



L'azione dell'UE contro la discriminazione

Relazione di attività 2007-2008



Questa pubblicazione è sostenuta nell'ambito del programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale — Progress (2007-2013). Si tratta di un programma gestito dalla direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità della Commissione europea. È stato istituito per sostenere finanziariamente la realizzazione degli obiettivi dell'Unione europea (UE) nel settore dell'occupazione e degli affari sociali, come prevede l'agenda sociale e per contribuire quindi alla realizzazione degli obiettivi della strategia di Lisbona in questi settori.

Il programma settennale si concentra su tutte le parti interessate che possono contribuire a plasmare lo sviluppo di un'occupazione adeguata ed efficace nonché di politiche e legislazione sociale, attraverso l'UE-27, i paesi dell'EFTA-SEE nonché i paesi candidati e potenziali candidati all'UE.

La missione del programma Progress consiste nel rafforzare il contributo UE per sostenere gli impegni e gli sforzi degli Stati membri destinati a creare un maggior numero di posti di lavoro di qualità migliore e una maggiore coesione sociale. A tal fine Progress sarà utile nel:

- prevedere analisi e consulenza politica nei settori di attività del programma Progress;
- monitorare e fornire relazioni sull'applicazione della legislazione e delle politiche UE nei detti settori;
- promuovere il trasferimento di politiche, lo scambio di conoscenze e il supporto fra gli Stati membri su obiettivi e priorità UE;
- divulgare i punti di vista delle parti interessate e della società in generale

Per ulteriori informazioni consultare il sito:

<http://ec.europa.eu/progress>

L'azione dell'UE contro la discriminazione

Relazione di attività 2007-2008

Commissione europea

Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità
Unità G.4

Manoscritto terminato in aprile 2009

Né la Commissione europea né alcuna persona che agisca a nome della Commissione europea è responsabile dell'uso che dovesse essere fatto delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.

Fotografia di copertina: «Different» di Lucian Enasoni, concorso fotografico «Breaking Stereotypes» della campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» — © Comunità europee

Fotografie alle pagine 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30: JPH. Woodland — © Comunità europee

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

Numero verde unico ⁽¹⁾
00 800 6 7 8 9 10 11

⁽¹⁾ 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>).

© Comunità europee, 2009

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Una scheda bibliografica, con un riassunto sommario, figura alla fine della pubblicazione.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, 2009

ISBN 978-92-79-12450-1
doi:10.2767/14210

Prefazione



Quando, nel 2004, venni nominato commissario europeo, la dicitura «pari opportunità» diventò parte integrante del nome della direzione generale a me affidata. Da allora, il mio mandato consiste nell'assicurarmi che anche alle tematiche dell'uguaglianza venisse riservato un ruolo prioritario nell'ambito delle politiche comunitarie e delle azioni intraprese in tutta l'Unione europea. Il periodo esaminato in questa relazione si è rivelato l'occasione ideale per dare uno slancio all'impegno nei confronti delle pari opportunità.

Il 2007, ad esempio, è stato designato «Anno europeo delle pari opportunità per tutti» (EYEO), a testimonianza di un impegno senza precedenti, a livello sia comunitario sia nazionale, volto a posizionare la diversità e tutte le forme di discriminazione al vertice dell'agenda politica. L'EYEO ha visto la partecipazione di una vasta gamma di attori, riuniti per conseguire un obiettivo comune, e ha consentito di portare il messaggio dell'uguaglianza presso un pubblico davvero ampio.

Nel 2008 è stato fondamentale mantenere vivo l'interesse grazie a una comunicazione della Commissione che annunciava un rinnovato impegno nei confronti della lotta alla discriminazione e della promozione della diversità. Inoltre, abbiamo proposto la prevista estensione della legislazione in materia di pari opportunità, già fra le più ambiziose al mondo.

L'impegno profuso a livello europeo è efficace soltanto se può basarsi su fondamenta solide, a livello nazionale, regionale e locale, costituite da autorità pubbliche, organismi per le pari opportunità, società civile, sindacati e datori di lavoro. Collaborando più strettamente e mantenendo estremamente elevato il livello del nostro impegno, possiamo continuare a fare progressi verso un'Europa più equa.

Vorrei spendere una parola per i Rom. La più ampia minoranza etnica presente in Europa continua a essere vittima di gravi episodi di discriminazione e disuguaglianza. Non potevamo pertanto esimerci dall'inserire fra le nostre priorità per il 2007 e il 2008 la lotta contro questa ingiustizia.

Pur riconoscendo l'enorme impegno profuso da tutte le persone che si battono a favore delle pari opportunità, ritengo essenziale sottolineare che la strada per sradicare la discriminazione dai luoghi di lavoro e dalla società è ancora lunga. Sono sfide che ci daranno ancora molto filo da torcere: le difficoltà provocate dalla crisi finanziaria iniziata alla fine del 2008 ci portano, oggi più che mai, ad affermare quanto sia fondamentale percorrere la via della diversità, non quella della discriminazione.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Špidla'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the top that extends to the right.

Vladimír Špidla

Commissario europeo per l'Occupazione,
gli affari sociali e le pari opportunità

Sommario

Prefazione	3
Cronologia dei punti salienti dell'antidiscriminazione nel periodo 2007-2008	7
Introduzione	9
Parte 1 — Politica e partenariato	11
1.1. Politiche comunitarie e tappe importanti del progetto	12
1.2. Partenariato con gli Stati membri.....	12
1.2.1. Vertici sulla parità	12
1.2.2. Gruppo di esperti governativi	13
1.3. Collaborazione con la società civile	13
1.3.1. La voce della società civile nella politica.....	13
1.3.2. Sostegno della Commissione europea alle reti.....	14
1.3.3. Formazione	14
1.4. Gruppo di esperti di alto livello sull'integrazione sociale delle minoranze etniche	14
1.4.1. Migliori pratiche	15
1.5. Rom sotto i riflettori.....	15
1.5.1. Relazione sugli strumenti per l'inclusione	16
1.5.2. Primo summit sui Rom dell'UE.....	16
1.5.3. Dicembre 2008, conclusioni del Consiglio sull'inclusione dei Rom	16
Parte 2 — Applicazione del diritto	18
2.1. Procedure d'infrazione	18
2.1.1. La direttiva sull'uguaglianza razziale	18
2.1.2. La direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione.....	19
2.2. Esempi di giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee	19
2.2.1. Pensionamento obbligatorio (discriminazione fondata sull'età, Regno Unito).....	19
2.2.2. Politica di assunzioni (discriminazione fondata su razza/origine etnica, Belgio)	20
2.2.3. Diritti a pensione (discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, Germania).....	20
2.2.4. Discriminazione per associazione (discriminazione fondata sull'handicap, Regno Unito).....	21
2.3. La proposta di una nuova direttiva antidiscriminazione.....	21

2.4. Norma giuridica per gli organismi per le pari opportunità	22
2.4.1. Equinet: rete europea degli organismi per le pari opportunità.....	22
Parte 3 — Comunicare l'uguaglianza	23
3.1. L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti	24
3.1.1. Avvenimenti principali dell'EYEO	24
3.1.2. Conclusioni ed eredità dell'EYEO.....	25
3.2. Sensibilizzazione	25
3.2.1. Campagna «Si alle diversità. No alle discriminazioni».....	25
3.2.2. Progetti nazionali di sensibilizzazione.....	26
3.2.3. Esempi di avvenimenti importanti.....	26
3.2.4. Conferenza di Belfast sulla comunicazione	27
3.2.5. Pari opportunità per tutti: il ruolo dell'azione positiva	27
3.3. Capire la discriminazione: le indagini Eurobarometro.....	27
3.4. Il valore imprenditoriale della diversità	28
3.4.1. Gli studi della Commissione europea mettono in luce i vantaggi.....	28
3.4.2. Piccole imprese	29
3.4.3. Carte della diversità.....	29
Conclusioni	32
Allegati	33
Allegato I — Pubblicazioni essenziali 2007-2008.....	33
Pubblicazioni della rete di esperti legali nel campo della non discriminazione	33
Pubblicazioni di esperti sull'inclusione delle persone con disabilità.....	34
Allegato II — Le competenze degli organismi nazionali per le pari opportunità	35

Cronologia dei punti salienti dell'antidiscriminazione nel periodo 2007-2008

2007

1° gennaio 2007

- Inizia l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (EYEO).
- Viene varato il nuovo programma Progress, con durata settennale, che riserva all'antidiscriminazione un posto fra le sue cinque aree politiche e di azione.

23 gennaio 2007

Viene pubblicata l'indagine Eurobarometro «Discrimination in the European Union».

30-31 gennaio 2007

A Berlino si svolge il primo vertice europeo sulle pari opportunità.

1° marzo 2007

- L'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia (EUMC) diventa l'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA).
- Viene inaugurato il concorso fotografico europeo sulla diversità.

16 aprile 2007

Si celebra la cerimonia di premiazione del premio giornalistico 2006 «Sì alle diversità. No alle discriminazioni».

23 aprile 2007

A Roma si svolge la conferenza «Pari opportunità per tutti: il ruolo dell'azione positiva».

25 aprile 2007

Viene inaugurato il Truck Tour «Sì alle diversità. No alle discriminazioni».

10-12 maggio 2007

L'EYEO sostiene l'Eurofestival, seguito in TV da milioni di cittadini europei.

20 giugno 2007

A Colonia (Germania) si svolge una sessione di formazione per formatori, prima fase di un programma, della durata di 18 mesi, di sessioni formative in materia di antidiscriminazione e diversità.

27 giugno 2007

La Commissione europea invia un parere motivato a 14 Stati membri riguardo all'attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale.

4 luglio 2007

La Commissione vara una consultazione pubblica sulle nuove misure in materia di antidiscriminazione.

11-12 ottobre 2007

A Bruxelles (Belgio) si svolge la conferenza «European Parliament of Equal Opportunities for All» (Un Parlamento europeo di pari opportunità per tutti).

19-20 novembre 2007

- A Lisbona (Portogallo) si svolge «Celebrating 2007!» (Celebriamo il 2007!), conferenza di chiusura dell'EYEO.
- Viene inaugurata la rete Equinet di organismi per le pari opportunità.

3 dicembre 2007

- Viene presentata la relazione del gruppo consultivo di esperti di alto livello sull'integrazione sociale delle minoranze etniche e sulla loro piena partecipazione al mercato del lavoro.
- Si celebra la giornata internazionale delle persone con disabilità, «Un lavoro dignitoso per le persone disabili».

6-7 dicembre 2007

A Elsinore (Danimarca) si svolge la conferenza «Equal Opportunities for All — Multiple Discrimination Matters» (Pari opportunità per tutti — Attenzione alle discriminazioni multiple).

18 dicembre 2007

A Bruxelles (Belgio) si tiene il ricevimento che chiude l'EYEO. Si celebra la cerimonia di premiazione del premio giornalistico 2007 «Sì alle diversità. No alle discriminazioni».

2008

1° gennaio 2008

L'Anno europeo del dialogo interculturale (AEDI) raccoglie il testimone dell'EYEO.

31 gennaio 2008

La Commissione europea invia una lettera di diffida/un parere motivato a 11 Stati membri riguardo all'attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale.

13 marzo 2008

Si svolge un seminario in cui vengono presentati i risultati dello studio «The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done».

