

La parità di diritti nella pratica

Principali opinioni 2004

Diritti fondamentali & antidiscriminazione



Occupazione & affari sociali



Commissione europea

"La parità di diritti nella pratica: principali opinioni 2004" è un opuscolo pubblicato nell'ambito del programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni 2001-2006, a cura della DG della Commissione europea per l'Occupazione e gli Affari sociali. Il contenuto del presente opuscolo non riflette necessariamente il parere o la posizione della Direzione generale della Commissione europea per l'Occupazione e gli Affari sociali. Né la Commissione europea né qualsiasi persona che agisca per suo conto sono responsabili dell'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni ivi contenute.

Per maggiori informazioni sul programma d'azione e sulla discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, visitare il sito:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

© Foto Commissione europea

© Foto pagina 17, Employers' Disability Forum del Regno Unito

© Foto pagina 12, CMI / Digital Vision

© Foto pagine 5 e 14, ERRC

© Foto pagina 24, Jess Hurd / reportdigital.co.uk

Ringraziamenti:

I responsabili del programma d'azione comunitario desiderano ringraziare quanti hanno collaborato alla realizzazione del presente testo per le acute osservazioni sulle realtà, i risultati ottenuti e le sfide ivi analizzate. In particolare si ringraziano Timo Makkonen, Barbara Cohen, Zoltán Lékó, Roger Dennisson, Maria Miguel-Sierra, Marcel Zwamborn, Dimitrina Petrova, Susan Scott-Parker, Sinead Tiernan, Markus Gaier, Joy Oyesanya.

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

Nuovo numero verde unico:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2004

ISBN 92-894-7843-8

© Comunità europee, 2004

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Printed in Belgium

STAMPATO SU CARTA SBIANCATA SENZA CLORO



La parità di diritti nella pratica

Principali opinioni 2004

Fattori critici e protagonisti dell'applicazione delle direttive sull'antidiscriminazione

Prefazione

Il vasto campo di applicazione delle attività finanziate a titolo del programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006) riflette la diversità dei gruppi che beneficiano o beneficeranno delle nuove norme in materia di antidiscriminazione nell'Unione europea. Sin dall'inizio sono stati compiuti innumerevoli sforzi al fine di promuovere la giustizia e la parità in ambiti giuridici e culturali caratterizzati da profonde differenze in merito ai cinque motivi di discriminazione contemplati dalla direttiva sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e di quella sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

Nel quadro delle iniziative finanziate a titolo del programma d'azione comunitario sono stati compiuti costantemente sforzi importanti e creativi volti a centrare l'obiettivo principale di promuovere un'Europa senza discriminazioni. Più in particolare, i partecipanti al programma di tutti i 25 Stati membri dell'UE hanno dimostrato entusiasmo nel trarre benefici reciproci dalle rispettive esperienze nonché da altre iniziative legislative, ad esempio la precedente normativa sulla parità di genere.

La pubblicazione dell'opuscolo tematico 2004 "La parità di diritti nella pratica: principali opinioni 2004" avviene nel momento in cui entriamo in una nuova fase della storia

europea, con l'ingresso di 10 nuovi Stati membri a partire dal 1° maggio 2004. Lo scopo dell'opuscolo è quello di dare voce ai diversi partecipanti del programma d'azione, siano essi funzionari nazionali, esperti o rappresentanti delle ONG. Poiché il termine ultimo per il recepimento delle direttive è scaduto, è necessario garantire a tutti un certo grado di protezione contro le discriminazioni, indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica, dalla religione o dalle convinzioni, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale.

Quest'anno abbiamo quindi deciso di porre l'accento sui fattori critici e sui protagonisti del processo di rafforzamento dell'applicazione delle direttive sull'antidiscriminazione, elaborate a norma dell'articolo 13 del trattato di Amsterdam sulla "Parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" e sulla "Parità di trattamento in materia di occupazione".

La presente raccolta di opinioni indipendenti, che riunisce i pareri dei protagonisti - ovvero autorità nazionali, ONG, organismi specializzati ed esperti del settore - offre un'acuta testimonianza dei processi che portano legislatori e politici a passare dalla teoria alla pratica, dalla normativa scritta alle realtà quotidiane caratterizzate da nuovi approcci al problema e da nuove prassi in tutte le società europee.

Indice

Dalla teoria alla pratica

Applicazione delle direttive sull'antidiscriminazione	3
---	---

Sezione I

Condivisione dei lavori e reattività	6
--------------------------------------	---

Sezione II

Impegno e mobilitazione degli attori principali	10
---	----

2.1. Il nuovo ruolo delle associazioni	10
---	-----------

Organismi specializzati in materia di parità di trattamento e direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica	12
---	----

Il punto di vista di un'associazione: protezione dei diritti dei rom	14
--	----

2.2. Partecipazione delle parti sociali	17
--	-----------

Datori di lavoro: un partner fondamentale nella lotta contro la discriminazione nei luoghi di lavoro	17
---	----

Il movimento sindacale entra in scena	19
---------------------------------------	----

"Sì alle diversità. No alle discriminazioni": una campagna paneuropea con un'identità nazionale	20
--	----

2.3. Concertazione delle parti interessate: il ruolo delle autorità pubbliche	22
--	-----------

Le autorità pubbliche fanno da guida nel cammino verso la parità: l'impegno del Regno Unito in materia di promozione della parità e la legge sui rapporti tra le razze	23
---	----



Dalla teoria alla pratica

Applicazione delle direttive sull'antidiscriminazione



La normativa in quanto tale non modifica i principali atteggiamenti della società. La sfida cruciale consiste nel riuscire a trasformare la normativa contro le discriminazioni in una realtà per tutte le parti interessate

Quando si fa riferimento alla discriminazione, le esperienze di tutti gli Stati membri dell'Unione europea sono accomunate da tre fattori. In primo luogo, tutti hanno adottato in passato misure di lotta contro la discriminazione. La maggior parte degli Stati ha introdotto nelle proprie costituzioni - e spesso anche in altri punti della normativa nazionale - disposizioni in materia di parità e di antidiscriminazione. Altri Stati hanno integrato l'azione legislativa adottando provvedimenti di natura politica.

In secondo luogo, la maggior parte degli Stati membri, se non tutti, è accomunata dal fatto che le misure adottate non sono risultate sufficienti né abbastanza efficaci. Infatti, nonostante prove convincenti dell'esistenza della discriminazione, le vittime di tale fenomeno raramente adiscono le vie legali. Ciò

significa che l'applicazione della legge è ancora una sfida aperta e, più precisamente, che le vittime della discriminazione incontrano numerosi ostacoli nel ricorrere alla giustizia. Dalle ricerche condotte in questo campo emerge che le vittime della discriminazione spesso non intraprendono alcuna azione legale per timore di non essere in grado, in seguito, di far valere le proprie ragioni o di non ottenere un esito finale soddisfacente. Molte sono completamente all'oscuro dei propri diritti o necessitano di consulenza e sostegno.

I 25 paesi dell'UE condividono anche un terzo aspetto, ovvero un rinnovato slancio per le azioni di lotta contro la discriminazione, come dimostra ampiamente la recente adozione di iniziative politiche e legislative a livello comunitario. Nel 2000 il Consiglio dell'Unione europea ha adottato il programma d'azione per combattere le discriminazioni e due direttive sulla parità di trattamento, ovvero la direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione) e la direttiva 2000/43/CE del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica).

Allineamento della legislazione nazionale alle direttive comunitarie

Entrambe le direttive summenzionate forniscono una definizione dettagliata e globale di discriminazione, indispensabile ai fini dell'attuazione della legislazione in materia di

antidiscriminazione. Esse, inoltre, comprendono disposizioni che spostano l'onere della prova nelle cause concernenti episodi di discriminazione e prevedono la possibilità per le organizzazioni non governative di agire per conto o a sostegno delle vittime. La direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica impone inoltre agli Stati membri, qualora non avessero ancora provveduto in tal senso, di istituire organismi per la promozione della parità di trattamento. Tali disposizioni eliminano molti degli ostacoli incontrati in passato dalle vittime della discriminazione e facilitano l'accesso di queste ultime alla giustizia.

Le direttive e il programma d'azione che le accompagna hanno quindi offerto nuove opportunità per accelerare il programma di lotta contro la discriminazione anche a livello nazionale. In base alle direttive, gli Stati membri devono provvedere a garantire l'allineamento della loro legislazione nazionale alle due direttive. Entro luglio 2003 la normativa nazionale doveva conformarsi alle disposizioni della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, ed entro dicembre 2003 alle disposizioni della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Per i nuovi Stati membri la scadenza per il recepimento era fissata a maggio 2004. Alcuni Stati membri hanno chiesto una proroga per ottenere le disposizioni in materia di discriminazione fondata sull'età e sugli handicap.

La sfida decisiva: recepimento nella legislazione nazionale dalla teoria alla pratica

Adesso che il recepimento delle direttive nella legislazione nazionale in materia di lotta contro la discriminazione è stato ampiamente completato, rimane da affrontare un compito ugualmente importante e gravoso, quello di "trasferire" la nuova legislazione dal piano teorico a quello pratico. A tal fine,

è opportuno conoscere i fattori critici e i protagonisti di cui tenere conto per garantire che la normativa sulla lotta contro la discriminazione non rimanga "lettera morta". Infatti, anche le migliori leggi sono prive di qualsiasi valore se non vengono rispettate ed applicate in modo concreto.

Affinché una strategia ottenga un risultato tangibile nei confronti delle persone che si presume debba proteggere, deve constare di due elementi. In primo luogo, attraverso un processo di sensibilizzazione, deve mirare a promuovere il rispetto del principio della parità di trattamento. In secondo luogo, deve garantire l'esistenza di un efficace apparato sanzionatorio nei confronti di quanti, nonostante tali sforzi, non rispettano la legge.

