

MODULO 6: QUADRO NORMATIVO

Tempo: 40 minuti

Obiettivi:

- Introdurre il quadro normativo nazionale/locale, europeo ed internazionale in materia di protezione della diversità e di lotta alla discriminazione.
- Introdurre il quadro normativo sull'integrazione.
- Introdurre il quadro formativo sulla migrazione ed i permessi di lavoro.
- Focalizzarsi sulla legislazione specifica, nazionale/ locale e la sua implementazione.
- Introdurre gli obblighi legali dei datori di lavoro nel proteggere la diversità e combattere la discriminazione sul posto di lavoro.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 6.1 & PP 6.2

Accesso Internet o video scaricato: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

ISTRUZIONI

1. I formatori ricordano che combattere la discriminazione e promuovere la diversità sul posto di lavoro sono priorità europee, che sono implementate e rinforzate dalle direttive e raccomandazioni europee.
2. I formatori mostrano il video emesso dal Servizio di Ricerca del Parlamento Europeo cliccando il link sottostante:
<https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>
o mostrandolo dopo averlo scaricato.
- 3) I formatori presentano PP 6.1 ed introducono il quadro normativo dell'UE sulla protezione della diversità e la lotta alla discriminazione.
- 4) I formatori presentano PP 6.2 ed introducono il quadro normativo internazionale sulla protezione della diversità e la lotta alla discriminazione.
- 5) I formatori presentano il quadro normativo nazionale/locale sulla protezione della diversità e la lotta alla discriminazione.
- 6) I formatori presentano il quadro normativo sull'integrazione.
- 7) I formatori presentano il quadro normativo sulla migrazione ed i permessi di lavoro.
- 8) I formatori introducono gli obblighi legali dei datori di lavoro in materia di protezione della diversità e lotta alla discriminazione sul posto di lavoro.

Note per i formatori

Quadro Normativo della UE in materia di protezione della diversità e lotta alla discriminazione

La discriminazione ed il trattamento iniquo sul posto di lavoro sono proibiti dalla legislazione internazionale, nazionale e regionale. Nell' UE, la lotta contro la discriminazione e la promozione del principio di parità di trattamento sono il cuore della politica di occupazione e dei rapporti di lavoro europea e sono promosse sia dalla legge primaria (es. trattati fondamentali) sia dalla legge secondaria (es. direttive). Si ricorda che tutte le direttive della UE vengono recepite da tutti gli stati membri come legge nazionale ad impostazione predefinita. I principali strumenti legali inerenti l'assunzione dei migranti sono:

- Direttiva 2014/66/UE che definisce le condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi nell'ambito di trasferimenti intra-societari.
- Direttiva 2014/36/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi per motivi di impiego in qualità di lavoratori stagionali.
- Direttiva 2011/98/UE relativa a una procedura unica di domanda per il rilascio di un permesso unico che consente ai cittadini di paesi terzi di soggiornare e lavorare nel territorio di uno Stato membro e a un insieme comune di diritti per i lavoratori di paesi terzi che soggiornano regolarmente in uno Stato membro.
- Direttiva 2009/50/UE sulle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati (la 'Direttiva della Carta Blu')
- Direttiva 2006/54/UE, la Direttiva sulle Pari Opportunità, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego
- Direttiva 2004/113/UE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.
- Direttiva 2000/78/UE che garantisce la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'UE, indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale ("Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di Occupazione").
- Direttiva 2000/43/UE che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ("Direttiva sulla Parità Razziale")

Nel 2000, qualche mese dopo l'adozione della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale, fu adottata la Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di occupazione (Direttiva del Consiglio 2000/78/EC). Tale Direttiva definisce le regole minime contro la discriminazione sulla base di religione/credo, disabilità, età ed orientamento sessuale. La Direttiva sulla Parità di trattamento in materia di occupazione copre i campi non solo dell'accesso al lavoro e all'occupazione, ma anche l'accesso alla formazione professionale, la promozione della parità di trattamento, le condizioni di lavoro e l'appartenenza ad alcune organizzazioni. La Direttiva sulla Parità nell'Occupazione si può trovare qui:

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

Uno studio (Valutazione Europea dell'Attuazione delle politiche) si può trovare qui :

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU\(2016\)536346_E](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/536346/EPRS_STU(2016)536346_E)

[N.pdf](#)

Lo stesso anno, la Carta Europea dei Diritti Fondamentali (2000/C 364/01) stabilisce una serie di diritti a favore del sostegno e la protezione delle persone dalla discriminazione sul posto di lavoro: ad esempio, si veda l'Articolo 15 sulla libertà di scelta ed occupazione ed il diritto di lavorare; l'Articolo 21, sulla non-discriminazione; l'Articolo 23, sull'uguaglianza tra uomini e donne; l'Articolo 26 sull'integrazione delle persone disabili; l'Articolo 31 sulle condizioni di lavoro giuste ed eque.

