

GIORNO 2. DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO ED INTEGRAZIONE ECONOMICA DEI MIGRANTI

2.1 PRESENTAZIONE DEL SECONDO GIORNO DI ATTIVITÀ E RISULTATI PREVISTI

Durante il secondo giorno di formazione i partecipanti verranno a conoscenza in modo più elaborato del tema della discriminazione etnica (ed altre forme di discriminazione), e degli ostacoli che ne possono derivare in particolare ai fini dell'integrazione economica dei migranti nel mercato del lavoro locale. Sapendo identificare con sicurezza i diversi tipi di discriminazione che si possono osservare sul luogo di lavoro, i partecipanti saranno in grado di comprendere sia il panorama normativo nazionale ed europeo che è stato gradualmente elaborato per combattere l'esclusione (di vario genere, ovvero basata su vari motivi quali origine etnica, genere, età, ecc.), sia le diverse modalità in cui tali norme possono essere interpretate ed applicate. Sarà importante la presentazione di casi rappresentativi di discriminazione che sono stati giudicati da tribunali europei e/o nazionali e le sentenze in esito a questi processi legali. Infine, verranno proposte alcune attività pratiche per esemplificare i meccanismi esistenti che motivano la discriminazione, e saranno sviluppate le prime attività di brainstorming per l'elaborazione di una proposta per la gestione della diversità, che sarà presentata alla fine della settimana formativa.

I principali risultati previsti per il secondo giorno sono: 1. Identificare le diverse modalità di discriminazione (multipla); 2. Promuovere mentalità aperte e atteggiamenti concretamente inclusivi, che possano influenzare positivamente il buon funzionamento di una forza lavoro diversificata; 3. Imparare quali siano le principali istituzioni e riferimenti legali, nazionali ed europei, a cui ci si può riferire in caso di discriminazione concreta sul posto di lavoro; 4. Sviluppare maggiori capacità di considerazione, ascolto attento ed empatia verso le persone, migranti o gruppi di minoranza, che possano avere subito discriminazioni in modo continuativo.

2.2 IL LATO OSCURO DELLA/E DIVERSITÀ: PREGIUDIZI, STEREOTIPI E DISCRIMINAZIONE (/I)

Le difficoltà nell'integrazione dei migranti (siano essi minoranze etniche o altri gruppi svantaggiati) nel mercato del lavoro non si limitano solo alla fase d'entrata nel Paese di destinazione come nuovi arrivati (controlli di immigrazione e le possibilità di lavorare regolarmente) o come nuovi assunti per una certa posizione lavorativa, ma continuano anche nelle fasi successive di integrazione, in relazione al modo in cui queste persone possono contribuire concretamente all'organizzazione/azienda per cui stanno lavorando (o per cui lavoreranno), alle loro possibilità di operare all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro e alle opportunità di sviluppare ulteriormente le loro competenze personali e professionali. I risultati di queste possibilità vengono condizionati in modo negativo quando le persone non vengono accolte, e vengono maltrattate e discriminate a causa delle loro caratteristiche personali. Durante il primo giorno di formazione verranno studiati i diversi tipi di diversità che si possono trovare nelle società europee (e non solo), ed in particolare nel mercato del lavoro. Tutte queste differenze di per se stesse non sono (o non dovrebbero essere) motivo di giudizio o discriminazione ma solo una particolare caratteristica dell'individuo o del gruppo; tuttavia, a queste particolarità possono essere attribuiti dei (pre-)giudizi di valore, a seconda di come vengono interpretate e tale interpretazione si fonda sui valori, le norme e le mentalità predominanti in un particolare contesto, e può pertanto cambiare in maniera significativa da una società all'altra e nel corso del tempo.

In termini generali, la **DISCRIMINAZIONE** si basa su **STEREOTIPI** e **PREGIUDIZI**, e si riferisce a quegli atteggiamenti, comportamenti, pratiche formali ed informali, accordi, ecc., che provocano un comportamento meno favorevole nei confronti di persone o gruppi di persone a causa di loro determinate caratteristiche, quali razza, origine etnica, età, situazione socio-economica, genere ed

orientamento sessuale.

Gli **STEREOTIPI**, nello specifico, sono generalizzazioni semplicistiche rivolte a gruppi di persone. Possono essere basati sulla categorizzazione sociale e le caratteristiche individuali, per esempio: razza, origine etnica, età, genere, orientamento sessuale. Possono essere positivi (solitamente verso il proprio gruppo di appartenenza) e molto spesso negativi (tendenzialmente verso gruppi “altri” rispetto al proprio). In entrambi i casi, l’elaborazione e/o il rafforzamento di uno stereotipo si basa solamente su generalizzazioni che non prendono in considerazione più complesse differenze individuali.

I **PREGIUDIZI** possono essere definiti come giudizi dati prima di conoscere; il termine si riferisce a quelle convinzioni, pensieri, sentimenti e atteggiamenti che si possono avere nei confronti di un gruppo o di un individuo senza averne avuto una vera e diretta conoscenza in precedenza. Un pregiudizio non si basa sull’esperienza diretta, ma può influenzare il modo in cui ci si rapporta agli altri (comportamenti e pensieri distorti).