Affinché le persone rispettino la legge, è necessario che siano a conoscenza del suo contenuto e disposte a osservarlo. È qui che entrano in gioco le campagne d'informazione e le azioni di sensibilizzazione. In questo contesto, la sensibilizzazione deve essere intesa in senso lato al fine di includervi non solo le attività mediatiche e le campagne di affissione, ma anche, ad esempio, la creazione di forum pubblici ove discutere degli aspetti salienti in materia di discriminazione.

Se da un lato tali attività contribuiranno con tutta probabilità alla diminuzione degli episodi di discriminazione, verosimilmente non elimineranno del tutto le prassi discriminatorie. È necessaria infatti anche un'efficace applicazione della normativa in materia di discriminazione, che comporta un facile accesso alla giustizia e l'assistenza delle organizzazioni alle vittime della discriminazione. Si tratta in larga misura di una questione istituzionale: garantire l'esistenza di istituzioni e organizzazioni pertinenti, dotate di un organico adeguato ed efficienti sotto il profilo operativo. A polizia, pubblici ministeri e giudici è richiesta una seria disamina dei casi di discriminazione per incoraggiare le vittime della discriminazione a rivolgersi alla giusti-



zia. I difensori civili e gli organismi attivi nel settore della parità di trattamento spesso costituiscono una soluzione facilmente accessibile e relativamente rapida. Le organizzazioni non governative svolgono un preziosissimo ruolo nell'aiutare le vittime della discriminazione fornendo consulenza, sostegno e, se necessario, assistenza nei procedimenti giudiziari.

Lo scopo della presente pubblicazione è quello di arrivare al nocciolo di tali questioni e fornire una serie di esempi sul modo di rendere più efficiente in concreto la normativa sull'antidiscriminazione. Nella sezione I si sottolinea l'importanza del sostegno e della partecipazione attiva di tutte le parti interessate e illustra esempi, relativi a diversi paesi, sulle modalità di coinvolgimento nei processi legislativi delle ONG e in particolare delle parti sociali. Nella sezione II si pone l'accento

sull'impegno e sulla mobilitazione dei vari attori, in particolare degli organismi chiave incaricati di promuovere la parità di trattamento, le ONG, le parti sociali e le autorità pubbliche, riservando un'attenzione particolare alla minoranza europea più vasta, i rom.

Questi contributi descrivono con dovizia di particolari gli enormi vantaggi derivanti sia dalla partecipazione attiva di tutti i protagonisti sia dallo scambio delle migliori prassi come risultato delle esperienze maturate sul campo. Facciamo in modo che questi due fattori diventino un ulteriore elemento in comune degli Stati membri dell'Unione europea.

Le direttive possono rivelarsi strumenti utili per ridurre il divario tra gli enormi svantaggi che devono affrontare le comunità dei rom e il loro rilevante potenziale che può fornire un valore aggiunto all'Europa allargata.



Condivisione dei lavori e reattività



"La qualità della normativa dipende fondamentalmente dal conferimento di responsabilità. Mi riferisco all'inserimento nel processo normativo dell'esperienza e delle opinioni di quanti sono direttamente interessati: le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati, le associazioni locali, le ONG che perseguono interessi pubblici, e così via, che operano in qualità di custodi, istruiscono e informano, e aiutano le persone a far rispettare i propri diritti. A questi gruppi deve essere garantito il diritto all'informazione, alla consultazione e al coinvolgimento nel processo di applicazione delle leggi"⁽¹⁾

*Bob Hepple
QC, docente emerito di diritto della
Cambridge University*

A seguito dell'approvazione delle direttive, la maggior parte degli Stati membri ha fissato come priorità il soddisfacimento dei requisiti formali relativi alla definizione di procedure giuridiche e amministrative adeguate. Sebbene all'apparenza sembri un processo difficile da completare, si tratta di un processo che avrà un termine, un processo che può essere completato.

Gli Stati membri devono ora affrontare un processo in continua evoluzione per raggiungere gli obiettivi fissati dalle direttive. La lotta contro la discriminazione e la promozione della parità non hanno un punto finale definito, ma proseguiranno per tutto il tempo che sarà ritenuto necessario. È un processo che impegnerà la maggior parte delle istituzioni e metterà aspramente a nudo interessi contrastanti. Inoltre, come hanno dovuto ammettere i governi, non può essere realizzato senza cooperazione.

In primo luogo, la responsabilità spetta essenzialmente ai governi nazionali in quanto sono gli unici in grado di garantire l'esistenza della legislazione necessaria. Approvando all'unanimità le direttive, gli Stati membri hanno formalmente sostenuto l'importanza di una più ampia partecipazione e hanno concordato di chiedere ai governi nazionali di incoraggiare e promuovere il dialogo con l'industria e le ONG. Tuttavia, nella maggior parte degli Stati membri dell'UE allargata non è stata prestata la dovuta attenzione a questo obbligo. In alcuni Stati membri questo tipo di dialogo ha avuto luogo regolarmente, ma laddove la corretta comunicazione fra il governo e la società civile non costituisce il modello formale, le disposizioni fissate dalle direttive sembrano avere avuto un impatto limitato, e,



d'altro canto, potrebbero fungere da catalizzatore per superare la sfiducia che nel passato ha frenato il dialogo.

È utile basarsi sull'esperienza, positiva o negativa che sia, maturata in passato dagli Stati membri nella lotta contro la discriminazione di donne e uomini; si possono altresì trarre ulteriori insegnamenti dagli ordinamenti giuridici che si sono dotati da molti anni di altre leggi contro la discriminazione.

Le denunce individuali di natura reattiva non sono sufficienti

Per sradicare la discriminazione è fondamentale che le vittime della discriminazione possano avvalersi del diritto di un risarcimento certo. Anni di lotta contro la discriminazione hanno dimostrato, tuttavia, che tale aspetto, pur essenziale, non è comunque sufficiente, in ogni caso quando l'obiettivo è il progresso reale verso la parità. È improbabile che modelli istituzionalizzati di discriminazione ben consolidati vengano rimossi in misura significativa o eliminati in via definitiva grazie a denunce individuali. Laddove le organizzazioni adottano un rigido atteggiamento difensivo, le denunce individuali potrebbero acuire la resistenza ai cambiamenti. A ben vedere, non solo non è saggio, ma è perfino sbagliato far gravare sulle spalle delle poche persone che sono disposte a presentare denuncia l'onere di sradicare la discriminazione.

I governi e i gruppi della società civile, quindi, nel momento in cui mantengono e sostengono il ricorso a misure individuali efficaci, devono comunque superare l'approccio individuale di tipo reattivo e cercare altre soluzioni, più proattive, che favoriscano cambiamenti negli atteggiamenti e nelle prassi istituzionali di un'organizzazione nel suo insieme.

È necessario che l'organizzazione stessa individui gli ostacoli che impediscono la parità in

materia di occupazione, istruzione, formazione o accesso a beni o servizi. Tra le barriere all'interno di un'organizzazione si possono menzionare politiche e procedure che, più o meno intenzionalmente, escludono o pongono determinati gruppi in condizioni svantaggiose. Si può trattare di strategie e procedure scritte o di "norme" non scritte che derivano da stereotipi e pregiudizi incontestati. L'organizzazione dovrebbe favorire i cambiamenti laddove esistono barriere che negano a determinati gruppi pari opportunità.

I membri di determinati gruppi possono anche trovarsi di fronte ad ostacoli derivanti da un'esclusione storica e da una posizione svantaggiosa insite in quel gruppo. Sono i casi in cui, nonostante l'adozione di misure intese a favorire pari opportunità, non vengono assunti membri appartenenti a particolari gruppi, o ne viene assunto un numero eccessivamente esiguo, o quando nessuno o pochi possono fornire prestazioni o avere accesso ai servizi. In mancanza di azioni positive - intese a superare le conseguenze della discriminazione nel passato - tali svantaggi probabilmente continueranno a persistere.

Certo, per individuare le barriere e pianificare i cambiamenti è essenziale la partecipazione dei gruppi svantaggiati. Il ruolo che altri protagonisti potrebbero svolgere nel garantire i cambiamenti in seno alle organizzazioni dipenderà, ovviamente, dalle leggi nazionali e dalle tradizioni. I sindacati potrebbero svolgere un ruolo di primo piano o non svolgerne alcuno. La legislazione potrebbe imporre obblighi positivi alle autorità pubbliche o a tutti i datori di lavoro o ad alcuni di loro. Gli organismi specializzati potrebbero disporre di ampi poteri di attuazione, fra cui i poteri di condurre indagini, formulare raccomandazioni o garantire il rispetto di impegni vincolanti volti all'adozione di misure positive a favore dei cambiamenti.

(1) "Work, empowerment and equality", Conferenza pubblica tenuta all'Institute of Labour Studies di Ginevra nel novembre 2000

Le diverse parti interessate devono collaborare

Logicamente, i governi nazionali, gli organismi specializzati, le organizzazioni operanti nel settore pubblico e privato, i sindacati, le ONG e i membri dei gruppi svantaggiati si renderanno conto dei reciproci vantaggi derivanti dalla collaborazione finalizzata alla promozione della parità. Possiamo citare l'approvazione di meccanismi per incoraggiare le organizzazioni a valutare l'impatto delle loro attuali prassi e ad intervenire per eliminare gli ostacoli che impediscono il raggiungimento della parità. Nei casi in cui la discriminazione istituzionale è palese e le organizzazioni non intervengono, devono essere applicate sanzioni. Le sanzioni formali

possono essere specificate nella legge o nelle disposizioni amministrative. Quelle informali possono essere applicate da diversi gruppi di protagonisti e comprendere l'esclusione dagli appalti pubblici, il boicottaggio di clienti o le azioni industriali.

Il vero insegnamento che si può trarre dall'esperienza degli Stati membri e di altri ordinamenti giuridici è che quanto maggiore è il numero delle persone coinvolte in veste di veri protagonisti, consapevoli di avere un ruolo fondamentale nella costruzione di una società basata sulla parità, tanto più efficaci saranno le leggi, le sanzioni o le campagne. Inoltre, il coinvolgimento di diversi gruppi contribuirà di per sé al processo di cambiamento degli atteggiamenti e delle prassi.

