



Mettere in pratica la parità

Programma d'azione comunitario
per combattere le discriminazioni



Mettere in pratica la parità

Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni

Commissione europea

Direzione generale Occupazione, Affari sociali e Pari opportunità
Unità G.4

Manoscritto terminato in marzo 2006

«Mettere in pratica la parità: Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni» è pubblicato nel quadro del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006). Il contenuto non rispecchia necessariamente il punto di vista o la posizione della Commissione europea.

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

Per maggiori informazioni sul programma d'azione e sui problemi di discriminazione per motivi di razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali, visitare il sito web:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Copertina: foto 1, 2 Carl Cordonnier, Dailylife

Foto

© Pagina 10: Photodisc

© Pagina 22: MTV

© Pagina 24: Academy of Europe an Law

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

**Numero verde unico (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

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

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2006

ISBN 92-79-01655-5

© Comunità europee, 2006

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Printed in Belgium

STAMPATO SU CARTA SBIANCATA SENZA CLORO



PREFAZIONE

Un concorso per giornalisti, seminari di formazione giuridica sulla parità per i giudici dei gradi superiori, un concorso fotografico MTV riservato ai giovani, studi sui Rom, sulle discriminazioni per motivi di età e sulla raccolta di dati, un programma di sostegno alle ONG attive nella lotta contro la discriminazione che ha riunito organizzazioni di tutti gli Stati membri... sono solamente alcune delle centinaia d'iniziative finanziate negli ultimi cinque anni dal Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni.

Il programma, con una dotazione di 100 milioni di euro, è stato adottato nel 2000 dal Consiglio dei Ministri e dal Parlamento europeo per favorire la trasposizione a livello nazionale delle importanti leggi contro la discriminazione approvate nel corso dello stesso anno, leggi che hanno reso illegale discriminare gli individui per le tendenze sessuali, l'età, l'origine etnica, la razza, le disabilità, la religione o le convinzioni personali. Il programma ha interessato complessivamente 31 paesi europei.

Il processo di trasposizione delle leggi si è protratto per vari anni, e in molti Stati membri c'è ancora parecchio da fare prima che vengano applicate in modo completo e corretto. Il programma si proponeva di sensibilizzare il pubblico sulle nuove norme, di aiutare le organizzazioni che lottano attivamente per la parità, e di condurre ricerche per una più approfondita conoscenza della complessa natura della discriminazione.

In definitiva, il Programma d'azione si occupava di persone e di idee, e di metterle insieme. Persone che lavorano per combattere la discriminazione, nei sindacati e nelle imprese per esempio, e naturalmente le vittime di discriminazioni. E le idee: idee per aiutarci a capire le cause, le forme e la portata della discriminazione, a sostenere le persone discriminate, a elaborare politiche migliori.

Le attività previste nel quadro del programma termineranno nel biennio 2006-2007. Ma la lotta non finisce qui! Nel 2007 saranno lanciate due importantissime iniziative. La prima è il varo del nuovo programma di finanziamento per il periodo sino al 2013. Il programma d'azione, PROGRESS, sosterrà attività in materia non solo di lotta alla discriminazione ma anche di parità tra donne e uomini, integrazione sociale, condizioni di lavoro, occupazione.

La seconda è l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007), che vuole consolidare il lavoro svolto dal programma attirando l'attenzione dell'opinione pubblica e dei decisori politici di tutta Europa sui problemi legati alla parità. L'Anno sarà il momento culminante delle iniziative, e segnerà il passaggio da un programma all'altro.

Ci auguriamo che questa pubblicazione permetta di conoscere meglio le idee e le persone che hanno contribuito al Programma d'azione, spinga i lettori a contattare le organizzazioni coinvolte per saperne di più sulle attività svolte, e anche, perché no, a varare iniziative analoghe nel proprio paese.

Vladimír Špidla

Commissario per l'Occupazione, gli
Affari sociali e le Pari opportunità

INDICE

PARTE 1 – AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE; PERCHÉ UN PROGRAMMA D'AZIONE?	7
PARTE 2 – ANALISI E VALUTAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE	7
Introduzione	7
Consulenza sulla legislazione antidiscriminazione	8
Dati per promuovere la parità	10
Studi ad hoc: riflettori puntati sui problemi fondamentali	12
PARTE 3 – SVILUPPARE LA CAPACITÀ DI COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE	13
Introduzione	13
Le minoranze all'interno delle forze di polizia: scambio d'informazioni e buone pratiche	14
Formazione di formatori nella regione del Baltico: trasmettere le competenze sulle leggi contro la discriminazione	16
Una rete di collegamento tra gli organismi nazionali per la parità	18
Rafforzare le reti di ONG	20
PARTE 4 – UNA MAGGIORE SENSIBILIZZAZIONE SUI DIRITTI	21
Introduzione	21
Parità di diritti: diffondere la parola	22
Professione avvocato: fare applicare i diritti	23
MIA: per la diversità sul luogo di lavoro	25
PARTE 5 – PENSANDO AL FUTURO: LA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE PROSEGUE OLTRE IL 2006	26

PARTE 1 – AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE: PERCHÉ UN PROGRAMMA D'AZIONE?

Dal 1999, gli Stati membri hanno incaricato la Comunità europea di affrontare il problema della discriminazione (per motivi di sesso, razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, tendenze sessuali) in Europa. La normativa messa a punto, due direttive quadro del 2000 sulla parità di trattamento indipendentemente da razza e origine etnica e sulla parità di trattamento in materia di occupazione, ha offerto ai cittadini dell'Unione un livello di protezione uniforme contro la discriminazione, e rappresenta nell'insieme una delle legislazioni anti-discriminazione più complete e di ampia portata al mondo.

Ma per quanto importante possa essere, la legislazione da sola non è sufficiente a sconfiggere la discriminazione nella società. L'esperienza del passato, soprattutto in materia di parità tra donne e uomini, un settore in cui l'UE è sempre stata attiva, insegna che le leggi devono essere accompagnate da azioni concrete. Combattere la discriminazione nella vita quotidiana richiede una combinazione di misure, che devono sostenersi e rafforzarsi reciprocamente.

METTERE IN PRATICA I DIRITTI

Nel 2000, l'UE ha varato un programma di finanziamenti per aiutare ad applicare nella vita di tutti i giorni i diritti giuridici alla parità di trattamento, e per far sì che le politiche antidiscriminazione diventino una realtà. Ed è proprio questo lo scopo del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, che copre il quinquennio 2001-2006 ed è gestito dalla DG «Occupazione, Affari sociali e Pari opportunità» della Commissione europea, cui si

affianca un comitato consultivo esterno composto da rappresentanti degli Stati membri.

Il Programma sostiene finanziariamente le attività di lotta contro la discriminazione (per motivi di razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, tendenze sessuali, o per una qualsiasi combinazione di tali cause) che contribuiscano anche ad almeno uno di questi obiettivi fondamentali:

- migliorare la conoscenza del fenomeno discriminazione attraverso l'analisi e la valutazione;
- sviluppare la capacità di contrastare e prevenire la discriminazione promuovendo e rafforzando il dialogo fra le organizzazioni e la loro messa in rete;
- promuovere i valori che sottendono la lotta contro la discriminazione favorendo le attività di sensibilizzazione.

TRE LINEE DI AZIONE

Il programma prevede attività differenti, strutturate in tre linee di azione che corrispondono ai tre obiettivi sopra indicati. Il documento le esamina separatamente, indicando, tra le attività e i progetti finanziati, quelli che hanno portato a buone pratiche e a risultati di rilievo.

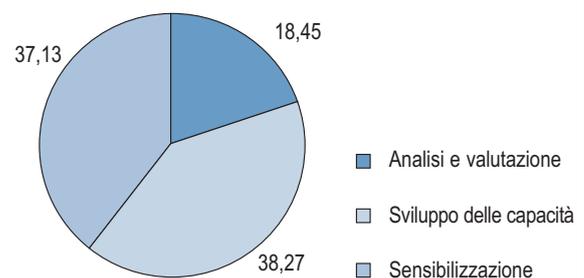
Vi troviamo, tra le altre, le attività svolte in ambito transnazionale, ad esempio con partenariati transfrontalieri o scambi a livello europeo. Al contempo il programma intende sostenere e completare gli sforzi compiuti a livello nazionale dagli Stati membri per combattere la discriminazione.

FAR PARTECIPARE LE PERSONE CHE CONTANO

Il Programma insiste particolarmente sul coinvolgimento delle persone discriminate nel proprio lavoro, e delle organizzazioni che le rappresentano. La sua struttura incoraggia la partecipazione attiva delle persone che lottano attivamente, esortandole a dialogare e a creare autentici partenariati. È l'unico modo per garantire un'azione coordinata e integrata, e per intensificare gli sforzi contro la discriminazione in Europa.

La Commissione organizza quindi uno scambio regolare di punti di vista con le ONG e le parti sociali sulle attività del Programma e sui problemi generali di politica antidiscriminazione. Inoltre, a queste organizzazioni sono specificamente destinate numerose azioni, per migliorarne la capacità di combattere la discriminazione e di promuovere la parità di trattamento.