La discriminazione può consistere in atteggiamenti che intendono discriminare o in pratiche che possono avere un effetto discriminatorio (diretto o indiretto). Diversamente da molte normative nazionali, la legge europea non definisce in modo specifico le tipologie di condotta che sono vietate. La formulazione europea suggerisce che non solamente le azioni (siano esse deliberatamente discriminatorie o meno) ma anche le omissioni e le mancanze possono portare alla discriminazione.

Le parole chiave utilizzate per descrivere le diverse situazioni che possono portare alla discriminazione sono:

- Trattamento;
- Disposizioni, criteri o pratiche che possono mettere le persone in situazioni di svantaggio;
- Condotta indesiderabile;
- Conseguenze avverse.

La **DISCRIMINAZIONE** sul posto di lavoro può essere **DIRETTA** e/o **INDIRETTA**. La **discriminazione diretta** accade quando una persona viene trattata in maniera meno favorevole rispetto agli altri sulla base del suo background e/o delle sue caratteristiche personali/di gruppo.

Scenari tipici:

- Candidato che non viene assunto a causa di caratteristiche specifiche che lo definirebbero come categoria protetta;
- Annunci di lavoro discriminatori;
- Agenzie immobiliari o proprietari di immobili che non affittano a minoranze etniche o razziali;
- Differenze salariali: in alcuni Stati membri le statistiche indicano che le minoranze maschili guadagnano meno delle maggioranze maschili e le minoranze femminili guadagnano ancora meno delle maggioranze femminili;
- Vengono licenziati i dipendenti che hanno più di 50 anni;
- L’età pensionabile viene fissata obbligatoriamente a 58, 60 o 65 anni.

Tuttavia, ci sono anche alcune eccezioni alla discriminazione diretta nella legislazione europea, ad esempio:

Tipo di eccezione	Motivi	Esempio
Requisiti professionali determinanti ed autentici	Tutti i motivi	Può essere legale assumere un attore di colore per la parte di Otello o uno chef cinese in un autentico ristorante cinese.

Azioni positive	Tutti i motivi	Quote riservate ai dipendenti con disabilità, lezioni di lingua extra per le minoranze razziali o i gruppi etnici, incentivi finanziari per promuovere lavoratori più giovani/anziani.
Dipendenti con un'etica basata su religione o credo	Religione o credo	E' legale assumere un membro di una determinata chiesa come preside della scuola collegata ¹ .

La **discriminazione indiretta** accade quando una regola, una decisione, una procedura, una normativa o una pratica, che *prima facie* appare neutrale perché si applica a tutti, porta alla discriminazione nella sua applicazione, poiché va a colpire negativamente persone con un particolare background/caratteristiche. La discriminazione indiretta è legale se la disposizione, il criterio o la pratica vengono oggettivamente giustificati da uno scopo legittimo ed i mezzi con cui si vuole raggiungere questo scopo siano appropriati e necessari. In pratica, c'è un ampio raggio di giustificazioni che possono rendere legale un certo tipo di discriminazione indiretta, secondo la normativa europea. Tuttavia, ci sono alcuni principi che regolano l'accettabilità di tali giustificazioni:

- Considerazioni esclusivamente a carattere di budget (finanziarie) non possono mai servire come giustificazioni oggettive per la discriminazione;
- Lo scopo della pratica non deve essere collegato alla discriminazione e le semplici generalizzazioni non sono sufficienti;
- La proporzionalità richiede che vengano prese delle misure concrete ed adatte per raggiungere tale scopo;
- La proporzionalità richiede inoltre che il convenuto dimostri che altre misure che avessero comportato nessuno o minori effetti dannosi non sarebbero state efficaci.

Nella normativa europea la definizione generale di **discriminazione indiretta** si ha quando una disposizione, un criterio, o una pratica mettono delle persone che condividono una caratteristica protetta in una particolare situazione di svantaggio rispetto agli altri.

Tipici scenari di discriminazione indiretta:

- Requisiti linguistici che non sono effettivamente necessari a coprire posizioni di livello medio-basso (la lingua tendenzialmente viene utilizzata come tramite per coloro che non hanno ancora la cittadinanza ed appartengono a minoranze o per cittadini che appartengono a gruppi etnici di minoranza);
- Aver svolto il servizio militare come requisito per l'assunzione (può discriminare alcune religioni);
- Codici di abbigliamento.

La discriminazione (che sia diretta o indiretta) può avvenire in tutti gli stadi del processo lavorativo, (a) iniziando dal processo di assunzione e di entrata sul posto di lavoro, (b) per continuare durante il processo lavorativo, (c) fino al momento in cui si lascia il posto di lavoro; e può includere: opportunità di assunzione, salario, diritti del lavoratore, orario lavorativo, protezione della maternità, contenuti dei compiti assegnati, opportunità di formazione, valutazioni delle performance, prospettive di

¹ Per maggiori informazioni: Commissione Europea (2011), "How to present a discrimination claim. Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives"

https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_6_raporlar/1_3_diger/European_Commission_How_to_Present_a_Discrimination_Claim_Handbook_onseeking_remedies_under_the_EU_Nondiscrimination_Directives.pdf

avanzamento di carriera, sicurezza lavorativa, ecc. Esistono diversi tipi di discriminazione attuate per diversi motivi; tuttavia, la loro esatta definizione può differenziarsi nella normativa nazionale/europea che deve essere considerata quando si presenta un caso in tribunale.