Ungheria

In Ungheria le direttive dovevano essere recepite entro il 1° maggio 2004, giorno dell'adesione all'Unione europea. Il governo ungherese ha deciso di adottare un approccio innovativo e globale nell'ambito di un processo di consultazione durato due anni e mezzo. Per la prima volta una consultazione legislativa è stata realizzata sia attraverso Internet sia attraverso canali più tradizionali.

Nel novembre 2002 su un sito web dedicato è stato pubblicato un documento di consultazione di 80 pagine che presentava i concetti espressi nelle direttive comunitarie. Il documento di consultazione illustrava anche una proposta sul modo in cui il governo intendeva recepire le direttive nell'ordinamento ungherese. La corte suprema ungherese, inoltre, ha pronunciato un parere in merito all'incidenza dell'applicazione delle direttive sulle norme giuridiche ungheresi esistenti.

Nel periodo tra novembre 2002 e maggio 2003, quando è stato elaborato il testo giuridico nazionale, le autorità ungheresi hanno incontrato i rappresentanti della società civile - in particolare quelli della comunità rom e delle comunità di omosessuali e lesbiche - nonché i sindacati e le reti dei datori di lavoro per comprendere le loro preoccupazioni e priorità ai fini dell'adozione di una legislazione efficace.

Il progetto di legge nazionale è stato poi discusso di nuovo con i principali protagonisti fra maggio ed agosto 2003 e definito dal punto di vista sostanziale e formale prima di essere presentato al parlamento ungherese per il dibattito e l'adozione. Il testo legislativo ungherese che recepisce le due direttive a norma dell'articolo 13 è stato poi adottato alla fine del 2003 come il risultato di una reale collaborazione fra governo e società civile.



Prospettive diverse si traducono in pari approcci innovativi.

Regno Unito

Nel Regno Unito il processo di consultazione ha avuto inizio nel 2000 attraverso una consultazione sui principi generali della direttiva in materia di occupazione, seguita da altre due consultazioni. La prima, "*Towards Equality and Diversity*" (Verso la parità e la diversità), esponeva la strategia di attuazione generale; la seconda, "*The Way Ahead*" (La strada per il futuro), lanciata nell'ottobre 2002, illustrava i vari motivi di discriminazione e il contenuto specifico del progetto di legge. L'obiettivo di queste consultazioni era quello di analizzare le priorità della legislazione nazionale proposta e di offrire ai datori di lavoro, alle organizzazioni interessate, ai sindacati e ai lavoratori tutto il tempo necessario per prepararsi alla legislazione prima della sua entrata in vigore.

Nei tre anni precedenti l'entrata in vigore dei regolamenti, sono state circa 4 000 le risposte alle varie consultazioni. Per sottolineare l'efficacia del processo, è importante osservare che le risposte alla consultazione erano direttamente rilevanti per taluni

aspetti della legislazione, ad esempio la definizione di orientamento sessuale utilizzata nelle normative sulla parità in materia di occupazione (orientamento sessuale) che si riferisce alla tendenza verso persone dello stesso sesso, del sesso opposto o verso entrambi i sessi.

Infine, è importante osservare che il ministero del commercio e dell'industria (DTI) è stato il ministero principale ad aver partecipato direttamente all'attuazione dei contenuti della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione riguardanti l'orientamento sessuale, la religione o le convinzioni e l'età, sebbene altri dicasteri sono stati coinvolti nell'attuazione delle direttive sulla parità di trattamento in materia di occupazione e sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Il ministero dell'interno è competente per le questioni attinenti alla razza e il ministero del lavoro e della previdenza sociale per quelle attinenti all'handicap. L'efficace collaborazione fra i ministeri ha garantito, laddove possibile, la coerenza delle definizioni nella legislazione.

Impegno e mobilitazione degli attori principali

2.1. Il nuovo ruolo delle associazioni

Le vittime della discriminazione sono più inclini e fiduciose ad adire le vie legali quando sono assistite dalle organizzazioni. Sebbene la legislazione in materia di antidiscriminazione debba essere collegata ad obiettivi politici ed economici generali "la legge e la protezione giuridica sono meccanismi importanti per fare rispettare i diritti umani, ampliare la partecipazione pubblica, migliorare le condizioni economiche, incoraggiare il conferimento di responsabilità con un approccio dalla base, riformare leggi e sistemi giuridici e promuovere la responsabilità del governo - aspetti che taluni commentatori definiscono liberamente come valori dello "Stato di diritto"⁽²⁾

Per ritenersi efficace una legislazione contro la discriminazione si deve basare su due requisiti principali. In primo luogo, il diritto delle vittime a un sistema efficace per presentare individualmente ricorso contro la persona o l'organismo che ha commesso la discriminazione e, in secondo luogo, l'esistenza di adeguati meccanismi in ciascuno Stato membro per assicurare che la normativa sia fatta opportunamente rispettare⁽³⁾.

Verso la legittimazione di agire in giudizio

Una delle principali innovazioni introdotte dalle direttive è costituita dalle salvaguardie

procedurali che riguardano, fra l'altro, il diritto per tutte le associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche - che conformemente alle direttive sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e in materia di occupazione, hanno un "interesse legittimo" - ad assistere direttamente o a rappresentare le vittime della discriminazione, così come sono definite nelle due direttive. Il conferimento del *locus standi* (legittimazione di agire in giudizio) ha aperto nuovi orizzonti e posto sfide connaturate nel diritto stesso.

Per la prima volta il concetto di *locus standi* per le associazioni è stato introdotto a livello comunitario mentre in passato rientrava solo nel mandato dei governi nazionali, con diversi livelli di coesione.

Alcuni autori hanno deplorato il fatto che, in conformità con le direttive, le organizzazioni non sono titolari del diritto indipendente di agire senza che esista necessariamente un singolo vittima della discriminazione (diritto di azione collettivo), diritto che potrebbe rivelarsi particolarmente utile nella lotta contro forme istituzionalizzate di discriminazione - risultato di pratiche generalizzate e quindi meno facili da sfidare per i singoli⁽⁴⁾.

Ciononostante, nel contesto dell'allargamento, la disposizione contenuta in entrambe le direttive prevede un modello per i nuovi Stati membri sulla base della prassi esistente nei vecchi Stati membri.

In linea di principio, quest'evoluzione dovrebbe rappresentare un netto miglioramento per i lavoratori e i consumatori. Fino ad ora essi non erano in grado o erano restii ad adire le vie legali contro un datore di lavoro



ro o un fornitore di servizi perché tale comportamento poteva portare a conseguenze quali il licenziamento o la scarsa qualità del servizio. Il rafforzamento di un "terzo" canale fondamentale non conflittuale dovrebbe in qualche modo incoraggiare i datori di lavoro e i fornitori di servizi a seguire un approccio preventivo all'attuazione delle due direttive.

Tuttavia, nella realtà, le disposizioni delle direttive che impongono agli Stati membri di promuovere il dialogo fra le parti sociali⁽⁵⁾ e le ONG⁽⁶⁾, nonché di conferire un *locus standi* alle organizzazioni con un interesse legittimo, collocano sindacati, ONG e altre associazioni interessate in una posizione impegnativa.

Impegnativa perché, per incidere realmente sull'applicazione delle direttive, le organizzazioni dovranno raccogliere le nuove sfide che si profilano. Dovranno adeguare le proprie capacità e prassi e sviluppare strategie più globali ai fini di proteggere in modo più consoni le potenziali vittime della discriminazione e promuovere la parità.

Raccogliere la sfida

Alcune delle attività principali su cui tali organizzazioni dovranno incentrarsi se vogliono raggiungere i loro obiettivi comprendono:

- diffusione delle informazioni: le potenziali vittime, e più in generale i cittadini, devono ricevere informazioni più puntuali sugli strumenti legislativi esistenti. Troppo spesso le vittime non sono a conoscenza del loro diritto ad adire le vie legali, delle procedure da seguire o non sanno neppure a chi devono rivolgersi in caso di necessità;
- sensibilizzazione e formazione: occorre compiere un notevole sforzo a livello di sensibilizzazione e di formazione di quanti si occupano direttamente di questioni relative alle direttive e alla loro attuazione a livello nazionale. Le organizzazioni potrebbero

contribuire a fornire una formazione specifica in materia di parità di trattamento e di antidiscriminazione;

- assistenza e lobby: saranno necessarie esperienza e assistenza legale da parte delle ONG e di altre organizzazioni collegate, ad esempio per garantire che le disposizioni contenute nelle direttive siano applicate in modo corretto, per documentare le pratiche abusive o per elaborare norme;
- creazione di alleanze e di reti: affinché la parità mantenga un posto rilevante nel programma politico, è necessaria la mobilitazione politica ai fini di una maggiore visibilità, credibilità e sostegno. Le organizzazioni devono garantire la partecipazione al processo del maggior numero possibile di protagonisti e cooperare attivamente con organismi specializzati o agenzie specifiche.

Resta ancora da verificare se le organizzazioni in possesso dei requisiti necessari trarranno realmente un vero vantaggio dalle possibilità offerte dalle nuove norme. Molto dipenderà dalla loro abilità di rendere professionali le loro strutture, di mobilitare le risorse umane e finanziarie e di adeguare il proprio ordinamento. L'applicazione e l'attuazione delle direttive sono elementi di un lungo processo che dovrebbe favorire alla fine il cambiamento sociale delle nostre società. Le organizzazioni con un "interesse legittimo" si trovano in una posizione di vantaggio e meritano di partecipare al processo a pieno titolo.

(2). *Public Interest Litigation: Selected Issues and Examples*, Helen Hershkoff.

(3). COM(1999)565 definitivo.

(4). *Meeting the challenge? A comparison between the EU racial equality Directive and the Starting line*, Mark Bell, In: *The Starting line and the incorporation of the Racial Equality Directive into the national laws of the EU Member States and Accession States*. Isabelle Chopin e Jan Niessen (ed.). London/Brussels: Commission for Racial Equality/Migration Policy Group, 2001, pagg. 22-54.

(5). Articolo 11 della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e articolo 13 della direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

(6). Articolo 12 della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e articolo 14 della direttiva quadro sulla parità di trattamento in materia di occupazione.