Ulteriori informazioni riguardo alla Carta possono essere trovate qui: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

Quadro normativo internazionale in materia di protezione della diversità e lotta alla discriminazione

- Convenzione Internazionale ONU sull' Eliminazione di Tutte le Forme di Razzismo e Discriminazione, 1965.
- Convenzione ONU sull'Eliminazione di Tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne, 1979.
- Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità, 2006.

Quadro normativo nazionale in materia di migrazione, lavoro, protezione della diversità e lotta alla discriminazione in Italia.

Legge n. 943 del 30/12/86 (la cosiddetta legge Foschi) definisce le norme per i lavoratori non UE e per le loro famiglie esclusivamente in relazione al lavoro subordinato, senza nessuna menzione al lavoro autonomo. Questa legge specifica anche le condizioni per l'espulsione dal paese e le sanzioni per i datori di lavoro che non dichiarano l'assunzione di cittadini non europei.

Per informazioni più dettagliate: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1987/01/12/086U0943/sg>

Legge n. 39 of 28/02/1990 (la cosiddetta Legge Martelli) riconosce ufficialmente la presenza permanente di stranieri che vivono e lavorano in Italia; in questo modo, ai migranti sono riconosciuti i diritti che non sono più connessi esclusivamente con il lavoro, ma più genericamente ai diritti della persona stessa. Il punto focale della legge Martelli era di liberalizzare il mercato del lavoro privato per regolarizzare i migranti sotto le stesse condizioni degli Italiani, cosa che precedentemente era limitata solo ad alcuni settori dell'economia, tra i quali il principale era quello domestico. Questa legge contempla non solo l'ingresso ed il soggiorno dei cittadini non-UE, ma anche la regolarizzazione dei cittadini non-UE e dei cittadini senza nazionalità già presenti nel territorio nazionale. Inoltre, essa include diverse norme collegate all'istituzione dell'asilo, che può venire richiesto dai cittadini non-UE provenienti da paesi dove sono perseguitati per ragioni razziali, politiche e/o religiose; al contrario, non può essere richiesto da coloro che hanno soggiornato per più di tre mesi nei paesi membri della Convenzione di Ginevra, da quelli che hanno già ottenuto l'asilo politico in altri paesi, o da coloro che sono stati condannati per reati

gravi in Italia e/o appartengono ad organizzazioni mafiose o bande di narcotrafficienti. Per ulteriori informazioni: <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1990/02/28/090G0075/sg>

La gestione della migrazione in Italia è quasi sempre stata trattata come un'emergenza. È stato solamente col passare del tempo che sono state adottate e sviluppate leggi e procedure che hanno regolato l'ingresso e la presenza dei migranti nel paese, fino alla **Legge sull' Immigrazione 40/1998 (chiamata Legge "Turco-Napolitano", Decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, Testo sull' Immigrazione e le Condizioni degli Stranieri)**. Il testo interviene in entrambe le aree principali della legge dell'immigrazione: il diritto all'immigrazione nel senso stretto, riguardante la sua gestione nell'insieme del fenomeno migratorio: la definizione di regole per l'immigrazione, il soggiorno, il controllo dei migranti, ecc.; ed il diritto di integrazione, che riguarda l'estensione dei diritti, ad un grado più o meno elevato, ai cittadini migranti (diritti civili, sociali, politici). I principi fondamentali alla base del testo sono essenzialmente tre: 1. la pianificazione del flusso migratorio; 2. la lotta contro l'immigrazione illegale; e 3. il garantire un'ampia gamma di diritti per integrazione degli stranieri in regola. Il testo non interviene nel campo della legge d'asilo, così come non interviene nella definizione dello status legale dei cittadini stranieri degli stati membri della UE, che è regolato dal **Decreto legislativo 30/2007 (Dir. 2004/38/UE)** e che fu realizzato per tutelare i cittadini della UE nei loro diritti a trasferirsi e risiedere liberamente all'interno del territorio degli altri Stati Membri. Per ulteriori informazioni inerenti a questo: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/147/libera-circolazione-delle-persone>