Di seguito i casi principali:

Discriminazione per motivi etnici	La discriminazione per motivi etnici viene esercitata attraverso percezioni, commenti e atteggiamenti razzisti, e colpisce le vittime sulla base del loro (percepito) background etnico o migratorio, origine etnica e/o razziale, colore della pelle, lingua parlata, accento, ecc.
Discriminazione per motivi di genere	La discriminazione per motivi di genere viene esercitata attraverso percezioni, commenti, atteggiamenti sessisti/misogini e maltrattamenti. Gli esecutori colpiscono le vittime sulla base della (percepita) identità/espressione di genere o orientamento sessuale di quest'ultime, comprendendo sia caratteristiche fisiche che percezioni sociali.
Discriminazione religiosa	La discriminazione religiosa include forme di maltrattamento basate su credenze/pratiche religiose espresse dalle persone o basate sulla loro partecipazione a certi gruppi religiosi, come anche la discriminazione contro persone che non appartengono a (o sono percepiti come non appartenenti o non identificati come) uno specifico gruppo religioso.
Discriminazione per motivi politici	La discriminazione per motivi politici avviene quando si discrimina qualcuno basandosi sulla sua (percepita) appartenenza/affiliazione ad un partito politico/idee politiche/vedute socio-economiche o sulle sue (percepite) relazioni con organizzazioni non governative.
Discriminazione per motivi socio-economici	La discriminazione per motivi sociali viene effettuata sulla base della (percepita) origine sociale, sulle circostanze socio-professionali e la classe sociale della vittima e possono limitare l'accesso di alcune persone ad alcune categorie lavorative.
Discriminazione sulla base dello stato di famiglia	La discriminazione sulla base dello stato di famiglia può avvenire durante la procedura di assunzione/per opportunità di avanzamento di carriera/per questioni salariali, colpendo soprattutto donne sposate (o che potrebbero sposarsi) o/e donne che hanno (o potrebbero avere) figli.

La combinazione di più di una modalità di discriminazione porta alla **DISCRIMINAZIONE MULTIPLA**. Per esempio, è un caso di discriminazione multipla una donna siriana musulmana che lavora in Spagna e che ritiene di non venire promossa per motivi di sesso, religione, origine etnica e nazionalità. Per maggiori informazioni ed esempi di queste ed altre importanti definizioni e pratiche sulla discriminazione, come **MOLESTIE** e **VITTIMIZZAZIONE**, si rimanda al capitolo 1 dell'opuscolo "*Materiale per la formazione professionale (VET): educare le parti sociali alla diversità etnica nelle PMI*", prodotto sempre all'interno del presente progetto europeo (MigrAID).

LA PARTECIPAZIONE DEGLI IMMIGRATI NEL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO

L'**INTEGRAZIONE** è un processo multidimensionale a lungo termine, durante il quale i nuovi arrivati entrano e si adattano alla società locale che li ospita. Questo processo include differenti aree della vita:

occupazione, istruzione, apprendimento linguistico, conoscenza ed applicazione delle regole civiche, conoscenza del contesto culturale, ecc. Una delle dimensioni del processo d'integrazione è dunque quella collegata all'**INTEGRAZIONE ECONOMICA**, che si riferisce alla partecipazione degli immigrati nel mercato del lavoro locale, esaminando i loro tassi di occupazione e disoccupazione, e la loro situazione professionale ed autonomia economica generale. Nonostante il grado di integrazione venga tendenzialmente misurato con il confronto con i dati relativi ai cittadini locali (es. tassi di occupazione della popolazione autoctona), esso è anche collegato alla valorizzazione del background formativo (formale e informale) e professionale degli immigrati (c'è una netta differenza per quanto riguarda i tassi di sovra-qualificazione in Europa: 35% per gli immigrati e 28% per gli autoctoni). L'importanza di questa dimensione economica sta nel suo rapporto con altri aspetti della vita quali accesso all'occupazione, salario adeguato e opportunità di avanzamento di carriera, che a loro volta influenzano la posizione e il tipo di alloggio, e la qualità dell'istruzione stabilendo l'accesso a determinate scuole.

L'importanza dell'integrazione economica dei migranti è strettamente collegata anche al peso che i loro contributi forniscono alle economie locali. La partecipazione nel mercato del lavoro può inizialmente essere misurata in termini di tasso di attività, che fornisce informazioni sul numero delle persone in età 20-64 anni economicamente attive come percentuale della popolazione locale (nella stessa fascia d'età). Sotto questo profilo, i dati dicono che c'è una considerevole distanza tra i migranti e i lavoratori autoctoni, tale che durante il periodo 2008-2016 per i migranti dei Paesi terzi si sono sistematicamente registrati tassi di attività più bassi rispetto ai lavoratori provenienti dall'UE (nati in un Paese membro diverso da quello in cui vivono) o rispetto alla popolazione locale, e queste differenze sono aumentate col passare del tempo. Le maggiori differenze tra i tassi di attività per la popolazione nativa e la popolazione di origine straniera si sono registrate nei Paesi Bassi (dove la popolazione indigena ha un tasso di attività più alto di 13.3 punti rispetto a quello della popolazione nata all'estero), Lettonia (10.3 punti), Francia (9.9 punti) e Germania (9.1 punti). Sono stati però rilevati anche 8 Stati membri, la maggior parte dei quali in Europa meridionale, dove il tasso di attività della popolazione attiva era più alta tra i migranti dei Paesi terzi piuttosto che tra la popolazione nativa: la differenza era particolarmente ampia in Grecia e Portogallo, dove i tassi tra la popolazione nata all'estero era almeno di 5 punti più alta di quella della popolazione nativa.