PROGRAMMA D'AZIONE: DOTAZIONE DI BILANCIO 2001-2006
(MILIONI DI EURO)



La Commissione europea e gli Stati membri approvano annualmente il piano di lavoro e la dotazione di bilancio del Programma d'azione. Le risorse per il periodo 2001-2006 ammontavano a 94 milioni di euro: il 20% circa è andato alle attività di analisi e valutazione, mentre le attività di sviluppo delle capacità e di sensibilizzazione hanno ricevuto ciascuna il 40% circa.

PROGRAMMA D'AZIONE 2001-2006: FATTI E CIFRE

- 52 progetti transnazionali con la partecipazione di 350 organizzazioni partner
- Seminari di formazione giuridica per 258 giudici e pubblici ministeri e per 198 avvocati
- Sostegno finanziario a 4 reti ombrello che rappresentano oltre 1000 ONG europee
- 92 rapporti di esperti giuristi e 10 studi approfonditi su specifici problemi di non discriminazione
- Formazione di 96 formatori sull'antidiscriminazione e di 519 rappresentanti di ONG nei 10 nuovi Stati membri, nonché in Bulgaria, Romania e Turchia
- 23 conferenze della presidenza UE o comunque di livello europeo
- 32 opuscoli informativi, distribuiti nei 25 Stati membri dell'UE
- Concorsi fotografici e per la realizzazione di poster, premi alla diversità e all'antidiscriminazione per giornalisti e aziende

PARTE 2 – ANALISI E VALUTAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE

INTRODUZIONE

È importante che i responsabili politici e le altre parti in causa conoscano a fondo la realtà della discriminazione in Europa, perché solo così potranno predisporre misure efficaci di prevenzione e lotta. Devono perciò conoscere le cause e la portata del fenomeno, e l'impatto delle politiche e delle pratiche elaborate per combatterlo.

Il primo gruppo di attività del Programma d'azione intende avviare alle scarse conoscenze attuali con azioni di monitoraggio, analisi e valutazione, ma anche con una capillare diffusione dei risultati, in particolare tra le persone in grado di esercitare una certa influenza su politiche e pratiche.

COMPETENZA GIURIDICA

Per molti Stati membri le direttive comunitarie contro la discriminazione e buona parte dei concetti che ne erano alla base costituivano un'assoluta novità; non sorprende quindi più di tanto che in alcuni paesi la loro trasposizione nel diritto nazionale abbia causato problemi. Per consentire un efficace e autentico rispetto dei diritti e degli obblighi previsti dalla nuova legislazione, la Commissione europea ha bisogno d'informazioni indipendenti sulle modalità di recepimento e applicazione nell'UE. La Rete di esperti giuridici indipendenti in materia di non discriminazione studia e analizza il processo, diffondendo poi i risultati con una serie di pubblicazioni periodiche e con una consulenza ad hoc alla Commissione europea. Nell'intervista a pagina 8, Colm O'Conneide, uno degli esperti giuridici, spiega la propria funzione e il ruolo della rete.

Per mettere a punto efficaci politiche contro la discriminazione (giuridiche o di altro tipo, e a livello regionale, nazionale o europeo) è indispensabile disporre di dati e indicatori; la loro quantità e qualità limita le nostre conoscenze nel settore. Il Programma d'azione sta lavorando per migliorare la raccolta dati, così da poter misurare la portata e l'impatto della discriminazione. Nel suo intervento a pagina 10, Meri-Sisko Eskola, ex presidente del gruppo di lavoro per la raccolta dei dati, descrive tali attività.

STUDI MIRATI

Oltre a queste attività in corso, il Programma ha finanziato di volta in volta numerosi studi approfonditi su problemi di particolare importanza, talvolta affiancandoli a conferenze specifiche per migliorare l'analisi e la diffusione dei risultati. A pagina 12 sono illustrati due esempi di tali studi.

Lo stesso Programma d'azione è stato infine sottoposto a una valutazione esterna per controllare l'efficacia delle attività svolte. Nella relazione finale, la Ernst & Young afferma che il programma ha svolto «un ruolo fondamentale di sostegno alle direttive europee e alla loro applicazione, consentendo di allineare verso l'alto le norme di protezione giuridica per le vittime di discriminazione in tutti gli Stati membri. E questa funzione si è rafforzata man mano che il Programma andava sviluppandosi».¹

¹ “Valutazione 2005 del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni – Relazione finale – Final report” – Ernst & Young, 2005

CONSULENZA SULLA LEGISLAZIONE ANTIDISCRIMINAZIONE

Colm O'Cinneide, docente di giurisprudenza presso l'University College di Londra, è esperto nazionale per il Regno Unito della Rete europea di esperti giuridici in materia di non discriminazione, che fornisce analisi e informazioni indipendenti sugli sviluppi delle legislazioni antidiscriminazione negli Stati membri dell'UE.

In cosa consiste il suo ruolo di esperto giuridico nazionale? Come s'inserisce nelle attività generali della rete?

In quanto esperto nazionale, devo fornire alla rete aggiornamenti periodici sugli sviluppi nel Regno Unito riguardanti i problemi di parità, non discriminazione, politiche d'integrazione, e così via. Trasmetto regolarmente alla rete 'flash report', ovvero sintesi di nuove leggi, di sentenze dei tribunali e di orientamenti politici. Una volta all'anno aggiorno inoltre la relazione globale, indicando in che misura il Regno Unito stia rispettando le direttive sulla parità di trattamento, e, se necessario, fornisco ai colleghi informazioni sul mio paese.

Come si integra col resto della sua attività, ad esempio l'insegnamento della giurisprudenza?

L'incarico per la rete europea completa in modo eccellente l'attività di docente e di ricercatore. M'incoraggia a tenermi aggiornato su tutti gli sviluppi in materia legislativa, e nelle mie lezioni uso le informazioni dei vari esperti nazionali per illustrare in che modo gli altri paesi europei stanno affrontando i problemi di parità e non discriminazione.

Per ciascuna delle cinque aree di discriminazione, la rete riunisce coordinatori ed esperti nazionali dei 25 Stati membri. Quali orizzonti le ha aperto un approccio di questo tipo?

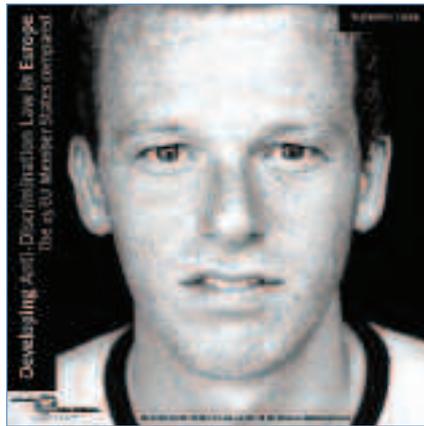
È affascinante osservare come nei diversi paesi europei si presentino problemi analoghi, ed esaminare la varietà di soluzioni diverse adottate. Puoi così ripensare le tue ipotesi sul modo 'migliore' per gestire alcune di queste difficili tematiche e renderti conto che in genere non c'è una sola e semplice soluzione!

Che ci dice della situazione nel Regno Unito? Può delinearci le conseguenze delle direttive sulla parità di trattamento?

Il Regno Unito disponeva di una legislazione completa in materia di discriminazione per motivi di razza e disabilità già prima che entrasse in vigore la legislazione dell'UE. Rispetto ad altri Stati membri, il suo impatto è stato quindi probabilmente minore.



▼
Colm O'Cinneide: «È affascinante osservare come nei diversi paesi europei si presentino problemi analoghi»



Alcune pubblicazioni della Rete europea di esperti giuridici indipendenti in materia di non discriminazione

Nondimeno il paese ha dovuto adeguare il proprio diritto alle disposizioni delle due direttive comunitarie. Sono state inoltre introdotte disposizioni che vietano la discriminazione per motivi di religione e di tendenze sessuali, e che vanno addirittura oltre il campo d'applicazione della direttiva quadro sulla parità: una conquista dovuta principalmente agli obblighi da essa imposti, per soddisfare i quali quest'anno saranno anche introdotte nuove leggi sulla discriminazione per motivi di età. Le direttive hanno essenzialmente avuto il merito di ampliare e modernizzare le leggi antidiscriminazione del Regno Unito, un risultato importante.

Per finire, qual è stato sinora l'impatto dell'attività della rete?

Penso che la rete abbia pubblicato rapporti molto influenti e di alta qualità su alcuni aspetti fondamentali della legislazione antidiscriminazione, e abbia fornito informazioni utilissime nella sua relazione annuale, che mette a confronto lo stato di applicazione delle direttive in ciascuno Stato membro. E non dimentichiamo che lo stimolo a condividere le informazioni fra i membri della Rete ha reso di gran lunga più interessante il mio lavoro!

DATI PER PROMUOVERE LA PARITÀ

di Mery-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola è consulente presso il ministero finlandese del Lavoro e ha presieduto il Gruppo di lavoro europeo per la raccolta di dati. Timo Makkonen è coordinatore del progetto MERA (Making Equality a Reality with Adequate Data).

