo territoriale-Prefettura di Roma, sono stati pianificati numerosi progetti ed iniziative definiti con gli organismi competenti e le agenzie e focalizzati sulle misure d'integrazione per le popolazioni Rom e Sinti che vivono nei diversi campi della Capitale.

Alcuni di questi progetti sono in collaborazione con le ONG locali. Comunque il finanziamento ai progetti non è molto consistente.

7. Ci sono possibilità di finanziamento privato? (fondazioni, società, sindacati, ecc.) Quali sono? È facile accedere a a queste fonti di finanziamento?

Non ci sono possibilità di finanziamenti privati.

8. Ci sono altre fonti di finanziamento?

No, non ci sono.

IV. Diversity Management seminar

Design of the training

(manual, target group, role international trainer, national trainer, organising NGO): per il seminario sul DM l'Arci ha scelto una formatrice professionista, Anna Tonti, che ha lavorato per diverse società per diversi anni, un docente di sociologia delle relazioni interculturali presso l'università di Milano "Bicocca", Fabio Quassoli, e come formatore internazionale, Steve Holmes, presidente della "International Society for Diversity Management".

Grazie alla traduzione simultanea, anche il formatore internazionale ha potuto dare il suo contributo e seguire il seminario. La formatrice professionista, grazie alla sua esperienza con le società, è stata abile nel comunicare in modo efficace con i partecipanti provenienti da società profit, mostrando l'importanza di una strategia basata sul DM.

Fabio Quassoli ha fornito un valido quadro teorico, ma facendo anche molti esempi pratici e ha dato dati pratici utili a capire la società contemporanea e la necessità di adottare strategie di DM anche dal punto di vista del cambiamento sociale e per la sua stessa importanza.

Per le società il seminario è stata l'occasione per entrare in contatto con una strategia che in Italia non è molto diffusa, ma se messa in atto può dare presto risultati positivi, così come riconosciuto dai partecipanti.

Per quel che riguarda i materiali, i partecipanti sono stati forniti di cartelline contenenti la traduzione italiana delle slides presentate da Steve Holmes ("Diversity management as a path beyond equal opportunities") e la traduzione del "Training manual for diversity management", pubblicata dalla International Society for Diversity Management e commissionata dalla Commissione Europea.

È stata anche distribuita una raccolta dei casi di DM nelle aziende.

Also a briefing about business cases of Diversity Management was given to the participants.

Preparazione al seminario

Seminario di formazione

Colonia 2 giugno 2007 Training seminar in Köln: 2 Giugno 2007

Pubblicizzazione del seminario

Un paio di mesi prima del seminario, l'organizzazione ha contattato gli uffici per le risorse umane di alcune tra le più grandi aziende in Italia, alcune cooperative sociali ed associazioni che lavorano sul tema della diversità. Come per il seminario sull'antidiscriminazioni, anche questo è stato annunciato su internet, sui siti web dell'Arci e di alcune associazioni partner, tramite newsletter, e-mails e sul webmagazine Arcireport.

Pubblicizzazione e selezione dei partecipanti

Le persone interessate alle istanze del DM che lavorano per aziende profit e non hanno contattato l'organizzazione, che ha fornito a tutti le informazioni necessarie circa il seminario (argomento, metodologie di formazione, programma); la comunicazione è avvenuta prevalentemente telefonicamente o via mail. I partecipanti sono stati selezionati secondo il loro impegno attivo e i loro interessi, ed anche in base al fatto che le loro aziende, pur non avendo intrapreso politiche di DM, fossero comunque interessate a questo aspetto.

Sistemazione logistica

Il seminario ha avuto luogo nel palazzo della Provincia di Roma, che stato messo a disposizione per tutto il giorno. Come per il primo seminario sul'AD, la sala che ospitava l'iniziativa si trova al centro di Roma ed è facile da raggiungere dalla stazione ferroviaria. La sala era confortevole ed accogliente. Il servizio pranzo è stato commissionato ad un'associazione che lavora con prodotti biologici e del commercio equo e solidale.

L'Arci ha fornito ai formatori tutti gli strumenti di cui avevano bisogno: (lavagna, proiettore, tessere colorate per i giochi di ruolo).

Carrying out the seminars Realizzazione/ svolgimento dei seminari

Business cases

La trainer professionista ha illustrato alcuni casi di successo e di insuccesso, come il caso dell'AVON, per evidenziare gli errori da evitare e le buone prassi da seguire quando si intende intraprendere una strategia di Diversity Management.