29 aprile 2008

A Brdo (Slovenia), sotto l'egida della presidenza slovena, si svolge la conferenza sulla solidarietà intergenerazionale.

5-6 giugno 2008

A Belfast (Regno Unito) si svolge la conferenza «Communicating Equality and Non-discrimination in the European Union» (Comunicare le pari opportunità e la non discriminazione nell'Unione europea).

20 giugno 2008

Il Truck Tour «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» prende il via da Praga (Repubblica ceca).

2 luglio 2008

- La Commissione propone una nuova direttiva in materia di antidiscriminazione e pubblica la comunicazione intitolata «Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato».
- Viene istituito il gruppo di esperti governativi sulla non discriminazione.
- Viene pubblicata la relazione «EU instruments and policies for Roma inclusion».
- Viene pubblicata una nuova indagine Eurobarometro: «Discrimination in the European Union: Perceptions, experiences and attitudes».

1° settembre 2008

Viene varato il premio giornalistico 2008 «Si alle diversità. No alle discriminazioni».

16 settembre 2008

A Bruxelles (Belgio) si svolge il primo vertice europeo sui Rom.

29-30 settembre 2008

A Parigi (Francia) si svolge il secondo vertice europeo sulle pari opportunità.

18 novembre 2008

Si tiene a Bruxelles (Belgio) la prima riunione del gruppo di esperti governativi sulla non discriminazione.

25 novembre 2008

A Bruxelles (Belgio) si svolge un seminario giuridico sulla normativa comunitaria in materia di pari opportunità e antidiscriminazione.

1-2 dicembre 2008

A Bruxelles (Belgio) si svolge la conferenza «Acting locally for a society for all» (Agire localmente per una società per tutti), follow-up del piano d'azione dell'UE a favore delle persone disabili.

3 dicembre 2008

Giornata internazionale delle persone con disabilità, «Convenzione sui diritti delle persone con disabilità: dignità e giustizia per tutti noi».

11-12 dicembre 2008

A Bruxelles si svolge la conferenza «Continuing the Diversity Journey» (Proseguire il viaggio della diversità) sul valore imprenditoriale della diversità.

Introduzione

Molte persone in tutta l'Unione europea si trovano ad affrontare discriminazioni basate su razza, origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, orientamento sessuale, età e sesso. Tuttavia, gran parte di queste persone non è consapevole della legislazione in vigore volta a garantire tutela contro tali discriminazioni. In questa relazione si tratteranno le forme di discriminazione basate sulla razza o sull'origine etnica, vietate dalla cosiddetta direttiva sull'uguaglianza razziale, e quelle basate su religione o convinzioni personali, handicap, orientamento sessuale ed età, vietate dalla direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione ⁽¹⁾. Nella presente relazione non verrà trattata la discriminazione basata sul sesso, poiché la tutela contro questa forma di discriminazione viene garantita da un vasto corpus di testi legislativi europei ⁽²⁾.

Affrontare seriamente il problema della discriminazione, oltre che informare le persone in merito ai loro diritti, significa riconoscere che la diversità non deve essere semplicemente accolta, ma anche promossa come un bene per l'economia, la società e la cultura. Per tale motivo, la promozione della diversità e la lotta alla discriminazione sono state priorità fondamentali per la Commissione europea nel periodo 2007-2008. La presente relazione è volta a illustrare alcuni dei più importanti sviluppi sul

piano giuridico e politico, nonché eventi e attività di sensibilizzazione che hanno avuto luogo in detto periodo.

Nella relazione viene sottolineata l'importanza dei partenariati tra gli Stati membri, la società civile e le istituzioni europee nella formulazione delle politiche. I vertici sulla parità, il gruppo di esperti governativi sulla non discriminazione e altri gruppi di alto livello sono esemplificativi di questo impegno alla collaborazione.

Viene illustrato il quadro legislativo europeo e viene citata la giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee che dimostra come le disposizioni legali sono state adottate nella pratica. È fornita inoltre una panoramica del lavoro svolto nel periodo 2007-2008 su una proposta di direttiva volta ad ampliare in modo considerevole la tutela contro la discriminazione e si analizza il modo in cui i governi nazionali hanno recepito le direttive antidiscriminazione e garantito tutela.

L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti nel 2007 è stata un'iniziativa ambiziosa, capace di stimolare centinaia di azioni a livello nazionale, che mirava a sensibilizzare le persone in merito al proprio diritto alla parità di trattamento. Ne vengono enunciati i punti principali e viene registrato il potenziale per il futuro.



Varo del Truck Tour, Praga (Repubblica ceca), 20 giugno 2008

⁽¹⁾ Direttiva 2000/43/CE, direttiva 2000/78/CE.

⁽²⁾ Cfr. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=it&catId=418>

La campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» ha continuato ad avvalersi di mezzi visivi e innovativi per promuovere la diversità, con elementi salienti quali il Truck Tour e il premio giornalistico. La condivisione del messag-

gio relativo ai vantaggi della diversità per le attività commerciali è essenziale, in particolare in una congiuntura economica negativa, e vengono segnalati i principali sviluppi nelle politiche in materia di diversità.



Parte 1 — Politica e partenariato

1.1. Politiche comunitarie e tappe importanti del progetto

L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti nel 2007 (cfr. pag. 24) ha dato nuovo slancio allo sviluppo di politiche e azioni per la parità di trattamento a livello comunitario. Il 1° gennaio 2007, un nuovo programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale (Progress) ha raccolto il testimone del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni (2001-2006).

L'ambito «Non discriminazione e diversità» di Progress continua a occuparsi delle attività fondamentali di non discriminazione per sensibilizzare il pubblico a tutti i livelli, dare impulso alla capacità del settore legale e della società civile ed esaminare le cause principali e l'efficacia delle azioni in materia di parità di trattamento. Con un budget di oltre 700 milioni di euro per il periodo 2007-2013, Progress finanzia anche attività negli ambiti di occupazione, protezione e inclusione sociale, condizioni di lavoro e attuazione efficace del principio di uguaglianza di genere e di promozione dell'integrazione orizzontale di genere in tutte le politiche comunitarie. L'inclusione di questi ambiti garantisce al programma una dimensione

mento di lavoro sugli strumenti per l'inclusione dei Rom (cfr. pag. 15). La comunicazione ha espresso un «impegno rinnovato» e ha invitato a sostenere una migliore tutela giuridica mediante la presentazione di una strategia attiva per la promozione della non discriminazione e delle pari opportunità. L'integrazione orizzontale delle pari opportunità, l'uso dei dati, le azioni positive e la formazione/sensibilizzazione sono stati evidenziati come aree fondamentali.

Il successo della politica e dell'azione a livello europeo dipende dal successo della collaborazione tra tutti gli attori nell'ambito delle pari opportunità, come gli Stati membri, la società civile, i sindacati e le imprese.

1.2. Partenariato con gli Stati membri

L'UE e gli Stati membri rivestono ruoli fondamentali e complementari nel garantire politiche e azioni forti in materia di pari opportunità. Le direttive in materia di pari opportunità hanno rappresentato un contributo fondamentale a livello europeo. Gli Stati membri sono responsabili del loro completo recepimento nella legislazione nazionale e le adattano in modo da personalizzarle in base alle realtà nazionali. Diversi paesi vanno ben oltre gli standard minimi.

In uno scenario di contesti nazionali variabili per quanto riguarda le pari opportunità, esiste un ampio margine di manovra per una collaborazione reciprocamente vantaggiosa, sia tra organismi europei e nazionali sia tra Stati membri. Che si tratti di dare forma a una politica o di pianificare un'azione a livello popolare, le sfide comuni vengono affrontate meglio lavorando insieme. La Commissione ha svolto il proprio ruolo nel periodo 2007-2008, tra l'altro, prendendo parte all'organizzazione dei primi due vertici di alto livello sulla parità e istituendo un gruppo di esperti governativi.

1.2.1. Vertici sulla parità

I vertici europei sulla parità tenutisi a Berlino e a Parigi hanno contribuito a portare le problematiche in materia di discriminazione e diversità in cima alle agende dell'UE e dei governi nazionali. Gli scambi fruttuosi tra ministri, responsabili politici, nonché organizzazioni non governative (ONG), parti sociali e rappresentanti dei datori di lavoro sono stati una chiara manifestazione di intenti al fine di dare priorità a una società più equa.

Il 30 gennaio 2007, il commissario Vladimír Špidla e il ministro federale tedesco Ursula von der Leyen hanno inaugurato il vertice sulla parità di Berlino, che ha offerto anche l'occasione per varare l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (EYEO). I partecipanti, provenienti dalle istituzioni dell'UE, dalle autorità pubbliche,



Il commissario Vladimír Špidla e il ministro francese Xavier Bertrand al vertice europeo sulle pari opportunità, Parigi (Francia)

più completa e integrata, con vantaggi importanti, ad esempio, nell'affrontare le discriminazioni multiple.

Un ulteriore traguardo politico è stato la comunicazione della Commissione del 2 luglio 2008, emanata come parte del pacchetto che include una proposta per una nuova direttiva antidiscriminazione (cfr. pag. 21), l'istituzione di un gruppo di esperti governativi (cfr. pag. 13) e un docu-

dalle ONG o dalle parti sociali, hanno fissato di comune accordo gli obiettivi a lungo termine dell'Anno oltre i 12 mesi della sua durata.

Il vertice di Parigi tenutosi il 29-30 settembre 2008 ha riunito nuovamente responsabili politici e parti interessate di alto livello nell'ambito delle politiche antidiscriminazione. L'evento ha offerto l'occasione per discutere la nuova proposta di direttiva (cfr. pag. 21) intesa ad ampliare la tutela giuridica oltre il mercato del lavoro e contemplare anche i beni e i servizi per le forme di discriminazione basate su età, handicap, religione o convinzioni personali e orientamento sessuale. Il luogo di lavoro è rimasto un tema chiave: il ministro del Lavoro francese Xavier Bertrand e il commissario Vladimír Špidla hanno esortato all'adozione a livello europeo di una «carta della diversità» per i datori di lavoro (cfr. pag. 29), sull'onda del successo riscosso in Francia, Germania e Belgio. Le conclusioni del vertice hanno evidenziato la necessità di un ruolo indipendente per gli organismi per le pari opportunità e di una maggiore attenzione all'integrazione orizzontale delle pari opportunità e alle discriminazioni multiple.

1.2.2. Gruppo di esperti governativi

Una volta conclusosi l'EYEO, era fondamentale conservare l'impulso acquisito, in particolare nell'ambito della collaborazione con, e tra, i governi forgiata in materia di politiche antidiscriminazione e condivisione delle migliori pratiche. A tale scopo, la Commissione ha lanciato un'iniziativa volta a creare un «gruppo di esperti governativi» (GEG), costituito da un rappresentante di alto livello di ciascuno Stato membro con responsabilità politiche nell'ambito dell'antidiscriminazione e della promozione della parità di trattamento.

Annunciato formalmente il 2 luglio 2008, ed effettivo dal novembre 2008, il GEG è stato investito del compito di:

- facilitare la collaborazione tra le autorità pertinenti negli Stati membri e la Commissione europea;
- dare seguito e sostenere la valutazione delle politiche di non discriminazione comunitarie e nazionali;
- promuovere lo scambio di esperienze e di migliori pratiche sulla non discriminazione e sulla promozione della parità di trattamento.

