

MODULO 9: AFFRONTARE LA DISCRIMINAZIONE E SEGNALARLA

Obiettivi:

Preparare i partecipanti ad essere in grado di identificare se sono stati discriminati.

Preparare i partecipanti a reagire alla discriminazione, presentando gli strumenti/meccanismi disponibili pertinenti, compresa la segnalazione.

Illustrare le modalità per reagire e segnalare la discriminazione sul posto di lavoro, presentando gli strumenti/ meccanismi disponibili.

Aumentare la consapevolezza sulle barriere che le vittime affrontano nel denunciare la discriminazione in generale, e sul posto di lavoro in particolare.

Presentare come superare le barriere.

Materiali:

Proiettore Diapositive PP 9.1, PP 9.1

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli Schede/ carta

Nastro Adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori informano che sebbene la discriminazione accada spesso, tuttavia è raramente riportata come tale. Uno dei motivi è che molto spesso le persone non sanno identificare la discriminazione. Un altro motivo è la paura e la mancanza di conoscenza dei meccanismi/strumenti disponibili. I formatori discutono, inoltre, degli ostacoli che le vittime devono affrontare nel riferire la discriminazione in generale, e sul luogo di lavoro in particolare.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti di discutere su come superare tali ostacoli.
- 3) I formatori discutono i concetti di discriminazione (vedi note dei formatori) per renderli famigliari ai partecipanti e preparare i partecipanti ad identificare gli episodi di discriminazione.
- 4) I formatori chiedono ai partecipanti se sono a conoscenza dei meccanismi/strumenti disponibili per segnalare la discriminazione sul posto di lavoro. Discussione.
- 5) I formatori chiedono ai partecipanti di discutere altri modi di reagire alla discriminazione sul posto di lavoro, oltre la segnalazione.
- 6) I formatori discutono le difficoltà da affrontare quando qualcuno viene denunciato per discriminazione e quanto sia importante assumersi la responsabilità e correggere il proprio comportamento e la propria condotta.
- 7) I formatori discutono i ruoli delle varie parti (vittima, perpetratore, colleghi, manager, risorse umane) quando viene presentata una denuncia di discriminazione.
- 8) I formatori discutono sull'importanza dell'intervento e su come realizzarlo nella pratica.
- 9) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione e le

esigenze del gruppo. Per la corrente versione di formazione di 7 ore, si consiglia di utilizzare solo 1 attività.

Note Dei Formatori

Come discusso in precedenza, la discriminazione è un'esperienza che impatta fortemente nella vita di persone appartenenti a gruppi vulnerabili, come migranti, donne, persone LGBTIQ, persone disabili, ecc. Per essere in grado di reagire alla discriminazione, bisogna prima di tutto essere preparati su come identificarla quando si verifica.

Forme di discriminazione

Discriminazione di genere/sessismo: Discriminazione esercitata a causa di percezioni e atteggiamenti sessisti e misogini e che si rivolge alle persone sulla base della loro genere (percepito) o espressione di genere (percepita).

Discriminazione razzista/razzismo: violenza esercitata a causa di percezioni e atteggiamenti razzisti e che si rivolge alle persone sulla base del loro background migratorio (percepito), etnia, colore della pelle, lingua, ecc.

Discriminazione dello status familiare: la discriminazione esercitata in base al proprio stato (percepito) di famiglia. A seconda del contesto e delle circostanze, può riguardare chiunque - genitori single e soprattutto madri single; persone single e soprattutto donne single oltre i 30 anni; famiglie con bambini piccoli; persone divorziate e in particolare donne divorziate, ecc. Sul posto di lavoro, le discriminazioni relative allo stato di famiglia di una persona possono implicare il processo di assunzione e/o le opportunità di carriera e/o il salario. Tale discriminazione di solito colpisce le donne che sposate o che potrebbero sposarsi e/o le donne che hanno o potrebbero avere figli. Ciò è dovuto sia agli stereotipi relativi alle donne sia al reale aumento delle responsabilità per la prole e degli obblighi di maternità assegnati alle donne.

Discriminazione religiosa: la discriminazione religiosa include forme di trattamento discriminatorio basate sulle convinzioni religiose espresse da alcuni individui o sulla loro partecipazione ad un gruppo religioso, nonché discriminazione contro persone che non appartengono o sono percepite come non appartenenti ad un particolare gruppo religioso o identificate come atee o percepite come tali. La discriminazione religiosa può anche essere indirizzata a gruppi di individui (che sono percepiti come) appartenenti ad una minoranza religiosa all'interno di un particolare contesto nazionale. In alcuni casi, ci potrebbero essere motivi legittimi per limitare le libertà religiose e i diritti delle persone sul posto di lavoro. Ad esempio, una religione può dichiarare un giorno di riposo diverso da quello prescritto dalla legge o imporre un tipo speciale di abbigliamento che potrebbe essere incompatibile con gli standard specifici di sicurezza. Tuttavia, deve essere chiaro che nessuno dovrebbe essere costretto a indossare o non indossare un tipo specifico di abbigliamento per ragioni diverse dagli standard

di sicurezza.

Discriminazione politica: la discriminazione politica fa riferimento alla discriminazione nei confronti di una persona in base alla sua appartenenza/affiliazione (percepita) a un partito politico/idee politiche/punti di vista socio-economici o in base alle sue attività (percepite) all'interno delle organizzazioni non governative. Le persone possono anche essere discriminate sulla base della loro (percepita) appartenenza/affiliazione ad un sindacato o ad un'attività sindacale.

Discriminazione di classe/classismo: la discriminazione di classe è esercitata sulla base dell'origine sociale e/o della classe sociale e/o della situazione socio-professionale (percepita) della vittima e può limitare l'accesso di alcune persone a determinate categorie di lavoro e/o influenzare le loro prospettive di promozione, tra le altre cose.

Discriminazione per l'età/discriminazione nei confronti degli anziani: la discriminazione in base all'età può riguardare sia i lavoratori più giovani che i lavoratori più anziani. I lavoratori più giovani possono essere discriminati in termini di salari (solitamente salari più bassi), tipo di lavoro che svolgono o opportunità di carriera. Dall'altra parte, i lavoratori più anziani possono essere discriminati a causa di pregiudizi in relazione alle loro capacità, a causa del deprezzamento (intenzionale o meno) della loro esperienza, o del reclutamento di lavoratori più giovani con salari più bassi.

Capacità fisiche: è una discriminazione contro le persone disabili. In questo caso, la discriminazione può riguardare le specifiche di assunzione, il tipo di lavoro assegnato a un lavoratore disabile, l'accessibilità o le strutture oggettivamente richieste per svolgere il proprio lavoro.

Omofobia: la discriminazione omofobica è una discriminazione basata sull'orientamento sessuale (percepito) ed è esercitata nei confronti di lesbiche, gay, bisessuali, polisessuali, pansessuali, e altre persone non eterosessuali o persone che sono percepite come aventi una di queste identità. Molto spesso le lesbiche, i gay, i bisessuali, i polisessuali, i pansessuali e altre persone con un'identità di genere diversa subiscono comportamenti molesti da parte sia dei colleghi che dei superiori.