Numero dei partecipanti (business/governo/datori di lavoro org./consulenti /altri)

C'erano 25 partecipanti, 7 provenienti da cooperative ed il resto da aziende profit. L'organizzazione ha contattato alcune tra le più importanti aziende italiane (Alitalia, Bulgari, Telecom Italia ed altre) che hanno partecipato al seminario.

Andamento della giornata – osservazioni

Dopo un'introduzione soprattutto descrittiva, durante la quale sono stati spiegati i più importanti concetti sul Diversity Management, tutti i partecipanti sono stati invitati ad esprimere, sia lavorando in gruppi che in modo frontale con i formatori, le loro osservazioni e a condividere le loro esperienze su come la diversità è considerata e gestita nelle loro aziende. È seguito, poi, l'intervento del docente universitario che ha fornito un quadro sociologico della situazione, dal punto di vista dell'interculturalità, delle differenze e focalizzando l'attenzione sulle cosiddette "Seconde generazioni". Successivamente c'è stata la presentazione realizzata da Steve Holmes, incentrata sul contesto storico e sociale in cui si è sviluppato il DM, soprattutto nel continente americano. Dopo pranzo, i partecipanti divisi in piccoli gruppi, hanno lavorato insieme _____ i più grandi ostacoli che incontra in Italia la diffusione delle strategie di Diversity Management e per trovare soluzioni pratiche per superare queste difficoltà. Infine i gruppi hanno comparato le loro proposte ed il lavoro svolto durante tutto il giorno. Ciò che emerso è che nelle aziende italiane la più grande difficoltà da gestire non è quella "etnica" ma quella di genere.

Valutazione del seminario

Sia i partecipanti che i formatori hanno espresso soddisfazione per il seminario, che ha fatto informazioni utili sul DM, che non è molto diffuso nel modo degli affari italiani. I partecipanti hanno apprezzato molto la possibilità di scambiarsi opinioni e esperienze personali. Ed inoltre sono stati molto soddisfatti dei formatori, nonostante la difficoltà dell'argomento, hanno saputo trasmettere l'importanza di introdurre un approccio di DM in Italia. Anche in questo caso la combinazione di metodi di formazione differenti, ha aiutato coloro che non conoscevano molto il DM a capire quanto sia importante sia per le aziende profit che non, avviare una strategia di DM, utile non solo da un punto di vista economico e di gestione, ma anche per migliorare l'ambiente di lavoro, soprattutto in vista del fatto che le società dovrebbero riflettere i cambiamenti della società. I partecipanti hanno evidenziato come questo seminario rappresenti un caso isolato di formazione su questo argomento.

Main lessons learned

Questo tipo di seminario è stato un po' difficile da organizzare, data la difficoltà della tematica (la discriminazione è un tema più diffuso), e il fatto che le aziende con fini di lucro non sono tradizionali partners dell'Arci, che ha relazioni più consolidate con altre associazioni, ONG, sindacati e cooperative.

Comunque, grazie al lavoro dell'organizzazione che ha contattato le aziende potenzialmente interessate con largo anticipo, un cospicuo numero di partecipanti ha potuto seguire il seminario. In secondo luogo, secondo l'organizzazione, un punto di forza è stata la presenza del formatore internazionale, nonostante le difficoltà logistiche, ha dato un più ampio respiro alla questione e, questo, ha assunto particolare importanza nel caso del DM, perché si tratta di una pratica che è nata e si è sviluppata in un contesto anglo sassone.

Infine, per quanto riguarda la logistica, la sala all'interno di un edificio "istituzionale" è stata più semplice da gestire grazie alla presenza dello staff della provincia che ha aiutato l'organizzazione Arci.

Allegati

Il ruolo dei sindacati nella lotta alle discriminazioni

Obiettivi di apprendimento previsti

- I partecipanti alla fine avranno esplorato il ruolo che hanno e dovrebbero avere i sindacati nel combattere le discriminazioni

1. Che cos' è un sindacato?

Un sindacato è un'associazione organizzata di lavoratori di un settore o una professione ,i cui scopi sono di difendere ed estendere i diritti e gli interessi dei lavoratori. I sindacati possono organizzarsi in settori (per es. scuola,trasporti, ecc..). In alcuni paesi,i sindacati hanno un legame evidente con i partiti politici,o seguono un'ideologia ben precisa . I Sindacati possono anche essere organizzati in federazioni o confederazioni e far parte di reti europee o internazionali. Vengono normalmente finanziati attraverso le sottoscrizioni dei membri.

2. Quale è il ruolo di un sindacato nel combattere le discriminazioni?

Considerando il ruolo che possono avere i sindacati nel combattere le discriminazioni,sono sicuramente avvantaggiati dal ruolo speciale che gli è stato conferito dagli articoli 7 e 11 della Direttiva del Consiglio 2000/43/EC,e gli articoli 9 e 13 della Direttiva del Consiglio 2000/78/EC.