Le due direttive europee antidiscriminazione approvate nel 2000 sono state un'autentica conquista nella lotta contro la discriminazione in Europa, e hanno dato un forte impulso alle politiche per promuovere una società più equa per tutti. Ogni decisione politica deve però basarsi su un'informazione corretta e affidabile dei fenomeni rilevati nella società e dell'impatto delle scelte politiche. Dopo l'approvazione delle due direttive ci si accorse subito che le informazioni disponibili, sul piano sia europeo che nazionale, non permettevano di avere un quadro completo della portata, della natura e degli effetti della discriminazione, e meno ancora delle conseguenze delle nuove politiche e normative.

FAR LAVORARE INSIEME GLI ESPERTI

Partendo da questa constatazione, le autorità finlandesi hanno preso l'iniziativa di riunire esperti della



Commissione europea, dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia e delle autorità nazionali, statistici, ricercatori e ONG, per discutere la necessità di sviluppare la raccolta dei dati sulla discriminazione. Nel 2003, la Commissione europea ha deciso di sostenere l'iniziativa e ha creato un Gruppo di lavoro europeo per i dati sulla discriminazione, con la partecipazione degli specialisti sopra citati, per migliorare la qualità e la copertura dei dati raccolti a livello europeo e nazionale. Per cominciare, il gruppo ha curato la supervisione di due studi sulle misure discriminatorie e le procedure antidiscriminatorie nell'Unione europea e nei paesi terzi. Gli studi sono stati presentati alla conferenza europea Data to Promote Equality (dati per favorire la parità), svoltasi a Helsinki nel dicembre 2004. Il gruppo, che ha discusso a fondo i vari aspetti dei dati sulla discriminazione, considera necessari ulteriori incontri.

Nel corso dei lavori è apparso subito chiaro che il compito assegnato al gruppo era più complesso di quanto immaginato in un primo momento. Gli approcci politici, i sistemi di monitoraggio, le scelte politiche, e persino la stessa diversità, variano da Stato a Stato; le direttive riguardano numerosi motivi di discriminazione; e anche i gruppi a rischio di discriminazione sono molto diversi l'uno dall'altro. Il gruppo di lavoro – rifacendosi alle conclusioni della conferenza – ha tuttavia ribadito l'importanza di andare avanti in questa direzione, perché la mancanza di adeguati meccanismi di monitoraggio può portare a un avventato processo decisionale,

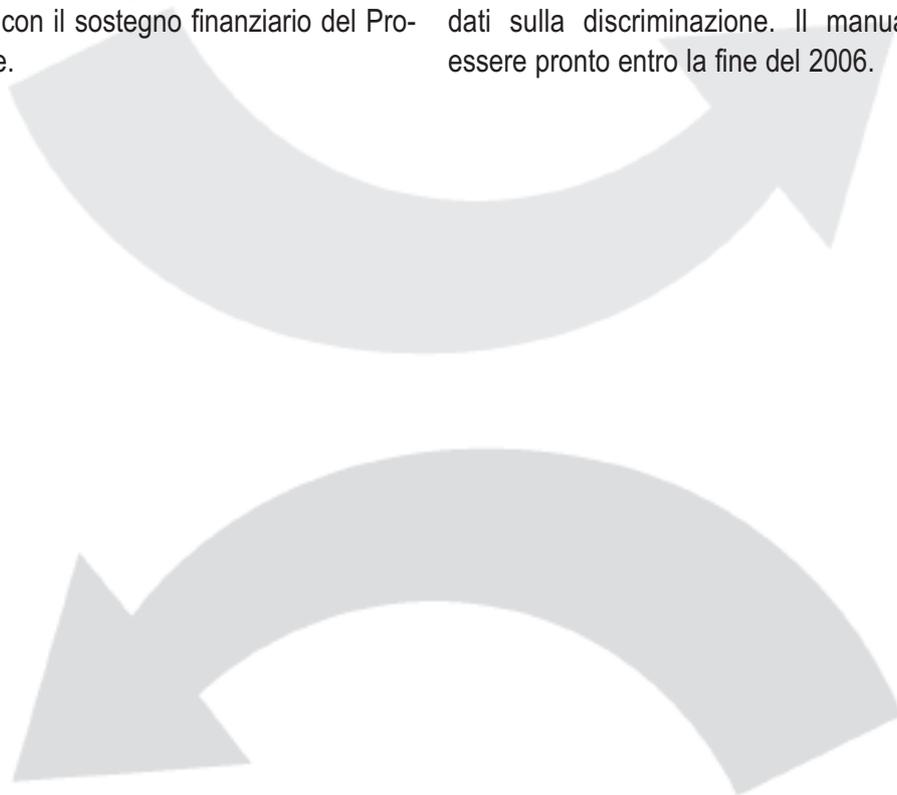
Il Gruppo ha supervisionato uno studio comparativo sulla raccolta di dati nell'UE e nei paesi terzi.

sia nazionale che europeo. Occorre però l'impegno di tutte le parti in causa, e il ricorso a un'ampia gamma di metodologie e indicatori.

VERSO UN MANUALE EUROPEO

La conferenza di Helsinki e il gruppo di lavoro si sono trovati d'accordo sulla necessità di strumenti pratici che consentano alle parti in causa di sviluppare le procedure di raccolta dei dati e la reciproca collaborazione. Uno di questi strumenti potrebbe essere un manuale europeo sulla raccolta di dati che promuova l'attività di raccolta e descriva i possibili metodi per portarla a termine. Le autorità finlandesi hanno fatto propria l'idea, e nel novembre 2005 hanno varato il progetto MERA (Making Equality a Reality with Adequate Data) con il sostegno finanziario del Programma d'azione.

Il progetto ha cominciato con l'individuare le buone pratiche in questo campo. Una volta completata la mappa, sarà possibile formulare raccomandazioni agli Stati membri su come migliorare e ottimizzare gli attuali meccanismi di raccolta dei dati, e sulle misure supplementari da adottare. Il manuale esaminerà l'impatto che il diritto internazionale, europeo e nazionale in tema di privacy e protezione dei dati personali potrebbe avere sulla raccolta dei dati. Tratterà inoltre tutte le aree citate nell'articolo 13 delle direttive. La realizzazione del manuale è controllata da un gruppo di riferimento europeo, cui partecipano i massimi esperti del settore. Nei limiti del progetto MERA, e in base alle raccomandazioni formulate nel manuale, le autorità finlandesi metteranno inoltre a punto un piano d'azione nazionale per la raccolta dei dati sulla discriminazione. Il manuale dovrebbe essere pronto entro la fine del 2006.



PER MAGGIORI INFORMAZIONI:
Misurare la portata e l'impatto della discriminazione in Europa
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Ministero finlandese del Lavoro www.mol.fi

STUDI AD HOC: RIFLETTORI PUNTATI SUI PROBLEMI FONDAMENTALI

I ROM NELL'UNIONE EUROPEA ALLARGATA

Con l'adesione all'UE di dieci nuovi Stati membri nel 2004, la comunità Rom è diventata la più grande minoranza etnica nell'Unione. Poco dopo la Commissione europea ha pubblicato un importante studio sulla situazione di questa comunità nell'UE a 25, completato da raccomandazioni alle istituzioni europee, ai governi nazionali e alle organizzazioni della società civile per elaborare e mettere in opera le opportune politiche e azioni.

Lo studio, realizzato con il finanziamento congiunto del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni e del Programma d'azione in materia d'integrazione sociale, è stato il primo ad esaminare la situazione dei Rom su così ampia scala, e a prendere in considerazione tra l'altro istruzione, occupazione, alloggio e assistenza sanitaria.

Tra le principali conclusioni, lo studio sottolinea come, nei vecchi e nei nuovi Stati membri, i Rom continuano a essere fortemente discriminati ed emarginati, anche se riporta diversi esempi di buone pratiche per illustrare i progressi compiuti in certi campi.

Lo studio chiede all'UE di porsi in prima fila e di occuparsi dei Rom nelle sue varie politiche (per esempio antidiscriminazione ed emarginazione). In particolare, suggerisce di creare una nuova struttura che garantisca un miglior coordinamento delle attività comunitarie sui Rom; la raccomandazione è stata accolta dalla Commissione europea, che ha istituito un nuovo Gruppo interservizi sui problemi dei Rom, cui partecipano i servizi attivi nei settori toccati dal problema.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: www.ec.europa.eu/roma

AZIENDE E DIVERSITÀ

Un altro importante studio finanziato dal Programma d'azione, *The Business case for diversity*, si è occupato di diversità e non discriminazione sul luogo di lavoro, e dei vantaggi di tali politiche per i datori di lavoro.

Il rapporto, presentato in una conferenza specifica nel novembre 2005, descrive i risultati di un'inchiesta sulle politiche della diversità nelle aziende europee, condotta nel corso dell'anno per conto della Commissione. All'indagine hanno partecipato circa 800 imprese (due terzi delle quali PMI), che nella quasi metà dei casi (42%) avevano già applicato politiche di diversità.

L'85% di quest'ultimo gruppo di aziende ha ottenuto vantaggi commerciali tangibili: tra l'altro, possibilità di selezionare il personale tra una più ampia gamma di persone, capacità di conservare più a lungo i lavoratori di maggior talento, migliori relazioni con la comunità e immagine aziendale rafforzata.