Il GEG ha inoltre assunto il ruolo di punto di contatto nell'ambito della non discriminazione all'interno del programma Progress.

1.3. Collaborazione con la società civile

Le organizzazioni non governative per la parità di trattamento e la non discriminazione rivestono un duplice ruolo nella lotta alla discriminazione. Innanzitutto, forniscono spesso sostegno diretto e consulenza alle vittime della discriminazione e alle persone esposte a un rischio maggiore di trattamento iniquo. Si avvalgono inoltre della loro esperienza sul campo per offrire un prezioso contributo alle politiche in materia di antidiscriminazione a tutti i livelli. La collaborazione a livello europeo con le ONG e con le reti di ONG rappresenta un vantaggio reciproco in entrambe le aree.

1.3.1. La voce della società civile nella politica

La Commissione europea aveva già costruito un buon contatto e un'interazione positiva con la società civile al momento dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti nel 2007, che offrì nuove possibilità al settore delle ONG di far sentire la propria voce. Oltre a partecipare a pieno titolo a eventi fondamentali quali il vertice sulla parità di Berlino e la conferenza conclusiva dell'EYEO a Lisbona, le ONG hanno risposto con grande entusiasmo a una consultazione online della Commissione in materia di antidiscriminazione tenutasi tra il 4 luglio e il 15 ottobre 2007. In un periodo di otto settimane hanno partecipato alla consultazione 138 ONG di livello nazionale e 33 di livello europeo, a rappresentare oltre un terzo delle risposte totali date da organizzazioni, enti pubblici e aziende.

Il contributo della società civile nel corso della consultazione ha sottolineato la necessità di ampliare la tutela giuridica di antidiscriminazione al di fuori del luogo di lavoro e di continuare ad adottare misure che vadano oltre le normative per garantire una maggiore parità di trattamento nella pratica. Punti ricorrenti sono stati anche una migliore comprensione e un'azione più esaustiva nei confronti delle discriminazioni multiple. La Commissione, da parte sua, ha risposto proponendo una nuova legislazione il



2 luglio 2008 (cfr. pag. 21) e tenendo una conferenza sulle discriminazioni multiple nel dicembre 2007.

1.3.2. Sostegno della Commissione europea alle reti

In seno al programma Progress, che è stato avviato nel gennaio 2007, sono stati firmati gli accordi di partenariato per il sostegno finanziario con una serie di reti principali e con altre importanti organizzazioni di livello europeo.

Le reti principali, ognuna delle quali è responsabile per fattori di discriminazione trattati dalle leggi antidiscriminazione, sono:

- AGE (Piattaforma europea per le persone anziane), che promuove gli interessi degli anziani nell'UE e sensibilizza in merito alle problematiche che li interessano maggiormente;
- il Forum europeo della disabilità (EDF), che difende i diritti di 50 milioni di persone disabili in Europa;
- la Rete europea contro il razzismo (ENAR), che rappresenta oltre 600 organizzazioni attive nella lotta al razzismo, alla xenofobia, all'antisemitismo e all'islamofobia in Europa;

- l'Ufficio di informazione europeo sulle popolazioni Rom, che promuove la discussione in ambito politico e pubblico sulle problematiche dei Rom fornendo informazioni affidabili e dettagliate su un'ampia rosa di questioni politiche;

- ILGA-Europe (Regione europea dell'Associazione internazionale lesbiche e gay), che collega oltre 350 gruppi nazionali e locali che operano per ottenere la parità di diritti per lesbiche, gay, bisessuali e transessuali.

Inoltre, sono state sostenute altre reti attive in questo campo: Autism Europe; l'Associazione europea dei prestatori di servizi alle persone disabili; l'Unione europea dei ciechi; ENIL (European Network on Independent

Living — Rete europea per la vita indipendente); Inclusion Europe e la Federazione internazionale per la spina bifida e l'idrocefalo.

1.3.3. Formazione

È stato ampiamente riconosciuto che sebbene le direttive europee abbiano contribuito enormemente alla creazione di una tutela giuridica contro la discriminazione, esse non garantiscono da sole un miglioramento radicale della parità dei diritti nella pratica. I seminari formativi rivolti alle ONG costituiscono un ulteriore mezzo per raggiungere questo scopo. Si sono già dimostrati utili nel corso del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, in vigore dal 2001 al 2006. Numerosi rappresentanti delle ONG vi hanno preso parte ed è stato sviluppato e messo gratuitamente a disposizione utile materiale formativo.

In uno spirito simile è stata organizzata una nuova serie di sessioni in seno al programma Progress.

Tra l'autunno del 2007 e la primavera del 2008, è stata finanziata dalla Commissione europea una serie di seminari di formazione a livello nazionale, realizzati in tutti gli Stati membri dell'UE, nonché in Turchia, Norvegia e Islanda. 1 100 partecipanti provenienti dalle ONG e quasi 300 rappresentanti dei sindacati hanno assistito ai seminari nazionali sulla non discriminazione per la formazione alla sensibilizzazione e alla comprensione delle norme e delle politiche nazionali. Il programma Progress sostiene inoltre la formazione rivolta agli operatori della giustizia nel campo della non discriminazione promossa dall'Accademia di diritto europeo (ERA).

1.4. Gruppo di esperti di alto livello sull'integrazione sociale delle minoranze etniche

Il gruppo di esperti di alto livello sull'integrazione sociale delle minoranze etniche e sulla loro piena partecipazione al mercato del lavoro è stato istituito il 20 gennaio 2006 sulla base della decisione della Commissione 2006/33/CE. Il suo scopo è analizzare quali ostacoli impediscono l'integrazione di membri di minoranze etniche nel mercato del lavoro e all'interno della società e identificare le migliori pratiche per superare tali difficoltà.

Il gruppo è costituito da 10 rappresentanti provenienti da diversi contesti, tra cui il mondo degli affari, la realtà amministrativa, i mezzi di comunicazione e la società civile. Ogni membro ha dimostrato impegno nella lotta alla discriminazione e nell'occuparsi di problematiche in materia di parità di trattamento.



Nel 2007, il gruppo ha analizzato numerose ricerche svolte in quest'area, ha incontrato i rappresentanti di organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori e ha scambiato opinioni con i membri della commissione per le libertà civili del Parlamento europeo.

Il gruppo ha successivamente identificato 14 ostacoli che impediscono alle minoranze etniche di ottenere un lavoro: mancanza di istruzione e formazione, mancanza di competenze linguistiche, mancanza del riconoscimento di competenze e qualifiche, mancanza di accesso alle professioni, mancanza di accesso alla cittadinanza, mancanza di politiche di integrazione, stereotipi, pregiudizi e atteggiamenti negativi, mancanza di mobilità e concentrazione in determinate aree, evoluzione industriale, disincentivi tramite i sistemi assistenziali, discriminazione, mancanza di informazioni, concorrenza sul mercato del lavoro e lavoro sommerso.

Inoltre, il gruppo ha evidenziato alcune altre problematiche tramite le proprie relazioni sullo stato di avanzamento, tra cui la mancanza di dati relativi ai lavoratori migranti e la necessità di includerli negli accordi collettivi. È stata sottolineata, inoltre, la necessità di fornire più consulenza alle piccole imprese riguardo all'applicazione delle normative in materia di discriminazione.

1.4.1. *Migliori pratiche*

Acceder, un progetto a sostegno dei Rom in Spagna, è stata una delle migliori pratiche individuate dal gruppo. Sebbene molte persone dichiarino di volere la parità di trattamento e non un trattamento speciale, l'azione positiva, come prevista in seno alle direttive sulle pari opportunità, può svolgere un ruolo prezioso, come dimostrato da Acceder. Le azioni positive sono state anche il tema di una conferenza e di una brochure tematica della Commissione nel 2007 (cfr. pag. 27).

Un esempio di buone prassi di uno Stato membro citato dal gruppo sono state le disposizioni legali emanate in Irlanda ben oltre gli standard minimi stabiliti dalle direttive europee in materia di parità di trattamento. Nel 2007, l'Irlanda aveva già stabilito una normativa antidiscriminazione che copriva i beni e i servizi ben oltre i requisiti comunitari. La legislazione irlandese ha inoltre identificato e affrontato nove diversi fattori di discriminazione.

1.5. Rom sotto i riflettori

Il termine «Rom» viene utilizzato comunemente come termine ombrello per diversi gruppi, tra cui Rom, Sinti e Camminanti. Con una popolazione che raggiunge i 10-12 milioni, i Rom costituiscono complessivamente la più grande minoranza etnica in Europa. Pur nel rispetto della distinzione culturale tra i diversi gruppi, la Com-

missione europea sta agendo per lottare contro le sfide comuni affrontate da questi gruppi, tra cui la discriminazione su vasta scala e l'esclusione sociale. Questa situazione è riconosciuta anche dai cittadini europei, il 77 % dei quali ritiene che essere di etnia Rom costituisca uno svantaggio all'interno della società (Eurobarometro, cfr. pag. 27).

1.5.1. *Relazione sugli strumenti per l'inclusione*

In occasione del vertice tenutosi a dicembre del 2007, i leader europei hanno invitato a intraprendere un esame rinnovato delle politiche e degli strumenti disponibili a livello comunitario per il miglioramento dell'inclusione dei Rom. Una relazione di follow-up della Commissione europea pubblicata il 2 luglio 2008 ha riconosciuto che milioni di cittadini europei di origine Rom sono oggetto di continue discriminazioni e di esclusione sociale di ampia portata. La relazione ha esortato a un migliore utilizzo degli strumenti esistenti nella lotta a questi problemi, sottolineando, in particolare, la necessità di una collaborazione più stretta tra organismi europei, Stati membri e società civile.



La relazione ha concluso che è possibile fare di più per avvalersi del potente quadro esistente di strumenti legislativi, finanziari e di coordinamento politico disponibili. Ha indicato in particolare le potenzialità esistenti per la promozione dell'inclusione tramite i fondi strutturali dell'UE, tra cui il Fondo sociale europeo (FSE) e gli strumenti di preadesione. Ad esempio, nel periodo 2000-2006, 275 milioni di euro di finanziamenti FSE sono stati destinati a progetti specificamente rivolti ai Rom.

1.5.2. Primo summit sui Rom dell'UE

Il primo vertice dedicato ai Rom a livello comunitario si è tenuto a Bruxelles il 16 settembre 2008. Si è trattato della prima occasione nel suo genere per 400 rappresentanti delle istituzioni europee, dei governi nazionali e di organizzazioni della società civile di tutta Europa per incontrarsi, discutere della situazione delle comunità Rom nell'UE e analizzare modi per migliorarla.

La partecipazione di alto livello da parte di istituzioni comunitarie, organizzazioni globali e gruppi di Rom ha dimostrato l'impegno profuso da tutte le parti. La Commissione era rappresentata da quattro commissari, tra cui il presidente Barroso e Vladimír Špidla. Altri partecipanti degni di nota sono stati George Soros, presidente dell'Open Society Institute, Shigeo Katsu, vicepresidente della Banca mondiale, nonché Livia Járóka e Viktória Mohácsi, membri ungheresi di origine Rom del Parlamento europeo.