La Legge sull'Immigrazione 40/1998 ha introdotto diverse innovazioni al sistema d'immigrazione italiano; per esempio, è intervenuta sul permesso di soggiorno a lungo termine, vale a dire un documento che permette alle persone di rimanere a tempo indefinito, dopo almeno 5 anni di soggiorno con regolare permesso di residenza. Inoltre, questa legge ha specificamente regolamentato che l'espulsione degli stranieri possa essere fatta solo in caso di serie ragioni di ordine pubblico e che lo status di detentore di permesso di soggiorno venga esteso al/la consorte e minori che coabitano. Per quanto riguarda la sanità, i cittadini stranieri residenti regolarmente sono stati garantiti trattamenti, diritti e doveri uguali a quelli garantiti ai cittadini italiani. Il ricongiungimento familiare è ufficialmente garantito, considerando così la migrazione come progetto a lungo termine, e viene ampliata la sfera di parenti che può usufruire di questa disposizione; mentre per i minori presenti nel territorio, siano regolari o no, sono estesi gli obblighi di assistenza scolastica. Un'innovazione rilevante, inoltre, è la possibilità di esercitare azioni civili contro ogni atto di discriminazione per motivi razziali, etnici o religiosi. La legge 40/1998 è la più vasta legge sull'Immigrazione in Italia perché considera, per la prima volta, i lavoratori migranti non solo come una risorsa utile per l'economia del paese, ma anche come persone disposte ad elaborare un nuovo progetto di vita (che coinvolge aspetti economici, sociali e culturali) all'interno del territorio nazionale. Questa legge esprime una consapevolezza della migrazione come fenomeno strutturale e non straordinario, prevedendo un piano più ampio (pianificazione triennale dei flussi, applicata da annuali delibere) da essere rilasciato regolarmente dall'istituzione politica più potente del paese (la Presidenza del Consiglio dei Ministri) e con il coinvolgimento dei paesi d'origine (disposizioni di accordi bilaterali e pianificazione di flussi basata sulle loro necessità

di impiego) (IOM, 2011 = Organizzazione Internazionale per le Migrazioni).

La cosiddetta **Legge Turco Napolitano (40/1998)** è stata poi ripetutamente modificata, in particolare dalla **Legge no. 189/2002 (chiamata Legge "Bossi-Fini")** la quale ha introdotto una serie di restrizioni al testo originale del 1998, quali:

- Ingresso e soggiorno degli immigrati strettamente subordinato alla pratica di un lavoro attraverso il cosiddetto "Contratto di Soggiorno" e all'emissione di permessi di soggiorno di due anni in caso di contratti di lavoro a tempo indeterminato e di un anno in caso di altri tipi di contratto;
- Priorità ai migranti che provengono da paesi che hanno firmato accordi di riammissione con l'Italia, o che hanno frequentato corsi di formazione professionale finanziati dallo stato italiano all'estero;
- Restrizioni sulla durata dei permessi di soggiorno per i migranti disoccupati (da 12 a 6 mesi);
- Aumento (da 5 a 6) degli anni necessari per garantire un permesso di soggiorno permanente allo scopo di risiedere in Italia a tempo indefinito (ciononostante, una successiva Direttiva Europea ha ristabilito il periodo di 5 anni);
- Restrizioni sul ricongiungimento familiare per genitori e parenti;
- Reintroduzione della priorità ai lavoratori locali attraverso verifica, ed abolizione del "sistema di sponsor";
- Restrizioni sulla protezione in caso di rifiuto del permesso di soggiorno e aumento del periodo di detenzione nei centri appositi, da 30 a 60 giorni, per i cittadini stranieri privi di permesso di soggiorno;
- Obbligo (introdotto per la prima volta) di rilevazione di impronte digitali al momento dell'emissione o rinnovo del permesso di soggiorno.