Lo studio contiene una casistica di buone pratiche applicate da varie imprese che hanno partecipato all'inchiesta: ad esempio, formazione sulla non discriminazione per manager e personale; reti per i dipendenti disabili, omosessuali o lesbiche, o appartenenti a minoranze etniche; campagne aziendali sul valore dei dipendenti anziani; analisi degli obiettivi di diversità per i dirigenti responsabili della valutazione delle prestazioni.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf

PARTE 3 – SVILUPPARE LA CAPACITÀ DI COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

INTRODUZIONE

Per affrontare la discriminazione nella vita di tutti i giorni occorre il sostegno di organizzazioni in grado di rappresentare e difendere le possibili vittime di atti discriminatori: i diritti giuridici alla parità di trattamento hanno ben poco valore se non vengono messi in pratica. Ma per svolgere il loro ruolo e far applicare nella realtà quotidiana le leggi antidiscriminazione, le organizzazioni – parti sociali, ONG, organismi per la parità – hanno bisogno di mezzi e di know-how.

IL RUOLO FONDAMENTALE DELLE ORGANIZZAZIONI

È questo l'obiettivo del secondo gruppo di attività finanziate dal Programma d'azione: aiutare le organizzazioni a dotarsi dei mezzi necessari per affrontare la discriminazione. L'aiuto assume una duplice forma: aiuto alla formazione, alla creazione di reti di contatti e alla condivisione di conoscenze fra organizzazioni; e aiuto alla creazione di reti europee di ONG. Nel periodo 2001-2006, le attività di questo gruppo sono state le più importanti del programma e hanno assorbito il 41% circa dell'intero bilancio.

Quasi la metà delle risorse del programma destinate alle attività di questa linea sono andate a progetti congiunti tra partner di differenti paesi europei: in totale 52 progetti transnazionali, cui hanno partecipato circa 350 organizzazioni partner. Le attività hanno spaziato dalla formazione per avvocati e ONG allo scambio di buone pratiche tra organismi nazionali per la parità e istituti di ricerca. Sono stati anche creati partenariati per monitorare la

discriminazione e raccogliere dati, coinvolgere le autorità pubbliche nella lotta alla discriminazione, promuovere l'integrazione delle comunità Rom.

PARTNER NELLA LOTTA CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

La gamma di organizzazioni che partecipavano ai partenariati transnazionali è stata altrettanto ampia: istituti di ricerca, associazioni di avvocati, parti sociali, organismi per la parità, amministrazioni nazionali, regionali e locali, ONG. Alcuni esempi di risultati concreti e impatto dei progetti sono presentati alle pagine 14 (seminari di formazione antidiscriminazione per le forze di polizia), 16 (seminari di formazione per avvocati iscritti all'Albo) e 18 (creazione di reti e scambio di informazioni tra organismi per la parità). Ma sono molti i partenariati che hanno sviluppato strumenti utili: strategie di attuazione (cause che creano precedenti), pacchetti formativi, strumenti di monitoraggio, materiali informativi.

L'altro importante filone di questa linea di attività, che ha ricevuto la metà circa delle risorse finanziarie a essa destinate, è il finanziamento diretto delle reti europee di ONG. Il programma fornisce sostegno finanziario a quattro reti europee e cinque organizzazioni europee attive nel campo della disabilità; è inoltre previsto il finanziamento di una rete a favore dei Rom. Nel complesso, le quattro reti ombrello rappresentano circa 1.000 membri e organizzazioni associate di tutta Europa. Il loro ruolo è descritto con maggiori dettagli a pagina 20.

MAGGIORI INFORMAZIONI sui singoli progetti transnazionali finanziati dal programma sono disponibili all'indirizzo: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

LE MINORANZE ALL'INTERNO DELLE FORZE DI POLIZIA: SCAMBIO D'INFORMAZIONI E BUONE PRATICHE

di Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati è stata coordinatrice nazionale greca del progetto transnazionale «Rappresentanti delle minoranze nelle forze di polizia» e coordinatrice di progetti UE per conto di ANTIGONE, il partner greco. Attualmente è consulente indipendente per vari tipi di progetti transnazionali.

«Le forze di polizia greche dovrebbero assumere anche persone appartenenti a gruppi sociali diversi, in modo da migliorare la propria conoscenza della società».

Il presidente dell'Unione greca dei dipendenti di polizia della prefettura di Kilkis, in occasione di una conferenza della comunità omosessuale greca, giugno 2004.

«Dobbiamo affrontare attivamente l'attuale percezione negativa che la polizia ha degli immigranti. Dobbiamo combattere gli stereotipi razzisti e xenofobi nella società. Dobbiamo contribuire positivamente allo sviluppo di politiche dell'immigrazione e, da ultimo, dobbiamo cominciare ad assumere nelle forze di polizia greche anche gli immigranti».

Il Presidente della Federazione panellenica dei dipendenti di polizia (POASY, forte di 40.000 affiliati) in occasione della conferenza 'Gli stranieri nel nostro paese', dicembre 2005.

Ecco solo due esempi dell'impatto del progetto «Rappresentanti delle minoranze nelle forze di polizia: misure transnazionali per lo scambio di informazioni e buone pratiche» sui sindacati di polizia in Grecia.

UN PROGETTO INNOVATIVO

Il progetto, che si è sviluppato dal settembre 2002 al settembre 2004 in tre Stati membri dell'UE (Svezia, Paesi Bassi e Grecia), era cofinanziato dal Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006).

Il fine perseguito, risolvere il problema della scarsa presenza di rappresentanti delle minoranze etniche e di gay/lesbiche nei corpi di polizia dei tre paesi,

è stato affrontato analizzando le procedure di arruolamento, per identificare gli elementi discriminatori, e organizzando poi un'adeguata formazione del personale responsabile.

L'obiettivo a lungo termine era ottenere una forza di polizia rappresentativa dell'intera società, con un duplice vantaggio: da un lato contribuire a una forza lavoro più stabile, riducendo l'insoddisfazione e l'avvicendamento del personale; dall'altro, rendere meglio accettate e vicine le forze di polizia, migliorando le relazioni con la società da proteggere.

Il progetto, coordinato dall'Istituto nazionale svedese per la vita lavorativa, ha riunito partner svedesi (Polizia di Stoccolma; organizzazione degli immigranti



In Grecia il progetto ha indicato nuove strade e ha catturato l'attenzione della stampa.

SIOS), olandesi (EGA HRM-Consult, un'agenzia di consulenza sulla diversità; Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) e greci (ANTIGONE, un'organizzazione di ricerca). Nel marzo 2003, ha aderito al progetto anche la Federazione panellenica della polizia greca, che ha portato un sostegno permanente, nuova linfa e punti di vista originali.

CAPIRE, ANALIZZARE, FORMARE

Il progetto ha avuto inizio con una fase di 'audit sulla diversità' in ciascuna forza di polizia partecipante, focalizzata sulla discriminazione in tre settori fondamentali: arruolamento, opportunità di carriera interna e cultura dell'organizzazione. ANTIGONE ha inoltre condotto un approfondito studio della legislazione pertinente, e ha suggerito le modifiche che sarebbe auspicabile introdurre in quelle politiche che hanno effetti discriminatori nei tre settori.

Alla prima fase ha fatto seguito la formazione del personale addetto alle risorse umane. I workshop, organizzati da esperti in diversità, intendevano

fornire soluzioni ai problemi identificati dall'audit sulla diversità. ANTIGONE ha adattato i seminari alle specifiche esigenze formative del personale di polizia greco e ha organizzato il forum necessario per dibattere i problemi di omosessuali e lesbiche nelle forze di polizia.

I risultati delle due attività sono stati riuniti nel manuale 'Promuovere la diversità e combattere la discriminazione nelle forze di polizia', assieme a informazioni sul diritto comunitario in materia di antidiscriminazione, ai risultati degli audit sulla diversità, e ad esempi su come le tre forze di polizia che hanno partecipato al progetto hanno risolto i problemi di discriminazione.

IMPATTO DEL PROGETTO

La migliore prova del successo del progetto è probabilmente il costante interesse rivolto ai problemi che ha affrontato. Dal 2004, l'istituto di formazione della federazione di polizia greca ha partecipato a due proposte di progetto su tematiche antidiscriminatorie, nell'ambito del programma comunitario EQUAL (che intende promuovere un mercato del lavoro inclusivo). Nello stesso periodo, la rivista della federazione ha spesso pubblicato articoli contro la discriminazione, sottolineando le più recenti attività dell'organizzazione in questo campo. Per finire, molte proposte del progetto sono state incorporate nelle raccomandazioni trasmesse dalla federazione al governo.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI:
www.antigone.gr/eu_projects/police

FORMAZIONE DI FORMATORI NELLA REGIONE DEL BALTICO: TRASMETTERE LE COMPETENZE SULLE LEGGI CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

di *Emilia Naumann*

Emilia Naumann è procuratore legale ed esercita presso il tribunale di Varsavia. Ha partecipato alla sessione per la formazione di formatori organizzata nel quadro del progetto Baltic T4T, che prepara i rappresentanti di avvocature e sindacati alle leggi contro la discriminazione.