Transfobia: la discriminazione transfobica è una discriminazione sulla base della propria identità (percepita) trans. Si esprime contro persone (percepite) come trans (persone la cui identità di genere è diversa da quella a loro attribuita alla nascita), comprese le donne trans (donne che erano state registrate come maschi alla nascita) e gli uomini trans (uomini che erano stati registrati come femmine alla nascita) e persone con identità di genere non binaria (la loro identità di genere non rientra strettamente in una delle identità binarie - uomo / donna). Molto spesso, le persone trans soffrono di comportamenti molesti sia da parte di colleghi che dei superiori.

Discriminazione intersessuale: discriminazione sulla base dell'identità intersessuale (percepita). Si esprime contro le persone (percepite) intersessuali (persone nate con alcune caratteristiche biologiche che sono considerate "femminili" e altre che sono considerate "maschili", come cromosomi e genitali).

Atti di discriminazione

Discriminazione nell'impiego/Discriminazione sul lavoro: discriminazione esercitata sul posto di lavoro dal datore di lavoro e/o dai colleghi e/o dai supervisori. Può riguardare il processo di assunzione e/o opportunità di carriera/prospettive di promozione e/o stipendi.

Lo sfruttamento del lavoro è l'appropriazione forzata e/o indesiderata del lavoro non retribuito/sottopagato. È il lavoro che una persona non ha offerto volontariamente, ma è stato costretto, in qualsiasi condizione, a fornire.

Crimine di odio: un "crimine di odio" è un crimine motivato dall'odio verso un determinato gruppo di persone. Un atto criminale è definito come crimine di odio quando:

- è un crimine secondo il codice penale della giurisdizione legale in cui è commesso e
- c'è una motivazione di pregiudizio nel commettere il crimine.

L'obiettivo di un crimine di odio può essere una persona, un gruppo di persone, una comunità o una proprietà associata o dichiarata essere associata a tale gruppo.

La motivazione del pregiudizio è quando l'autore del reato sceglie l'obiettivo del crimine in base al proprio odio/pregiudizio nei confronti di un gruppo di persone che condividono una caratteristica comune, che di solito è considerata marginale/vulnerabile all'interno della società. Tali caratteristiche possono essere l'origine etnica, il colore della pelle, la religione, la lingua, lo stato migratorio, l'identità di genere/genere, la sessualità, la disabilità, l'età, ecc.

Violenza sessuale: la violenza sessuale può includere molestie sessuali e/o stupro. Lo 'stupro' è un rapporto sessuale non consensuale. Le "molestie sessuali" sono comportamenti o comportamenti sessuali non consenzienti e/o non graditi, che possono essere verbali, non verbali e/o fisici, impliciti o espliciti. Le molestie sessuali possono comprendere avances sessuali, richieste sessuali, richieste di favori sessuali e/o sguardi/gesti/suoni sessuali, "apprezzamenti a connotazione sessuale non richiesti", ecc. La condotta/comportamento "sgradito" è qualsiasi condotta/comportamento che il destinatario considera non gradito, anche se non ha espresso la propria obiezione, o sembra averlo acconsentito. La violenza sessuale può verificarsi in qualsiasi spazio (privato o pubblico, o luogo di lavoro), verso qualsiasi persona, e può essere commessa da chiunque, incluso un partner, un coniuge, un collega, un datore di lavoro, un amico, un conoscente o uno sconosciuto. Le donne e le persone di identità di genere non binario lo sperimentano più frequentemente degli uomini, mentre quelli che esercitano la violenza sessuale sono molto spesso uomini. In Italia, le molestie sessuali sul luogo di lavoro sono

proibite e la legge prevede che, in caso di molestie sul luogo di lavoro, il diritto al reclamo debba essere esercitato entro 3 mesi - diventano 6 mesi in caso di violenza sessuale.

Discriminazione istituzionale: i termini "discriminazione istituzionale" e "violenza istituzionale" si riferiscono a qualsiasi atto negativo e/o oppressivo e/o misure e/o politiche e/o esclusioni imposti da istituzioni e servizi governativi, media, società private, organizzazioni, ecc. sulle persone, in base alla loro origine etnica, colore della pelle, lingua, religione, background migratorio, genere/espressione di genere, sessualità, disabilità, età, ecc.

Trattamento derogatorio/degradante: il trattamento "derogatorio/degradante" è il comportamento di una persona che insulta e/o umilia qualcun altro. Può essere verbale o non verbale e può includere insulti, grida, gesti, suoni, ecc.

Discorso che esprime odio: il "Discorso che esprime odio" è un discorso che attacca e/o insulta e/o fa assunzioni/generalizzazioni e/o promuove discriminazioni/atti criminali contro una persona o un gruppo di persone in base all'odio/pregiudizio dello speaker contro un gruppo di persone che condividono una caratteristica comune, che di solito è minoritaria all'interno della società. Tali caratteristiche possono essere l'origine etnica, il colore della pelle, la religione, la lingua, lo stato migratorio, il genere/l'identità di genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, l'età, ecc.

Minacce/danno emotivi: una "minaccia" è una dichiarazione/avvertimento che suggerisce l'intenzione non consensuale di causare dolore, danni, lesioni, abuso o altra azione ostile/spiacevole/violenta a qualcuno come punizione o per qualcosa fatto o non fatto. Il "danno emotivo" può comprendere minacce, urla, abusi emotivi, linguaggio violento, negligenza e qualsiasi altro comportamento che si traduca in una reazione emotiva negativa, che può includere ansia, paura, sofferenza, angoscia e rabbia.

La discriminazione viene spesso sperimentata in molteplici forme e le suddette forme di discriminazione possono intersecarsi l'una con l'altra; di fatto, di solito lo fanno. Molto spesso, i migranti subiscono molteplici discriminazioni: una donna migrante può trovarsi di fronte a razzismo e sessismo; una donna trans migrante può trovarsi di fronte a sessismo, transfobia e razzismo; un lavoratore migrante musulmano può trovarsi di fronte al razzismo e alla discriminazione religiosa; ecc.

Discriminazione sul posto di lavoro

La discriminazione sul lavoro è un tipo specifico di discriminazione, che include tutte le azioni, le pratiche e le percezioni che promuovono una disparità di trattamento di un individuo o di un gruppo di lavoratori, prendendoli di mira in base al loro particolare background e/o caratteristiche personali (razza, etnia o origine nazionale, identità di genere, orientamento sessuale, religione, credo politico, età, disabilità, ecc.). Una forma comune di molestie sul posto di lavoro, che colpisce soprattutto le donne, è la molestia sessuale.

La combinazione di più di un motivo di discriminazione porta a una discriminazione multipla, che riguarda la maggioranza dei lavoratori discriminati. Ad esempio, le lavoratrici migranti sono sottoposte a discriminazione multipla sulla base della loro razza, origine nazionale ed etnica, nonché del loro genere.