I tassi di occupazione più alta non sono, tuttavia, necessariamente collegati a posizioni lavorative "di qualità": nell'Europa meridionale, in particolare, i cittadini provenienti da Paesi terzi sono tendenzialmente impiegati in modo irregolare o in posizioni sotto-qualificate e precarie. Inoltre, in Europa meridionale in particolare, i tassi di occupazione femminile erano sistematicamente più bassi rispetto ai corrispettivi dati registrati per gli uomini nello stesso anno (2016), sottolineando che la parità di genere nel mercato del lavoro non è ancora stata raggiunta e che rappresenta un'importante sfida sia per le donne autoctone che per quelle di origine straniera. La differenza di genere è però maggiore tra le donne migranti, e in particolare, tra le donne nate nei Paesi terzi: se il tasso di occupazione nell'Europa 28 nel 2016 era del 66% per i migranti in confronto con il 71.8% per la popolazione autoctona, il tasso di occupazione era di 19.5 punti più alto per gli uomini che per le donne tra i nati al di fuori dell'UE, mentre scendeva a 13.4 punti tra i migranti nati all'interno dell'UE e di 10.6 punti tra la popolazione autoctona. Queste cifre possono riflettere differenti opportunità e barriere per i migranti (uomini e donne) e/o differenze culturali in riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale nei nuclei domestici dei migranti (Eurostat, 2017).

Nonostante ci sia una significativa differenza tra gli immigrati e i nativi sul posto di lavoro, la partecipazione dei nuovi arrivati nelle economie nazionali è rilevante, dato il loro contributo al PIL e l'espansione della forza lavoro, in particolare in società – come quelle europee – soggette ad un processo di invecchiamento. Nella maggior parte dei Paesi europei, i migranti contribuiscono in tasse e contributi sociali in misura maggiore rispetto a quanto ricevono in benefici individuali. Gli sforzi per

integrare nel modo migliore gli immigrati rappresentano , quindi, un investimento più che un costo.

2.4 SFIDE E DIFFICOLTA' NELL'INTEGRAZIONE DEI MIGRANTI NEL MERCATO DEL LAVORO EUROPEO

L'integrazione (in particolare economica) degli immigrati è molto auspicabile per il contributo che forniscono alle diverse economie e settori economici locali. Tuttavia, non si tratta di un processo lineare, poiché tale integrazione è infatti molto influenzata anche da altri fattori, quali: 1. Le caratteristiche strutturali dei diversi mercati del lavoro nazionali; 2. L'ultima crisi economica e le sue molteplici conseguenze; 3. L'ascesa di partiti politici anti-migranti e forze politiche conservatrici contrarie agli "stranieri"; 4. La difficoltà di gestire la diversità in modo produttivo considerato il crescente senso di sfiducia nei confronti degli stranieri nelle società locali; 5. Le restrizioni nei servizi di assistenza all'integrazione (es. corsi di lingua, formazione al lavoro, consulenze). Nella seguente tabella si possono osservare alcune delle sfide specifiche ai cinque Paesi partecipanti a MIGRAID:

CIPRO	ITALIA	DANIMARCA	FRANCIA	GRECIA
<p>1. I cittadini di Paesi terzi sono esclusi dalla direttiva sulla parità di trattamento in tema di occupazione.</p> <p>2. Restrizione ai diritti dei cittadini dei Paesi terzi nel cambiare lavoro e datori di lavoro.</p> <p>3. I cittadini di Paesi terzi non godono dei diritti dei lavoratori quali indennità di disoccupazione e pensione.</p> <p>4. Fallimento del governo nel concludere accordi bilaterali con i Paesi di origine dei migranti per facilitare il trasferimento dei loro contributi.</p> <p>5. Il mercato del lavoro è segregato sia a livello orizzontale che verticale. I cittadini di Paesi terzi sono concentrati nei lavori non specializzati (es. lavoro domestico, agricoltura).</p>	<p>1. Difficoltà di agire contro la discriminazione sia nella sfera pubblica che in quella privata.</p> <p>2. La natura dell'economia italiana, che si basa sulle PMI, rende difficile monitorare la discriminazione sul luogo di lavoro.</p> <p>3. Il lavoro sommerso rende la situazione ancora più complicata e quasi impossibile da monitorare.</p> <p>4. L'accesso al pubblico impiego era consentito solamente agli italiani, fino alle recenti riforme.</p> <p>5. In molti settori economici la discriminazione dei lavoratori migranti continua ad essere una pratica comune.</p>	<p>1. L'introduzione delle direttive europee ha sollevato la preoccupazione che i lavoratori danesi non specializzati vengano scartati in favore dei migranti o dei rifugiati.</p> <p>2. Nei 'benefit per l'integrazione' (2015) in particolare si ha una discriminazione in quanto i cittadini che non sono stati residenti in Danimarca nei 7 degli ultimi 8 anni ricevono benefici ridotti.</p> <p>3. Il decreto del governo (2014) che differenzia le richieste di permesso di lavoro basandosi sulla nazionalità giudica i cittadini di alcuni Paesi meno adatti all'integrazione di altri.</p>	<p>Nel 2006, una legge sull'immigrazione ha creato una nuova categoria per classificare i migranti in base a "competenze e talenti" distinguendo gli stranieri altamente qualificati da quelli poco qualificati.</p> <p>2. Gli immigrati hanno più probabilità di avere un contratto di lavoro a tempo determinato e di dover chiedere un permesso di lavoro.</p> <p>3. Le PMI considerano le condizioni di assunzione degli immigrati come dissuasive, la qual cosa genera disuguaglianza nelle opportunità.</p> <p>4. Non c'è una legge che obblighi le aziende ad adottare strategie di Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI). Tuttavia, lo Stato le incoraggia a promuoverle.</p>	<p>1. L'assenza di un panorama istituzionale coerente e la deficienza cronica della pubblica amministrazione greca ha portato ad un flusso di immigrazione mal regolamentato senza nessun collegamento ad uno specifico modello di crescita nazionale.</p> <p>2. La crisi finanziaria ha scoperto una Grecia con una popolazione di migranti mal integrata rendendo ancor più difficile affrontare una crescente disoccupazione.</p> <p>3. Si ha un'importante partecipazione della popolazione di immigrati in attività imprenditoriali in proprio.</p> <p>4. C'è una cronica mancanza di personale nei servizi pubblici rilevanti per l'integrazione.</p>