Nell'ambito del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, Interights e la Fondazione Helsinki per i diritti umani in Polonia hanno organizzato una serie di sessioni formative per formatori polacchi, lettoni e lituani sulla legislazione comunitaria in materia di discriminazione. Il corso prevedeva due sessioni di 2 settimane, organizzate in Polonia nel settembre 2005 e nel gennaio 2006. Obiettivo generale: migliorare la capacità formativa di avvocati e sindacati, e le loro competenze e conoscenze della legislazione comunitaria in materia di non discriminazione (con particolare attenzione alla direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione e alla direttiva sulla parità di trattamento indipendentemente da razza e origine etnica). Il progetto è stato finanziato dal Programma d'azione, con il contributo del British Foreign and Commonwealth Office.

IMPARARE A USARE IL DIRITTO COMUNITARIO

Dal mio punto di vista di partecipante al progetto, l'obiettivo è stato pienamente conseguito. I due aspetti più interessanti della formazione sono stati lo studio delle strategie nelle vertenze in materia di discriminazione e l'acquisizione di competenze formative per formare altri avvocati. Costa ammetterlo, ma la Polonia è uno dei paesi in cui la legislazione antidiscriminazione è ancora ben lontana dagli standard comunitari. Gli avvocati polacchi che desiderano dedicarsi a questo tipo di cause devono quindi saper riconoscere correttamente le varie forme di

discriminazione, devono inoltre saper affrontare i problemi dovuti a un'inesatta o incompleta attuazione delle direttive comunitarie per la parità di trattamento, e devono essere molto ferrati nell'uso degli strumenti giuridici polacchi e dell'UE, per portare, se necessario, le cause dinanzi alla Corte di giustizia europea: spesso è l'unico modo per far sì che i giudici guardino più lontano del limitato ambito locale.

TRASMETTERE LE CONOSCENZE

Il progetto si è inoltre occupato con particolare attenzione del trasferimento di conoscenza agli avvocati locali per mezzo dei colleghi presenti alla formazione. Quasi tutti i partecipanti erano avvocati che esercitavano la professione, con poca esperienza nell'insegnamento di questo ramo del diritto, e la seconda sessione è stata quindi persino più interessante della prima. La sessione, strutturata in modo che ogni partecipante ricevesse una formazione da formatore, comprendeva attività di sensibilizzazione e di preparazione alle situazioni di formazione. Abbiamo imparato il diritto, certo, ma anche alcune tecniche importantissime: ad esempio, a lavorare in gruppo, a condividere le responsabilità, a presentare il diritto in modo da imprimerlo indelebilmente nella memoria degli ascoltatori. Sono competenze da non sottovalutare e determinanti per l'attività giuridica, ma impararle può essere molto difficile. Non è un segreto che molti avvocati preferiscano lavorare da soli e non in gruppo, e non sono quindi abituati a elaborare idee e strategie comuni.

A mio parere, l'intero progetto è un'idea fantastica. Ho la sensazione che tutti noi, dopo la formazione per formatori, siamo in parte cambiati: più sensibili agli stereotipi, all'omofobia, alla discriminazione.

studiando la possibilità di proseguire l'esperienza dell'insegnamento e condividere le nostre conoscenze nei luoghi in cui lavoriamo: avvocature, ONG, università, e così via.

EFFETTO DURATURO

Nel 2006, ogni gruppo nazionale organizzerà a sua volta sessioni formative per avvocati del proprio paese. Alcuni partecipanti, me compresa, stanno

In tal modo, i partecipanti alla formazione diventano messaggeri di quello che oggi è un ramo del diritto molto delicato ma importantissimo: la legislazione antidiscriminazione. Inoltre, ciò vuol dire che la validità di questo progetto si prolungherà nel tempo.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: www.interights.org

AIUTARE LA SOCIETÀ CIVILE A SVOLGERE IL PROPRIO RUOLO

La società civile svolge un ruolo vitale per far capire e applicare sul terreno la legislazione antidiscriminazione. Le ONG sono fondamentali, perché danno voce e difendono le persone che rappresentano, e perché contribuiscono a sensibilizzare le vittime reali o potenziali di discriminazione e il grande pubblico. È un tipo d'intervento tanto più determinante in quanto le persone a rischio spesso non conoscono i diritti loro accordati dalla legislazione comunitaria contro la discriminazione.

Ecco perché la Commissione europea ha finanziato un progetto che mira a identificare i bisogni formativi delle ONG attive nel settore e a fornire loro le informazioni necessarie per ben lavorare. L'obiettivo principale era fare in modo che le organizzazioni della società civile nei nuovi Stati membri e nei paesi candidati all'adesione avessero la capacità di svolgere pienamente il ruolo previsto dalle direttive antidiscriminazione. Il gruppo mirato comprendeva le ONG che lottano contro la discriminazione per motivi di razza e origine etnica (incluse le minoranze Rom), religione e convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali. Il progetto è stato realizzato nei dieci Stati membri entrati nell'UE nel 2004, nonché in Bulgaria, Romania e Turchia.

Il progetto ha preso il via con l'analisi delle esigenze formative dei 13 paesi, e in ciascuno di essi ha poi organizzato sessioni per la formazione di formatori, con 6 partecipanti di ciascun paese. Il manuale di formazione, tradotto nelle 13 lingue nazionali, conteneva informazioni sulle legislazioni antidiscriminazione (europea e nazionale), sul ruolo delle ONG del settore, sulle modalità di sostegno alle vittime, sulle attività di sensibilizzazione, sulle competenze e strumenti per la lotta contro la discriminazione.

Nei vari seminari nazionali sono stati formati 559 rappresentanti di ONG dei 13 paesi europei. Visto il successo ottenuto, il progetto è stato ampliato nel 2006 per accogliere tutti i 25 Stati membri dell'UE, oltre a Bulgaria, Romania e Turchia. Si è anche allargato il gruppo beneficiario, per consentire la partecipazione delle organizzazioni delle parti sociali.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

UNA RETE DI COLLEGAMENTO TRA GLI ORGANISMI NAZIONALI PER LA PARITÀ

Bjørn Dilou Jacobsen rappresenta l'Istituto danese per i diritti umani in EQUINET, un progetto transnazionale che collega fra loro gli organismi nazionali per la parità (che tutti i paesi dell'UE sono obbligati a istituire in base a quanto disposto dalla direttiva sulla parità di trattamento indipendentemente da razza e origine etnica). Nel suo intervento a Equal Rights in Practice, Jacobsen ha descritto i risultati della rete e i vantaggi che il suo organismo ha ottenuto partecipando al progetto.

In che misura EQUINET facilita gli scambi di buone pratiche e di collegamento in rete degli organismi per la parità?

EQUINET svolge un ruolo fondamentale. Il progetto si propone di agevolare la cooperazione e lo scambio d'informazioni tra gli organismi per la parità, e in tal senso rende più facile applicare in modo uniforme la legislazione comunitaria antidiscriminazione e allineare verso l'alto le disposizioni per proteggere le vittime di discriminazione. Attualmente la rete comprende 28 organizzazioni di 23 Stati membri, in particolare organismi nazionali per la parità, che si ritrovano negli incontri annuali e con maggiore regolarità nelle riunioni del comitato esecutivo garante del corretto svolgimento dei progetti avviati tramite EQUINET.

Uno dei progetti ha dato vita a gruppi di lavoro specializzati per esaminare a fondo settori specifici e indicare le conclusioni raggiunte in studi e rapporti. I quattro gruppi analizzano gli scambi d'informazioni, le strategie di attuazione, l'interpretazione dinamica, la formazione politica. I membri provengono dai diversi organismi per la parità e apportano le conoscenze, l'esperienza e i punti di vista delle rispettive strutture.

Un altro progetto è il forum informale su Internet per lo scambio d'informazioni, nel quale i rappresentanti degli organismi per la parità possono rivolgere domande, discutere problemi e condividere conoscenze

sull'interpretazione delle direttive per la parità di trattamento. Si tratta di uno strumento estremamente pratico, in particolare per la gestione dei ricorsi; la legislazione antidiscriminazione tende infatti a essere complicata, molti problemi sollevati dai ricorsi sono una novità, e il diritto giurisprudenziale della Corte di giustizia europea in materia è ancora limitato. Ne ho avuto spesso la prova nel corso della mia attività presso il comitato danese che si occupa di ricorsi legati a problemi di parità di trattamento indipendentemente dall'origine etnica. Quando affronto un caso specifico, non sono in grado di trovare alcun aiuto pratico nella legislazione danese, nelle direttive comunitarie e nel diritto giurisprudenziale. In Danimarca, come negli altri paesi, il comitato è stato istituito solo di recente, e non ha grandi dimensioni. Con questo forum EQUINET ha però riunito le conoscenze degli organismi nazionali per la parità, dando vita a una grande rete che gestisce migliaia di ricorsi; i funzionari dei vari organismi sono diventati tuoi colleghi, e puoi consultarli e chiedere il loro aiuto.



Bjørn Dilou Jacobsen: «Attraverso la cooperazione, gli organismi per la parità possono veramente allineare verso l'alto la protezione giuridica per le vittime di discriminazione»



EQUINET ha pubblicato di recente un rapporto sui poteri e le competenze degli organismi per la parità

In che modo l'Istituto danese per i diritti umani partecipa al progetto?