Si è concordato che i problemi sono complessi, ma le priorità di base sono chiare: istruzione, occupazione, sanità e alloggi. La relazione di luglio della Commissione ha indicato le misure legali già adottate e ha posto l'accento sui fondi strutturali quale risorsa preziosa per l'azione. Si è concluso che i progetti sarebbero più efficaci se sostenuti dalla società civile nella loro elaborazione e attuazione. Tali misure, insieme a una più stretta collaborazione, in particolare con gli Stati membri, potrebbero consentire di realizzare notevoli progressi in merito alla situazione inaccettabile e persistente di discriminazione ed emarginazione a cui sono soggetti i Rom in Europa.

1.5.3. Dicembre 2008, conclusioni del Consiglio sull'inclusione dei Rom

Sebbene la Commissione sia alla guida di questo processo, erano necessarie azioni da parte delle autorità nazionali, regionali e locali per generare un reale avanzamento sul campo. Il Consiglio europeo del dicembre 2008 ha approvato le conclusioni esaustive dell'incontro del Consiglio «Affari generali», ribadendo l'impegno degli Stati membri ad avvalersi degli strumenti disponibili, come i fondi strutturali, per promuovere l'inclusione dei Rom, e ha stabilito di organizzare un secondo summit dedicato ai Rom sotto la presidenza spagnola nella giornata internazionale dei Rom, l'8 aprile 2010.



Parte 2 — Applicazione del diritto

Le direttive in materia di parità di trattamento del 2000 sono state una pietra miliare dal punto di vista giuridico per l'antidiscriminazione in Europa. Gli Stati membri si erano già dotati di normative, di livello diverso, in materia di parità di trattamento. Le direttive hanno però fissato uno standard di riferimento minimo che tutti i membri dell'UE devono rispettare ⁽³⁾, innalzando dunque il livello della protezione e riducendo al contempo le incoerenze quanto alle norme e alla loro applicazione in tutta l'UE.

La Commissione europea tiene in debita considerazione le differenze legittime tra le tradizioni giuridiche e istituzionali degli Stati membri e rispetta pienamente il loro diritto di scegliere come applicare la legislazione. Nonostante questa flessibilità nel testo normativo, ogni direttiva deve essere «recepita» in modo corretto e completo.

2.1. Procedure d'infrazione

La direttiva sull'uguaglianza razziale e la direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione dovevano essere recepite nel diritto nazionale entro il 2 dicembre 2003 dalle 15 nazioni che erano Stati membri nel 2000, mentre per i restanti 12 paesi il termine era rappresentato dall'adesione stessa all'UE, nel maggio 2004 e nel gennaio 2007. Per quanto riguarda le discriminazioni basate sull'età e sugli handicap è stata concessa un'eventuale proroga della scadenza fino a dicembre 2006. Entro il 1° gennaio 2007, tutti i 27 Stati membri dovevano aver quindi recepito pienamente le due direttive in materia di parità di trattamento.

A causa di alcune carenze legislative e dei timori di un errato recepimento, la Commissione ha avviato procedure d'infrazione nei confronti di alcuni Stati membri tra luglio 2006 e dicembre 2008.

Come funzionano le procedure d'infrazione?

La Commissione europea invia inizialmente una «lettera di diffida» spiegando i motivi per cui ritiene che lo Stato membro abbia attuato in modo errato la direttiva nel proprio diritto nazionale. Se lo Stato membro non risponde o qualora la sua risposta sia insoddisfacente, la Commissione può passare alla seguente fase della procedura d'infrazione, inviando un «parere motivato» che espone gli argomenti di diritto in modo più dettagliato. Lo Stato membro ha a disposizione ancora due mesi per rispondere. Se la Commissione continua a ritenere che lo Stato membro abbia recepito in modo errato la direttiva, può a quel punto deferire il caso alla Corte di giustizia delle Comunità europee a Lussemburgo. La Corte può dichiarare che uno Stato membro non ha ottemperato agli obblighi sanciti dal diritto CE perché non ha recepito la direttiva nel proprio diritto nazionale in modo completo e corretto.

⁽³⁾ Anche la direttiva 2004/113/CE affronta le problematiche dell'uguaglianza di genere al di fuori dell'ambito dell'occupazione e vieta le discriminazioni basate sul sesso, tra cui molestie e molestie sessuali. La direttiva 2006/54/CE riunisce diverse direttive sulla parità tra i sessi che vietano la discriminazione basata sul genere nell'accesso al lavoro, inclusa la promozione e la formazione professionale, nonché nelle condizioni di lavoro, incluse la retribuzione e i regimi professionali di sicurezza sociale.



2.1.1. La direttiva sull'uguaglianza razziale

Malgrado gli sforzi di tutti i paesi dell'UE volti all'attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE), non tutte le legislazioni nazionali sono pienamente conformi alle sue disposizioni. Il 27 giugno 2007, la Commissione europea ha inviato un «parere motivato», la seconda fase della procedura d'infrazione, a 14 Stati membri.

Sono stati identificati problemi in 3 aree principali:

- l'ambito di applicazione della legislazione nazionale si limita al luogo di lavoro;
- le definizioni di discriminazione non collimano con quelle della direttiva, soprattutto in merito alla discriminazione indiretta, alle molestie e all'ordine di discriminare;
- esistono incoerenze nelle norme mirate ad assistere le vittime, come la protezione dalle ritorsioni, la condivisione dell'onere della prova e i diritti delle associazioni ad avviare azioni legali per aiutare le vittime.

Rete di esperti giuridici nel campo della non discriminazione

Nell'ambito del programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, la Commissione ha istituito una rete di esperti giuridici per stare al passo con le nuove decisioni e interpretazioni del diritto e per condividere conoscenze ed esperienze. Oltre alle frequenti pubblicazioni prodotte dalla rete (cfr. pag. 33), il 25 novembre 2008 la Commissione ha organizzato un seminario giuridico a Bruxelles riunendo esperti legali in materia di genere e antidiscriminazione. I seminari hanno trattato inoltre gli aspetti giuridici degli obblighi positivi, della discriminazione indiretta e delle discriminazioni multiple ⁽⁴⁾.

2.1.2. La direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione

Nel dicembre 2007 sono state inviate «lettere di diffida» in relazione alla direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione (2000/78/CE) a 17 Stati membri. Nel frattempo, la procedura avviata nei confronti di altri due Stati membri si è conclusa nel dicembre 2007 in seguito all'adozione di nuove leggi che rispondevano alle preoccupazioni della Commissione europea.

Il 31 gennaio 2008, la Commissione ha inviato un «parere motivato» a 10 Stati membri e una «lettera di diffida» a un altro Stato membro, invitandoli alla completa attuazione delle norme comunitarie che vietano le forme di discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro basate su religione e convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale.

I settori più problematici includevano:

- le limitazioni delle legislazioni nazionali in termini di persone e settori coperti o l'esistenza di più eccezioni di quante autorizzate dalla direttiva;
- le definizioni di discriminazione che non collimano con la direttiva, soprattutto in termini di discriminazione indiretta, molestie e ordine di discriminare;
- l'assenza di un'adeguata attuazione dell'obbligo per i datori di lavoro di garantire soluzioni ragionevoli ai lavoratori disabili;
- le incoerenze nelle norme mirate ad assistere le vittime, come «l'onere della prova», il diritto delle associazioni ad assistere i singoli nei processi e la tutela dalle ritorsioni.

⁽⁴⁾ Per ulteriori informazioni: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=it&eventId=132&furtherEvents=yes>

2.2. Esempi di giurisprudenza della Corte di giustizia delle Comunità europee

2.2.1. Pensionamento obbligatorio (discriminazione fondata sull'età, Regno Unito)

Causa C-388/07, presentata dal National Council for Ageing contro il Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, relativa alla legislazione del Regno Unito che consente ai datori di lavoro di licenziare i dipendenti di 65 o più anni sulla base del pensionamento. È stata deferita da un tribunale del Regno Unito alla Corte di giustizia delle Comunità europee il 9 agosto 2007.

Nel suo parere del 23 settembre 2008, l'avvocato generale Mazák ha sottolineato che l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva sulla parità in materia di occupazione (2000/78/CE) non obbliga gli Stati membri a definire le differenze di trattamento che possano essere giustificate ai sensi dello stesso articolo. Ha argomentato che le possibilità indicate dalla direttiva di giustificare le differenze di trattamento fondate sull'età sono più estese di quelle relative alle differenze basate sulle altre motivazioni citate nell'articolo 1.



Nella sua sentenza del 5 marzo 2009, la Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che l'articolo 6 della direttiva 2000/78/CE non preclude un provvedimento nazionale che non contenga un elenco preciso dei motivi che giustificano una deroga al principio che vieta la discriminazione basata sull'età. Tuttavia, l'articolo 6, paragrafo 1, offre la possibilità di deroga solo se questa è motivata da obiettivi legittimi di politica sociale (ad esempio, politiche in materia di occupazione). Spetta al tribunale nazionale verificarne la legittimità e constatare se gli strumenti scelti fossero adeguati e necessari. Gli Stati membri devono dimostrare il carattere legittimo della finalità, in funzione dell'osservanza di un'elevata soglia probatoria.

2.2.2. *Politica di assunzioni (discriminazione fondata su razza/origine etnica, Belgio)*

La causa C-54/07 che coinvolge il Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding belga contro l'azienda NV Firma Feryn, è stata trattata dalla Seconda Sezione della Corte di giustizia delle Comunità europee il 10 luglio 2008.

La causa riguardava l'interpretazione del concetto di «discriminazione diretta» ai sensi della direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) in un caso in cui il datore



di lavoro aveva affermato pubblicamente che avrebbe respinto le domande di assunzione di persone di una determinata origine etnica. La Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che la dichiarazione costituiva una «discriminazione diretta rispetto all'assunzione ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/43/CE» e che tali dichiarazioni potrebbero dissuadere alcuni candidati dal fare domanda e ostacolare così il loro accesso al mercato del lavoro.

La Corte di giustizia delle Comunità europee ha inoltre affermato che dichiarazioni pubbliche di questa natura «sono sufficienti per presumere l'esistenza di una politica di assunzioni direttamente discriminatoria ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, della direttiva 2000/43/CE». Ha aggiunto che «spetta dunque al datore di lavoro dimostrare che non c'è stata violazione del principio della parità di trattamento».

2.2.3. *Diritti a pensione (discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, Germania)*

Causa C-267/06, presentata da Tadao Maruko contro il Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, giudicata dalla Grande Sezione il 1° aprile 2008.

Il regime pensionistico aziendale obbligatorio per i lavoratori del teatro tedesco si limitava alle persone coniugate e per questo motivo è stato negato a Tadao Maruko il versamento della pensione del suo defunto partner dello stesso sesso.

La Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che queste forme di regime pensionistico devono essere classificate come retribuzione ai sensi dell'articolo 141 CE, in quanto derivano da un accordo collettivo volto a integrare le indennità della sicurezza sociale pagabili ai sensi della legislazione nazionale.

La Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che in queste circostanze un trattamento diverso di una forma di convivenza costituisce in linea di massima una discriminazione nel contesto dell'articolo 2 della direttiva 2000/78/CE. Il rifiuto di concedere al partner superstite la pensione del partner con cui ha contratto un'unione solidale rappresenta dunque una discriminazione diretta per motivi di orientamento sessuale, in quanto solo le persone di sesso diverso possono sposarsi e le persone dello stesso sesso possono soltanto contrarre un'unione solidale. Tuttavia, la condizione necessaria è che il coniuge e il partner superstite si trovino in una posizione analoga per quanto riguarda tale pensione ai sensi del diritto nazionale. La Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che tale verifica è competenza dei tribunali nazionali.