Per ulteriori informazioni:

https://www.unhcr.it/wp-content/uploads/2015/12/legge_bossi_fini.pdf

Sebbene le ultime modifiche siano state per la maggior parte intese a limitare l'accesso di nuovi stranieri ed a combattere la migrazione irregolare, è anche vero che molte delle azioni politico-legislative sono state intese a regolarizzare la situazione degli stranieri già residenti in Italia senza permesso. La regolarizzazione di posizioni irregolari dei cittadini stranieri all'interno del paese è stata già pianificata dalla legge sopra citata 943/1986 "Collocamento dei lavoratori. Regole sul collocamento e trattamento dei lavoratori stranieri e contro l'immigrazione illegale". Tuttavia è seguita una serie di "Amnistie". Un'amnistia, come modo per garantire il permesso di soggiornare e lavorare legalmente in Italia, dovrebbe essere un'eccezione ma è chiaro che numerosi migranti sono stati irregolari per un certo periodo prima di vedere regolarizzata la loro posizione con un'amnistia. In 25 anni, ci sono state 7 amnistie, di cui la più recente a Settembre-Ottobre 2012 (Ambrosini, 2013).

La procedura ufficiale, in teoria, per entrare e rimanere in Italia dovrebbe prevedere la

definizione di **quote**, stabilite annualmente dal Ministero del Lavoro. L'ingresso e la permanenza regolare di lavoratori stranieri nel territorio italiano è collegata al possesso di un permesso di soggiorno (**Permesso di soggiorno - PdS**), direttamente connesso ad un contratto di lavoro (tuttavia, ci sono anche PdS per motivi familiari, studio, asilo politico, ecc.; tutti questi casi possono essere singolarmente analizzati durante il programma di formazione). Il permesso di soggiorno dura 1 o 2 anni, dipende dalla tipologia. In caso di perdita di lavoro, è possibile fare domanda, prima della scadenza, di un rinnovo del permesso di soggiorno per un altro anno (fino a pochi anni fa era solo per 6 mesi) in attesa di un altro lavoro. Dal 2012, gli stranieri richiedenti un PdS devono firmare con lo stato italiano il cosiddetto "**Accordo di Integrazione**" (**Decreto Presidenziale n. 179/2011**), che prevede per gli immigranti l'acquisizione di determinate competenze entro 2 anni, grazie alla frequentazione di un corso di educazione civica, che comprende – tra le altre cose – il raggiungimento almeno del livello A in lingua italiana, oltre ad altre attività, pena il mancato rinnovo del PdS.

Per ulteriori informazioni sull'Accordo: <http://www.integrazionemigranti.gov.it/en/latest-news/highlights/Pages/Integration-agreement.aspx>.

Un particolare problema che ha richiamato l'attenzione pubblica in Italia è quello dell'Asilo, perché è proprio sotto la categoria dei "Richiedenti Asilo" che è stato registrato il più grande aumento di arrivi durante gli ultimi anni, in particolare nel 2015-2016. Tale tema risulta particolarmente vasto e delicato, a causa del diverso quadro normativo che effettivamente lo regola ed a causa della celerità con il quale è costantemente cambiato, in relazione all'applicazione delle procedure, alle strutture di accoglienza, alle capacità di detenzione e alle specificità dei candidati. Per una maggiore analisi dell'evoluzione dell'istituzione dell'Asilo in Italia durante gli ultimi anni, è possibile controllare: <https://www.asylumineurope.org/reports/country/italy/overview-legal-framework> e leggere Petrovic (2016) che rende una breve analisi storica sull'istituzione dell'Asilo in Italia.

In generale, in Italia la gestione delle pratiche di ingresso ed integrazione (persino nel posto di lavoro) di migranti e le richieste e concessioni di asilo sono estremamente burocratiche e costantemente in cambiamento. L'ultima riforma è stata, per esempio, l'approvazione del cosiddetto "**Decreto Salvini**" o "**Decreto Sicurezza**" (Decreto 04/10/2018 n° 113) appena alla fine del 2018. Questo decreto include diverse nuove disposizioni chiave come:

- Eliminazione della Protezione per Motivi Umanitari: l'Articolo 1 del decreto abolisce i permessi di soggiorno per i cosiddetti motivi umanitari, una forma di sicurezza disponibile per coloro non eleggibili allo status di rifugiato.
- Prolungato periodo di Detenzione per i Migranti: l'Articolo 2 della nuova legge autorizza le autorità italiane a detenere i migranti nei cosiddetti centri di rimpatrio (Centri di permanenza per il rimpatrio, CPR) per un massimo di 180 giorni, addirittura raddoppiando il limite massimo (90 giorni) imposto dalle normative precedenti.
- Facilitazione della Revoca di Protezione: l'Articolo 7 estende la lista dei crimini per i quali lo status di rifugiato o la protezione sussidiaria possono essere revocati. I richiedenti asilo ora possono perdere la loro protezione se sono condannati per crimini quali: minacce o violenza ad un pubblico ufficiale; scontro fisico; mutilazione genitale

femminile; e una serie di potenziali furti minori.