Partecipiamo a vari livelli. Nel comitato esecutivo di EQUINET c'è un nostro rappresentante, Mandana Zarrehparvar, che contribuisce anche a preparare il sito web interattivo per lo scambio d'informazioni. Io e un altro collega siamo moderatori nel gruppo di lavoro sulle strategie di attuazione, nell'ambito del quale abbiamo di recente pubblicato una relazione sulle strategie di attuazione (talvolta chiamate «cause che creano precedenti»), e su poteri e competenze degli organismi per la parità.

Che cosa le ha insegnato la partecipazione alla rete?

La cosa più importante che ho appreso è che, attraverso la cooperazione, gli organismi per la parità possono veramente allineare verso l'alto le norme di protezione giuridica per le vittime di discriminazione previste nelle direttive dell'UE. Mi affascina il fatto che,

nonostante le differenze tra gli Stati membri, i problemi di discriminazione siano in gran parte gli stessi, e possano quindi essere affrontati con maggiore efficacia agendo di concerto.

Dopo l'esperienza in EQUINET, l'Istituto danese prevede futuri cambiamenti nelle sue attività?

Prevediamo di far partecipare a EQUINET altro personale e d'integrare maggiormente la rete nel Comitato dei ricorsi. Per esempio, parteciperemo alle future sessioni formative organizzate da EQUINET, e stiamo pensando a come prolungare la durata del progetto oltre il 2006, presumibilmente con contributi finanziari, sviluppo delle capacità, disponibilità di risorse umane per il comitato esecutivo e i gruppi di lavoro. Il Comitato pensa inoltre di avviare uno studio sull'integrazione della parità, in particolare sullo sviluppo di strumenti per l'integrazione che promuovano la parità di trattamento nel settore dell'istruzione elementare.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Istituto danese per i diritti umani: www.humanrights.dk

RAFFORZARE LE RETI DI ONG

Nel quadro del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, la Commissione europea ha sostenuto finanziariamente quattro reti europee di ONG che rappresentano e difendono i diritti delle persone a rischio di discriminazione, ciascuna in uno dei settori indicati nelle direttive comunitarie antidiscriminazione.

Grazie alle informazioni e competenze dei loro membri, le ONG sono in posizione ideale per contribuire, in fase sia di preparazione che di attuazione, ai differenti aspetti della politica antidiscriminazione. «Rispecchiamo le priorità locali e nazionali, e in tal modo cerchiamo di garantire che gli sviluppi a livello europeo cambino veramente la vita delle persone a rischio», afferma Pascale Charhon, della Rete europea contro il razzismo (ENAR).

Il finanziamento, che vuole sviluppare e rafforzare il dialogo e la creazione di reti nell'UE, rientra nelle misure previste dal Programma d'azione per sviluppare le capacità delle organizzazioni che contrastano la discriminazione, tenendo in debito conto le peculiarità delle sue diverse forme. Per ILGA-Europe – che rappresenta gay, lesbiche, bisessuali e transessuali – lo scambio d'informazioni attraverso la rete è un punto cruciale. «Una delle nostre principali attività consiste nel rafforzare la capacità dei nostri membri di lavorare usando le reti europee e di mettere in comune le buone pratiche», dichiara Patricia Prendiville, direttore di ILGA-Europe.

UN DUPLICE RUOLO

Le reti sono importanti perché consentono una comunicazione nei due sensi. Da una parte, la loro

esperienza diretta serve alla Commissione per capire meglio le differenti forme e conseguenze della discriminazione, in modo da tenerne conto nelle relative politiche. Per esempio l'EDF, il forum europeo sulla disabilità, attraverso i suoi membri rappresenta gli interessi di 50 milioni di cittadini europei, «e noi cerchiamo di coinvolgerli attivamente nella formulazione e nell'attuazione della politica comunitaria», afferma il suo direttore, Carlotta Besozzi.

Dall'altra parte, le reti costituiscono il canale che permette alla Commissione di meglio sensibilizzare le organizzazioni partecipanti sulla legislazione comunitaria per la non discriminazione, e in generale sulle politiche comunitarie che promuovono la parità di trattamento. Anne-Sophie Parent, dell'AGE (la Piattaforma europea per gli anziani), aggiunge: «Le ONG hanno una funzione cruciale nel fornire informazioni e sostegno alle potenziali vittime di atti discriminatori e nel promuovere una società inclusiva. Intendiamo rendere i cittadini più sensibili ai problemi che li toccano da vicino».

AGE, ILGA-Europe, ENAR e EDF ricevono in totale 3 milioni di euro all'anno (su un bilancio annuale dell'intera linea di programma di 19 milioni di euro) per coprire i costi d'esercizio sino a fine aprile 2007.

La Commissione europea appoggia anche numerose organizzazioni europee minori che rappresentano persone con disabilità specifiche, e intende inoltre incoraggiare una rete europea dedicata alla comunità Rom: nel 2006 è prevista la pubblicazione di un invito a presentare proposte.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org

PARTE 4 – UNA MAGGIORE SENSIBILIZZAZIONE SUI DIRITTI

INTRODUZIONE

La parità di diritti è sulla carta, ma in realtà è difficile applicarla se i cittadini non conoscono le leggi. E questo vale per le vittime di discriminazione, ma anche per la società in cui viviamo. Ecco perché tutti i cittadini (compresi quindi disabili, minoranze etniche, anziani e giovani, gay, lesbiche e bisessuali) hanno bisogno di ricevere informazioni sui diritti e gli obblighi previsti dalla legislazione antidiscriminazione. Ed ecco perché tutti devono capire i problemi generali legati alla discriminazione e al valore della diversità, e l'impatto che hanno sulla loro vita.

SENSIBILIZZARE AIUTA AD APPLICARE

Proprio queste sfide sono al centro del secondo più importante gruppo di attività finanziate dal Programma d'azione. L'obiettivo è una maggiore sensibilizzazione sulla legislazione comunitaria in materia di parità di trattamento e sulle politiche generali dell'UE per la lotta alla discriminazione, incluse le attività e i risultati dello stesso Programma d'azione. Si tratta di un aspetto fondamentale per recepire e far applicare la legislazione antidiscriminazione e garantire i diritti previsti, e in definitiva per il successo della stessa lotta contro la discriminazione.

Nel giugno 2003, la Commissione europea ha varato un'importante campagna informativa europea per trasmettere un messaggio positivo sulla diversità e sensibilizzare maggiormente sulle direttive comunitarie antidiscriminazione. La campagna, dal titolo «Si alle diversità. No alle discriminazioni», è descritta più in dettaglio a pagina 22.

AZIONI COMPLEMENTARI

A complemento della campagna europea, che si distingue per l'unità a livello europeo d'intenti e

messaggi, il Programma d'azione cofinanzia attività di sensibilizzazione nei singoli Stati membri. Le priorità e le azioni previste da queste attività, organizzate di concerto con i governi nazionali, sono definite in base agli specifici contesti locali. Spesso le autorità nazionali sono le più adatte a identificare le esigenze di comunicazione nel proprio territorio e i gruppi che è importante raggiungere; il programma è in grado di sfruttare l'esperienza fatta per incanalare risorse supplementari e meglio diffondere il messaggio contro la discriminazione.

Tra le attività finanziate si trovano corsi di formazione, workshop e seminari contro la discriminazione; conferenze ed eventi di alto livello; giornate o settimane dedicate alla non discriminazione; manuali, guide e pubblicazioni. E i gruppi destinatari includono giovani, datori di lavoro, ONG e grande pubblico. L'esempio a pagina 25 illustra un progetto danese per meglio sensibilizzare sui vantaggi della diversità e delle pari opportunità sul luogo di lavoro.

MEGLIO SENSIBILIZZARE – RICORRENDO ALLA LEGGE

Un altro destinatario fondamentale nella lotta contro la discriminazione è il mondo forense. Il Programma d'azione ha quindi finanziato una serie specifica di seminari sulle direttive comunitarie in materia di antidiscriminazione, organizzati dall'Accademia di diritto europeo per conto della Commissione e destinati a giudici, pubblici ministeri e avvocati. Le sessioni formative sono state sinora seguite da 258 giudici e pubblici ministeri e da 198 avvocati. Nell'intervista a pagina 24 uno dei partecipanti, il giudice spagnolo Pablo Aramendi, descrive il suo punto di vista sui vantaggi della formazione.

PARITÀ DI DIRITTI: DIFFONDERE LA PAROLA

Se vogliamo assicurare il successo di misure antidiscriminazione quali le direttive europee e il Programma d'azione, è indispensabile far circolare il messaggio che l'Europa apprezza la diversità e lotta contro la discriminazione. È l'unico modo per mettere in pratica i diritti e far comprendere ai cittadini i vantaggi che la diversità offre alla società.

Il fulcro del programma è dunque una campagna informativa paneuropea quinquennale che mira a far conoscere il lavoro svolto dall'UE nella lotta contro la discriminazione. 'Si alle diversità. No alle discriminazioni' è stata varata nel giugno 2003 e si svilupperà in tutto il territorio dell'Unione sino al 2007. Dopo l'allargamento dell'UE nel 2004, anche i nuovi Stati membri hanno aderito senza riserve alla campagna.