Esistono due tipi di discriminazione sul posto di lavoro: diretta e indiretta. **La discriminazione diretta** è quando un lavoratore o un gruppo di lavoratori è/sono trattato/i meno favorevolmente di altri, sulla base del loro background e/o caratteristiche. Ad esempio, sono pagati meno di altri lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, con le stesse qualifiche, anni di servizio, ecc. **La discriminazione indiretta** è quando una regola, una decisione, una procedura, una politica, un criterio o una pratica che appare a prima vista neutrale, perché applicata a tutti, porta alla discriminazione nella sua applicazione, in quanto influenza negativamente i lavoratori con un particolare background/con caratteristiche particolari.

Atti comuni di discriminazione sul posto di lavoro

Le molestie psicologiche (anche conosciute come mobbing o bullismo) sono una forma di violenza e sono definite come l'uso deliberato del potere contro una persona o un gruppo di individui con l'intenzione di danneggiare o portare a danneggiare lo sviluppo fisico, e/o mentale, e/o intellettuale, e/o morale e/o sociale di quella persona o gruppo. La caratteristica principale di questo comportamento è la sua durata, frequenza e ripetizione. In altre parole, questo è spesso il risultato di comportamenti e/o episodi abusivi e ricorrenti (gesti, parole, atteggiamenti o comportamenti) che influenzano, spesso mediante ripetizione o sistematizzazione, la dignità e/o l'integrità mentale e/o fisica di un individuo. Questi sono attacchi relativamente insidiosi che sono difficili da provare ed identificare. Il danno causato non riguarda principalmente la salute fisica dell'individuo, anche se le molestie psicologiche a volte implicano violenza fisica, e hanno spesso un impatto a lungo termine sull'individuo. In particolare, M.-F. Hirigoyen (2002) identifica quattro categorie di atteggiamenti che costituiscono molestie morali:

Ingiustizia delle condizioni di lavoro: contestazione sistematica di tutte le decisioni prese da una persona, critiche eccessive o ingiuste in relazione al suo lavoro, assegnazione sistematica di compiti al di fuori delle sue capacità, impossibili da eseguire o addirittura che non sono all'altezza delle sue capacità, rimozione delle responsabilità, ecc.

Isolamento e negazione della comunicazione: il datore di lavoro/i colleghi non si rivolgono più alla vittima e comunicano con lei solo per iscritto o attraverso altri. La presenza della vittima viene ignorata e la vittima spesso subisce segregazione/isolamento/emarginazione.

Negazione della dignità: può includere azioni sprezzanti verso la vittima, commenti degradanti, diffusione di pettegolezzi e l'assegnazione di incarichi offensivi. Si parla anche di trattamento dispregiativo/degradante, che è il comportamento di una persona che insulta e/o umilia

l'altro/a. Può essere verbale o non verbale e può includere insulti, grida, gesti, suoni, ecc.

Violenza verbale, fisica o sessuale: può includere minacce di violenza fisica, linguaggio offensivo, molestie e attacchi fisici.

Mentre la discriminazione è diffusa in tutti i settori economici, pochissimi lavoratori migranti riferiscono o intraprendono azioni legali o di altro tipo contro la discriminazione e le disparità di trattamento sul posto di lavoro. Allo stesso modo, né i sindacati, attraverso accordi collettivi o altre azioni, né le organizzazioni della società civile, che tendono ad adottare un approccio più vigoroso e critico, sono riusciti ad essere efficaci nella lotta contro la discriminazione e le disparità di trattamento sul lavoro. Lo sviluppo e la promozione, quindi, della diversità sul posto di lavoro sono sempre più considerati come un approccio efficace per combattere la discriminazione.

Ostacoli alla segnalazione/reazione alla discriminazione

Le vittime di discriminazione possono decidere di non segnalare l'azione di discriminazione nei loro confronti per timore e/o per mancanza di conoscenza degli strumenti/meccanismi disponibili e/o per mancanza di consapevolezza di cosa sia la discriminazione.

Molto spesso, le vittime di discriminazione non sanno identificare ciò che hanno vissuto come discriminazione perché non sono adeguatamente consapevoli e/o non hanno i mezzi/gli strumenti per comprendere che ciò che hanno subito costituisce discriminazione e/o non hanno i mezzi/gli strumenti (il concetto discriminazione, le forme di discriminazione e gli atti di discriminazione sono stati discussi in precedenza in questo modulo).

Molto spesso le vittime di discriminazione non segnalano gli episodi subiti a causa della mancanza di conoscenza sugli strumenti/meccanismi disponibili per segnalare la discriminazione. Tali strumenti e meccanismi saranno discussi più avanti in questo modulo.

Un motivo comune per cui la discriminazione razzista non viene denunciata è la paura dell'arresto, della detenzione e della deportazione. Le vittime di discriminazione razzista, e persino di reati di odio, sono spesso migranti privi di documenti che per questo non riferiranno mai ufficialmente la loro esperienza, specialmente alla polizia, poiché la pratica comune della polizia è arrestare i migranti privi di documenti e arrestarli ai fini dell'espulsione, anche quando sono vittime di crimini. Anche i migranti con lo status di residenza legale hanno paura di denunciare le discriminazioni nei loro confronti avvenute nel posto di lavoro, poiché temono che una denuncia di questo tipo li porterà a perdere il permesso di soggiorno: ciò perché i permessi di soggiorno dei lavoratori migranti in Italia dipendono dai datori di lavoro. Inoltre, le vittime di discriminazione sul posto di lavoro spesso non denunciano perché temono di poter essere licenziate o subire altre conseguenze dai loro colleghi/datori di lavoro/supervisor. Tale paura è ragionevole in quanto vi sono stati molti casi di tale tipologia.

Secondo l'esperienza delle organizzazioni della società civile, anche le persone LGBTIQ sono molto vulnerabili alla discriminazione. Tuttavia, la discriminazione omofobica/bifobica/transfobica è raramente riportata ufficialmente. Questo perché le persone LGBTIQ hanno spesso paura dello stigma associato alla rivelazione del loro orientamento sessuale e/o identità di genere. Sebbene recentemente la comunità LGBTIQ sia stata maggiormente accettata dalla società italiana, come risultato principale della visibilità ottenuta attraverso il lavoro di attivisti e gruppi LGBTIQ, la discriminazione omofobica/bifobica/transfobica rimane altamente non dichiarata.

Accade spesso che le vittime giustifichino i perpetratori (specialmente se sono membri della famiglia, partner, colleghi o amici) a causa di sentimenti discriminatori interiorizzati quali, ad esempio, razzismo/omofobia/bifobia/transfobia/misoginia/abilismo e/o colpevolizzazione della vittima e/o dipendenza della vittima dal perpetratore.