I sindacati sono di fondamentale importanza per diffondere culture e pratiche democratiche,di pace,di buona gestione,di salute e prosperità sul posto di lavoro dove cui sia impegno e si promuovano le pari opportunità e,attraverso il posto di lavoro,contribuisce al raggiungimento di queste mete più ad ampio raggio,nella società tutta.

I sindacati possono combattere le discriminazioni sul posto di lavoro con i seguenti strumenti di dialogo sociale:

- Negoziando con i datori di lavoro per assicurarsi che la discriminazione sia eliminata dal posto di lavoro e che le pari opportunità vengano promosse.
- Procurando dei mezzi per esprimere e rivolgersi ai bisogni dei lavoratori che vengono discriminati sul posto di lavoro.
- Supportando le vittime di discriminazione nell'attesa di avere un riscontro dalla giustizia
- Promuovendo l'uguaglianza e la diversità sul posto di lavoro e nel settore
- Mettendo in atto meccanismi per influenzare i processi decisionali presso i datori di lavoro e il governo
- Integrando la non-discriminazione e il trattamento alla pari nelle politiche e nelle pratiche
- Spingendo i datori di lavoro,le organizzazioni e le autorità a combattere le discriminazioni
- Monitorando,documentando e denunciando le discriminazioni
- Assicurando il fatto che l'uguaglianza è un punto prominente dell'agenda politica e incoraggiando campagne e azioni volte ad eliminare le discriminazioni e promuovere l'uguaglianza.

Un sindacato può anche promuovere collaborazioni per rinforzare la lotta alla discriminazione attraverso:

- Il lavoro in partnership con altri sindacati per raggiungere scopi condivisi
- Il lavoro in partnership con Organizzazioni non governative allo scopo di raggiungere obiettivi condivisi.
- Supportando gruppi ad impegnarsi nelle campagne,ad essere difensori di se stessi e ad affermare e rafforzare i loro diritti.

- Il lavoro, qualora sia opportuno, in partnership con Governi/datori di lavoro per raggiungere scopi e obiettivi comuni.
- Contestando Governi/datori di lavoro quando questi promuovono politiche che sono contrarie agli obiettivi del sindacato.
- Offrendo servizi ai membri in modo efficiente ed effettivo, promuovendo con questi servizi le pari opportunità all'interno del quadro delle politiche governative e allo stesso tempo adottando e proponendo strategie sindacali e strategie negoziali tra sindacato e Governo.
- Offrendo servizi ai membri in modo efficiente ed effettivo, promuovendo con questi servizi le pari opportunità anche al di fuori del quadro delle politiche governative e adottando e promuovendo obiettivi sindacali e strategie anche contrarie alle politiche governative.
- Garantendo il coordinamento dei propri servizi e l'impegno del Governo /datori di lavoro nelle discussioni sul coordinamento dei servizi tra il Governo e i sindacati, laddove questi servizi siano riferiti alle pari opportunità.
- Guidando e contribuendo significativamente al processo legislativo e politico, tramite consigli propriamente attinenti e riscontri ai politici nei luoghi di governo e ai datori di lavoro, o altre persone influenti.
- Avendo un ruolo di "cani da guardia" sempre vigili: evidenziando laddove i Governi/datori di lavoro siano attivamente responsabili di discriminazioni, o falliscano nei loro obblighi verso la lotta alla discriminazione, o laddove ci sia bisogno di migliorare il risultato di questa lotta, e rafforzando le operazioni di controllo e bilanciamento che caratterizzano una società democratica. In questo ruolo i sindacati devono adottare strategie di pressione, lobbying, negoziato, e quando necessario.
- Contestando, attraverso meccanismi propri e scelti, gli atti, le omissioni, le pratiche amministrative o le politiche che sono contrarie agli obiettivi dei sindacati e dei lavoratori.
- Garantendo che tutti i nuovi sviluppi nel combattere le discriminazioni siano recepiti e costituiscano un vantaggio effettivo: nuove legislazioni (nazionali, UE, e internazionali), nuove politiche (nazionali, UE, internazionali), nuove fonti di finanziamento, e decisioni giudiziarie esemplari (sia a livello nazionale che UE ed internazionale).
- Essendo aperti, trasparenti e responsabili agli occhi dei membri e delle altre persone, associazioni, istituzioni.
- Aumentando la forza della partecipazione dei sindacati al dialogo sociale attraverso la formazione di reti e coalizioni, e promuovendo iniziative e soluzioni originali. Questo può aiutare a ridurre la diffusione dei pregiudizi nella società, e promuovendo al contempo l'uguaglianza.
- Lavorando in uno spirito di aperture e collaborazione con altri sindacati e ONG che operano in settori correlati e prevenendo i conflitti o le incomprensioni che potrebbero venire a crearsi tra sindacati e ONG.
- Facendo pressione per ratificare strumenti messi in campo a livello internazionale che permettono di evidenziare ai governi pratiche legate alle pari opportunità.
- Fornendo informazioni essenziali e affidabili su cui loro possano fare riferimento quando esaminano documentazioni e testimonianze sullo stato della discriminazione nel paese.