Organismi specializzati in materia di parità di trattamento e direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica



L'articolo 13 della direttiva sulla parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica prevede che siano istituiti uno o più organismi per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica. Tra le competenze di questi organismi rientrano l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni, lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione, la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni

L'articolo 13 della direttiva ha favorito un significativo cambiamento sia in termini di diritti sostanziali che di strutture amministrative necessarie per consentire un'efficace applicazione delle nuove norme.

Organismi specializzati: un obbligo giuridico

Le direttive impongono ai governi di attuare una serie di azioni fondamentali ai fini di un'efficace applicazione della normativa anti-discriminazione, ad esempio l'istituzione di organismi specializzati cui affidarsi per creare un legame fra l'ordinamento e le vittime della discriminazione. Il mandato degli organismi specializzati implica altresì il sostegno alle vittime della discriminazione sotto forma di diffusione di informazioni, mediazione, protezione giuridica. Gli organismi specializzati possono anche svolgere inchieste indipendenti (dando priorità a taluni settori in cui si verificano episodi di discriminazione), pubblicare relazioni e formulare raccomandazioni (ad esempio su questioni urgenti).

Numerosi Stati membri dell'UE hanno modificato la loro normativa in materia di parità di trattamento o hanno adottato nuove leggi per recepire le due direttive entro i limiti di tempo fissati dalla CE. Tuttavia, per quanto riguarda la direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, molti Stati membri hanno dovuto creare un organismo completamente nuovo o rivedere il mandato degli organismi specializzati esistenti⁽⁷⁾.

La storia (talvolta breve) degli organismi specializzati indipendenti esistenti in Belgio, Irlanda, Paesi Bassi, Svezia e Regno Unito, sui cui mandati sono stati strutturati i compiti di cui all'articolo 13, dimostra che essi sono essenziali per la tutela dei diritti dei singoli nonché per l'ulteriore sviluppo delle politiche in materia di antidiscriminazione.



Gli organismi esistenti come punto di riferimento

Il ruolo chiave svolto dagli organismi di promozione della parità nei suddetti paesi è più ampio rispetto al mandato previsto dalla direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Questo punto di riferimento, de facto, è stato adottato spontaneamente dai 25 Paesi membri e aderenti che hanno la tendenza ad ampliare il mandato includendo vari tipi di discriminazione, e non solo quella fondata sulla razza e l'origine etnica. Nei casi in cui esistono più organismi operanti nei diversi settori della discriminazione sono previsti progetti per procedere alla loro concertazione o per intensificarne la cooperazione.

Da una prospettiva più ampia, il miglioramento della cooperazione transnazionale e lo scambio di esperienze aiutano gli organismi specializzati a svolgere meglio il loro ruolo, che consiste nel promuovere la parità di trattamento e nel fornire assistenza indipendente alle vittime di fenomeni di discriminazione razziale. Sono state avviate due principali iniziative, finanziate a titolo del programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001–2006) al fine di incoraggiare la condivisione delle conoscenze e delle esperienze.

In primo luogo il progetto "*Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies*" ha creato una rete composta da sei organismi specializzati già esistenti, dal difensore civico per le pari opportunità nel mondo del lavoro in Austria e dal *Migration Policy Group* (Belgio). Il progetto è volto a promuovere l'interpretazione e l'applicazione uniformi della normativa comunitaria in materia di antidiscriminazione nonché a stimolare lo sviluppo dinamico della parità di trattamento a livello giuridico negli Stati membri dell'UE.

La rete sarà ampliata progressivamente per includere nuovi organismi specializzati di altri Stati membri dell'UE e dei paesi candida-

ti, nonché organismi che si occupano di motivi di discriminazione diversi dalla razza. I rappresentanti degli organismi di recente istituzione e di quelli futuri stanno già partecipando alle attività del progetto, per esempio alle riunioni periodiche fra esperti⁽⁸⁾.

In secondo luogo, gli organismi specializzati che non hanno ancora la capacità in termini di risorse o di esperienza ricevono assistenza dai cosiddetti progetti "di gemellaggio", che riuniscono insieme organismi specializzati con maggiore esperienza con quelli con minore esperienza. Un progetto di questo tipo è già stato avviato fra la *Equality Commission for Northern Ireland (ECNI)* e il Consiglio nazionale per le questioni etniche e demografiche (NCEDI), in seno al Consiglio dei ministri a Sofia, in Bulgaria. L'ECNI ha fornito la propria conoscenza ed esperienza in merito alla normativa britannica contro la discriminazione e alle migliori prassi e ha contribuito alla redazione della normativa nonché alla stimolazione del dibattito pubblico e delle discussioni sul suo contenuto. L'ECNI, che ha avviato un secondo programma di gemellaggio con l'Ufficio del cancelliere legale a Tallinn, in Estonia, nel febbraio 2004, coadiuverà questo ufficio nello sviluppo di una procedura per il trattamento delle denunce nonché nella redazione di un manuale delle procedure. L'ECNI si occuperà inoltre della formazione del personale dell'ufficio in questione in merito alle direttive comunitarie, basandosi sull'interpretazione della legge in materia di antidiscriminazione e sulle prassi adottate nel Regno Unito e nell'Irlanda del Nord.

Questi e altri progetti "di gemellaggio" tengono conto di esperienze, materiale e modelli di cooperazione e di scambio di esperienze fra organismi specializzati.

(7). Commissione europea, *Specialised bodies to promote equality and/or combat discrimination*. Relazione definitiva (2002). http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm (pubblicazioni, studio sugli organismi attivi in materia di antidiscriminazione).

(8). Cfr. www.migpolgroup.com/programmes, *Diversity and anti-discrimination, Anti-discrimination, Specialised bodies*; per le relazioni delle riunioni di esperti cfr. www.migpolgroup.com/publications

Il punto di vista di un'associazione: protezione dei diritti dei rom



"In passato," spiega Dimitrina Petrova, direttore dell'ERRC, "il programma sui diritti dei rom contemplava quasi esclusivamente il fenomeno della violenza razziale. Tuttavia, negli ultimi tre anni, abbiamo assistito ad un progressivo affermarsi del tema dell'antidiscriminazione. Quando adesso si parla di diritti giuridici dei rom, si fa riferimento a casi di discriminazione. Anche quando il tema principale riguarda un episodio di violenza, lo si collega ad una denuncia legata ad un atto discriminatorio"

Il centro europeo per i diritti dei rom (ERRC), organizzazione di diritto pubblico con sede a Budapest attiva nel settore dei diritti umani, è un organismo professionale, diretto da un consiglio d'amministrazione internazionale. Poiché la maggior parte dei rom europei vive nell'Europa centrale ed orientale, le attività si concentrano principalmente in quest'area.

Il mandato generale del centro è la protezione dei diritti legali dei rom, e il personale, i collaboratori e i consulenti svolgono le tre attività

principali dell'organizzazione: protezione giuridica, formazione in campo giuridico e patrocinio legale.

L'entrata in vigore della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ha avuto un impatto importante non solo sulle attività legali dell'ERRC, ma anche sulle iniziative in materia di assistenza e formazione.

"Da quando è stata adottata la direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, essa è divenuta il tema principale dei nostri lavori in materia di assistenza, formazione e tutela giudiziaria. Per quanto attiene all'ambito dei procedimenti giudiziari, accogliamo positivamente la disposizione della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica di conferire un *locus standi* alle associazioni. In effetti, noi contiamo su tale disposizione perché ci offre l'opportunità di adire direttamente i tribunali per rappresentare le vittime della discriminazione.

"La maggior parte delle attività di protezione giuridica riguarda l'Europa centrale e orientale, patria della maggioranza della comunità rom. Fra i nuovi Stati membri e quelli candidati, solo Bulgaria, Ungheria e Romania hanno leggi complete contro la discriminazione basate sulla direttiva comunitaria. In Ungheria e Bulgaria abbiamo compiuto i primi passi per avviare procedimenti in cui l'ERRC avrà diritto di azione, in particolare per quanto riguarda l'accesso dei rom ai servizi pubblici. Per esempio, abbiamo già presentato una causa relativa ad un episodio di discriminazione contro i rom nell'accesso alla rete di fornitura di energia elettrica. Sperimeremo così come i tribunali reagiranno di fronte ad una ONG in veste di ricorrente".

"Resta ancora da vedere se la legge sulla discriminazione approvata negli altri paesi prevederà una disposizione sul *locus standi*. Nei paesi in cui siffatta disposizione non è prevista dalla



legge, continueremo a rappresentare l'interesse pubblico assistendo i singoli clienti".

"L'ERRC è attualmente impegnata in almeno 150 cause a livello nazionale e ha già concluso altrettanti procedimenti. Almeno l'80% delle cause attuali comprende un elemento di discriminazione. Circa 30-40 di queste cause sono state portate in tribunale nell'ambito di uno dei quattro "progetti di protezione giuridica congiunta" avviati in Ungheria, Slovacchia, Repubblica Ceca e Bulgaria in cooperazione con un'organizzazione giuridica nazionale".

Petrova ha quindi spiegato la struttura dei progetti di protezione giuridica congiunta: "Un comitato pilota, costituito dagli avvocati dell'ERRC e dai rappresentanti dell'ONG nazionale, è responsabile della scelta dei casi di protezione giuridica in base a orientamenti concordati. I compiti legali sono divisi fra l'ERRC e il partner nazionale. Ad esempio, di recente abbiamo presentato una causa contra sterilizzazione in Ungheria insieme a NEKI (una ONG di difesa dei diritti delle minoranze). Tutte queste cause riguardano in particolare denunce basate sulla discriminazione".

"L'ERRC opera anche a livello internazionale, ovvero con il Tribunale europeo dei diritti umani di Strasburgo e con gli organismi istituiti nel contesto del trattato delle Nazioni Unite. L'ERRC ha archiviato cause in procedimenti di denuncia individuali previsti dalle Nazioni Unite quali la CERD (convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale) o la CEDAW (convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna). Attualmente siamo coinvolti in circa 40 cause in tutto, metà delle quali riguardano denunce basate sulla discriminazione".