Come si può notare, la discriminazione sul lavoro non è riservata alla popolazione migrante, tuttavia gli stranieri, in particolare i migranti irregolari poveri e poco qualificati, hanno maggiori probabilità di venire discriminati, e le donne più degli uomini. Questa situazione si è esacerbata soprattutto in tempi recenti quando una grave crisi economica mondiale ha colpito quasi ogni Paese in diverse modalità. Inoltre, i flussi di immigrazione (all'interno dell'Europa e da altri Paesi verso l'Europa) già esistenti si sono recentemente intensificati (specialmente nell'ottica dei media e della percezione dell'opinione pubblica), durante l'arrivo di quella che è stata definita "la crisi dei rifugiati" (Wihtol de Wenden in Ambrosini, 2016). La condizione di super-diversità che si sta vivendo in Europa ha, quindi, creato il bisogno di elaborare un panorama normativo in ogni Paese, ed anche a livello europeo, per combattere la discriminazione e promuovere l'inclusione sociale.

2.5 PANORAMA NORMATIVO EUROPEO E NAZIONALE

L'integrazione degli immigrati nel mercato del lavoro e la gestione della diversità etnica non sono dei processi semplici o automatici. Sotto questo profilo, i singoli Paesi europei e la stessa Unione Europea hanno lavorato per costruire un panorama normativo molto sofisticato con lo scopo principale di garantire i diritti umani e combattere apertamente la discriminazione (in tutte le sue forme). La sua efficienza può dipendere da diversi fattori come, tra gli altri, l'essere valido in differenti giurisdizioni o la tempistica specifica di certi procedimenti legali. Tuttavia, si può considerare già come un importante primo passo verso l'inclusione il raccogliere una conoscenza fondamentale della complessità di questo panorama.

Nonostante ogni Paese europeo decida le sue regole, necessità e sfide sulle problematiche relative ai migranti, c'è stata in Europa una serie di sforzi congiunti per creare una politica comune in materia di immigrazione. Il risultato è che oggi la legislazione europea fornisce un quadro normativo sulle condizioni d'ingresso e di soggiorno, e un insieme comune di regole per alcune categorie di migranti, come ad esempio i lavoratori stagionali e i migranti altamente qualificati. Elenchiamo di seguito alcune delle leggi più importanti sull'occupazione dei migranti:

- [Direttiva 2014/66/UE](#) che definisce le condizioni d'ingresso e di soggiorno di cittadini di Paesi terzi nel panorama di trasferimenti intra-societari (Regno Unito, Irlanda e Danimarca non partecipano);
- [Direttiva 2014/36/UE](#) sulle condizioni d'ingresso e soggiorno dei cittadini di Paesi terzi per impiego stagionale;
- [Direttiva 2011/98/UE](#) sull'applicazione di procedure per un singolo permesso di soggiorno e lavoro nell'UE e su un insieme comune di diritti per i lavoratori provenienti da Paesi terzi;
- [Direttiva 2009/50/CE](#) sulle condizioni d'ingresso e di soggiorno di cittadini di Paesi terzi per impiego altamente qualificato, comunemente definita 'direttiva della carta blu'.

Sia l'Unione Europea che il Consiglio d'Europa hanno l'ambizione di lottare contro la discriminazione. Per questo hanno creato una corposa serie di norme, grazie alle rispettive corti, la Corte di giustizia dell'Unione Europea (ECJ) e la Corte europea dei diritti dell'uomo (ECHR), ed attraverso la legislazione primaria (es. trattati di fondazione), quella secondaria (es. istruzioni) e gli indirizzi di politica europea. Inoltre, gli Stati membri fanno parte della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali (CEDU), che include 47 Paesi firmatari (compresi i 28 Paesi membri dell'UE). Nel primo periodo di applicazione di tali normative, le misure per la parità di trattamento furono attuate per garantire un funzionamento omogeneo del mercato comune e soprattutto per garantire la parità salariale tra uomini e donne. L'enfasi sulla parità di trattamento e sulle problematiche legate alla discriminazione al di là del genere e dell'origine etnica è iniziata a partire dagli anni Novanta, dal Trattato di Amsterdam del 1997, dove nell'articolo 13 si stabilisce che il Consiglio ha la facoltà di prendere le misure necessarie per combattere la discriminazione basata sul genere, l'origine razziale o

etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Le due direttive più importanti a riguardo sono derivate proprio dall'articolo 13 dello stesso Trattato: la [Direttiva per la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica 2000/43/CE](#) e il [Quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro 2000/78/CE](#).