In alcuni casi, le vittime riportano che considerano gli episodi di discriminazione come parte della loro vita di tutti i giorni e pertanto non sono propense o hanno paura di lottare per i propri diritti, mentre altre vittime non credono che il riportare tali episodi possa garantire loro una rivendicazione e/o portare alcun cambiamento positivo a loro, individualmente, o alle loro comunità, in generale. Ciò deriva principalmente dal fallimento, da parte delle autorità, di una gestione adeguata ed efficace dei casi di discriminazione.

Come risultato di tutte le suddette ragioni, gli episodi di discriminazione sono altamente non riportate e le loro conseguenze e cause non vengono affrontate in modo efficace.

Come segnalare una discriminazione

Autorità statali

MINISTERO DEL LAVORO E POLITICA SOCIALE

Direzione generale del lavoro e delle relazioni industriali

Posta alle dipendenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la Direzione Generale del Lavoro e delle Relazioni Industriali è stata riorganizzata in seguito al nuovo regolamento approvato il 20 maggio 2017 ed è responsabile, tra gli altri, dei seguenti compiti relativi alla gestione della discriminazione:

- svolgere attività di risoluzione e conciliazione di disaccordi collettivi riguardanti questioni lavorative nel settore privato in uno spettro trans-regionale o nazionale;
- svolgere attività di finanziamento per promuovere le pari opportunità, rafforzando le politiche per la conciliazione tra lavoro e vita privata e sostenendo le iniziative della Consigliera Nazionale per le pari opportunità e tutti i consulenti che sono stati nominati con il lavoro svolto dal Comitato nazionale per l'uguaglianza;
- gestire il monitoraggio, la valutazione e l'elaborazione dei dati relativi a disaccordi collettivi e individuali nel settore pubblico e privato;

- sostenere la stesura di relazioni sugli accordi internazionali dell'Organizzazione Internazionale del lavoro e degli articoli della Carta Sociale Europea

Per maggiori informazioni:

www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Il-ministero/Organizzazione/Pagine/DG-Rapporti-di-lavoro-e-relazioni-industriali.aspx

La discriminazione sul lavoro è spesso tra le forme più difficili di discriminazione da scoprire, visto che in molti casi i dipendenti non conoscono i loro diritti o hanno paura di fare un reclamo ufficiale. A partire dagli anni '90 è prassi comune in Italia coinvolgere i rappresentanti locali dei sindacati come primo passo nella gestione di un episodio di discriminazione avvenuto sul lavoro.

Inoltre, i dipendenti di un'azienda/organizzazione (pubblica o privata) possono beneficiare della presenza di rappresentanti sindacali interni, denominati RSU (Rappresentanza sindacale unitaria), impiegati anch'essi presso la stessa azienda/organizzazione, e democraticamente eletti dai colleghi, siano essi iscritti o meno ad un sindacato specifico.

Pertanto, ogni lavoratore può presentare un reclamo e dialogare con rappresentanti sindacali locali e RSU in merito ad episodi discriminatori verificatisi durante l'orario di lavoro. A seconda dell'episodio, i rappresentanti aprono una tavola rotonda con il datore di lavoro per mediare e trovare una soluzione adatta alla varietà di controversie di lavoro esistenti, compresa la discriminazione.

In generale, il processo di integrazione dei migranti e il ruolo dei sindacati sono stati influenzati dalla crisi verificatasi nell'ultimo decennio in Italia. Il processo di gestione delle discriminazioni è ancora poco affrontato con un approccio strutturato da parte dei sindacati, mentre è stata rilevata l'assenza di una politica complessiva che lotta contro la discriminazione, portando ad una risposta frammentaria e al singolo impegno dimostrato dai rappresentanti coinvolti a livello locale.²¹

Dipartimento per le pari opportunità

Come indicato nel loro sito web, il Dipartimento per le Pari Opportunità, che lavora alle dipendenze della Presidenza del Consiglio dei Ministri, è responsabile della salvaguardia delle pari opportunità e della lotta contro ogni forma di discriminazione basata sul genere nel mercato del lavoro. I servizi di monitoraggio, promozione e supporto offerti sono fondamentali per affrontare le questioni relative alle pari opportunità, in particolare nel contesto italiano, che è spesso caratterizzato da bassi tassi di coinvolgimento delle donne e da forti divari salariali di genere. Un ruolo chiave nella promozione delle iniziative per le pari opportunità e nella sensibilizzazione all'interno degli ambienti di lavoro è svolto dal Comitato Nazionale per l'Uguaglianza, dalla Consigliera Nazionale per le Pari Opportunità e dalle reti di sostegno e sensibilizzazione delle quali è promotrice.

²¹ Puppa, Francesco. (2018). Sindacato, lavoratori immigrati e discriminazioni razziali nell'Italia della crisi. MONDI MIGRANTI. 117-147. 10.3280/MM2018-002007

Infatti, in Italia la Consigliera Nazionale per le Pari Opportunità ha contribuito attivamente al lancio della Carta italiana per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, essendo un documento concreto che mira a "contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul posto di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, religione, orientamento sessuale - con l'impegno [...] di migliorare la diversità all'interno delle organizzazioni, con particolare riguardo alle pari opportunità tra uomini e donne".²²

Per maggiori informazioni:

<http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/Pagine/orientamento.aspx>

Il decreto legislativo n. 215 afferma che la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità ha istituito un registro delle associazioni e degli organismi che svolgono attività concrete per combattere la discriminazione e promuovere la parità di trattamento, indicando i modi in cui le istituzioni e le associazioni possono iscriversi a questo registro. Il decreto spiega, inoltre, nel suo articolo n. 7, l'istituzione, sempre presso l'Ufficio del Primo Ministro - Dipartimento per le pari opportunità, dell'Ufficio contro la discriminazione razziale, **l'Ufficio nazionale contro la discriminazione razziale (UNAR)**, indicandone anche i compiti.

L'UNAR è l'ufficio designato dallo Stato italiano a garantire il diritto alla parità di trattamento di tutte le persone, indipendentemente dalla loro origine etnica o razziale, dalla loro età, dalle loro convinzioni religiose, dal loro orientamento sessuale, dalla loro identità di genere o dal fatto di essere persone con disabilità.

Istituito nel 2003, l'UNAR è responsabile del monitoraggio delle cause e dei fenomeni associati a qualsiasi tipo di discriminazione, studiando possibili soluzioni, promuovendo una cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità e fornendo assistenza concreta alle vittime.

Più specificamente, l'UNAR si occupa di:

- raccogliere rapporti e fornire assistenza concreta alle vittime di discriminazione attraverso il suo Contact Center che copre tutto il territorio italiano;
- indagare sull'esistenza di fenomeni discriminatori secondo le prerogative dell'autorità legale;
- sviluppare raccomandazioni e opinioni sulle discriminazioni raccolte da utilizzare durante i processi;
- svolgere studi, ricerche e attività di formazione riguardanti ragioni, forme e possibili soluzioni in materia di discriminazione;
- informare il Parlamento e il Governo attraverso due documenti annuali riguardanti gli sviluppi e gli ostacoli relativi al movimento di discriminazione antirazziale in Italia;
- promuovere la cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità

²² Commissione Europea, COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE - A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion. 19/07/2017

attraverso campagne di sensibilizzazione e comunicazione;

- elaborare proposte di strategia di intervento, applicabili a specifici contesti di discriminazione, al fine di raggiungere un'efficace integrazione sociale di tutte le categorie destinatarie.