Petrova è consapevole dell'importanza di sensibilizzare gli operatori della giustizia sulle questioni dei rom, in particolare se sono attinenti alle nuove direttive comunitarie.

"Negli ultimi tre anni abbiamo organizzato sei o sette seminari all'anno, con l'obiettivo di coinvolgere gli avvocati che si sono occupati o si occupano di cause concernenti i rom. Come ho già detto, l'analisi dei diritti dei rom si sta

spostando dagli abusi di polizia, dalle violenze sui civili o altri casi rientranti nel campo di applicazione del sistema giudiziario penale verso cause di discriminazione nel campo dei diritti socioeconomici - ad esempio il diritto all'occupazione, all'istruzione, all'assistenza sanitaria, all'alloggio e ai servizi pubblici - questioni chiave della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

E aggiunge: "Finora il nostro lavoro di formazione è stato accolto positivamente. All'inizio pensavamo che i giudici non sarebbero stati disposti a partecipare ai seminari sui rom, ma poiché la normativa è così nuova e interessante e i rom sono fra i principali beneficiari in Europa della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, i corsi di formazione hanno attirato l'interesse della comunità giuridica".

"Grazie alle sessioni di formazione che abbiamo organizzato negli ultimi tre anni sono stati coinvolti almeno 1 000 professionisti in campo giuridico. Siamo consapevoli che questo non cambierà immediatamente gli atteggiamenti e le conoscenze, ma è un buon punto di partenza. I professionisti si sono confrontati con nuove idee, con la direttiva e hanno stabilito nuovi contatti nel settore".

Oltre alle attività relative alla protezione giuridica e alla formazione, Petrova ha illustrato l'attività di assistenza.

"Puntiamo a diventare un partner attivo nella stesura delle leggi nazionali contro la discriminazione, raggiungendo questo obiettivo in Bulgaria e Ungheria. Io stessa ho partecipato al gruppo di lavoro che ha curato la stesura della legge in Bulgaria, mentre in Ungheria abbiamo partecipato in qualità di membri, dando altresì il nostro contributo alla preparazione dei progetti di legge. In entrambi i casi sentiamo un po' nostre le leggi che alla fine sono state adottate".

"Per quanto riguarda gli altri paesi, cerchiamo di mantenere un flusso costante delle informazioni e di esprimere pareri sui progetti di legge di concerto con le parti sociali, sebbene ci rendiamo conto che alcuni paesi sono meno trasparenti e inclusivi".

"Sono cautamente ottimista sul fatto che i nuovi Stati membri attueranno la normativa sull'antidiscriminazione in conformità con la direttiva comunitaria sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Questa normativa esiste già in tre paesi, ma aspettiamo di vedere cosa accadrà in Slovenia, Slovacchia e nella Repubblica Ceca. La situazione è meno promettente in Estonia, Lituania e Polonia che, alla fine, probabilmente adotteranno una serie di disposizioni disseminate in varie leggi piuttosto che un'unica legge di carattere generale".

Per quanto riguarda le priorità future dell'ERRC, Petrova è entusiasta, ma realista:

"L'allargamento dell'Unione europea e l'attuazione della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica a livello nazionale è stata la nostra priorità negli ultimi anni. Per il futuro è nostra intenzione intensificare l'operato nei paesi vicini - in particolare nei Balcani, in Ucraina e in Russia. Gli episodi di violenza e gli abusi da parte della polizia rimangono ancora i problemi dominanti che i rom devono affrontare in tali paesi, e quindi la lotta per accedere all'istruzione o all'occupazione può sembrare ancora un lusso, ma attendiamo il momento di attuarla, nella speranza che in futuro i nostri attuali progetti diano i loro risultati".

Fatti e cifre sui rom

Le stime sulla popolazione rom in Europa variano oggi dai 6 ai 12 milioni. È difficile ottenere dati precisi perché molti rom non dichiarano apertamente la loro etnia a causa di pregiudizi profondamente radicati nella comunità di maggioranza. Circa l'80% dei rom europei vivono nell'Europa centrale ed orientale, dove in molti paesi costituiscono oltre il 5% della popolazione.

La comunità dei rom è molto diversa sia sotto il profilo della lingua che delle tradizioni culturali. Ciononostante, essi rappresentano un gruppo etnico distinto che si può far risalire alle prime migrazioni dall'India. I diversi dialetti della lingua rom hanno una radice comune basata sul vecchio punjabi o hindi. I rom possono essere suddivisi essenzialmente in gruppi in base al luogo di residenza o di origine, per esempio "gitanos" in Spagna, "manouches" in Francia e "cinti" in Germania.

Nella storia europea i rom sono stati vittime di persistenti forme di rifiuto e persecuzione. Il periodo più tristemente noto è l'epoca del nazismo durante la seconda guerra mondiale, responsabile della scomparsa di oltre un milione e mezzo di rom. A causa di secoli di esclusione, molti rom oggi conti-

nuano a vivere in condizioni estremamente difficili ai margini della società. Spesso viene negato loro il diritto all'alloggio, all'istruzione, ai servizi sociali e all'assistenza sanitaria. Non è inconsueto che il tasso di disoccupazione sia del 100% in taluni insediamenti rom e che la segregazione scolastica sia ancora un fattore diffuso tra la maggior parte dei bambini rom.

Per maggiori informazioni:

European Roma Rights Centre (Centro europeo per i diritti dei rom): www.errc.org

European Roma Information Office (Ufficio europeo di informazione sui rom): www.erionet.org

Roma News: www.romnews.com

The Patrino Web Journal - Romani Culture and History: www.geocities.com/Paris/5121

Roma Education Initiative: www.osi.hu/esp/rei/



2.2. Partecipazione delle parti sociali

Datori di lavoro: un partner fondamentale nella lotta contro la discriminazione nei luoghi di lavoro



Intervista a Susan Scott-Parker – Presidente e direttore generale dell'Employers Disability Forum del Regno Unito

“Il nostro lavoro consiste nell'aiutare i datori di lavoro ad assumere persone disabili e ad accogliere clienti portatori di handicap”

L'Employers Forum on Disability (Forum dei datori di lavoro sulla disabilità), organizzazione con sede nel Regno Unito, si occupa della questione degli handicap nei luoghi di lavoro ed è finanziata e gestita da datori di lavoro. Con oltre 375 membri, il Forum rappresenta le organizzazioni che impiegano oltre il 20% della forza lavoro nel Regno Unito. Sin dalla sua fondazione nel 1986, il Forum ha collaborato a stretto contatto con il governo e con altre parti interessate, mettendo in comune le migliori prassi per aiutare i datori di lavoro ad assumere persone disabili e ad accogliere clienti portatori di handicap mentali e fisici.

Tuttavia, Susan Scott-Parker, presidente e direttore generale e fondatore del Forum, sottolinea che l'organizzazione non rappresenta un modello tradizionale di associazione dei datori di lavoro.

“Operiamo in base ad un modello che si basa sia sui datori di lavoro sia sui disabili. Riteniamo che il nostro ruolo sia quello di avvicinare i due gruppi con reciproco vantaggio per entrambi; più in particolare, incoraggiamo i gruppi a rinnovare il loro approccio a questioni comuni quali la promozione dell'inclusione economica e sociale dei disabili nel luogo di lavoro in veste sia di lavoratori sia di consumatori”.

“Cerchiamo di evitare il termine tradizionale e forse limitativo di “parti sociali” di per sé. Il nostro ruolo è piuttosto quello di facilitare le cose, offrendo ai datori di lavoro un forum sicuro e aperto in cui esporre liberamente pareri ed esperienze. È di vitale importanza fornire un ambiente sicuro in cui i datori di lavoro possano portare avanti tali discussioni. Se non si sentono a proprio agio nella comprensione degli aspetti legati agli handicap, non possono nemmeno impegnarsi in discussioni approfondite con la comunità dei disabili su come rendere le imprese a misura di disabile”.

Il Forum è stato creato molto prima dell'adozione della legislazione ed è stato determinante per l'approvazione della *Disability Discrimination Act* (DDA), legge britannica del 1995 (e successive modifiche) in materia di discriminazione fondata sugli handicap.

Quando chiediamo come riescano a mantenere informati i propri membri in materia di attuazione della legge britannica e in particolare delle nuove norme europee specifiche per le disabilità che dovranno essere recepite entro ottobre 2004, la risposta è tanto semplice quanto efficace.

"Manteniamo aggiornati i nostri membri non solo su tutti gli aspetti giuridici ma, soprattutto, anche sulle implicazioni concrete per le loro organizzazioni. Il messaggio che ne deriva è che il miglior modo per trasformare un obbligo giuridico in un reale vantaggio reciproco è l'applicazione continua delle migliori prassi. Ad esempio, raccomandiamo ai datori di lavoro di trattare ogni lavoratore come se fosse protetto dalla legislazione sulla discriminazione basata sugli handicap. Le imprese, ad esempio, vogliono gestire le discriminazioni fondate sugli handicap insieme a quelle basate sulla razza e sul genere."

"Abbiamo costituito un gruppo di consulenza legale per i nostri membri composto da avvocati del lavoro provenienti da imprese leader nel mondo degli affari del Regno Unito. Ci avvaliamo della legge per attirare l'attenzione delle imprese che potrebbero omettere di applicare di norma le migliori prassi. Come dimostra la nostra recente pubblicazione "*Promoting Change*", ricorriamo alla legge per indurre i datori di lavoro a riconoscere l'importanza dell'apprendimento per sé e per i principali attori delle loro organizzazioni. Si tratta dell'unico documento di questo tipo nei 25 paesi dell'UE.

L'aspetto più importante è l'utilizzazione della legge per rafforzare il messaggio secondo cui è nell'interesse delle imprese trattare tutte le persone equamente nonché investire nel potenziale dei disabili. Ne è un buon esempio il nostro sito sulle assunzioni per via elettronica.