2.2.4. *Discriminazione per associazione (discriminazione fondata sull'handicap, Regno Unito)*

Causa C-303/06, contestata da Sharon Coleman e dallo studio legale Attridge Law/Steve Law, giudicata dalla Grande Sezione il 17 luglio 2008. Ex dipendente di Attridge Law, Sharon Coleman ha avviato un'azione legale per trattamento sfavorevole quale madre e prima responsabile dell'assistenza al figlio disabile. La Corte di giustizia delle Comunità europee ha dunque dovuto interpretare il principio di divieto di discriminazione diretta e molestie in materia di occupazione e condizioni di lavoro basate su handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafi 2 e 3, della direttiva 2000/78/CE, in particolar modo del significato di discriminazione per associazione.

La Corte di giustizia delle Comunità europee ha stabilito che «un'interpretazione della direttiva 2000/78/CE che ne limiti l'applicazione alle sole persone che siano esse stesse disabili rischierebbe di privare tale direttiva di una parte importante del suo effetto utile e di ridurre la tutela che essa dovrebbe garantire». Ha concluso che un trattamento meno favorevole della dipendente, derivante dalla sua posizione di prima responsabile dell'assistenza al figlio disabile, violava il divieto di discriminazione diretta sancito dall'articolo 2, paragrafo 2, lettera a). Sulla base dello stesso ragionamento, la Corte ha concluso che lo stesso principio si applica in relazione alle molestie.

2.3. La proposta di una nuova direttiva antidiscriminazione

Ai sensi dell'articolo 13 del trattato CE, l'Unione europea può agire per combattere le discriminazioni basate su genere, razza od origine etnica, religione o convinzioni personali, handicap, età od orientamento sessuale. Tuttavia, non è ancora presente una tutela a livello comunitario per affrontare la discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età od orientamento sessuale oltre il mercato del lavoro.

Nel contesto dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007), la Commissione europea ha annunciato l'intenzione di proporre misure, a metà 2008, per ampliare il quadro giuridico esistente, che vieta attualmente le discriminazioni basate su tali motivi sul luogo di lavoro, nell'occupazione e nella formazione professionale, ma non in altri ambiti della vita. Il tutto si è concretizzato in una proposta di direttiva adottata il 2 luglio 2008 ⁽⁵⁾.

La proposta di direttiva mira ad attuare il principio della parità di trattamento a prescindere da religione o credo,



handicap, età od orientamento sessuale al di fuori del mercato di lavoro e definisce un livello di tutela minimo nell'Unione europea per le persone che sono state oggetto di discriminazione.

La proposta di direttiva vieta la discriminazione nella protezione sociale, inclusa la previdenza sociale e l'assistenza sanitaria, le prestazioni sociali, gli alloggi, l'istruzione, l'accesso a beni e servizi disponibili al pubblico e la loro fornitura. L'articolo 3 stabilisce che la direttiva non incide sulle leggi nazionali relative alla natura secolare dello Stato e delle sue istituzioni e nemmeno sullo status delle organizzazioni confessionali.

La proposta di direttiva vieta la discriminazione diretta e indiretta e le molestie e prescrive ai fornitori di beni e di servizi l'obbligo delle soluzioni ragionevoli, conformemente alla convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, di recente adozione. Come

⁽⁵⁾ COM(2008) 426 def.

nelle altre due direttive antidiscriminazione, gli Stati membri possono scegliere di garantire un più alto livello di tutela rispetto a quello introdotto dalla proposta di direttiva. In alcuni casi la proposta di direttiva consente differenze di trattamento, ma solo se queste possono essere motivate da un fine legittimo e se gli strumenti per raggiungere tale fine sono adeguati e necessari. La proposta include le stesse disposizioni su azioni positive, difesa dei diritti, onere della prova, ritorsione e sanzioni delle altre due direttive in materia di uguaglianza e dell'articolo 13. Stabilisce inoltre l'istituzione di organismi per le pari opportunità al fine di promuovere il principio della parità di trattamento come previsto nella direttiva sull'uguaglianza razziale.

Dopo l'annuncio della proposta di direttiva, il commissario europeo Vladimír Špidla ha commentato: «Attualmente, è presente una disuguaglianza nella legislazione comunitaria stessa, perché le persone sono tutelate dalla discriminazione fuori dal posto di lavoro solo per motivi di genere, razza od origine etnica. Dobbiamo garantire la parità di trattamento in tutti i casi».

2.4. Norma giuridica per gli organismi per le pari opportunità

L'articolo 13 della direttiva sull'uguaglianza razziale prevede l'istituzione di organismi responsabili della promozione della parità di trattamento sulla base della razza o dell'origine etnica. Molti Stati membri si spingono oltre, sia per quanto riguarda le cause di discriminazione coperte sia per le competenze di cui dispongono nella lotta alla discriminazione.

Il requisito minimo per gli Stati membri è avere uno o più organismi per la promozione delle pari opportunità tra razze e origini etniche che offrano assistenza indipen-

dente alle vittime di discriminazione nel perseguire le loro denunce di discriminazione, che conducano indagini indipendenti sulla discriminazione e che pubblichino relazioni indipendenti e raccomandazioni su qualsiasi problematica pertinente alla discriminazione.

Molti Stati membri hanno spesso esteso il mandato dei loro organismi oltre i requisiti minimi prescritti dalle direttive.

2.4.1. *Equinet: rete europea degli organismi per le pari opportunità*

Una serie di organismi nazionali di promozione dell'uguaglianza ha collaborato ad alcuni progetti in seguito all'attuazione delle direttive in materia di uguaglianza, nella fattispecie a un'iniziativa biennale nell'ambito del Programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni, concepita per promuovere la loro collaborazione. Attualmente la collaborazione tra organismi per le pari opportunità si è tradotta nella rete formale Equinet ⁽⁶⁾, con un segretariato permanente con sede a Bruxelles da fine 2007. La rete è sostenuta dalla Commissione europea attraverso il programma Progress.

Ad aprile 2009 Equinet contava 31 organizzazioni di 28 paesi europei. La Repubblica ceca e la Polonia dispongono di osservatori governativi, poiché non hanno organismi per le pari opportunità. La Norvegia e la Croazia sono partecipanti extra-UE della rete. Equinet mira ad assistere gli organismi per le pari opportunità nello svolgimento del loro mandato, creando una rete sostenibile e una base di risorse per lo scambio di conoscenze giuridiche, di strategie di attuazione, formazione e migliori pratiche, nonché costruendo una piattaforma di dialogo con le istituzioni europee.

⁽⁶⁾ Per ulteriori informazioni: www.equineteurope.org



Parte 3 — Comunicare l'uguaglianza

3.1. L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti

L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti nel 2007 è stata un'iniziativa ambiziosa e senza precedenti volta alla comunicazione e alla collaborazione sulle problematiche in materia di pari opportunità. L'Anno europeo contro il razzismo (1997) e l'Anno europeo delle persone con disabilità (2003) avevano già dimostrato l'impegno di livello europeo a portare le pari opportunità tra le più alte priorità dell'agenda. L'EYEO ha portato l'ambizione a un livello superiore, fino a coprire tutte le forme di discriminazione contemplate dalla legislazione europea in un'area geografica veramente paneuropea: sono stati coinvolti tutti i 27 Stati membri dell'UE e tre paesi dello Spazio economico europeo (Islanda, Liechtenstein e Norvegia).



Chiusura dell'EYEO, Lisbona (Portogallo), novembre 2007



La Polonia riceve il premio onorario per il migliore progetto audiovisivo

Oltre a presentare una vasta portata tematica e geografica, l'EYEO mirava a raggiungere tutte le parti interessate alle pari opportunità. Si è ritenuto fondamentale rafforzare i legami tra gli attori che stavano già collaborando e raggiungere nuove organizzazioni, aziende e singoli individui.

Sebbene disponesse di un budget relativamente modesto (15 milioni di euro), l'EYEO ha voluto raggiungere il più vasto pubblico europeo possibile. Ciò costituiva una chiara

priorità, considerato che solamente un terzo dei cittadini europei era totalmente consapevole dei propri diritti in materia di non discriminazione. Una caratteristica fondamentale dell'EYEO è stato il suo obiettivo di sensibilizzazione in merito ai diritti e di promozione del rispetto della diversità, che l'interlocutore fosse un'azienda o l'opinione pubblica.

Con oltre 430 azioni a livello nazionale che hanno portato a oltre 1 600 attività volte a diffondere i suoi messaggi e a più di 1 700 attività che hanno offerto «sostegno morale» (*) all'azione, l'EYEO può essere considerato un successo. Come risultato, un numero considerevolmente maggiore di cittadini europei è ora consapevole dei propri diritti in materia di non discriminazione. Si stima che siano stati inoltre raggiunti 370 milioni di cittadini attraverso gli articoli pubblicati in quotidiani e riviste relativi a tali attività, mentre sono state registrate quasi 900 000 visite al sito web ufficiale dell'EYEO. Oltre 450 relazioni su eventi nazionali, pubblicazioni e articoli sono stati prodotti in 22 lingue europee sulle pagine di informazioni nazionali del sito web, rendendo accessibili le informazioni specifiche per ogni paese a tutti i cittadini europei.

3.1.1. Avvenimenti principali dell'EYEO

Il primo vertice europeo sulla parità si è tenuto a Berlino il 30 e 31 gennaio 2007 e ha costituito una piattaforma per il varo dell'EYEO. Il vertice ha riunito oltre 400 partecipanti, tra cui responsabili di alto livello delle politiche di governo, rappresentanti della società civile, organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, e ha dato il via a una accresciuta collaborazione tra tutti gli attori nel settore delle pari opportunità. Oltre a definire le ambizioni dell'Anno stesso, tutti i partecipanti hanno sottolineato la necessità di avvalersi dell'impulso dato dall'Anno per garantirsi un'eredità duratura che vada oltre i 12 mesi della sua durata. Il Truck Tour, già un elemento caratteristico della campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» (cfr. pag. 25) negli scorsi anni, ha portato l'EYEO in 32 città di 19 paesi, tra cui gli Stati membri di più recente adesione, la Bulgaria e la Romania. Il Truck Tour è stato un mezzo interattivo per portare i messaggi dell'EYEO ai cittadini tramite una serie di eventi. Ha offerto inoltre un'eccellente opportunità ad autorità pubbliche, società civile, aziende e sindacati di rafforzare i propri legami attraverso la collaborazione.

I mezzi di comunicazione, senza dubbio uno dei più importanti elementi per raggiungere il pubblico, sono stati insigniti del premio giornalistico dell'EYEO. In seguito alla selezione degli articoli vincenti per ogni paese, è stato nominato un vincitore generale a livello europeo: Maria do Céu Neves, del quotidiano *Diário de Notícias*, per la sua relazione sul trattamento riservato ai lavoratori immigrati dal Portogallo e dalla Polonia nei Paesi Bassi. Un ulteriore premio speciale è stato assegnato alla gior-

(*) Azioni autorizzate a utilizzare il logo EYEO, ma che non hanno ricevuto finanziamenti comunitari.

nalista austriaca Maria Sterkl per il suo reportage sulle misure a sostegno delle migranti anziane a Vienna.