La direttiva 2000/43/CE attua il principio della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e si estende oltre la tematica dell'occupazione. La direttiva 2000/78/CE si concentra esclusivamente sull'ambiente lavorativo analizzando la discriminazione in senso più ampio, comprendendo anche i casi di discriminazione basata su religione o convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale. Per quanto riguarda il campo dell'occupazione, le due direttive coprono questi campi: 1. Condizioni di accesso al lavoro, all'attività in proprio e all'impiego (inclusi criteri di selezione, condizioni di assunzione e promozioni); 2. Accesso a tutti i tipi e a tutti i livelli di formazione professionale, aggiornamento e orientamento professionale, inclusa l'acquisizione di esperienza lavorativa sul campo; 3. Condizioni di assunzione e di lavoro, incluso licenziamento e salario; 4. Partecipazione e coinvolgimento in associazioni di lavoratori o di datori di lavoro, o qualsiasi associazione i cui membri svolgano una particolare professione, compresi i benefici forniti da questa organizzazione. Inoltre, la direttiva 2000/43/CE si riferisce anche alla protezione sociale, i vantaggi sociali, l'istruzione e l'accesso a beni e servizi che sono disponibili al pubblico, compreso l'alloggio, mentre la direttiva 2000/78/CE si riferisce anche alla formazione professionale e continua e all'educazione universitaria.

Le direttive contro la discriminazione sono state recepite negli ordinamenti nazionali, monitorati dalla Commissione Europea, e ora forniscono una tutela effettiva alle persone e ai gruppi che subiscono discriminazione. Tuttavia, nonostante la maggior parte dei Paesi abbia incorporato nelle loro legislazioni tutti i casi di discriminazione inclusi nelle direttive anti-discriminazione, **la maggior parte dei Paesi ha scelto di non definirle**. Ciò significa che il caso di discriminazione, a seconda della motivazione, può essere regolato dalla legge nazionale o da quella europea, e che alcuni concetti quali razza ed origine etnica possono sovrapporsi.

I concetti chiave delle direttive contro la discriminazione ed altre leggi europee per la parità includono: le definizioni di discriminazione diretta ed indiretta, di molestie, di vittimizzazione e di incitamenti alla discriminazione; il trasferimento dell'onere della prova; l'adattamento del luogo di lavoro in modo che la persona disabile possa lavorare (i cosiddetti "ragionevoli adeguamenti"); la difesa dei diritti della vittima da parte di organizzazioni non governative e sindacati; sanzioni dissuasive e proporzionate, incluso il risarcimento. L'importanza del sistema europeo è data dal fatto che le sue leggi hanno la precedenza rispetto alla legge nazionale per quanto riguarda il tema di competenza. Questa supremazia della legge europea ed il suo carattere sovranazionale implica che i tribunali nazionali debbano dare la priorità alla legge europea anche in caso di disposizioni nazionali discordanti. In tal modo, **la legge europea contro la discriminazione non è distinta dalla legge nazionale, ma è parte sostanziale di essa e in certe condizioni ha effetti diretti**. Le direttive contro la discriminazione si applicano a tutti, il che significa che non sono legate alla cittadinanza, alla nazionalità o allo status di residenza, e sono rivolte sia alle persone fisiche che alle persone giuridiche, quali aziende, autorità pubbliche, amministrazioni locali, ecc. La definizione del motivo della discriminazione diventa fondamentale considerato che il trattamento iniquo può essere giustificato dalle stesse direttive quando si tratta di azioni positive. Le direttive contro la discriminazione permettono agli Stati membri di attivare misure di azione positiva che garantiscano totale uguaglianza, il che significa che possono mantenere o adottare misure specifiche per prevenire o compensare gli svantaggi collegati ad un determinato aspetto protetto.

Le direttive contro la discriminazione obbligano i Paesi a rendere disponibili procedure giudiziarie e/o amministrative alle vittime di discriminazione, e tutti i Paesi devono garantire sia procedure civili e penali. **Il tipo di procedura giudiziaria che si vuole intraprendere dipende dal tipo di legge che è stata infranta: civile, penale, del lavoro o amministrativa.** Le rimostranze contro il settore pubblico vengono spesso gestite nei tribunali amministrativi, mentre per il settore privato vengono gestite dai tribunali civili. In alcune giurisdizioni, i procedimenti non giudiziari generali e quelli relativi alla discriminazione sono un'alternativa concreta ai tribunali. Le leggi europee contro la discriminazione, inoltre, obbligano i Paesi ad avere delle autorità che promuovano la parità di trattamento, sia di razza ed origine etnica sia di genere (per approfondimento: [Equinet, European Directory of Equality Bodies](#)). Quasi tutti i Paesi ora hanno, infatti, delle autorità per la parità di trattamento o istituzioni a tutela dei diritti umani che agiscono come autorità per la parità di trattamento. **Tra le figure non giudiziarie che possono esaminare le rimostranze ci sono: ispettorati, difensori civici e istituzioni per la tutela dei diritti umani.**