Grazie al nostro pacchetto di e-learning, finanziato da sei principali datori di lavoro per un costo di 180 000 GBP (circa 270 000 EUR), i 165 000 dipendenti possono avere

accesso alle informazioni sulla legge. In particolare, il pacchetto sensibilizza i lavoratori sul comportamento da assumere nei confronti dei disabili nei luoghi di lavoro, sulla collaborazione con i disabili e sull'accoglienza di clienti portatori di handicap. In tal modo, non solo si applicheranno le migliori prassi, ma si aiuteranno i lavoratori normodotati a comprendere i principi ispiratori delle misure adatte ai disabili. Il pacchetto consente inoltre di realizzare facilmente misure preventive in loco, di risparmiare denaro e di contribuire alla piena funzionalità del luogo di lavoro (e quindi alla redditività)".

Negli ultimi 12 mesi i lavori del Forum hanno riguardato anche la promozione del *Global Inclusion Benchmark*, avviato per la prima volta nel 2002. La prima relazione completa è stata pubblicata nell'ottobre 2003 e ha esaminato i principali risultati ottenuti dai più importanti corrispondenti sociali del mondo nei 10 settori in cui le imprese dovrebbero elaborare rapporti in merito alle disabilità. Le 10 organizzazioni che hanno ottenuto il punteggio più elevato nell'inchiesta composta da 94 domande sono state descritte nella relazione. L'obiettivo era quello di rendere la disabilità una priorità di integrazione aziendale".

"Teniamo costantemente informati i nostri membri attraverso gli oltre 2,5 milioni di pubblicazioni già in circolazione sulla creazione e sul rafforzamento di una cultura positiva per qualificarsi come datore di lavoro "dalla parte della disabilità". Inoltre organizziamo una serie di eventi durante l'anno e mettiamo a disposizione dei nostri membri una linea di assistenza telefonica".

Scott-Parker ammette che, nonostante gli sforzi, rimane ancora una lacuna da colmare. Il Forum ritiene che spetti al governo il compito di migliorare la propria capacità di trattare le esigenze aziendali e assumere i disabili. Il Forum è inoltre dell'avviso che le ONG dovrebbero conferire poteri ai disabili in veste di leader, portavoce e imprenditori. Entrambe le parti devono considerare il dato-



re di lavoro come attore principale e cliente se si vuole che i disabili compiano progressi reali. Per questo motivo, il Forum si è adoperato attivamente per far partecipare tutti coloro che possono contribuire utilmente a garantire che i datori di lavoro creino luoghi di lavoro su misura dei disabili. Susan Scott-Parker spiega:

"Quest'anno abbiamo anche avviato un progetto di consulenza chiamato *"Tripod"*, cui partecipano i rappresentanti dei ministeri britannici (ministero del commercio e dell'industria), i rappresentanti delle principali ONG che si occupano di disabilità, e il nostro personale. L'obiettivo è quello di aiutare a comprendere in quale modo sia possibile coinvolgere e preparare i datori di lavoro su questo complesso aspetto. I risultati delle nostre discussioni in seno al gruppo *Tripod* possono poi essere applicati in una serie di ampie reti nella speranza che il benchmark venga svilup-

pato anche a livello transnazionale.

In ultima analisi, il futuro del Forum è costituito dalla promozione di una corretta comunicazione fra i protagonisti, ispirandosi allo spirito della legislazione in materia di disabilità. Il Forum gestisce già un servizio chiamato *"Connect"*, tramite il quale, nell'ambito dell'assistenza telefonica, i lavoratori e i clienti disabili che si trovano ad affrontare un problema sono messi in contatto con il funzionario preposto in seno ad una determinata azienda/organizzazione. Il Forum sta attualmente prendendo in considerazione la creazione di un servizio di mediazione sulla base degli stessi principi dell'ACAS (il servizio britannico di facilitazione della mediazione industriale).



Il movimento sindacale entra in scena

Il progetto CES

Oggi giorno la forza lavoro in Europa è composta da nazionalità, culture etniche e religioni molto diverse tra loro. Per far sì che questo crogiolo operi al meglio e che tutte le persone siano trattate in modo paritario, i sindacati devono combattere la discriminazione attraverso le loro azioni, compresi i contratti collettivi e la negoziazione. Inoltre, è fondamentale garantire un'adeguata rappresentanza dei lavoratori delle minoranze etniche e di diverse nazionalità in seno alle organizzazioni sindacali ai fini della loro partecipazione e della parità di trattamento sia nei luoghi di lavoro che all'interno delle stesse organizzazioni sindacali.

La Confederazione europea dei sindacati (CES) ha ottenuto un finanziamento a titolo del programma d'azione comunitario per effettuare in Europa un'indagine dettagliata sulle modalità di gestione delle questioni

riguardanti la discriminazione razziale o religiosa nei luoghi di lavoro attraverso la negoziazione e i contratti collettivi.

Il progetto consisteva di due fasi principali: una di dimensione transnazionale, l'altra nazionale. La prima prevedeva un'analisi dettagliata della situazione fino ad oggi nell'Unione europea a 15, con la partecipazione di 13 organizzazioni partner - una per ogni Stato membro dell'Unione a 15, eccetto Grecia e Danimarca - e con l'aiuto del *Labour Research Department (LRD)*, organizzazione di ricerca indipendente con sede nel Regno Unito. I risultati della ricerca sono stati riportati in una relazione intitolata *"Migrant and Ethnic Minority Workers: Challenging Trade Unions"*.

Successivamente è stato redatto un piano d'azione, adottato poi dal comitato esecutivo della CES nell'ottobre 2003. Il suo scopo primario era quello di descrivere le attività siste-

matiche realizzate dai membri della CES in materia di discriminazione attraverso i contratti collettivi nonché l'aumento della rappresentanza di persone di minoranze etniche all'interno delle strutture decisionali dei sindacati.

Nel 2004 la CES è passata alla seconda fase del progetto. Dopo avere completato lo studio e il piano d'azione a livello europeo, l'obiettivo è adesso quello di tradurli in azioni a livello nazionale.

"Se si vogliono compiere progressi, è necessario agire a livello nazionale e in particolare a livello locale, nei luoghi di lavoro, ovvero laddove gli accordi collettivi avranno un

impatto e sarà avvertito il loro effetto tangibile - garantendo migliori condizioni di lavoro e facilitando una reale integrazione di tutti i lavoratori nelle imprese e anche nei sindacati".

È chiaro che la partecipazione attiva di tutti i partner in questa fase è quanto mai indispensabile. Sono stati quindi organizzati una serie di 13 seminari nazionali che si sono conclusi con un seminario europeo finale tenutosi a Bruxelles nel maggio 2004, cui hanno partecipato tutti i partner. La discussione si è incentrata sul probabile impatto del piano d'azione e dei risultati della ricerca a livello nazionale e locale (nei luoghi di lavoro) nonché sulle eventuali attività successive.

"Sì alle diversità. No alle discriminazioni": una campagna paneuropea con un'identità nazionale

A livello nazionale le parti sociali hanno svolto un ruolo essenziale per adattare i messaggi fondamentali all'elettorato locale e per progettare iniziative nazionali efficaci volte a informare il maggior numero possibile di gruppi dei loro diritti e doveri in base alle nuove norme

Nel quadro del suo programma d'azione volto a combattere la discriminazione, la Commissione europea ha avviato una campagna d'informazione paneuropea della durata di cinque anni per la lotta contro la discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, sulle religioni o sulle convinzioni, sull'età, sugli handicap e sull'orientamento sessuale con lo slogan "Sì alle diversità. No alle discriminazioni". Lanciata nel giugno 2003,



La sensibilizzazione dell'opinione pubblica può trasformare nuove idee in prassi acquisite.



nei primi due anni la campagna si basa essenzialmente sulle attività di sensibilizzazione legate alla discriminazione nei luoghi di lavoro.

L'aver preso in considerazione, a livello nazionale, le situazioni, gli aspetti e i destinatari è stato fondamentale per il successo della campagna. I protagonisti nazionali - rappresentati in gruppi di lavoro nazionali (NWG) creati ad hoc - hanno partecipato a pieno titolo alla pianificazione strategica delle campagne nazionali fin dagli inizi. I gruppi di lavoro sono composti da:

- rappresentanti delle parti sociali, ovvero organizzazioni dei datori di lavoro e associazioni dei lavoratori;
- rappresentanti di organizzazioni non governative che rappresentano i gruppi interessati dalle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE;
- rappresentanti dei ministeri nazionali responsabili del recepimento delle direttive nel diritto nazionale.

Riunendosi almeno due volte all'anno, i gruppi di lavoro hanno il compito di discutere gli obiettivi da raggiungere a livello nazionale e il modo migliore per soddisfarli attraverso la pianificazione di iniziative mirate, in coordinamento con i corrispondenti nazionali di MEDIA CONSULTA.

Nel primo anno della campagna, le discussioni hanno riguardato gli elementi essenziali delle iniziative nazionali nonché l'individuazione di sinergie con altre attività in fase di realizzazione sui cinque motivi di discriminazione coperti dalle direttive.

Nel 2004 le discussioni si sono ampliate sia in termini di contenuto sia di copertura geografica e si sono concentrate sempre più sul raggiungimento degli obiettivi, sui target group e sulle finalità delle misure attuate. A tale scopo, è stata organizzata una serie di "Focus

Group" in Lettonia, Malta, Polonia e Repubblica ceca, cui hanno partecipato gli stessi tre gruppi di attori, per analizzare modi efficaci di valutazione della situazione in ogni paese.

Tuttavia, è importante osservare che la partecipazione a pieno titolo degli attori nazionali è un processo graduale. Le misure devono essere individuate, discusse, adattate e riviste; talvolta per passare dall'idea iniziale alla misura di attuazione il cammino è molto lungo.

D'altro canto, la partecipazione degli attori nazionali ha già iniziato a fornire risultati significativi. Gli operatori nazionali possono identificarsi in gran parte con le misure adottate in tal senso e sentirsene in un certo qual modo artefici.