- Aumento dei fondi per il rimpatrio da €500,000 nel 2018, a € 1,5 milioni nel 2019 e € 1,5 milioni nel 2020.
- Riduzione del sistema di accoglienza chiamato SPRAR, fatto da piccole strutture ospitanti, gestite localmente dalle municipalità.

Per una maggiore approfondita analisi del Decreto sulla Sicurezza:
<http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2018/10/04/18G00140/sg>

Il quadro normativo sull'immigrazione non si è evoluto solo in materia di ingresso, soggiorno e lavoro, secondo le diverse categorie di migranti che sono state identificate e regolate, ma anche in termini di tutela e prevenzione contro gli atti discriminatori.

Il punto di partenza è la **Costituzione Italiana** che afferma:

Articolo 3: tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali.

Articolo 10: la condizione giuridica dello straniero è regolata dalla legge in conformità delle norme e dei trattati internazionali. Il cittadino straniero, al quale sia impedito nel suo paese l'effettivo esercizio delle libertà democratiche garantite dalla Costituzione Italiana, ha il diritto d'asilo nel territorio della Repubblica, secondo le condizioni stabilite dalla legge. Non è ammessa l'extradizione dello straniero per reati politici.

Si passa poi al suddetto **Decreto Legislativo 25 Luglio 1998, n. 286 (Testo aggiornato sull'Immigrazione e la Condizione degli Stranieri)**, che include due articoli specifici che regolano i problemi di (anti) discriminazione:

Articolo 43: Discriminazione per motivi di razziali, etnici, nazionali o religiosi.

Articolo 44: Azione civile contro la discriminazione.

In aggiunta alla normativa nazionale, le Direttive in materia di lotta alla Discriminazione sono state introdotte anche nella legge Italiana. La **Direttiva Europea sull'Uguaglianza Razziale 2000/43/EC** e quella di **Parità di trattamento nell'Occupazione 2000/78/EC** sono state annesse alla legge Italiana con il **Decreto Legislativo no. 215 "Implementazione della Direttiva 2000/43/EC sul pari trattamento tra persone indipendentemente dalla razza o dall'origine etnica"** e dal **Decreto Legislativo no. 216 "Implementazione della Direttiva 2000/78/EC sul pari trattamento in tema di impiego ed occupazione"**, entrambi datati 9 Luglio, 2003. I due Decreti stabiliscono i seguenti settori di applicazione del pari trattamento: a) accesso all'impiego, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) condizioni di lavoro ed occupazione, compresi lo sviluppo della carriera, la remunerazione e le condizioni di licenziamento; c) accesso a tutti i livelli di orientamento e formazione professionale, miglioramento della formazione e riqualificazione, compreso il tirocinio; d) appartenenza ad azione all'interno di organizzazioni di lavoratori, organizzazioni di datori di lavoro o altre organizzazioni professionali e benefici forniti da tali organizzazioni. A queste aree, il Decreto Legislativo no. 216 ne aggiunge altre: e) protezione sociale, compresa la sicurezza; f) assistenza sanitaria; g) benefici sociali; h) istruzione; i) accesso ai beni ed ai servizi, compreso l'alloggio. Entrambi i Decreti stabiliscono la protezione dell'individuo

dalla discriminazione, sia diretta che indiretta, e stabiliscono come discriminazione anche la molestia e tutti i comportamenti che violano la dignità di una persona o creano un clima di intimidazione, ostile, degradante, umiliante ed offensivo. Essi indicano anche il modo nel quale la persona vittima di discriminazione, o enti ed organizzazioni che hanno ricevuto la delega dalle vittime, possano decidere di sporgere denuncia alle autorità. Il Decreto no. 215 afferma inoltre che la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità ha stabilito un registro di associazioni ed enti che conducano attività per combattere la discriminazione e promuovere un trattamento equo, indicando i modi nei quali le istituzioni ed associazioni possono iscriversi a questo registro. È previsto anche, nell' Articolo 7 del Decreto, l'istituzione dell'Ufficio Contro la Discriminazione Razziale, UNAR (= Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali), ed i suoi compiti.

Per ulteriori informazioni: <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03215dl.htm> e <http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>.