UNA MOLTEPLICITÀ DI CANALI

La campagna intende trasmettere un messaggio positivo sulla diversità, e a tale scopo ricorre a numerosi canali: televisione, stampa, seminari ed eventi mediatici. Ad esempio, in collaborazione con le associazioni dei giornalisti sono stati organizzati seminari per professionisti dei media e sono stati prodotti programmi commerciali, spot televisivi, servizi informativi video e 'vox populi' (brevi interventi in diretta di persone del pubblico). Opuscoli, volantini



e poster vengono usati per fornire informazioni scritte sulle normative nazionali ed europee contro la discriminazione. Il sito web della campagna è disponibile nelle 20 lingue ufficiali dell'UE.

La diversità e il dialogo costituiscono non solo i messaggi centrali, ma anche i principi informativi e concetti centrali della campagna, che comprende misure paneuropee, nazionali e regionali elaborate in stretta collaborazione con i partner di ciascuno Stato membro: ministeri, sindacati, datori di lavoro, ONG, organizzazioni giovanili. Slogan, logo e design sono stati, ad esempio, oggetto di test e discussioni da parte di gruppi di esperti in diversi paesi dell'UE, e sono stati rielaborati alla luce delle conclusioni raggiunte.

ATTIVITÀ A LIVELLO EUROPEO, NAZIONALE E LOCALE

Sinora la campagna ha diffuso il messaggio per la diversità in Europa con un autoarticolato che ha visitato 40 città di 24 paesi dell'UE e con maratone «Run for diversity» in 16 città. Le due manifestazioni assicurano grande visibilità al messaggio contro la discriminazione, grazie ai vivaci colori del logo della campagna. Nel 2006, il tour del camion coinciderà con numerosi eventi a favore dell'occupazione, ad esempio nelle università, sottolineando così l'attenzione alla diversità e alla non discriminazione nel lavoro. Le maratone proporranno «gare nella gara» per aziende e giovani.

La campagna sta ora organizzando il terzo premio giornalistico annuale, un riconoscimento ai giornalisti che contribuiscono a una migliore comprensione

Dal concorso fotografico MTV organizzato dalla campagna

della diversità e della lotta contro la discriminazione, e ha già dato vita a un concorso fotografico «via cellulare», di cui si è parlato in un documentario del canale televisivo franco-tedesco ARTE, e a un concorso fotografico sulla diversità in collaborazione con la MTV. Nel 2006, sulla falsariga di un analogo progetto polacco di grande successo, propone inoltre un concorso europeo per la realizzazione di poster, riservato agli studenti di arte e design.

L'impatto della campagna è andato aumentando di anno in anno, di pari passo con l'evoluzione delle attività: lo dimostrano il numero di eventi organizzati, passato dai 307 del 2004 ai 359 del 2005, e altri indicatori, quali il numero di visite al sito web e l'attenzione prestata dagli organi d'informazione. La campagna proseguirà nel 2007, rafforzando così le attività dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

FATTI E CIFRE DELLA CAMPAGNA INFORMATIVA

- 40 città di 24 paesi hanno ospitato l'autoarticolato della campagna, con conferenze, dibattiti, concerti, attività di consulenza legale, visite degli ambasciatori della diversità
- 16 città hanno ospitato le maratone per la diversità, con eventi per le persone disabili
- 58 ambasciatori nazionali della diversità come testimonial della campagna
- 2 concorsi fotografici europei, 3 premi giornalistici e 1 concorso per poster
- 666 eventi nazionali e 239 interviste con la stampa nel periodo 2004-5
- Materiali informativi su misura per i 25 Stati membri, nelle 20 lingue ufficiali
- 640 partner nazionali nei 25 paesi
- 1304 articoli sulla campagna apparsi sulla stampa nel periodo 2004-5

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: www.stop-discrimination.info

PROFESSIONE AVVOCATO: FARE APPLICARE I DIRITTI

Pablo Aramendi Sánchez, giudice presso un tribunale del lavoro di Madrid (Juzgado de lo Social), ha il compito di risolvere le controversie tra datori di lavoro e dipendenti e quelle sulla previdenza sociale. Come partecipante e come relatore, ha preso parte ai seminari contro la discriminazione organizzati dall'Accademia di diritto europeo di Treviri.

Cosa le hanno insegnato i seminari formativi di Treviri? In che modo hanno contribuito a farle conoscere meglio la legislazione contro la discriminazione?

Grazie al mio lavoro di giudice, già prima dei seminari di Treviri avevo una certa esperienza dei

comportamenti discriminatori al lavoro. Ma i seminari mi hanno aiutato a mettere in rapporto questa mia esperienza con una nuova fonte: il diritto europeo. Le due direttive antidiscriminazione studiate nel corso dei seminari (nonché le altre normative comunitarie sulle disparità tra donne e uomini)

L'Accademia di diritto europeo ha formato 456 avvocati e giudici sulla legislazione contro la discriminazione



introducono nuovi punti di vista nell'applicazione del diritto nazionale. La formazione mi è servita a fare il collegamento tra diritto comunitario e diritto nazionale.

Il diritto giurisprudenziale della Corte di giustizia europea assume una particolare importanza quando si tratta d'implementare il diritto comunitario. È un altro aspetto trattato nei seminari, ed è un'altra lezione che si impara partecipando.

Interessantissima anche la possibilità di incontrare persone che, nei differenti sistemi giuridici europei, lottano attivamente contro la discriminazione, e di aprirsi così a numerosi nuovi possibili approcci.

In che misura la formazione contro la discriminazione ha interessato la sua vita professionale?

Credo che la formazione mi abbia permesso di capire che cosa significa essere un «giudice europeo». Inoltre mi è servita per giungere a una conclusione a mio parere cruciale: vale a dire che esistono limiti al modo in cui le aziende possono trattare i loro dipendenti nelle attività quotidiane, limiti che non possono essere violati. In altre parole, occorre rispettare la dignità e i diritti fondamentali dei lavoratori. Un giudice che come me ha la responsabilità di risolvere ogni giorno le controversie sindacali, deve sempre tenere presente che si tratta di un principio vincolante nel proprio operato.

Quali sono le sue esperienze concrete in casi di anti-discriminazione?

Ho avuto varie esperienze nel campo dell'antidiscriminazione, sia prima che dopo i seminari di Treviri.

Le controversie per discriminazione di genere sono abbastanza comuni in Spagna, e in linea di massima si palesano quando la lavoratrice rimane incinta. Le accuse di discriminazione per altri motivi sono meno frequenti, ma non significa che non esistano. Significa solo che le vittime hanno maggiori difficoltà di fare ricorso alla giustizia. Pensiamo agli immigranti, discriminati spesso per motivi di razza.

Per quanto riguarda la mia esperienza, ho avuto modo di risolvere controversie che implicavano tendenze sessuali, disabilità, età e, naturalmente, genere. I casi sono stati decisi alla luce del diritto spagnolo, e, una volta recepite nell'ordinamento nazionale, delle direttive europee.

In altre occasioni, ho dovuto chiedere il parere della Corte di giustizia europea sull'interpretazione delle direttive comunitarie. Per esempio, nella causa Merino (sulla parità tra donne e uomini, a proposito del congedo di maternità), nella causa Chacón (ancora in corso e per la quale ho domandato, fondamentalmente, se la malattia va considerata disabilità), e nella causa Palacios (per la quale ho sollevato il problema di un eventuale conflitto tra diritto comunitario e diritto spagnolo in merito al pensionamento obbligatorio).

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: www.era.int

MIA – PER LA DIVERSITÀ SUL LUOGO DI LAVORO

di Susanne Nour

Susanne Nour dirige il progetto MIA presso l'Istituto danese per i diritti umani. Ha curato il libro «*Diversity in the Workplace – when we are equal but not the same*» (Diversità sul luogo di lavoro: quando siamo uguali ma non identici), pubblicato nel quadro del progetto.

MIA è l'acronimo danese per 'diversità sul luogo di lavoro' ed è anche il titolo dello speciale progetto che il DIHR (l'Istituto danese per i diritti umani) ha dedicato alla diversità e alla parità di trattamento nel mondo del lavoro. Diversità sul luogo di lavoro significa sottolineare con forza l'inserimento e la protezione nelle strutture. Bisogna capire e apprezzare il fatto che tutti i dipendenti sono diversi fra di loro. Alcune differenze incontrano più resistenze e ostacoli di altre, e la legislazione offre dunque loro una speciale protezione contro la discriminazione. MIA lavora per una maggiore sensibilizzazione sulla discriminazione e per promuovere la diversità, sfidando così il punto di vista dominante: che le differenze causano problemi e che la diversità riguarda loro e non noi.

UN MODELLO PER GESTIRE LA DIVERSITÀ

Nel 2005 abbiamo pubblicato un libro sulla diversità sul luogo di lavoro, che contribuiva al dibattito paneuropeo sulle strategie da attuare sul luogo di lavoro per promuovere la diversità e combattere la discriminazione. Abbiamo anche messo a punto un «modello MIA» per gestire la diversità, uno strumento di orientamento per gli esperti nel settore della diversità e delle pari opportunità; il modello - nato dalle discussioni con ONG, esperti aziendali e altre parti interessate - rispecchia i numerosi esempi di pratiche aziendali presentate nel quadro del Premio MIA.

Il modello illustra una filosofia basata sui diritti e orientata alle risorse, e i due elementi si sposano perfettamente in un processo di gestione della diversità: un processo dinamico in cui una maggiore diversità crea nuove opportunità per l'azienda e, al contempo, rende ancor più necessario garantire pari opportunità a tutti.