Le campagne nazionali che ne derivano sono diverse, e altrettanti i paesi in cui sono attuate. Esse si concentrano su diversi tipi di misure da adottare e sui punti focali di ciascuno Stato membro: alcune prevedono attività di sensibilizzazione rivolte ai cittadini in generale, mentre altre sono più che altro concentrate su seminari informativi specifici. Alcuni paesi hanno respinto l'ipotesi della campagna pubblicitaria a favore della diffusione di informazioni più concrete, mentre altri stanno concentrando le loro risorse in questo settore. Tutte le decisioni sono basate sull'obiettivo strategico definito nella riunione dei gruppi di lavoro nazionali.

2.3. Concertazione delle parti interessate: il ruolo delle autorità pubbliche

La pianificazione "congiunta" sarà la chiave per riunire tutte le parti interessate ai fini di un'efficace attuazione delle direttive negli Stati membri

La legislazione non può mai essere efficace come misura isolata. È necessaria la collaborazione di concerto con tutti i protagonisti in grado di contribuire ad una migliore comprensione delle esigenze della popolazione nazionale e quindi ad un'attuazione più efficace. Nell'articolo 10 della direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica (Diffusione delle informazioni) afferma che: "Gli Stati membri fanno in modo che le disposizioni adottate in virtù della presente direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, in tutto il loro territorio".

Le autorità pubbliche, in un'Unione europea allargata, si trovano in una posizione ottimale per coordinare con successo il coinvolgimento effettivo delle parti interessate a tale attuazione.

Esse detengono la chiave per sviluppare le politiche atte a promuovere e diffondere i valori e le prassi che evidenziano il significato della lotta contro la discriminazione ed enfatizzano la dimensione europea di questa lotta. Nel contempo, sono invariabilmente al centro di una rete complessa di relazioni, che include vari enti governativi e agenzie, la società civile e l'industria.

Il programma d'azione ha già dimostrato il proprio impegno sul versante della sensibiliz-

zazione nei confronti delle nuove regole e dei diritti e dei doveri dei singoli derivanti da tali norme attraverso la campagna d'informazione quinquennale "Sì alle diversità. No alle discriminazioni".

Tuttavia, per potere attuare delle modifiche nei comportamenti, sono necessari tempo e risorse umane e finanziarie. La Commissione si è fatta carico di questo aspetto e ha stanziato un finanziamento di 2 300 000 EUR a favore delle autorità nazionali per l'organizzazione di seminari e altre attività di sensibilizzazione rivolte a politici, operatori della giustizia e in generale a tutti i cittadini.

In concreto, con una ripartizione massima di 100 000 EUR prevista nel 2004 per ogni Stato membro, la Comunità auspica di incoraggiare la partecipazione attiva e lo scambio di idee nei diversi settori. L'organizzazione di "giornate nazionali sulle diversità" nonché di conferenze e seminari dovrebbe contribuire a restringere il divario fra politiche espresse sulla carta e azioni concrete.

Tuttavia, è chiaro che la sensibilizzazione opera a diversi livelli e richiede approcci differenti per raggiungere un determinato pubblico.

È universalmente riconosciuto che i principi fondamentali espressi nelle direttive comunitarie costituiscono innanzitutto un'insieme di orientamenti che nella fase di attuazione dovrebbero essere adattati ai contesti e alle tradizioni nazionali. È di estrema importanza, quindi, che gli atteggiamenti di base siano modificati; di qui la necessità che nel loro dialogo le parti interessate seguano un approccio di prevenzione piuttosto che di reazione.



Invero, gli enti pubblici dei 25 paesi dell'UE sono in possesso di esperienze differenti con le loro reti "triumvirali" e hanno anche trattato la questione della promozione dei valori evocati nelle direttive a diversi livelli. Taluni Stati membri hanno scelto di attuare i requisiti minimi stabiliti nelle due direttive: il Regno Unito vantava già molta esperienza in merito al concetto di "disparità" e non solo ha recepito la legislazione europea nell'ordinamento nazionale, ma anche rivalutato il proprio approccio generale in materia di parità. Nella pratica si è andati ben oltre, ed alla base della politica di sviluppo è stato definito l'obbligo di promuovere il concetto di parità sia negli enti pubblici che nei rapporti con la società civile.

La decisione del Regno Unito di imporre tale obbligo positivo a tutti gli enti pubblici si basa sul riconoscimento che la discriminazione sociale non si limita a semplici atti individuali di pregiudizio razziale. Di conseguenza, l'obbligo non è solo quello di compensare

qualsiasi vittima, ma di riprogettare le istituzioni per evitare innanzitutto il ricorso a presentare denuncia. Sebbene la direttiva sulla parità indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica non richieda specificamente l'imposizione di obblighi positivi, la legislazione britannica ha reso illegale per gli enti pubblici la discriminazione nell'ambito di qualsiasi loro funzione. Infatti, non è sufficiente che le autorità pubbliche nel Regno Unito si astengano dal compiere atti di discriminazione: esse devono anche promuovere attivamente il principio della parità delle razze.

Affinché le direttive siano attuate in modo efficace è necessaria non soltanto una pianificazione concertata, ma anche la diffusione delle informazioni in tutti i settori. Sono le autorità pubbliche ad avere le soluzioni, e quindi spetta a loro utilizzare nel miglior modo possibile le esperienze reciproche e in ultima istanza aprire la porta a tutte le parti interessate.

Le autorità pubbliche fanno da guida nel cammino verso la parità: l'impegno del Regno Unito in materia di promozione della parità e la legge sui rapporti tra le razze

Il *Race Relation Act* del 1976 (legge sui rapporti tra le razze), pur essendo una pietra miliare della legislazione britannica, presenta alcune lacune per quanto riguarda le funzioni pubbliche. Nell'ottobre 1999 il governo ha pubblicato una dichiarazione sulla parità, impegnandosi a sradicare la discriminazione, a eliminare le barriere e a migliorare la posizione dei gruppi che si trovano a dover affrontare svantaggi e forme di discriminazione nell'occupazione, nella vita pubblica e nell'accesso ai servizi pubblici nel Regno Unito.

In base a tale dichiarazione "Gli enti pubblici devono fare da guida nella promozione delle pari opportunità onde garantire che le istituzioni e i servizi pubblici siano esenti da procedure discriminatorie e migliorino la posizione dei gruppi svantaggiati, sia in veste di dipendenti che di utenti di servizi pubblici".

Nel rispetto dell'impegno assunto, il governo ha esteso la legge del 1976 sui rapporti tra le razze alle funzioni pubbliche che non erano coperte in precedenza, ad esempio la polizia, attraverso la legge (emendamento) del 2000

sui rapporti tra le razze. Tale normativa ha rappresentato un importante passo in avanti negli sforzi del governo volti a far sì che il settore pubblico svolga un ruolo di guida nel cammino verso la parità.

L'emendamento, inoltre, ha modificato l'ottica della legge imponendo alle autorità pubbliche l'obbligo giuridico di promuovere la parità delle razze. Questo obbligo positivo differisce dalle leggi tradizionali contro la discriminazione perché è inteso ad introdurre misure in materia di parità piuttosto che a rispondere alle denunce delle singole vittime.

Mira inoltre a garantire che le autorità pubbliche forniscano servizi equi ed accessibili e migliorino le pari opportunità a livello occupazionale. Impone un obbligo generale alle autorità pubbliche che in quanto tali devono:

- lavorare per l'eliminazione delle discriminazioni illegittime;
- promuovere le pari opportunità;
- promuovere proficue relazioni fra persone appartenenti a gruppi razziali diversi nell'espletamento delle loro funzioni.

Le autorità pubbliche sono inoltre vincolate dai cosiddetti obblighi specifici e dagli obblighi in materia di occupazione, che avvalorano l'obbligo generale. Gli obblighi specifici attengono ai doveri delle autorità responsabili della fornitura di importanti servizi pubblici. Esse devono:

- elaborare e pubblicare un piano sulla parità delle razze;
- presentare azioni o politiche specifiche ai fini del soddisfacimento dell'obbligo generale;
- proporre accordi che contribuiscano a soddisfare l'obbligo a livello politico e nella fornitura dei servizi.

Una volta imposti questi obblighi specifici, l'autorità in questione ha tempo fino alla fine di maggio dell'anno successivo per attuare i piani necessari.

Le autorità pubbliche vincolate dall'obbligo in materia di occupazione devono controllare, per ogni gruppo etnico, il personale esistente e i candidati ai posti di lavoro, alla promozione e alla formazione e pubblicare i risultati ogni anno. Inoltre, le autorità pubbliche con almeno 150 dipendenti a tempo pieno devono controllare le vertenze, le azioni disciplinari, le valutazioni del rendimento, la formazione e i licenziamenti.

L'elenco degli organismi soggetti all'obbligo della promozione della parità tra le razze è rivisto e aggiornato ogni anno.



Il compito di promuovere la parità nel Regno Unito spegne gli animi prima che siano accesi.

