

ARGOMENTO N.3: CORNICI ISTITUZIONALI NAZIONALI ED INIZIATIVE DI ATTORI NAZIONALI IN RELAZIONE ALLA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE E IL RISPETTO ALLA DIVERSITA'

SCOPO

Lo scopo di questo modulo è di far familiarizzare i lettori con il panorama istituzionale di Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca sulla lotta alla discriminazione e con le azioni degli enti responsabili per l'applicazione del principio della parità di trattamento sul lavoro. Ciò permetterà ai lettori di conoscere meglio e quindi utilizzare con maggior consapevolezza gli strumenti a loro disposizione per combattere la discriminazione sul posto di lavoro.

3.1: Politiche e iniziative sulla discriminazione nel mercato del lavoro a livello nazionale

3.1.1. Cipro

Malgrado la ratifica di quasi tutti gli strumenti internazionali, una su tutti la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, è stato solo nel gennaio 2004, prima della sua entrata nell'Unione europea, che Cipro ha promulgato una legislazione specifica³ riguardo la lotta alla discriminazione e al razzismo in modo da trasporre le direttive europee anti-discriminazione.

Inoltre, nel 2011, è stata promulgata una nuova legge⁴ in modo da trasporre la Decisione quadro del Consiglio 2008/913/JHA per la lotta ad alcune forme di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale.

³ Questa legislazione comprende quattro leggi: Legge per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro (Legge 58(I)/2004); Legge per la parità di trattamento (razza o origine etnica) (Legge 59(I)/2004); Legge sulla lotta alla discriminazione razziale e in altre forme (Difensore civico) (Legge 42(I)/2004); e Legge (Emendamento) riguardo le persone con disabilità (Legge 57(I)/2004)

⁴ Legge per la lotta ad alcune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale del 2011 (Legge 134(I)/2011)

RISULTATI PREVISTI

Dopo aver completato lo studio della terza sezione, i partecipanti saranno in grado di:

- ✓ Conoscere il panorama normativo/legislativo di Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca sulla lotta alla discriminazione.
- ✓ Confrontare e valutare il ruolo degli enti che si occupano della realizzazione e/o supervisione del principio di parità di trattamento.
- ✓ Comprendere i dati rilevati da questi enti sulla discriminazione nel mercato del lavoro di Cipro, Grecia, Italia, Francia e Danimarca

Queste leggi rispettano largamente le direttive europee sul tema, criminalizzando comportamenti discriminatori per motivi razziali, nel contesto dell'occupazione e delle condizioni di lavoro e nelle aree interessate dalla Direttiva per la parità di trattamento indipendentemente dalla razza 2000/43/EC, e prevedono risarcimenti e tutele per le vittime di discriminazione e in caso di vittimizzazione di persone che denunciano la discriminazione, nonché misure d'azione positive, che finora non sono ancora state messe in atto⁵. Anche se queste leggi prevedono disposizioni e strumenti per combattere la discriminazione razziale, la loro attuazione a Cipro è ancora gravemente carente.

Inoltre, in un contesto di flussi migratori rilevanti e pratiche amministrative altamente restrittive e discriminatorie, i lavoratori migranti di paesi terzi sono discriminati di default perché sono esclusi sia legalmente sia di fatto dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. Il diritto primario di cambiare lavoro o datore di lavoro è ammesso solo in circostanze eccezionali e solamente ad assoluta discrezione dell'amministrazione. I lavoratori migranti di paesi terzi sono anche esclusi da altri diritti fondamentali nel campo del lavoro, come l'indennità di disoccupazione e pensione, anche quando rispondono ai requisiti di anzianità previsti dai fondi di Previdenza Sociale⁶. I governi di Cipro hanno ripetutamente fallito nel finalizzare degli accordi bilaterali con i Paesi di origine dei migranti per facilitare il trasferimento delle loro pensioni nel momento in cui ritornano in patria. La seguente dichiarazione del Dipartimento del Lavoro sintetizza l'essenza del sistema migratorio, e contemporaneamente tenta chiaramente di contestare il regime discriminatorio di condizioni di lavoro e di residenza cui attualmente sono sottoposti i migranti di Paesi terzi. *“La firma degli accordi bilaterali per quanto riguarda le condizioni di lavoro non rientra nella normativa principale del governo di Cipro. In realtà a Cipro esiste un sistema speciale che rende possibile l'assunzione di lavoratori provenienti da ogni parte del mondo, nonostante venga data priorità ai cittadini dell'UE. Questo sistema salvaguarda la protezione degli stranieri che lavorano a Cipro, e garantisce condizioni di parità di trattamento in accordo con gli obblighi internazionali.”*⁷

Inoltre, all'inizio dei flussi migratori, il mercato del lavoro era segmentato e segregato sia in senso orizzontale che in senso verticale. Nonostante ai migranti provenienti da Paesi terzi sia permesso di lavorare in molti settori, possono farlo solamente in qualità di lavoratori non qualificati. Attualmente, come conseguenza della crisi economica e delle ulteriori restrizioni sulle normative in materia di

⁵ L'unica area dove finora sono state utilizzare misure d'azione positive riguardo la discriminazione è la disabilità.