UN PREMIO AI RISULTATI DELLE AZIENDE

Nel quadro delle nostre attività di sensibilizzazione, conferiamo ogni anno il Premio MIA a imprese

danesi private o pubbliche che, grazie a un'accorta politica aziendale e gestionale, si distinguono nel promuovere diversità e parità di trattamento sul luogo di lavoro. Una qualificata giuria, formata da rappresentanti delle principali organizzazioni di datori di lavoro, esamina le aziende in gara e assegna i premi per tre categorie: piccole e medie imprese, grandi aziende pubbliche, e grandi aziende private.

Abbiamo anche elaborato e distribuito un semplicissimo strumento di valutazione della conformità, che le aziende possono usare per essere sicure di proteggere i propri dipendenti e per controllare di essere in regola con la legislazione nazionale ed europea contro la discriminazione. Forniamo assistenza e consulenza alle aziende che hanno bisogno di aiuto o di un orientamento generale nel settore. Promuoviamo attivamente la diversità attraverso il dibattito pubblico e il lavoro dei media, e attualmente stiamo preparando un lungometraggio informativo per la TV danese.

PER DEFINIRE UNA AGENDA SULLA DIVERSITÀ

Il maggior successo del progetto è stata la preparazione di un'agenda per dibattere la diversità e la gestione della diversità in Danimarca. L'argomento sottolineato in tutte le nostre attività è che diversità e parità di trattamento procedono di pari passo.

Altro risultato importante, diverse aziende danesi hanno fatto propri i nostri cinque principi sulla diversità. Inoltre il Premio MIA si è confermato come un riconoscimento prestigioso che incoraggia le imprese ad avviare iniziative per la diversità. Siamo riusciti a dare vita ad attività permanenti di sensibilizzazione e a far comprendere che i vantaggi della diversità possono essere fruiti solamente se tutti noi lavoriamo attivamente e di concerto per garantire pari opportunità.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI: www.miapris.dk

PARTE 5 – PENSANDO AL FUTURO: LA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE PROSEGUE OLTRE IL 2006

Le attività del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni termineranno nel 2006 e 2007, ma l'impegno dell'UE non finisce sicuramente qui. Verrà invece varato un nuovo programma di finanziamento per sostenere non solo le azioni contro la discriminazione, ma anche la parità tra donne e uomini, l'integrazione sociale, l'occupazione e le condizioni di lavoro. Per dare nuovo slancio alla lotta contro la discriminazione e alla promozione della diversità, e per consolidare i risultati ottenuti dal Programma d'azione, il 2007 è stato inoltre proclamato Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

Secondo l'agenzia Ernst & Young, che ha curato la valutazione esterna, nel periodo 2001-2006 il Programma d'azione ha svolto un ruolo fondamentale nel diffondere la conoscenza dei problemi di discriminazione e nel potenziare la capacità delle parti interessate di affrontarli. La relazione finale, che esamina l'insieme del Programma per l'intero periodo, giunge alla conclusione che gli obiettivi, la strategia, i metodi e le attività sono sempre stati improntati alla massima coerenza, e sempre più mirati. In particolare, sono stati compiuti progressi nel sensibilizzare gli attori centrali e il grande pubblico e, nonostante alcune iniziali difficoltà per i progetti transnazionali, nel potenziare le capacità delle organizzazioni, soprattutto delle ONG. La relazione sottolinea anche l'importante ruolo del programma nel processo di recepimento e applicazione della legislazione comunitaria contro la discriminazione, e il contributo apportato in termini di valore aggiunto e di miglioramento del livello di protezione.

PROGRESS: PER L'UNIONE DEI PROGRAMMI SOCIALI

Nel 2007 verrà lanciato un nuovo programma di finanziamento che porterà avanti e svilupperà le attività svolte dal Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni. PROGRESS (Programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale) consoliderà le attività contro la discriminazione, affiancandole a quelle per la parità dei generi, l'emarginazione, l'occupazione, le condizioni di lavoro. Il programma intende contribuire a realizzare i più ampi obiettivi dell'UE nel campo dell'occupazione e degli affari sociali. Per le attività di PROGRESS, la Commissione ha proposto una dotazione di bilancio complessiva di circa 630 milioni di euro per il periodo 2007-2013.

Gli obiettivi generali del programma sono simili a quelli del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni: migliorare la conoscenza con l'analisi e il monitoraggio, sviluppare strumenti statistici e indicatori, favorire l'attuazione della legislazione comunitaria, promuovere la creazione di reti e lo scambio delle buone pratiche; aumentare la sensibilizzazione, potenziare la capacità delle reti.

In particolare, la quarta linea del programma sarà dedicata a un'efficace attuazione delle politiche di non discriminazione nelle cinque aree citate nelle direttive comunitarie del 2000 sulla parità di trattamento: razza e origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età, tendenze sessuali.

Sarà anche favorita l'integrazione dei temi antidiscriminazione, inserendo nei differenti settori politici le preoccupazioni sulla parità di trattamento.

ANNO EUROPEO: UN NUOVO IMPULSO CONTRO LA DISCRIMINAZIONE

Il 2007 vedrà un altro importante sviluppo in materia di lotta alla discriminazione: l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Facendo tesoro del successo riscosso sin dal 2001 dal Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, l'iniziativa darà un nuovo slancio al lavoro per garantire la parità di trattamento a tutti i cittadini europei. L'idea di base è favorire pari opportunità in tutti i settori della vita quotidiana (lavoro, scuola, formazione e assistenza sanitaria) in cui esiste un rischio di trattamenti ingiusti e discriminatori, e promuovere al tempo stesso la diversità, vista come fonte di ricchezza e punto di forza per l'Unione europea. L'Anno porterà inoltre avanti gli sforzi dell'UE, rivolgendosi a un più ampio pubblico e cercando di rendere i cittadini consapevoli del loro diritto alla parità di trattamento.

In tutta l'Unione europea, nel quadro dell'Anno delle pari opportunità, si svolgeranno centinaia di attività differenti a livello locale, regionale e nazionale. Molte saranno di respiro europeo:

- un'inchiesta su ciò che i cittadini europei pensano della discriminazione;
- una campagna informativa paneuropea sull'Anno europeo, e più in generale sulla legislazione e le politiche comunitarie per la parità;



- un «Vertice sulla parità», che riunirà ministri e dirigenti sindacali, associazioni di datori di lavoro e organizzazioni non governative, per dibattere il tema della parità di trattamento e della non discriminazione.

Per avvicinarsi il più possibile ai cittadini, la maggior parte delle attività si svolgeranno a livello locale, regionale o nazionale. Ciascuno Stato dell'UE presenterà alla Commissione europea un programma specifico per l'Anno, messo a punto dopo un'ampia serie di consultazioni con organizzazioni e gruppi interessati, non ultime le parti sociali e le associazioni di persone vittime, effettive o potenziali, di discriminazione.

Per maggiori informazioni sull'Anno europeo e sulle politiche antidiscriminazione dell'UE, visitare il sito web della Commissione europea:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

PER MAGGIORI INFORMAZIONI:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Commissione europea

Mettere in pratica la parità: Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

2006 — 27 pagg. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01655-5

VENDITE E ABBONAMENTI

Le pubblicazioni a pagamento dell'Ufficio delle pubblicazioni possono essere ordinate presso i nostri uffici di vendita in tutto il mondo. L'elenco degli uffici di vendita può essere ottenuto:

- consultando il sito Internet dell'Ufficio delle pubblicazioni (<http://publications.europa.eu>),
- richiedendolo per fax al numero (352) 2929-42758.

Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni 2001-2006. Il programma è stato creato dalla Direzione generale Occupazione, Affari sociali e Pari opportunità della Commissione europea per favorire l'applicazione delle due direttive volte a combattere la discriminazione per motivi di razza e origine etnica, età, tendenze sessuali, disabilità, religione o convinzioni personali. Nei suoi 6 anni di vita, il programma si rivolge essenzialmente alle persone e alle organizzazioni che devono mettere a punto appropriate ed efficaci normative e politiche antidiscriminazione nell'UE a 25, nell'EFTA e nei paesi candidati all'adesione.

Il Programma d'azione si propone tre obiettivi principali:

1. migliorare la conoscenza dei problemi legati alla discriminazione.
2. sviluppare la capacità di contrastare efficacemente la discriminazione.
3. promuovere i valori che sottendono la lotta contro la discriminazione.

Le attività finanziate nel quadro del Programma analizzano, valutano, elaborano e diffondono le misure di lotta alle discriminazioni per motivi di razza e origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età o tendenze sessuali.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

La discriminazione per motivi di sesso è affrontata da strumenti legislativi separati. Per maggiori informazioni sulle politiche, le direttive e le attività dell'Unione in materia di discriminazione per motivi di sesso, rivolgersi all'Unità «Parità tra donne e uomini» della DG Occupazione, Affari sociali e Pari opportunità.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Per contattare l'unità:

Stefan Olsson

Capo unità, Misure antidiscriminatorie e relazioni con la società civile

Commissione europea

200, rue de la Loi

B-1049 Bruxelles

E-mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