Un altro mezzo di comunicazione, MTV, ha trasmesso messaggi sulla parità di trattamento rivolti ai più giovani. Il suo «concorso creativo» si è concentrato sull'esaltazione della diversità. Il premio è stato assegnato al poster di due allieve di una scuola irlandese.

Al livello dei cittadini, le ONG e le parti sociali si sono riunite nel corso dell'Anno per ulteriori attività di collaborazione e creazione di reti. Questi attori hanno svolto un ruolo fondamentale nella realizzazione dell'Anno, rappresentando l'opinione pubblica sui temi delle pari opportunità e dando voce alle vittime della discriminazione.

3.1.2. Conclusioni ed eredità dell'EYEO

All'insegna del motto «Celebrating 2007!» (Festeggiamo il 2007!), circa 700 partecipanti dei 30 paesi coinvolti nell'Anno europeo si sono riuniti a Lisbona il 19 e 20 novembre per la chiusura dell'EYEO con una conferenza ufficiale. L'evento ha offerto l'occasione per trarre le conclusioni dell'anno trascorso e riflettere su come garantire la continuità degli sforzi in materia di parità di trattamento.

Oltre a celebrare i risultati ottenuti dagli eventi principali dell'Anno, è stato reso omaggio ai numerosi eventi organizzati da gruppi quali associazioni per le pari opportunità, piccole imprese e scuole. Tali eventi sono stati in grado di catturare lo spirito dell'Anno a livello locale.

L'EYEO ha certamente portato buoni risultati per quanto riguarda il suo obiettivo principale di registrare un impatto a tutti i livelli e ha dato impulso a numerosi passi avanti nella politica, non da ultimo nella proposta stessa della Commissione di una nuova direttiva antidiscriminazione nel 2008.



Poiché le strategie nazionali per l'Anno erano state progettate in stretta collaborazione con la società civile, è stato avviato un dialogo sostenuto con le autorità locali e con i responsabili politici, gettando quindi i semi per una migliore governance delle problematiche in materia di parità di trattamento in futuro. In alcuni paesi, si è trattato della prima volta in cui i rappresentanti della società civile e i responsabili politici si sono incontrati per discutere di questioni quali la discriminazione basata sull'orientamento sessuale.

L'Anno ha lasciato il segno anche nell'opinione pubblica: secondo l'indagine Eurobarometro 2008, fino al 37 % di cittadini europei era a conoscenza del fatto che il 2007



Il Truck Tour 2008 ferma a Jurmala (Lettonia)

era l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti, un risultato sorprendente.

3.2. Sensibilizzazione

L'importanza della sensibilizzazione non può essere sottovalutata. Le indagini rivelano che i cittadini europei sono consapevoli del problema rappresentato dalla discriminazione, ma pochi di loro conoscono i propri diritti. La sensibilizzazione è anche a sostegno dell'azione. Le campagne possono dotare le autorità, le organizzazioni e gli individui degli strumenti e delle conoscenze per aiutare a difendere le persone che si trovano ad affrontare situazioni di discriminazione.

3.2.1. Campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni»

Sin dal 2003, la campagna della Commissione europea «Sì alle diversità. No alle discriminazioni»⁽⁸⁾ organizza attività di sensibilizzazione in materia di pari opportunità. La campagna è caratterizzata dalla collaborazione tra una variegata rosa di parti interessate, tra cui autorità pubbliche negli Stati membri, società civile e organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Nel 2007, diverse attività avviate nel corso della campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» sono state rilevate dall'Anno europeo delle pari opportunità per tutti. Le attività del Truck Tour e il premio giornalistico sono state alcune tra le iniziative dell'Anno, poi riprese anche nel 2008.

Il Truck Tour 2008 ha visitato gli Stati membri dell'Europa centro-orientale, portando una miscela di azioni di sensibilizzazione e divertimento, per le quali si distingue, in 20 città di 10 paesi.

Il premio giornalistico, alla sua quinta edizione nel 2008, era ancora una volta aperto a tutti gli Stati membri

⁽⁸⁾ Cfr. <http://www.stop-discrimination.info/>

dell'UE. Il premio speciale per il 2008 è stato assegnato ad articoli relativi a problematiche legate ai Rom, alla luce dei particolari problemi di discriminazione affrontati da questo gruppo e degli sforzi intensificati nel 2008 per combatterli.

Come negli anni precedenti, la campagna «Sì alle diversità. No alle discriminazioni» ha avuto una forte componente visiva. I giovani europei hanno avuto la possibilità di partecipare tramite un concorso fotografico organizzato in collaborazione con MTV. Le fotografie giudicate migliori sono state selezionate per un calendario.



3.2.2. Progetti nazionali di sensibilizzazione

Vi sono degli indiscutibili vantaggi derivanti dalla gestione di attività di sensibilizzazione. Ai sensi delle direttive in materia di parità di trattamento del 2000, gli Stati membri dell'UE sono inoltre investiti dell'obbligo legale di farlo. Nel 2004, la Commissione europea ha sostenuto inizialmente una prima serie di progetti simili tramite il programma d'azione comunitario per combattere le discriminazioni. Da allora, il sostegno della Commissione è diventato un appuntamento regolare e il numero di progetti sostenuti è aumentato.

Ogni anno, la Commissione invita i governi nazionali a presentare proposte di progetto. Ciascuna proposta viene



quindi analizzata e valutata dalla Commissione per garantire che l'attività presenti un chiaro valore aggiunto, sia coerente e vada a sostegno dell'attuazione delle politiche e delle norme comunitarie in materia di pari opportunità.

La Commissione ha sostenuto due serie di progetti nazionali di sensibilizzazione che hanno organizzato attività nel periodo 2007-2008. Il primo gruppo, selezionato nell'autunno del 2006, consisteva di 23 progetti di 22 diversi paesi europei. Questi sono coincisi con l'Anno europeo delle pari opportunità e lo hanno sostenuto. La Commissione ha destinato un budget totale di 4,5 milioni di euro e ha sostenuto fino all'80 % dei costi dei progetti. Un successivo gruppo di 35 progetti in 23 paesi è stato approvato nel settembre 2007 ed è continuato per tutto il 2008.

3.2.3. Esempi di avvenimenti importanti

Le campagne di sensibilizzazione in Germania e Austria sono state tra quelle rivolte in particolare ai giovani. La campagna tedesca ha portato mediatori Rom e Sinti nelle scuole. I giovani hanno avuto la possibilità di creare materiali audiovisivi propri, che sono quindi stati presentati. Il workshop austriaco ha attirato un gruppo eterogeneo di giovani che ha creato spot radiofonici che sono successivamente stati trasmessi nel corso di programmi radiofonici nazionali rivolti ai giovani.

La campagna della Finlandia era indirizzata tra gli altri al settore pubblico, con attività e pubblicazioni rivolte alle forze di polizia, al settore della sanità, ai servizi sociali e all'esercito.

La Lettonia è stata uno dei paesi che si è rivolto ai mezzi di comunicazione. «Latvia Equal in Diversity II (LED)» è stata un'ampia e completa campagna che ha trattato tutte le forme di discriminazione vietate e che ha raggiunto una vasta rosa di destinatari. Sono stati impartiti corsi sulle problematiche in materia di pari opportunità sia a studenti di giornalismo sia a professionisti attivi nel campo dei mezzi di comunicazione.

La Danimarca e l'Irlanda hanno portato un messaggio di diversità sul posto di lavoro. L'Istituto danese per i diritti umani ha ospitato una serie di seminari con rappresentanti provenienti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, piccole e medie imprese e ONG. L'Irlanda e l'Irlanda del Nord, con il sostegno delle organizzazioni dei datori di lavoro, hanno collaborato per organizzare il progetto «Anti-racist Workplace Week» (settimana contro il razzismo sul luogo di lavoro), che è attualmente un evento annuale consolidato. Il progetto ha sviluppato e pubblicato risorse rivolte ai datori di lavoro, tra cui linee guida sulla creazione di politiche per la parità di accesso all'occupazione o sull'introduzione di misure di azione positiva.

3.2.4. Conferenza di Belfast sulla comunicazione

L'annuale conferenza tematica europea sull'antidiscriminazione si è tenuta a Belfast, nel Regno Unito, il 5-6 giugno 2008. L'evento, organizzato dalla Commissione europea, è stato dedicato al tema della comunicazione e della sensibilizzazione negli ambiti dell'antidiscriminazione e della parità di trattamento.

L'evento ha riunito i rappresentanti dei progetti nazionali in materia di sensibilizzazione in corso e i progetti più riusciti dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007), nonché le parti in causa più rappresentative. Ha consentito ai promotori dei progetti di incontrarsi e di condividere con un pubblico più vasto la loro esperienza e le loro idee e di ricevere informazioni sugli sviluppi in atto nelle politiche comunitarie in materia di pari opportunità.

La conferenza è stata un'occasione per discutere dei modi migliori per promuovere i messaggi di uguaglianza e diversità con le diverse parti interessate e attraverso diversi canali e ha inoltre offerto sessioni di formazione su diversi temi di comunicazione.

In occasione dell'evento è stato pubblicato il documento «Communicating equality and non-discrimination in the European Union».

3.2.5. Pari opportunità per tutti: il ruolo dell'azione positiva

La conferenza «Pari opportunità per tutti: il ruolo dell'azione positiva» si è tenuta nei giorni 23 e 24 aprile 2007 a Roma. La Commissione europea ha organizzato l'evento in collaborazione con il dipartimento per le Pari opportunità della presidenza del Consiglio dei ministri, per promuovere lo scambio di esperienze su azioni positive nel contesto delle direttive comunitarie in materia di pari opportunità. Sebbene le direttive consentano, ma non impongano, azioni positive, molti dei 120 partecipanti hanno espresso l'opinione che tali misure siano necessarie alla luce delle disuguaglianze presenti nella società. Una delle principali preoccupazioni era la mancanza di dati e di indicatori statistici nel campo della non discriminazione.

3.3. Capire la discriminazione: le indagini Eurobarometro

La cartina di tornasole in termini di punti di vista soggettivi ed esperienze individuali di discriminazione sul campo risiede negli atteggiamenti e nelle opinioni dei cittadini europei. Nel 2007-2008 sono state pubblicate due indagini Eurobarometro sugli atteggiamenti nei confronti della discriminazione. La prima, pubblicata a

gennaio 2007, è stata programmata affinché coincidesse con il varo dell'Anno europeo delle pari opportunità per tutti (cfr. pag. 24), mentre la seconda indagine Eurobarometro Flash è stata condotta nel febbraio 2008 a sostegno dell'adozione della proposta di direttiva.

Nella prima indagine Eurobarometro, una gran parte dei cittadini europei ha dichiarato di ritenere la discriminazione un fatto comune. In particolare, oltre la metà dei cittadini intervistati riteneva che le discriminazioni basate su origine etnica, handicap e orientamento sessuale fossero diffuse. Addirittura, il 79 % degli intervistati riteneva che l'essere disabili costituisse uno svantaggio all'interno della società, il 79 % pensava che ciò fosse vero anche per l'appartenenza all'etnia Rom e il 69 % considerava che un'età superiore ai 50 anni costituisse un ostacolo.