Inoltre, l'Italia ha firmato e ratificato una serie di convenzioni internazionali sul lavoro mirate a proteggere i diritti fondamentali dei lavoratori locali e stranieri e ad affrontare i problemi di discriminazione su diversi piani:

- **Convenzione sulla Protezione della Maternità, 1919:**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312148:NO;
- **Convenzione sulla Libertà di Associazione e Protezione e la Tutela del Diritto di Organizzazione, 1948:**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312232:NO;
- **Convenzione sulla Discriminazione (Impiego ed Occupazione), 1958:**
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312256:NO; and
- **Convenzione sul divieto delle Peggiori Forme di Lavoro Minorile, 1999:**
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312327:NO.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_I_NSTRUMENT_ID:312327:NO)

Per maggiori informazioni sulle convenzioni OIL (= Organizzazione Internazionale del Lavoro) ratificate dall'Italia:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102709

Attività A – identificare la discriminazione sul posto di lavoro / condividere esperienze

Tempo: 1 ora

Materiali:

Proiettore

Pennarelli

Schede/ carta

Accesso ad Internet o video scaricato: <https://www.youtube.com/watch?v=mQYmPI3DFt0>

ISTRUZIONI

1. I formatori formano quattro gruppi di partecipanti.
2. Ciascun gruppo si focalizzerà su un tipo di discriminazione come presentato nel video: religione e credo, disabilità, età ed orientamento sessuale.
3. Ciascun gruppo dovrà trovare una storia, creata o ispirata da una esperienza personale, e trascriverla.
4. I formatori chiedono ai portavoce di ciascun gruppo di presentare le loro storie.
5. I formatori discutono ciascuna storia con i partecipanti. I formatori connettono ciascuna storia al quadro normativo e descrivono sotto quali condizioni i lavoratori possono essere protetti dal quadro legislativo. Durante la discussione, i formatori presenteranno anche gli obblighi dei datori di lavoro nel proteggere la diversità e combattere la discriminazione sul posto di lavoro.

Consigli per i formatori

Considerando che l'attività si basa su un considerevole ammontare di nozioni teoriche, i partecipanti potrebbero deconcentrarsi. È pertanto consigliato mantenere viva la loro attenzione riferendosi regolarmente al video. Rivedere nuovamente alcune parti del video, allo scopo di accentuare e/o mantenere una certa dinamica, può essere utile.

I formatori dovrebbero venire ben preparati ed affrontare questo capitolo secondo un ordine logico come elencato sopra, nella parte che presenta gli obiettivi.

Dato che il quadro legislativo differisce da un paese all'altro, la presentazione di un quadro legislativo nazionale può aiutare ad identificare il diverso grado sul quale si applica la legge, ossia a livello nazionale e internazionale/europeo.

ATTIVITA' B – Prevenire la discriminazione nelle assunzioni

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Proiettore

Pennarelli

Schede/ carta

1. I formatori distribuiscono 2 schede/ carta con le parole Si e NO a ciascun partecipante.
2. I formatori faranno un certo numero di domande ai partecipanti che dovranno rispondere sollevando solo una carta: SI o NO
3. Ciascuna risposta corretta dovrebbe essere spiegata dai formatori.

Note per i formatori

Lista delle domande (con risposte):

- Il solo uso della piattaforma online per le fare domanda di assunzione può essere considerato come misura di anti-discriminazione?
NO – non tutti hanno la conoscenza o l'accesso ad un computer o a internet.
- È giusto che un ipotetico datore di lavoro ti chieda perché stai indossando un hijab?
NO – Il credo, inclusi i credi religiosi, non devono essere considerati come criterio di assunzione.
- Se una donna incinta viene licenziata, si può presentare un reclamo?
Sì – La legge nazionale impedisce al datore di lavoro di licenziare una dipendente incinta.
- Se un impiegato è gay ed il suo collega lo appella col nomignolo di “principessa,” può essere considerato come una forma di discriminazione?
Sì – Quando l'orientamento sessuale di qualcuno viene canzonato sul posto di lavoro, questo è una forma di discriminazione.
- Un manager o un superiore possono agevolare un ambiente di lavoro positivo in grado di combattere la discriminazione?
Sì –È responsabilità e dovere del datore di lavoro sia il rispetto che l'attuazione del quadro legale sulla diversità e l'anti-discriminazione sul posto di lavoro.

Consigli per i formatori: Per ciascuna risposta, per favore, far riferimento a quale articolo/direttiva sia collegata