In questa parte del programma di formazione sarà molto importante spiegare il processo e i requisiti per presentare uno specifico caso di discriminazione (testimonianze e onere della prova) in tribunale, i diversi tribunali a cui può essere presentato il caso (procedimento civile o penale), e i principali ostacoli burocratici. Sarà altresì importante dedicare del tempo al modo in cui le direttive europee sono state recepite dalle leggi nazionali. Per maggiori informazioni, sarà fondamentale consultare i capitoli 2 e 3 dell'opuscolo *“Materiale per la formazione professionale (VET): educare le parti sociali alla diversità etnica nelle PMI”*, prodotto sempre all'interno del presente progetto europeo (MigrAID).

2.6 CASI RAPPRESENTATIVI DI DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

In questa sezione verranno esaminati brevemente alcuni casi di discriminazione (per differenti motivi) portati alle Corti (Corte internazionale di giustizia, Corte di giustizia europea, Corte europea dei diritti dell'uomo, Comitato europeo dei diritti sociali, Comitato per i Diritti Umani delle Nazioni Unite o tribunali nazionali). Tuttavia, durante la settimana di formazione sarà importante verificare e presentare ulteriori casi. A questo proposito si può consultare il manuale per la legge europea contro la discriminazione (pp. 135-143).

Tribunale: Tribunale del lavoro svedese

Data della sentenza: 4 dicembre 2002

Parti coinvolte: Difensore civico vs. Associazione degli imprenditori e GfK Sverige Aktiebolag.

Numero di riferimento: caso n. 128 del 2002

Breve riassunto: Z.D. è una giovane donna nata in Bosnia, ma residente in Svezia dall'età di 10 anni. Si è candidata per una posizione lavorativa presso un'azienda di marketing. Il lavoro implica svolgere delle valutazioni di marketing tramite interviste telefoniche. Durante il processo di assunzione – nel periodo di tempo che intercorre tra i due colloqui programmati – Z.D. chiama l'azienda. In quest'occasione la persona che si occupa delle selezioni osserva che Z.D. non parla un perfetto svedese. La conversazione è interrotta dall'azienda e nessuno più contatta Z.D. Il tribunale del lavoro – applicando l'onere della prova inverso – ha scoperto che il processo di selezione è stato interrotto dall'azienda per varie motivazioni, tra cui le competenze linguistiche di Z.D. La richiesta di tali competenze linguistiche non era giustificata in considerazione dei compiti che avrebbero dovuto essere svolti dalla candidata e quindi si trattava di discriminazione indiretta secondo l'atto del 1999. (L'azienda non ha nemmeno provato a far valere la richiesta di determinati requisiti linguistici ed ha invece sostenuto altre motivazioni per la non assunzione di Z.D.). Questo è l'unico caso in cui il tribunale del lavoro ha sentenziato un caso di discriminazione etnica basata sulle prove addotte nell'ambito dell'atto anti discriminazione svedese. Ai sensi della legge alla vittima sono stati risarciti approssimativamente 4.400 euro per danni.

Tribunale: Corte europea dei diritti dell'uomo

Data della sentenza: 6 aprile 2000

Parti coinvolte: Thlimmenos vs. Grecia

Numero di riferimento: 34369/97

Breve riassunto: In Grecia, la legge nazionale proibisce a chi ha avuto una condanna penale di svolgere la professione di dottore commercialista, dato che una condanna penale implica una mancanza di onestà e affidabilità, caratteristiche ritenute necessarie per svolgere la professione. Il candidato in questione era stato condannato per essersi rifiutato di indossare l'uniforme durante il servizio di leva perché Testimone di Geova (credo che professa il pacifismo). La Corte europea dei diritti dell'uomo ha sanzionato che non c'era motivo per negare l'accesso alla professione alle persone che hanno subito condanne penali non collegate a questioni di onestà o affidabilità. In questo caso, il governo greco ha discriminato il candidato non avendo preposto un'eccezione alla regola per questo tipo di situazioni, violando il diritto di manifestare il proprio credo (secondo l'articolo 9 della CEDU) congiuntamente al divieto di discriminazione.

Nome del tribunale: Corte di giustizia europea

Data della sentenza: 8 aprile 1976

Parti coinvolte: Defrenne vs. Sabena

Numero di riferimento: 43/75 1976

Breve riassunto: Una donna di nome Gabrielle Defrenne lavorava come assistente di volo per la compagnia di bandiera belga Sabena. Secondo la legge belga, le assistenti di volo donne erano obbligate ad andare in pensione all'età di 40 anni, a differenza dei colleghi uomini. Defrenne è stata obbligata da Sabena ad andare in pensione nel 1968. Defrenne ha protestato perché una pensione di importo minore violava il suo diritto alla parità di trattamento secondo l'articolo 119 del Trattato della Comunità Europea. La Corte di giustizia europea ha sentenziato che l'articolo 119 del Trattato della Comunità Europea aveva un effetto orizzontale diretto, per cui applicabile non semplicemente tra le singole persone ed il governo, ma anche tra privati. È stato citato l'articolo 157 del TCEE che dichiara: "Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