In breve, il ruolo dei sindacati dovrebbe essere di verificare, monitorare e contrastare le azioni dei datori di lavoro, dei Governi e altre organizzazioni, allo scopo di combattere le discriminazioni e di assistere i lavoratori e gruppi di lavoratori nell'affermare i propri diritti.

3. Quali attività può portare avanti un sindacato per combattere la discriminazione?

Segue una lista di attività e servizi che un sindacato può portare avanti o fornire allo scopo di aiutare la lotta alle discriminazioni a tutti i livelli.

- Negoziati.
- Sensibilizzazione.
- Monitoraggio/Influenzando I processi di sviluppo di nuove politiche e leggi.
- Fornendo supporto a vittime di discriminazione a livello individuale o come parte di un reclamo collettivo.
- Facendo causa.
- Risoluzione alternative della disputa inclusa la mediazione.
- Svolgendo e organizzando campagne.
- Chiedendo un cambiamento di pratiche (in modo distinto dalle politiche e leggi).

4. Di cosa ha bisogno un sindacato per essere capace di adempiere al suo ruolo?

- Risorse umane.
- Abilità.
- Conoscenza.
- Esperti.
- Apertura.
- Trasparenza.
- Responsabilità verso i membri.
- Comportamenti non discriminatori nell'organizzazione stessa.
- Una legislazione nazionale efficace in atto riguardante la sua costituzione e il suo funzionamento.

5. Perché i sindacati sono più adatti di altre organizzazioni nel lavorare per la lotta alle discriminazioni in campo lavorativo?

- I sindacati giocano un ruolo fondamentale nell'intrattenere rapporti con I lavoratori e I datori di lavoro a livello locale,regionale,nazionale e internazionale.
- I sindacati possono rappresentare i lavoratori collettivamente,e questa può essere spesso la via migliore per ottenere un cambiamento e eliminare la discriminazione sul posto di lavoro.
- Perché i sindacati sono integrati nei luoghi di lavoro,sono spesso nella posizione migliore per scoprire schemi discriminatori sul lavoro,e iniziare azioni per combattere situazioni di svantaggio.

6. Quali sono gli ostacoli che un sindacato può incontrare, e come possono essere superati?

- Mancanza di legittimazione mirata alla partecipazione a significativi dibattiti politici. I sindacati avranno bisogno di essere sicuri che supportano un individuo o un'organizzazione che abbia standing.
- Mancanza di legittimazione per portare avanti le denunce, individuale o collettive. I sindacati possono cercare di riformare le regole.
- Percezione di un'affiliazione al governo o a un partito politico o altri gruppi, in questo modo viene minata la loro reputazione come avvocati imparziali di istanze di egalarie. Un sindacato deve essere in grado di assicurare che agisce in un modo che non entri in conflitto con i diritti fondamentali dei membri all'uguaglianza, e assicurare che qualsiasi collegamento con partiti politici o altre organizzazioni o cause non entri in conflitto con i diritti dei membri.
- Passività di alcuni membri/lavoratori o anche della dirigenza riguardo alle azioni che devono essere intraprese contro la discriminazione.
- Conflitti tra gli interessi della maggioranza dei membri e i diritti di una minoranza dei membri
- Pregiudizi individuali.
- Mancanza di "partnership" effettiva tra governo/datori di lavoro e sindacati. Mancanza di cooperazione effettiva con le ONG.
- Impossibilità di raggiungere alcune parti della forza lavoro o dirigenti dovuta a strutture insufficienti, organizzazione carenti, priorità imposte dall'esterno, o barriere culturali o di linguaggio. I sindacati devono assicurare che le proprie organizzazioni abbiano una forza lavoro differenziata con un personale che abbia ricevuto una formazione sulle pari opportunità e che sia consapevole di tappe rilevanti della storia politica e sociale, inclusa la storia dell'esclusione e della discriminazione di certi gruppi all'interno della comunità e, laddove rilevante, una gamma di abilità linguistiche.