Tra i suoi partner, UNAR conta sindacati, come CGIL, CISL e UIL, e organizzazioni di datori di lavoro, tra cui CNA, LegaCoop, Confindustria, Coldiretti, Confartigianato e Confcommercio, con i quali ha firmato il protocollo "Steering Committee with the Social Partners"(Comitato Direttivo con i Partner Sociali) per promuovere il valore della diversità culturale nel maggio 2010.

Più dettagliatamente:

- l'UNAR si impegna a promuovere iniziative di formazione e informazione nei settori produttivi, suggerendo strumenti e misure di protezione che impediscano ogni tipo di discriminazione;
- i sindacati si impegnano a promuovere iniziative che possano favorire un ambiente aziendale in cui siano prese in considerazione le esigenze legate alle specificità culturali dei lavoratori;
- le organizzazioni dei datori di lavoro supportano e sostengono la diffusione di azioni positive al fine di prevenire comportamenti discriminatori e migliorare le pratiche positive raggiunte.

Inoltre, l'UNAR agisce a livello locale con il sostegno dei Centri regionali anti-discriminazione: un sistema di "protezioni" volto ad individuare e prendere in carico le discriminazioni, nonché a diffondere la cultura del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità. Le reti regionali sono costituite da un numero variabile di centri territoriali, con diversa copertura geografica, istituiti in collaborazione con enti locali o associazioni di settore, sulla base del modello di governance adottato dalla Regione.

Per informazioni: <http://www.unar.it/?lang=en>

Il **Comitato Nazionale per l'Uguaglianza** è stato istituito con la legge 125/91 con la missione di favorire la parità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro. Agendo a livello nazionale, promuove l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione od ostacolo che impedisca l'uguaglianza tra uomini e donne per quanto riguarda, ad esempio, il divario retributivo, le condizioni di lavoro, i benefici pensionistici.

Il Comitato è composto da rappresentanti sindacali di dipendenti e datori di lavoro; da membri di associazioni del mondo cooperativo; da rappresentanti dei movimenti femministi; dalla Consigliera Nazionale per le pari opportunità; da esperti dei settori giuridico, economico e sociologico con esperienza in materia di lavoro e politiche di genere; dai rappresentanti di diversi ministeri, dal Ministero del lavoro e dal Dipartimento per le pari opportunità.²³

²³ <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Comitato-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>

La **Consigliera Nazionale per le Pari Opportunità** agisce per la promozione e il monitoraggio dell'attuazione dei principi di uguaglianza delle opportunità e di antidiscriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Più in dettaglio, la Consigliera si occupa della gestione dei casi discriminatori legati al genere verificatisi sul lavoro con rilevanza nazionale e della promozione delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, con il supporto di organismi nazionali specializzati in politiche attive del mercato del lavoro, formazione e risoluzione delle controversie.

Inoltre, la Consigliera è membro del Comitato nazionale per l'uguaglianza e coordina la Conferenza nazionale dei consiglieri maschi e femmine per l'uguaglianza, agendo a livello regionale per rafforzare il ruolo dei consiglieri, per aumentare l'efficacia delle loro iniziative e assicurare lo scambio di informazioni, esperienze e migliori pratiche.

Direzione generale per le politiche sull'immigrazione e l'integrazione

Articolato in tre uffici, la Direzione generale per le politiche sull'immigrazione e l'integrazione opera alle dipendenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Tra le sue principali responsabilità ci sono i compiti elencati di seguito:

- promuove e cura le iniziative relative alla politica attiva e ai servizi a sostegno del (re)ingresso di lavoratori stranieri nel mercato del lavoro;
- controlla il mercato del lavoro in termini di flussi di lavoratori stranieri;
- coordina le politiche per l'integrazione sociale e lavorativa dei migranti con particolare attenzione alla lotta contro ogni forma di discriminazione, xenofobia e razzismo;
- monitora i flussi di ingresso di lavoratori stranieri provenienti sia da paesi UE che non UE;
- promuove la cooperazione internazionale nel quadro delle attività di prevenzione e studio riguardanti le emergenze sociali ed occupazionali per quanto riguarda i flussi migratori dovuti a motivi di lavoro.

Per informazioni:

<http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Il-ministero/Organizzazione/Pagine/DG-immigrazione-e-delle-politiche-di-integrazione.aspx>

Corti di giustizia

Discutere a quali tribunali può rivolgersi una vittima di discriminazione, quando e come. Discutere l'accesso all'assistenza legale per le vittime di discriminazione.

Contesto nazionale:

Secondo l'articolo 3 della Costituzione italiana, tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinione politica, condizioni personali e sociali. Pertanto, qualsiasi forma di discriminazione è vietata durante qualsiasi fase del rapporto professionale: prima dell'assunzione, durante l'esistenza del contratto di lavoro e dopo la sua chiusura.

In Italia, episodi di discriminazione che riguardano i dipendenti e avvenuti durante il lavoro (ad esempio, relativi alla mancata retribuzione, ore straordinarie non pagate, licenziamento

ingiustificato, ecc.) possono essere ufficialmente segnalati a varie autorità, in base all'ordine descritto come segue:

1. Al responsabile della prevenzione della corruzione: il direttore amministrativo negli organismi privati e il segretariato in quelli pubblici;
2. All'Ispettorato del Lavoro, il cui ruolo è quello di monitorare, valutare e giudicare qualsiasi violazione relativa alle discriminazioni lavorative con l'obiettivo di favorire il raggiungimento di un accordo finale con il datore di lavoro. La possibilità di presentare un reclamo anonimo è riconosciuta; d'altra parte, il dipendente può presentare la denuncia ad un sindacato che andrà poi ad occuparsi della procedura.

Se il processo di conciliazione non ha esito positivo, il dipendente può decidere di procedere in tribunale. Il sistema giudiziario civile italiano è diviso in tre livelli: i tribunali, le corti d'appello e la Corte suprema di cassazione. I processi relativi a questioni di lavoro in Italia seguono lo sviluppo abituale con tre fasi di procedimento e sono disciplinati dal decreto legislativo 215/2003 che fa riferimento all'art. 44 del Testo Unico sull'Immigrazione. Questo decreto è stato modificato dal D. 150/2011, che ha cancellato le piccole differenze esistenti rendendo la regolamentazione antidiscriminazione più coesa e comprensiva di tutte le forme di discriminazione.²⁴

I tre stadi di procedimento sono:

1. Prima istanza di giudizio, che inizia con la presentazione di un reclamo ufficiale (richiesta di processo) al giudice che pianifica - entro i successivi 5 giorni - un'udienza; dopo l'udienza, il giudice può annunciare il verdetto.
2. La seconda istanza inizia se il convenuto fa ricorso contro la sentenza di primo grado dinanzi alla Corte d'Appello entro 30 giorni dalla notifica dell'istanza. Viene stabilita una seconda udienza e la Corte prende la sua decisione, confermando la sentenza di prima istanza o invertendola parzialmente o totalmente, oppure può annullarla ri-inviandola al primo giudice.
3. La terza istanza inizia se la decisione della Corte d'Appello viene contestata presentando una petizione alla Corte di Cassazione [Corte Suprema], che pronuncia la sentenza con la quale afferma che l'istanza non è ammissibile o la respinge, o addirittura annulla la sentenza senza rinviarla, o infine, può annullare la sentenza e inviarla al giudice di corte.