2.7 ESEMPI DI DISCRIMINAZIONE DELLE PARTI SOCIALI E ATTIVITÀ DI SIMULAZIONE

- Durante l'ultima parte di questa giornata, i partecipanti descriveranno diversi esempi di discriminazione di cui hanno avuto modo di fare esperienza, di cui sono stati testimoni o di cui sono semplicemente venuti a conoscenza durante la loro esperienza professionale. Insieme ai formatori e possibilmente esperti di legge, verranno chiariti i principali dubbi riguardo il processo legale che dev'essere seguito quando si presenta uno specifico caso di discriminazione alle diverse Corti, confrontando le relative leggi e sistemi giuridici dei Paesi coinvolti.
- Verranno mostrati dei materiali video non solo alla fine della sessione, ma anche tra le differenti sotto-tematiche. Alcuni esempi:

Discriminazione di genere:

https://www.youtube.com/watch?v=snUE2jm_nFA&list=PLM99aBaeZrbToZ82gbLrj508ITtu_G9gg

Stereotipi: <https://www.youtube.com/watch?v=65iC2I4KEXo>

Che cos'è il privilegio: <https://www.youtube.com/watch?v=hD5f8GuNuGQ>

Spiegare il privilegio: <https://www.youtube.com/watch?v=4K5fbQ1-zps>

Non categorizzare le persone: <https://www.youtube.com/watch?v=zRwt25M5nGw>

Combattere la discriminazione in Europa: https://www.youtube.com/watch?v=2kF_WWNICLO

- In questa giornata, i partecipanti parteciperanno ad alcune attività per capire i meccanismi psicologici e sociali che stanno dietro alla discriminazione. Per esempio, potranno essere svolti l'esercizio "Blue eyes/Brown eyes" (occhi chiari/occhi scuri) ed altre attività sviluppate da Jane Elliot (insegnante, educatrice e formatrice alla diversità). In particolare, l'esercizio "Blue eyes/Brown eyes" è un esercizio nato il giorno dopo l'assassinio di Martin Luther King nel 1968. Jane Elliott, che all'epoca era

un'insegnante di terza elementare a Riceville, Iowa, divise la sua classe per fare un esercizio sulla discriminazione. Gli scolari furono ripartiti arbitrariamente in due gruppi: occhi chiari=superiori, occhi scuri=inferiori. L'insegnante diede una serie di diverse direttive per cui metteva a capo il gruppo occhi chiari, mentre agli scolari con gli occhi scuri non era permesso usare il parco giochi, bere dalle fontanelle o usare altro materiale della classe, e disse che gli studenti con gli occhi chiari erano naturalmente più bravi in matematica, inglese e altre materie. Il giorno dopo, l'insegnante affermò che si era sbagliata e che i ruoli erano invertiti.

Immediatamente, gli studenti con gli occhi scuri, che in precedenza avevano dato risultati scadenti, lavoravano meglio, mentre gli scolari con gli occhi chiari iniziarono a dare risultati inferiori ai loro livelli precedenti. I risultati dimostrarono che il fatto di credere di appartenere ad un gruppo ad alte prestazioni in generale accresce le prestazioni degli scolari, mentre è il contrario per chi si sente parte di un gruppo considerato "inferiore". Durante la settimana di formazione, possono essere presentati ai partecipanti questo tipo di esercizi, spiegando questo esempio o guardando uno spezzone del film "Eye of the Storm" su Jane Elliot: <https://www.youtube.com/watch?v=6gi2TOzdKVC> (da vedere anche l'esperimento carcerario di Stanford: <http://www.prisonexp.org/>). Per maggiori informazioni: <https://janeelliott.com/>.

- In questa giornata, i partecipanti verranno raggruppati in gruppi (diversificati) ed inizieranno una sessione di brainstorming per conoscersi meglio, scambiare idee riguardo le varie modalità di diversità di cui hanno avuto esperienza (positiva e negativa) nelle loro organizzazioni e il modo in cui sono (o non sono) state gestite. La parte più importante di questa prima attività di gruppo è comprendere le potenziali difficoltà che si affrontano nei diversi tipi di organizzazioni in relazione ai diversi tipi di diversità. Dopo aver condiviso queste esperienze, i membri delle squadre sceglieranno i casi che vorranno analizzare per creare una proposta di gestione della diversità (es. varietà nella scelta dei cibi o cambiamenti nell'orario per persone con diversi background religiosi/culturali, diversi modi di comunicare informazioni importanti, necessità di apprendimento della lingua locale da parte dei dipendenti immigrati, sviluppo di un nuovo prodotto/strategia di marketing per un nuovo gruppo target con diverse caratteristiche etniche/culturali ecc.). I partecipanti discuteranno della linea molto sottile che esiste tra la diversità e la discriminazione così che possano effettivamente identificare da un lato, quelle espressioni di diversità che stanno diventando un problema (o un'opportunità latente) all'interno dell'organizzazione e l'effettiva necessità di gestirle in modi creativi ed innovativi e, dall'altro, quelle diversità di cui si può fare esperienza senza creare particolari difficoltà. Nei prossimi giorni, i partecipanti studieranno i concetti che li aiuteranno a scrivere una proposta di gestione della diversità più elaborata, partendo dalle discussioni sostenute durante queste prime attività.