I cittadini europei si sono mostrati divisi quando è stato chiesto loro se si faccia abbastanza per combattere le discriminazioni. In media, il 51 % degli intervistati riteneva che non venissero profusi sforzi sufficienti nel proprio paese nella lotta alla discriminazione, mentre il 45 % pensava il contrario.

In media, la consapevolezza dell'esistenza di leggi in materia di antidiscriminazione era abbastanza bassa nell'Unione europea. La discriminazione basata sugli handicap era l'unica forma che il pubblico europeo sapeva essere vietata per legge al momento dell'assunzione di personale (51 %). I cittadini erano meno consapevoli della legislazione che vieta le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale (30 %) e sull'età (31 %). In media, solo un terzo dei cittadini dell'Unione europea ha dichiarato di conoscere i propri diritti qualora dovesse diventare vittima di discriminazione o molestie (32 %).

La relazione Eurobarometro di follow-up pubblicata nel luglio 2008 ha registrato risultati simili. La discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica era ancora percepita come la forma più diffusa. Tuttavia, in generale, veniva percepita una tendenza al ribasso della discriminazione, considerata meno diffusa rispetto a cin-



que anni prima. Si riteneva in particolare meno probabile che un handicap potesse ostacolare le possibilità di assunzione rispetto a quanto suggerito dalla precedenti indagini. Tuttavia, persisteva la mancanza di conoscenza dei propri diritti. La maggior parte degli europei era a favore dell'adozione di azioni: una percentuale tra il 65 % e l'83 % (a seconda dei motivi della discriminazione) era a favore di misure contro la discriminazione sul posto di lavoro.

3.4. Il valore imprenditoriale della diversità

Le aziende di grandi e piccole dimensioni affrontano sfide comuni nella loro attività: la globalizzazione, i mutamenti demografici e un ambiente sempre più competitivo. Dalla fine del 2008, la recessione economica globale e la stretta creditizia hanno ulteriormente contribuito alle difficoltà che i datori di lavoro si trovano a dover gestire.

Considerate le sfide, i dirigenti d'azienda non possono permettersi il lusso di limitare con la discriminazione il serbatoio di talenti disponibili. Oltre alla non discriminazione, i vantaggi delle politiche positive in materia di diversità sono sempre più riconosciuti sia dai datori di lavoro sia dai dipendenti.

Continuing the Diversity Journey — Business practices, perspectives and benefits (Proseguire con il viaggio della diversità — Pratiche aziendali, prospettive e vantaggi)

Oltre 1 500 aziende sono state intervistate per questo studio, che riprende il lavoro svolto nella relazione del 2005 «Business case for diversity» (Il valore imprenditoriale della diversità). Lo studio ha analizzato più in profondità le motivazioni e i possibili ostacoli alle politiche della diversità e all'assunzione di una forza lavoro più eterogenea. I risultati evidenziano un potente collegamento tra una forza lavoro eterogenea e la capacità di creazione e innovazione di un'azienda. Le interviste condotte con le PMI hanno offerto informazioni preziose, poiché le piccole e medie imprese rappresentano il 75 % di tutti i lavoratori dipendenti in Europa. Il tempo e le risorse costituiscono problemi per le PMI, ma la diversità e i suoi vantaggi hanno la stessa pertinenza per loro che per le aziende e le società più grandi. È perciò fondamentale promuovere gli strumenti e il sostegno già disponibili. Lo studio analizza inoltre come la formazione alla diversità può rivestire un ruolo importante nelle scuole di formazione aziendale (business schools), che forgianno i dirigenti commerciali del futuro, e studia le iniziative volontarie di successo intraprese dalle aziende, come le carte della diversità.

3.4.1. Gli studi della Commissione europea mettono in luce i vantaggi

Uno studio sostenuto dalla Commissione europea e pubblicato nel dicembre 2008 ha dato seguito a un primo progetto di ricerca svolto nel 2005. Tale studio ha rilevato che il vantaggio più comunemente indicato dai datori di lavoro che adottano politiche per la diversità è l'accresciuta possibilità di assumere e mantenere i dipendenti di maggior talento. Anche gli effetti sulla produttività sono stati valutati in modo positivo.

Un ulteriore incentivo è stato individuato nell'innovazione, la linfa di qualsiasi azienda voglia essere un passo avanti rispetto alla concorrenza. Forze lavoro eterogenee daranno più probabilmente vita a idee e strategie diversificate, che consentiranno di pervenire a innovazioni tecniche o prodotti e servizi di successo. In poche parole, una forza lavoro eterogenea rispecchia e serve al meglio la società e la base di clienti con cui opera l'azienda.

3.4.2. Piccole imprese

Le piccole e medie imprese (PMI), ovvero quelle che contano meno di 250 dipendenti, impiegano il 75 % di tutti i lavoratori in Europa. Sebbene non dispongano del tempo e delle risorse delle aziende e delle società più grandi, anche le PMI hanno molto da guadagnare dall'attuazione di politiche forti in materia di pari opportunità.

Stando ai dirigenti che hanno fatto questo passo, l'adozione di politiche per l'uguaglianza aumenta le possibilità di attrarre e trattenere dipendenti di qualità e può favorire l'accesso a nuovi mercati e a nuovi segmenti di clientela. Nel caso delle PMI, è particolarmente importante che i dirigenti e i titolari facciano un uso migliore della consulenza e delle informazioni disponibili.



3.4.3. Carte della diversità

Le politiche formali della diversità stanno diventando sempre più comuni in numerose aziende europee, in particolare nelle imprese e nelle società più grandi. Le carte della diversità, tuttavia, rappresentano un fenomeno ancora relativamente nuovo e localizzato. Nel 2008 esistevano in Germania, Francia e nella regione di Bruxelles (Belgio).

Sebbene vi siano differenze tra queste carte (ad esempio, Bruxelles dispone di carte separate per i datori di lavoro del settore pubblico e privato), esse condividono gli stessi principi e forniscono un riconoscimento formale dell'impegno di un'azienda in materia di pari opportunità.

Non tutte le aziende interpellate sul tema delle carte della diversità vedono la necessità di sottoscriverle. Tuttavia, molte delle aziende che lo fanno ritengono che ciò invii un messaggio positivo ai dipendenti, e che ripaghi inoltre in termini di reputazione dell'azienda, oltre a fungere da catalizzatore per l'adozione di ulteriori misure atte a rendere la gestione della diversità parte integrante della gestione generale e della strategia aziendale.



Conclusioni e allegati

Conclusioni

Il biennio 2007-2008 è stato chiaramente un periodo fondamentale per il consolidamento dell'impegno nella lotta alla discriminazione e in favore della diversità. L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti, il nuovo programma Progress, una più stretta collaborazione tra i diversi attori coinvolti e gli sforzi intensificati per sensibilizzare l'opinione pubblica sono stati tutti elementi cruciali.

Tuttavia, tutte le persone coinvolte nella lotta contro la discriminazione non si fanno illusioni in merito al lavoro ancora da svolgere. Sebbene sia in corso di realizzazione un ampliamento della legislazione europea in materia, sono ancora presenti divergenze nella tutela attualmente garantita dalle leggi in materia di pari opportunità a livello nazionale. Molte persone non sono ancora consapevoli dei propri diritti, un requisito essenziale per la loro difesa.

Un quadro politico rafforzato e un quadro giuridico potenzialmente esteso sono fondamentalmente strumenti per un fine, anziché risultati. Il vero metro di giudizio dei lavori preparatori eseguiti negli anni 2007-2008 sarà la rapidità con cui esse consentiranno di ottenere una maggiore uguaglianza nella pratica, oltre che la misura in cui la parità sarà ottenuta.

È necessario creare una società più equa in un contesto economico e sociale sempre più difficile. Le ripercussioni negative della crisi finanziaria verranno percepite ancora per un po' di tempo. In questo contesto è fondamentale che le questioni talora identificate come «problemi delle minoranze» siano riconosciute come intrinsecamente riguardanti ogni persona dell'UE. L'Europa deve accogliere le competenze e la diversità di tutti i suoi cittadini per poter individuare una via d'uscita dalle attuali difficoltà economiche e sociali.



Il Truck Tour 2008

Allegati

Allegato I — Pubblicazioni essenziali 2007-2008

Nel 2007-2008, la Commissione europea ha pubblicato tutta una serie di documenti politici, studi e opuscoli in materia di antidiscriminazione. Di seguito, in ordine cronologico, viene presentata una selezione di studi e altre pubblicazioni essenziali ⁽⁹⁾.

European handbook on equality data

Febbraio 2007

I dati e la loro raccolta sono tematiche sensibili. Questa guida mira a stimolare un dibattito pubblico informato e a migliorare la raccolta di dati sulle pari opportunità, al fine di contribuire a comprendere le discriminazioni e a monitorare i progressi compiuti.

Mettere in pratica la parità: Il ruolo dell'azione positiva

Marzo 2007

Disponibile in 20 lingue, questo opuscolo tematico presenta un'introduzione alla terminologia e agli aspetti giuridici della parità e numerosi pareri sull'azione positiva in contesti lavorativi e non.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

Settembre 2007

Questa relazione identifica gli effetti della discriminazione basata su molteplici motivi, fornisce un'analisi dei metodi impiegati da attori diversi per affrontarla, illustra esempi di buone prassi ed elabora raccomandazioni.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Marzo 2008

In questa pubblicazione viene definito un quadro di misurazione delle pari opportunità in Europa e vengono offerte una valutazione dei progressi compiuti e una serie di raccomandazioni a livello europeo e nazionale.

Communicating equality and non-discrimination in the European Union

Maggio 2008

Correlata alla conferenza di Belfast del 5-6 giugno 2008, questa pubblicazione mette in evidenza l'azione comunitaria in materia di sensibilizzazione e descrive 35 progetti nazionali finanziati tramite il programma Progress della Commissione.

Comunicazione della Commissione: Non discriminazione e pari opportunità: un impegno rinnovato

Luglio 2008

In questa comunicazione viene individuata una serie di aree specifiche per l'azione futura e si definisce l'estensione della tutela contro le discriminazioni.

Commission staff working document: Community instruments and policies for Roma inclusion

Luglio 2008

Redatto in vista del primo vertice europeo sui Rom, svoltosi a settembre 2008, questo rapporto delinea gli strumenti utili a migliorare l'inclusione dei Rom nella società.

Continuing the Diversity Journey — Business practices, perspectives and benefits

Ottobre 2008

Seguito di «Business case of diversity» (2005), questo studio esamina i vantaggi delle politiche per la diversità e di una forza lavoro più eterogenea e gli ostacoli al loro raggiungimento.

Pubblicazioni della rete di esperti legali nel campo della non discriminazione

Religion and Belief Discrimination in Employment — The EU law

Gennaio 2007

Il rapporto contiene una panoramica dei provvedimenti legali antidiscriminazione in materia di religione e convinzioni personali e una disamina delle strategie di attuazione seguite dagli Stati membri.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Gennaio 2007

Questo studio tematico esamina la struttura, il grado di indipendenza e l'efficacia degli organismi per le pari opportunità.

Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law

Gennaio 2007

In questa relazione, esperti legali identificano in che modo i dati statistici e di altra natura sono in grado di sostenere l'attuazione della legislazione in materia di parità di trattamento ed esaminano le norme comunitarie relative alla raccolta di tali dati.