Nel complesso, il processo potrebbe durare dai due ai tre anni.

C'è anche la possibilità di delegare l'azione contro il datore di lavoro ad un sindacato o ad un'associazione che rappresenta i diritti del lavoratore; questi organismi sono autorizzati ad agire anche quando si trattano casi di *discriminazione collettiva* ed i singoli individui non sono identificabili.

Ultimo ma non meno importante, quando la discriminazione costituisce un reato secondo il

²⁴ Tratto dall'art. 8 del decreto 2000/43/CE e dall'art. 10 del decreto 2000/78/CE

quadro legale (ad es. molestie sessuali), si può ricorrere anche al Tribunale penale.

È importante ricordare che, con l'eccezione della procedura penale, nel resto delle procedure giudiziarie sopra-menzionate si applica l'inversione dell'"onere della prova": in altre parole, quando un caso discriminatorio è motivato in primo grado, è compito del datore di lavoro dimostrare che tale trattamento non si è verificato (e non spetta al dipendente dimostrare che è avvenuto).

Inoltre, con l'istanza n. 77/2018, la Corte Costituzionale lascia al giudice la possibilità di compensare le spese legali sostenute dall'apertura della vertenza sindacale tra le parti, in modo parziale o totale, in modo da non limitare la parte discriminata e impedirne la possibilità di vedere i propri diritti riconosciuti davanti alla legge.

Come detto in precedenza, la recente approvazione del decreto Sicurezza, appena convertito nella legge n. 132/2018, sono stati introdotti cambiamenti sostanziali in materia di immigrazione e sicurezza in Italia. Tra la varietà di temi toccati dal decreto, anche il processo di gestione delle discriminazioni può essere influenzato dall'entrata in vigore della nuova legge in relazione, ad esempio, alla richiesta di permessi di soggiorno per migranti o ai cambiamenti dell'attuale sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (aggiornato al 15 gennaio 2019).²⁵

Autorità indipendenti

L'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti di discriminazione - OSCAD è stato istituito per proteggere le vittime dei crimini di odio, per aiutare le persone appartenenti a minoranze a godere del diritto all'uguaglianza davanti alla legge e garantire la protezione contro ogni forma di discriminazione.

L'OSCAD è un organismo multi-agenzia formato dalla polizia nazionale italiana e dai carabinieri, ospitato all'interno del Dipartimento di Pubblica Sicurezza - Direzione Centrale della Polizia Criminale.

Tra i compiti dell'OSCAD:

- ricevere segnalazioni di atti discriminatori relativi al mondo della sicurezza, da istituzioni, associazioni professionali o commerciali e privati, al fine di monitorare il fenomeno delle discriminazioni fondate su razza o origine etnica, nazionalità, religione, sesso, età, lingua, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale e identità di genere;
- sulla base delle segnalazioni ricevute, avviare interventi mirati a livello locale da parte della polizia o dei carabinieri;
- seguire l'esito delle denunce di discriminazione presentate presso le agenzie di polizia;
- mantenere contatti con associazioni e istituzioni, sia pubbliche che private, dedite alla lotta alla discriminazione;

²⁵ <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/10/04/18G00140/sg>

- preparare moduli di formazione per qualificare gli operatori di polizia per svolgere attività antidiscriminatorie e partecipare a programmi di formazione con istituzioni pubbliche e private;
- proporre misure adeguate per prevenire e combattere le discriminazioni.

L'OSCAD collabora strettamente con l'UNAR, con il quale ha firmato un Memorandum d'intesa per la condivisione dei dati e l'organizzazione di programmi di formazione nel 2011.²⁶

Organizzazioni della società civile: organizzazioni di beneficenza, ONG, sindacati

Oltre alle autorità indipendenti, anche le ONG e i sindacati possono occuparsi di denunce di discriminazione sul posto di lavoro.

Organizzazione di beneficenza

Fondazione Sodalitas

In Italia, la raccomandazione di creare una Carta della diversità è stata implementata nel 2011 attraverso la bozza della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro" e la Fondazione Sodalitas è stata una delle varie associazioni a promuovere la Carta.

Fondata nel 1995, Sodalitas mira a fungere da ponte tra le imprese responsabili e la società civile, promuovendo una cultura di responsabilità aziendale, sviluppo sostenibile e coesione sociale, e favorendo partenariati tra aziende e ONG per affrontare i problemi della comunità.

Sodalitas fornisce i seguenti servizi ai suoi membri:

- Monitoraggio e ricerca di nuovi sviluppi della RSI (Responsabilità Sociale d'Impresa) in Italia e in Europa, pubblicazione di una newsletter mensile e aggiornamento di banche dati on-line sulle migliori pratiche.
- Gestione di un forum dove scambiare idee ed esperienze attraverso il "Centro per lo sviluppo della RSI" (Responsabilità Sociale d'Impresa)
- Sviluppo di gruppi di benchmarking (concessione di fondazioni societarie, governance della RSI e sistemi di gestione)
- Sviluppo di workshop interattivi su pratiche e strumenti principali
- Istituzione dei Premi Sodalitas Social Award (6 categorie: processi interni, partnership, marketing correlato alla causa, finanza socialmente responsabile, PMI, innovazione sostenibile nei prodotti/servizi)
- Organizzazione di conferenze di alto livello
- Promozione della collaborazione tra imprese e università (Socio EABIS)
- Assistenza personalizzata alle esigenze di ciascuna azienda nell'adozione e/o sviluppo della RSI nei seguenti aspetti: codici di condotta, sistemi di governance e gestione, responsabilità e rendicontazione, coinvolgimento degli stakeholder (titolare di quote di partecipazione), coinvolgimento della comunità dei dipendenti, partnership con

²⁶ <https://www.poliziadistato.it/articolo/25241>

organizzazioni della società civile, istruzione e formazione.