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË Jean De Lannoy Avenue du Roi 202/Koningslaan 202 B-1190 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 538 43 08 Fax (32-2) 538 08 41 E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be URL: http://www.jean-de-lannoy.be	NEDERLAND SDU Servicecentrum Uitgevers Christoffel Plantijnstraat 2 Postbus 20014 2500 EA Den Haag Tel. (31-70) 378 98 80 Fax (31-70) 378 97 83 E-mail: sdu@sdu.nl URL: http://www.sdu.nl	HRVATSKA Meditrade Ltd Pavla Hatza 1 HR-10000 Zagreb Tel. (385-1) 481 94 11 Fax (385-1) 481 94 11	CANADA Les éditions La Liberté Inc. 3020, chemin Sainte-Foy Sainte-Foy, Québec G1X 3V6 Tel. (1-418) 658 37 63 Fax (1-800) 567 54 49 E-mail: liberte@mediom.qc.ca
La librairie européenne/De Europese Boekhandel Rue de la Loi 244/Weistraat 244 B-1040 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 295 26 39 Fax (32-2) 735 08 60 E-mail: mail@libeurop.be URL: http://www.libeurop.be	PORTUGAL Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª Grupo Bertrand, SA Rua das Terras dos Vales, 4-A Apartado 60037 P-2700 Amadora Tel. (351) 214 95 87 87 Fax (351) 214 96 02 55 E-mail: dlb@ip.pt	MAGYARORSZÁG Euro Info Service Szt. István krt.12 II/emelet 1/A PO Box 1039 H-1137 Budapest Tel. (36-1) 329 21 70 Fax (36-1) 349 20 53 E-mail: euroinfo@euroinfo.hu URL: http://www.euroinfo.hu	Renouf Publishing Co. Ltd 5369 Chemin Canotek Road, Unit 1 Ottawa, Ontario K1J 9J3 Tel. (1-613) 745 26 65 Fax (1-613) 745 76 60 E-mail: order.dept@renoufbooks.com URL: http://www.renoufbooks.com
Moniteur belge/Belgisch Staatsblad Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42 B-1000 Bruxelles/Brussel Tél. (32-2) 552 22 11 Fax (32-2) 511 01 84 E-mail: eusales@just.fgov.be	Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA Sector de Publicações Oficiais Rua da Escola Politécnica, 135 P-1250-100 Lisboa Codex Tel. (351) 213 94 57 00 Fax (351) 213 94 57 50 E-mail: spoce@incm.pt URL: http://www.incm.pt	MALTA Miller Distributors Ltd Malta International Airport PO Box 25 Luqa LQA 05 Tel. (356) 66 44 88 Fax (356) 67 67 99 E-mail: gwirth@usa.net	EGYPT The Middle East Observer 41 Sherif Street Cairo Tel. (20-2) 392 69 19 Fax (20-2) 393 97 32 E-mail: inquiry@meobserver.com URL: http://www.meobserver.com
DANMARK J. H. Schultz Information A/S Herstedvang 12 DK-2620 Albertslund Tlf. (45) 43 63 23 00 Fax (45) 43 63 19 69 E-mail: schultz@schultz.dk URL: http://www.schultz.dk	Finland Akateeminen Kirjakauppa/Akademiska Bokhandeln Keskuskatu 1/Centralgatan 1 PL/PB 128 FIN-00101 Helsinki/Helsingfors P./fn (358-9) 121 44 18 F./fax (358-9) 121 44 35 Sähköposti: sps@akateeminen.com URL: http://www.akateeminen.com	NORGE Swets Blackwell AS Hans Nielsen Hauges gt. 39 Boks 4901 Nydalen N-0423 Oslo Tel. (47) 23 40 00 00 PO-00-950 Warszawa E-mail: info@nc.swetsblackwell.com URL: http://www.swetsblackwell.com	Malaysia EBIC Malaysia Suite 45.02, Level 45 Plaza M51 (Letter Box 45) 8 Jalan Yap Kwan Seng 50450 Kuala Lumpur Tel. (60-3) 21 62 92 98 Fax (60-3) 21 62 61 98 E-mail: ebic@tm.net.my
Malaysia Malaysia Malaysia	Finland Finland	POLSKA Ars Polona Krakowskie Przedmiescie 7 Skr. pocztowa 1001 PL-00-950 Warszawa Tel. (48-22) 626 12 01 Fax (48-22) 826 62 40 E-mail: books119@arspolona.com.pl	MEXICO Mundi Prensa México, SA de CV Rio Pánuco, 141 Colonia Cuauhtémoc MX-06500 México, DF Tel. (52-5) 533 56 58 Fax (52-5) 514 67 99 E-mail: 101545.2361@compuserve.com
DEUTSCHLAND Bundesanzeiger Verlag GmbH Vertriebsabteilung Amsterdamer Straße 192 D-50735 Köln Tel. (49-221) 97 66 80 Fax (49-221) 97 66 82 78 E-Mail: vertreib@bundesanzeiger.de URL: http://www.bundesanzeiger.de	Finland Finland	ROMÂNIA Euromedia Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1 RO-70184 Bucuresti Tel. (40-1) 315 44 03 Fax (40-1) 312 96 46 E-mail: euromedia@mailcity.com	SOUTH AFRICA Eurochamber of Commerce in South Africa PO Box 781738 2146 Sandton Tel. (27-11) 884 39 52 Fax (27-11) 883 55 73 E-mail: info@eurochamber.co.za
ΕΛΛΑΔΑ/GREECE G. C. Eleftheroudakis SA International Bookstore Panepistimiou 17 GR-10564 Athina Tel. (30-1) 331 41 80/112/3/4/5 Fax (30-1) 325 84 99 E-mail: elebooks@netor.gr URL: http://www.hellasnet.gr	Finland Finland	SLOVAKIA Centrum VTI SR Nám. Slobody, 19 SK-61223 Bratislava Tel. (421-7) 54 41 83 64 Fax (421-7) 54 41 83 64 E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk URL: http://www.sltk.stuba.sk	SOUTH KOREA The European Union Chamber of Commerce in Korea 5th Fl, The Shilla Hotel 202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku Seoul 100-392 Tel. (82-2) 22 53-5631/4 Fax (82-2) 22 53-5635/6 E-mail: euccck@euccck.org URL: http://www.euccck.org
ESPAÑA Boletín Oficial del Estado Trafalgar, 27 E-28071 Madrid Tel. (34) 915 38 21 11 (libros) 913 84 17 15 (suscripción) Fax (34) 915 38 21 21 (libros), 913 84 17 14 (suscripción) E-mail: clientes@com.boe.es URL: http://www.boe.es	Finland Finland	SLOVENIJA GV Založba Dunajska cesta 5 SLO-1000 Ljubljana Tel. (386) 613 09 1804 Fax (386) 613 09 1805 E-mail: europ@gvestnik.si URL: http://www.gvzalozba.si	SRI LANKA EBIC Sri Lanka Trans Asia Hotel 115 Sri Chittampalam A. Gardner Mawatha Colombo 2 Tel. (94-1) 074 71 50 78 Fax (94-1) 44 87 79 E-mail: ebicsl@slnet.lk
FRANCE Journal officiel Service des publications des CE 26, rue Desaix F-75727 Paris Cedex 15 Tel. (33) 140 58 77 31 Fax (33) 140 58 77 00 E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr	Finland Finland	TÜRKIYE Dünya Infotel AS 100, Yil Mahallesi 34440 TR-80050 Bagcilar-Istanbul Tel. (90-212) 629 46 89 Fax (90-212) 629 46 27 E-mail: aktuel.info@dunya.com	TAI-WAN Tycoon Information Inc PO Box 81-466 105 Taipei Tel. (886-2) 87 12 88 86 Fax (886-2) 87 12 47 47 E-mail: euitupe@ms21.hinet.net
IRELAND Alan Hanna's Bookshop 270 Lower Rathmines Road Dublin 6 Tel. (353-1) 496 73 98 Fax (353-1) 496 02 28 E-mail: hanna@iol.ie	Finland Finland	ARGENTINA World Publications SA Av. Cordoba 1877 C1120 AAA Buenos Aires Tel. (54-11) 48 15 81 56 Fax (54-11) 48 15 81 56 E-mail: wpbooks@infovia.com.ar URL: http://www.wpbooks.com.ar	UNITED STATES OF AMERICA Bernan Associates 4611-F Assembly Drive Lanham MD 20706-4391 Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone) Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax) E-mail: query@bernan.com URL: http://www.bernan.com
ITALIA Licosa SpA Via Duca di Calabria, 1/1 Casella postale 552 I-50125 Firenze Tel. (39) 055 64 83 1 Fax (39) 055 64 12 57 E-mail: licosa@licosa.com URL: http://www.licosa.com	Finland Finland	AUSTRALIA Hunter Publications PO Box 404 Abbotsford, Victoria 3067 Tel. (61-3) 94 17 53 61 Fax (61-3) 94 19 71 54 E-mail: jpdavies@ozemail.com.au	ANDERE LÄNDER OTHER COUNTRIES AUTRES PAYS Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl/Please contact the sales office of your choice/Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix Office for Official Publications of the European Communities 2, rue Mercier L-2985 Luxembourg Tel. (352) 29 29-42455 Fax (352) 29 29-42758 E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int URL: publications.eu.int
LUXEMBOURG Messageries du livre SARL 5, rue Raiffeisen L-2411 Luxembourg Tél. (352) 40 10 20 Fax (352) 49 06 61 E-mail: mail@mdl.lu URL: http://www.mdl.lu	Finland Finland	BRESIL Livraria Camões Rua Bittencourt da Silva, 12 C CEP 20043-900 Rio de Janeiro Tel. (55-21) 262 47 76 Fax (55-21) 262 47 76 E-mail: livraria.camoes@incm.com.br URL: http://www.incml.com.br	

Si alle diversità



No alle discriminazioni

Il presente opuscolo tematico è prodotto nell'ambito del programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006). Il programma è stato elaborato dalla Direzione generale per l'Occupazione e gli Affari sociali della Commissione europea come supporto pragmatico per un'efficace applicazione delle due direttive sulla "parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" e sulla "parità di trattamento in materia di occupazione" (2000), elaborate a norma dell'articolo 13 del trattato di Amsterdam. Il programma, della durata di sei anni, è rivolto in primo luogo a tutti quei protagonisti in grado di influenzare l'elaborazione di normative e politiche appropriate ed efficaci nella lotta contro la discriminazione nei 25 paesi dell'UE, nei paesi dell'EFTA e nei paesi candidati all'UE.

Il programma d'azione stabilisce tre principali obiettivi, ovvero:

1. Migliorare la comprensione dei problemi relativi alla discriminazione
2. Sviluppare la capacità di lottare efficacemente contro il fenomeno della discriminazione
3. Promuovere i valori che evidenziano il significato della lotta contro la discriminazione

In quanto le attività finanziate a titolo del programma d'azione comunitario analizzano e valutano, sviluppano e sensibilizzano alla conoscenza delle misure in grado di contrastare la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale. La discriminazione fondata sul sesso è trattata da misure legislative specifiche. Per maggiori informazioni sulle politiche comunitarie, la normativa e le attività dell'Unione europea sulla discriminazione di genere, rivolgersi al servizio Parità fra uomini e donne della DG Occupazione e Affari sociali.

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_oppl/index_en.htm