⁽⁹⁾ Per l'elenco completo si rimanda all'indirizzo <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=it&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

Giugno 2007

Questo studio è incentrato sulle misure di azione positiva, come stabilito nelle direttive sulla parità di trattamento del 2000.

Segregation of Roma Children in Education

Luglio 2008

Il rapporto si occupa di come la direttiva sull'uguaglianza razziale possa essere attuata per combattere l'emarginazione strutturale dei bambini Rom nel settore dell'istruzione.

Pubblicazioni di esperti sull'inclusione delle persone con disabilità

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

Aprile 2007

Questo studio quantitativo prende in analisi chi soffre di disabilità o problemi di salute di lunga durata ed è incentrato sulla misura in cui queste persone riescono a par-

tecipare al mondo del lavoro e ad accedere all'istruzione nonché sui loro livelli salariali o di reddito.

Deinstitutionalisation and community living — Outcomes and costs

Novembre 2007

Questo progetto mirava a raccogliere informazioni sulle persone disabili residenti in istituti di accoglienza in 28 paesi europei e a identificare strategie volte a sostituire tali istituti con servizi su base locale.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Luglio 2008

Questa analisi comparativa dimostra che le persone con gravi handicap e/o bisogni complessi e le loro famiglie sono ad alto rischio di discriminazione in tutti gli aspetti della loro vita.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

Novembre 2008

Gli obiettivi principali di questo studio erano l'analisi delle pratiche volte a fornire soluzioni ragionevoli sul luogo di lavoro alle persone con disabilità.

Allegato II — Le competenze degli organismi nazionali per le pari opportunità ⁽¹⁰⁾

Austria	Gleichbehandlungsanwaltschaft	Esistono mediatori differenti per l'appartenenza etnica, la religione/le convinzioni personali, l'età e l'orientamento sessuale sul luogo di lavoro e per la discriminazione basata sull'appartenenza etnica al di fuori del campo lavorativo.
Belgio	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme/Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racisme bestrijding	Il centro può promuovere procedimenti legali. Negli ultimi anni, il suo mandato è stato esteso fino a coprire la migrazione, la tratta degli esseri umani, la povertà e la discriminazione per motivi non basati sulla razza.
Bulgaria	Комисия за защита от дискриминация	La commissione può comminare sanzioni e promuovere procedimenti legali riguardo a casi rilevati tramite le proprie attività di controllo e indagine. Fra i motivi di discriminazione di cui si occupa, troviamo l'affiliazione politica, la famiglia e la proprietà.
Cipro	Γραφείο Επιτρόπου για τη Διοίκηση	Occupandosi di tutti i motivi di discriminazione illustrati nelle direttive per la parità di trattamento, il commissario può effettuare indagini, stilare relazioni, fornire consulenza e formulare raccomandazioni, ma non può richiedere a un tribunale di pronunciarsi su eventuali denunce o intervenire nei procedimenti giudiziari.
Danimarca	Institut for Menneskerettigheder (IMR)	Il comitato dell'IMR per le denunce dispone unicamente dell'autorità sugli atti discriminatori basati su origine razziale ed etnica, ma l'istituto si occupa anche di altri motivi nei suoi studi, sondaggi e pareri.
Estonia	Õiguskantselei	L'autorità dell'ufficio è limitata allo svolgimento di indagini e all'elaborazione di raccomandazioni. È inoltre presente un organismo separato per la parità di genere.
Finlandia	Vähemmistövaltuutettu; kansallinen syrjintätuomioistuim	La giurisdizione del mediatore copre le discriminazioni basate sull'origine etnica, ma non quelle basate sulla lingua, sull'orientamento sessuale, sull'ideologia e sulla disabilità, gestite da altri enti.
Francia	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)	La sfera d'azione dell'HALDE copre tutti i motivi di discriminazione inseriti nelle leggi francesi (oltre al genere e ai cinque motivi illustrati nelle direttive sulla parità di trattamento), tra cui: idee politiche, stato civile, affiliazione a sindacati, affiliazione reale o presunta a gruppi, aspetto fisico, condizioni di salute e gravidanza.

⁽¹⁰⁾ Situazione ad aprile 2009: al momento della compilazione della tabella, Polonia e Repubblica ceca non si erano ancora dotate di un vero e proprio organismo nazionale per le pari opportunità. Per i dati di contatto degli organismi si rimanda all'indirizzo <http://www.equineteurope.org>

Germania	Antidiskriminierungsstelle des Bundes	L'autorità federale si occupa di tutti i motivi trattati nella normativa comunitaria. Non può intervenire nei procedimenti giudiziari, ma può fornire consulenza e contribuire al raggiungimento di transazioni stragiudiziali.
Grecia	Ο έλληνας Διαμεσολαβητής Επιτροπή ίσης μεταχείρισης Επιθεώρηση εργασίας	Il mediatore ha il compito di tutelare i diritti dei cittadini, combattere la cattiva amministrazione e garantire il rispetto della legge. Gli è inoltre affidata una responsabilità speciale per i diritti dei minori.
Irlanda	Irish Equality Authority; Equality Tribunal	Oltre a occuparsi delle denunce, l'autorità agisce a favore della promozione delle pari opportunità. L'appartenenza alla comunità dei Camminanti è tra i motivi specifici di discriminazione coperti.
Italia	Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR)	L'UNAR si occupa dei casi di discriminazione basata sull'origine etnica o razziale e sulla religione. Non può promuovere procedimenti legali a nome delle vittime di tali atti, ma può assisterle nel corso dei procedimenti giudiziari e amministrativi.
Lettonia	Valsts cilvēktiesību birojs	L'ufficio si adopera per risolvere le controversie e agevolare le trattative in merito a un'ampia gamma di tematiche relative ai diritti umani. Può inoltre promuovere procedimenti presso i tribunali civili e amministrativi.
Lituania	Lygių galimybių ombudsmenas	Il mediatore si occupa degli atti discriminatori basati sulla lingua e sullo stato sociale, nonché dei motivi coperti dalla normativa comunitaria.
Lussemburgo	Centre pour l'égalité de traitement	Il centro funge da organismo per le pari opportunità adempiendo i compiti della pubblicazione di relazioni e raccomandazioni e del sostegno alle vittime. Si occupa di atti discriminatori basati su età, sesso, orientamento sessuale, religione/convinzioni personali e razza/origine etnica.
Malta	Kummissjoni Nazzjonali għall-Promozzjoni tal-Ugwaljanza; Kummissjoni Nazzjonali għal Persuni b'Diżabilità; Ombudsman	La commissione per la promozione delle pari opportunità si occupa delle discriminazioni basate su sesso e origine razziale/etnica in tutti i settori. È inoltre presente una commissione per le persone con disabilità.
Paesi Bassi	Commissie gelijke behandeling (CGB)	Il mandato del CGB consiste nel fornire tutela contro le discriminazioni al fine di promuovere la parità nella partecipazione alla vita sociale. Oltre ai sei motivi coperti dalla normativa comunitaria, si occupa anche di discriminazioni basate su stato civile, idee politiche e aspetti lavorativi, quali l'occupazione a tempo pieno o parziale.

Portogallo	Comissão Portuguesa para a Imigração e o Diálogo Intercultural (CICDR); Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)	Il CICDR ha il compito di affrontare i trattamenti iniqui fondati su origine razziale, colore della pelle, nazionalità e origine etnica. Oltre che degli atti discriminatori basati su sesso e orientamento sessuale, di recente il CIG ha iniziato a occuparsi anche degli altri motivi illustrati all'articolo 13 del trattato CE.
Romania	Consiliul național pentru combaterea discriminării (CNCD)	Il CNCD si occupa di tutti i motivi compresi nell'articolo 13 e di molte persone a rischio di trattamenti iniqui, come rifugiati, minori abbandonati e persone con precedenti penali.
Slovacchia	Slovenské národné stredisko pre ľudské práva	Il centro, che ha un'identità legale indipendente, copre tutti i motivi di discriminazione contenuti nelle direttive sulla parità di trattamento. Ricopre inoltre un ruolo più ampio nell'ambito dei diritti umani e dei diritti dei minori.
Slovenia	Urad za enake možnosti; zagovornik načela enakosti	Esamina i casi di discriminazione ed elabora pareri e raccomandazioni, ma non ha l'autorità per portare tali casi davanti al giudice o intervenire nei procedimenti giudiziari.
Spagna	Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico; Consejo Nacional de la Discapacidad	Il consiglio ha il mandato di promuovere il principio della parità di trattamento e della non discriminazione indipendentemente dall'origine etnica o razziale sul luogo di lavoro e in tutti gli altri ambiti della vita.
Svezia	Diskrimineringsombudsmannen	Il mediatore, in precedenza scisso in tre uffici differenti, si occupa della conformità alla legislazione svedese per quanto concerne sesso, identità o espressione transessuale, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, orientamento sessuale ed età.
Regno Unito	Equality and Human Rights Commission (EHRC); Equality Commission for Northern Ireland	L'EHRC ha il compito di promuovere il rispetto per le pari opportunità. Si occupa di tutti i motivi coperti dalla normativa comunitaria in materia e ha l'autorità di prendere provvedimenti e formulare decisioni vincolanti.
Ungheria	Egyenlő Bánásmód Hatóság; nemzeti és etnikai kisebbségi jogok országgyűlési biztosa	L'autorità si occupa di vari motivi di discriminazione non coperti dalla normativa comunitaria, quali la lingua, l'affiliazione politica, le condizioni di salute o la situazione finanziaria. Il commissario è invece addetto alla discriminazione basata sulla nazionalità e sull'origine etnica.

Commissione europea

**L'azione dell'UE contro la discriminazione
Relazione di attività 2007-2008**

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea

2009 — 37 pagg. — 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-12450-1

doi:10.2767/14210

La relazione «L'azione dell'UE contro la discriminazione» illustra le attività svolte dalla Commissione europea nel biennio 2007-2008 per combattere la discriminazione basata su origine etnica o razziale, religione o convinzioni personali, età od orientamento sessuale per quanto attiene all'occupazione e alle condizioni di lavoro.

Vi vengono descritti gli aspetti politici e collaborativi, la legislazione in vigore e la sua applicazione a livello nazionale, inclusi alcuni esempi di giurisprudenza e varie attività svolte per comunicare l'uguaglianza.

Questa pubblicazione è disponibile in formato cartaceo in inglese, francese e tedesco e in formato elettronico in tutte le altre lingue ufficiali dell'Unione europea.

Come procurarsi le pubblicazioni dell'Unione europea

Pubblicazioni gratuite:

- sul sito Internet EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- presso le rappresentanze o delegazioni della Commissione europea. È possibile ottenere le loro coordinate consultando il sito <http://ec.europa.eu> o inviando un fax al numero +352 2929-42758.

Pubblicazioni destinate alla vendita:

- sul sito Internet EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- in libreria, indicando il titolo, l'editore e/o il numero ISBN;
- contattando direttamente uno dei nostri agenti di vendita. È possibile ottenere le loro coordinate consultando il sito <http://ec.europa.eu> o inviando un fax al numero +352 2929-42758.

Siete interessati alle pubblicazioni della direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità?

Potete scaricarle o abbonarvi gratuitamente sul sito:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Potete inoltre abbonarvi gratuitamente alla Social Europe e-newsletter della Commissione europea sul sito:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Link utili:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

<http://www.stop-discrimination.info>



■ Ufficio delle pubblicazioni