Per informazioni:

<http://www.sodalitas.it/>

ONG

ANOLF – Associazione Nazionale Oltre le Frontiere

L' "Associazione nazionale oltre le frontiere" è un'associazione volontaria che raccoglie migranti, istituita con lo scopo di migliorare le relazioni e la fratellanza tra le popolazioni in linea con lo spirito evocato dalla Costituzione Italiana. L'associazione è stata promossa dalla CISL anche se non presenta alcun partito politico. Fondata nel 1989, cerca di responsabilizzare i migranti nel processo di integrazione all'interno della società italiana e di salvaguardare i loro diritti. Conta 20 centri regionali, 101 sezioni provinciali e 10 sezioni territoriali. La missione di ANOLF è contribuire alla formazione di una società aperta, che sia in grado di abbracciare la diversità in un mondo multietnico e multiculturale e di promuovere la valorizzazione delle caratteristiche etniche, culturali e religiose.

Per informazioni: <http://www.anolf.it/>

Refugees Welcome Italia

È un'associazione fondata nel 2015, membro della rete Internazionale di Accoglienza dei Rifugiati Europei, finanziata a Berlino e ora attiva in 15 paesi.

La onlus Refugees Welcome Italia nasce dalla volontà e dall'impegno di un gruppo di persone specializzato in politiche di integrazione e inclusione. L'associazione agisce anche a livello regionale con il supporto di gruppi locali che promuovono il processo di integrazione dei rifugiati all'interno della società locale.

Per informazioni: <https://refugees-welcome.it/>

CIR Rifugiati

Il Consiglio Italiano per i Rifugiati (CIR) è un'organizzazione umanitaria indipendente costituita nel 1990 in Italia, su iniziativa delle Nazioni Unite, con l'obiettivo di difendere i diritti dei rifugiati e dei richiedenti asilo. Il CIR lavora per incoraggiare l'accesso alla protezione delle persone in fuga dalla guerra e dalle persecuzioni, e per contribuire a creare condizioni accettabili di accoglienza e integrazione nel pieno rispetto dei diritti umani. Il CIR è una onlus, dotata di personalità giuridica, e ha una struttura snella di professionisti legali, mediatori sociali, culturali, medici e psicologi. CIR opera a livello nazionale ed europeo, nonché in Nord Africa, in modo coordinato con altre organizzazioni della società civile. La missione del CIR è quella di promuovere l'accesso per i rifugiati e richiedenti asilo alla protezione, all'accoglienza, all'integrazione, al godimento dei diritti, al sostegno sociale e psicologico e il rimpatrio volontario.

Per maggiori informazioni: <http://www.cir-onlus.org/en/>

Caritas Italiana

La Caritas italiana è l'ente responsabile della promozione dello spirito di carità; è stato istituito nel 1971 dal Papa Paolo VI ed è gestito dalla CEI (Conferenza Episcopale Italiana). Agisce a livello locale con una visione globale per la crescita della società ecclesiastica e civile ed opera con il sostegno di servizi su misura, come centri di consulenza, osservatori sulla povertà, centri di accoglienza, ecc.

Per maggiori informazioni: <http://www.caritasitaliana.it/>

Croce Rossa Italiana

La Croce Rossa Italiana offre assistenza e supporto umanitario e servizi medici, psicosociali e di altro genere a migranti e rifugiati. Per maggiori informazioni: <https://www.cri.it/home>

Pari o Dispare

Pari o Dispare è un'organizzazione senza scopo di lucro che mira a promuovere l'uguaglianza di genere e combattere le discriminazioni multiple. Lavora principalmente in Italia, ma le attività e le proposte politiche sono strettamente collegate all'Unione Europea e alle condizioni internazionali delle donne. Pari o Dispare cerca di promuovere la "womenomics" (economia al femminile) e i diritti delle donne, in particolare i diritti politici. Le attività principali sono incentrate sul miglioramento dell'ambiente di lavoro a favore delle donne, sulla modifica dell'immagine femminile stereotipata rappresentata dai media, sull'immigrazione e la cooperazione delle donne. Collabora con una vasta rete di organizzazioni femminili e con numerose istituzioni a livello nazionale ed internazionale. Il presidente onorario di Pari o Dispare è Emma Bonino, ex vicepresidente del Senato italiano, e una nota attivista per i diritti civili in tutto il mondo.

Per maggiori informazioni: <http://pariodispare.org/>

Sindacati

Le principali organizzazioni sindacali nei settori privato e semi-governativo sono:

La **Confederazione Italiana dei Lavoratori** (CISL), che è la seconda confederazione più grande in Italia.

La **Confederazione Generale del Lavoro Italiana** (CIGL), che è l'associazione di rappresentanza dei lavoratori più antica e più grande in Italia.

L'**Unione dei Lavoratori Italiani** (UIL), che ha una lunga tradizione di difesa dei lavoratori e promozione dei loro diritti.

Nel settore pubblico ci sono quattro sindacati:

- **Fp Cgil (Funzione Pubblica)**
- **Uilpa (Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione)**
- **Cisl Fp (Funzione Pubblica)**
- **Usb (Unione Sindacati di Base)**

- **Confasal, nata dall'unione di Snals, del settore scuola , e dall'UNSA (Unione Nazionale dei Sindacati Autonomi).**

Piattaforme

L'Osservatorio sulle Discriminazioni è una piattaforma online che monitora e raccoglie informazioni sulle leggi antidiscriminazione emesse in Italia. Lo scopo della piattaforma è quello di offrire uno spazio pubblico per raccogliere dati e sostenere la salvaguardia dei diritti di tutte le persone che vivono e lavorano nel paese.

per informazioni: <http://www.osservatoriodiscriminazioni.org/>

Il **Portale per l'Integrazione dei Migranti** è stato istituito con l'obiettivo di favorire l'accesso dei cittadini ai servizi pubblici per l'integrazione e contribuire a sensibilizzare la società civile. Il portale è online dal 17 gennaio 2012 ed è stato sviluppato attraverso un progetto cofinanziato dal Fondo Europeo per l'Integrazione dei Cittadini di Paesi Terzi, sotto il coordinamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, e con il coinvolgimento di Ministero dell'Interno e Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

La rete di soggetti coinvolti nella realizzazione del portale è stata successivamente estesa, sia attraverso la collaborazione di altri soggetti istituzionali, tra cui il Ministero della Salute, il Ministero dei Beni Culturali, le Regioni e i Comuni maggiormente coinvolti nelle politiche di integrazione e immigrazione, e attraverso il coinvolgimento di organizzazioni internazionali (UNHCR) e di operatori del terzo settore che promuovono e attuano politiche di integrazione, incluse le istituzioni sociali (patronati), mettendo a disposizione oltre 4.200 sportelli per l'immigrazione, i cui servizi sono mappati nel portale.

Il portale è suddiviso in aree: *Lingua, Lavoro, Alloggio, Minori e seconde generazioni, Salute*. La mediazione interculturale è aggiunta come servizio trasversale. In ogni singola area, il portale consente agli utenti di trovare informazioni utili sui servizi forniti ai cittadini stranieri in ogni singolo territorio. Oltre a questi servizi, il portale comprende sezioni informative e documentarie, come i "*rapporti annuali sulle principali comunità straniere residenti in Italia*" (pubblicati ogni anno e incentrati su: comunità filippina, marocchina, tunisina, albanese, moldava, ucraina, egiziana, del Sri Lanka, peruviana, equadoregna, cinese, indiana, senegalese e serba), il rapporto annuale su "*I migranti nel mercato del lavoro italiano*" e una sintesi della quarta relazione annuale sull'immigrazione, presentata a luglio 2014, disponibile in 10 lingue (albanese, arabo , cinese, francese, inglese, punjabi, russo, spagnolo, tagalog e ucraino).

Infine, il portale pubblica una newsletter mensile che fornisce aggiornamenti sulle principali notizie legislative e giurisprudenziali, oltre a informazioni su eventi, progetti lanciati a livello locale, nazionale e internazionale, pubblicazioni e notizie su questioni relative a migrazione e asilo.

Un elenco di associazioni che lavorano a livello locale, regionale e nazionale sui problemi di integrazione è stato aggiornato nel 2018 ed è qui disponibile:

<http://www.integrazionemigranti.gov.it/Areetematiche/PaesiComunitari-e-associazioniMigranti/Pagine/mappatura-associazioni.aspx>.

Per informazioni: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/Pagine/Default.aspx>

IDOS - Centro Studi e Ricerche / Dossier Statistico sull'Immigrazione

Il sito web *IDOS - Centro Studi e Ricerche* è finalizzato a presentare gli obiettivi e la missione del centro, nonché a favorire la promozione di collaborazioni e partnership consolidate, promuovendo attività di ricerca e sensibilizzazione, produzioni editoriali e così via. Queste attività sono svolte, su incarico, per istituzioni e organismi che finanziano la ricerca, e in collaborazione con diverse istituzioni pubbliche e organizzazioni sociali. Inoltre, dal 2013, il sito web è diventato anche una fonte di informazioni sull'associazione IDOS e le sue attività per promuovere l'inclusione sociale. Al fine di facilitare la consultazione, la struttura del sito web è riassunta in 3 sezioni come segue:

- la prima sezione introduce il Dossier Statistico sull'Immigrazione, la sua storia, la redazione e la struttura organizzativa di IDOS - Centro Studi e Ricerche;
- la seconda sezione contiene il calendario delle riunioni e un archivio dei comunicati stampa, e rappresenta il modo più rapido di comunicazione disponibile sul sito web;
- la terza sezione riassume le attività di IDOS presentando le sue relazioni annuali, il catalogo delle pubblicazioni (compresi i termini e le condizioni di acquisto), altri progetti in corso e collegamenti ad altri database statistici.

per informazioni: <http://www.dossierimmigrazione.it>

Attività A: Intervento pratico

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Penne

Quaderni

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di dividersi in due gruppi di lavoro.
- 2) Ad un gruppo viene chiesto di commentare la scena in cui un supervisore bianco faccia i complimenti ad un dipendente africano per il lavoro svolto, dicendogli che loro “lavorano bene assieme perché ..., beh, lavori bene come un bianco!” L'altro gruppo è chiamato a rispondere allo scenario nel quale un direttore uomo loda il lavoro di una dipendente dicendole che “lei lavora sodo come un uomo”.
- 3) Chiedere ai gruppi di discutere i loro scenari, di pianificare una strategia di intervento e di recitarla di fronte agli altri.

- 4) I formatori discutono con i partecipanti gli scenari, le loro rappresentazioni, i loro pensieri e le loro sensazioni.

Attività B – Caso di studio

Tempo: 20-40 minuti

Materiali:

Carta millimetrata

Evidenziatori

Dispensa 5.1

blocknotes

Penne

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di formare gruppi di 3-5 persone.
- 2) I formatori distribuiscono la dispensa 5.1 ai partecipanti e chiedono loro di discuterne il contenuto con il loro gruppo.
- 3) I formatori chiedono ai gruppi di presentare i risultati a cui sono pervenuti.
- 4) I formatori discutono i risultati dei gruppi ed aggiungono i loro pensieri, se necessario.

DISPENSA 5.1

Una collaboratrice disabile ti rivela che crede di lavorare in un ambiente discriminatorio e condivide con te i commenti discriminanti che ha sentito da colleghi e superiori, sia nei suoi confronti che in generale. Inoltre ti dice che l'accessibilità non è sempre facile nell'impresa dove lavora. Lei pensa che un corso di formazione sulla diversità sarebbe molto utile, ma non vuole essere lei stessa a proporlo, poiché sente che ciò la renderebbe persino più vulnerabile alle critiche di quanto non lo sia già. Come le rispondi?

NOTE DEI FORMATORI

Domande per la discussione:

- Voi od altre persone di vs conoscenza, non avete mai sperimentato una situazione simile a quella descritta nella dispensa? Cosa accadrebbe e come sarebbe gestita la situazione? Qual sarebbe il risultato?
- Quali sono gli altri modi per poter gestire una situazione simile?
- Come puoi essere di supporto?
- Come puoi coinvolgere i colleghi/i superiori ad essere pure loro di supporto?
- Dovreste intervenire?

Come persona normodotata, tu sei privilegiata/o, sia al lavoro che dentro la società. Puoi scegliere se ignorare il tuo privilegio od usarlo per contribuire all'ambiente di lavoro dove chiunque possa sentirsi a proprio agio e sicuro.

Inizia investigando su ciò che viene percepito come discriminatorio. Mostra che sei interessato ad ascoltare la tua collega e ad imparare da lei. Chiedile come pensa che le cose potrebbero essere migliorate.

Considera il tuo contesto di lavoro. Alcuni contesti lavorativi sono più impegnativi, mentre altri sono più aperti all'accettazione. Cerca di identificare i modi per rendere l'ambiente di lavoro più accessibile e sicuro alle persone con la disabilità. Considera le opinioni dei tuoi colleghi al riguardo. Se non sei sicuro, cerca suggerimenti – sia online sia personalmente – dalle associazioni/gruppi per persone disabili.

Considera come migliorare il tuo comportamento. Sii attento al linguaggio, ai commenti e ai comportamenti discriminatori e fai uno sforzo consapevole per eliminarli.

Considera di discutere casi di discriminazione sul posto di lavoro con gli altri colleghi ed i superiori, cercando di rendere l'ambiente lavorativo più accessibile e sicuro. Non discutere le tue preoccupazioni con i colleghi in modo che da non rischiare di rivelare che la collega disabile si è lamentata con te. Considera di suggerire un corso di formazione sulla diversità come una tua idea o iniziativa personale. Cerca di convincere i tuoi colleghi ed i tuoi superiori della sua utilità.

Contatta delle organizzazioni/gruppi di persone disabili e chiedi il loro punto di vista.

Se la tua impresa è dotata di un ufficio delle Risorse Umane, suggerisci alla tua collega di rivolgersi ad esso. Se lei non lo vuole fare, cerca di rivolgerti tu ad esso. Fa loro conoscere le criticità che hai identificato e proponi dei suggerimenti migliorativi. Inoltre, non fare in modo di rivelare che la tua collega si è lamentata.