⁶ Per esempio, molti collaboratori domestici che risiedono a Cipro da 10 a più di 15 anni.

⁷ Dipartimento del Lavoro, Ministero del Lavoro, del Welfare e della Previdenza Sociale http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/dmlbilateral_en/dmlbilateral_en?OpenDocument

immigrazione, i migranti sono a tutti gli effetti confinati a lavori di collaborazione domestica, agricoltura, allevamento, pesca e selvicoltura. Secondo il sondaggio sulla forza lavoro del 2015⁸, considerando un totale di 18.050 persone impiegate nel campo della collaborazione domestica 17.357 ovvero il 96.12% erano migranti di Paesi terzi, per lo più donne (96%-97%), mentre nel campo dell'agricoltura/allevamento, silvicoltura e pesca la percentuale di migranti di Paesi Terzi era del 14.61%. Nel campo dell'edilizia, che è stato duramente colpito dalla crisi economica e impiegava molti migranti di Paesi terzi, la percentuale ora è scesa al meno del 6%.

Inclusione dei lavoratori migranti e protezione contro la discriminazione

E' necessario specificare sin da subito che i contratti collettivi a Cipro sono generalmente fortemente limitati in relazione al tema della lotta alla discriminazione/promozione contro la discriminazione sul luogo di lavoro, in ogni settore⁹.

Al contrario, molti contratti collettivi contengono molte disposizioni discriminatorie in relazione al lavoro dei migranti, come ad esempio, in verbatim: il datore di lavoro *“può dedurre dal salario mensile del dipendente (migrante) la quota di iscrizione al sindacato come previsto dal contratto collettivo. Il datore di lavoro può distribuire la quota di iscrizione dedotta equamente tra I vari sindacati.”*¹⁰ In altre parole, ai migranti provenienti da Paesi terzi non viene nemmeno chiesto a quale sindacato vogliono iscriversi oppure se vogliono farlo. Un'eccezione a questa tendenza generale si può trovare nel

⁸ Servizio Statistico Ciprota - Cyprus Statistical Service (CYSTAT), *Sondaggio sulla forza lavoro 2015*, 08/07/2016. Disponibile presso: http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/labour_31main_en/labour_31main_en?OpenForm&sub=1&sel=2

⁹ Consultare, ad esempio Yannakourou, M. and Soumeli, E., *The evolving structure of collective bargaining in Europe 1990-2014, National Report – Greece and Cyprus*, available at http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/08/matina_yannakourou.pdf; Papadopoulou, A., *Gender Equality and Collective Agreements* (in greco), June 2018, disponibile presso: <http://c-adm.eige.europa.eu/gender-mainstreaming/resources/cyprus/i-isotita-gynaikon-andron-stis-sylogikes-symvaseis-ergasias>; Papadopoulou, A. and Soumeli, E., *Gender equality lacking in collective agreements*, Eurofound, disponibile presso: <https://www.eurofound.europa.eu/ga/observatories/eurwork/articles/gender-equality-lacking-in-collective-agreements>

¹⁰ Dipartimento dei Rapporti sul Lavoro, *Contratti Collettivi – Registro Elettronico* disponibile presso: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page11_gr/page11_gr?OpenDocument; *Contratti di lavoro*, disponibile presso: <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Πασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

contratto collettivo per i dipendenti delle case di riposo per anziani, che stabilisce *“per i lavoratori non ciprioti verrà dedotto l’1% e pagato al sindacato di sua scelta. Se il lavoratore non indica una scelta, la quota verrà pagata pro rata ai sindacati che firmano questo contratto.”*

Un altro esempio degno di nota, malgrado i limiti della sua portata, è la seguente clausola anti discriminazione nel contratto collettivo per l’edilizia: *“Appartenenza sindacale, religione, razza e opinioni politiche non costituiscono motivi per il licenziamento e non giustificano discriminazioni contro i dipendenti.”*

I lavoratori migranti provenienti da Paesi terzi sono inclusi nei contratti collettivi e, di conseguenza, hanno diritto a godere degli stessi diritti dei cittadini ciprioti e degli altri cittadini europei. Tuttavia, sono soggetti ai termini e alle condizioni discriminatorie prescritte e regolate dal sistema migratorio e dalle normative in vigore, nonché dal contratto di lavoro. Esempi di questi trattamenti discriminatori sono: assunzioni a tempo determinato, licenziamenti per motivi non applicabili a cittadini ciprioti e cittadini europei e, di conseguenza, scadenza dei permessi di soggiorno e di lavoro e deportazione. Tra gli altri è anche motivo di licenziamento *“essere giudicati colpevoli da un qualsiasi tribunale per consumo di bevande alcoliche [...] o gioco d’azzardo, [...] o assentarsi dal lavoro per malattia - non causata da un incidente - per più di un mese”*.¹¹

La posizione di due categorie di migranti, collaboratori domestici e i lavoratori nel settore agricoltura e allevamento, che insieme costituiscono attualmente la maggioranza dei lavoratori migranti provenienti di Paesi terzi è nettamente peggiore, come si attesta dai diversi contratti di lavoro.¹²

Entrambe le categorie hanno salari fissi che sono bel al di sotto della soglia minima¹³ (€309 netto/€460 lordo e €374 netto /€455 lordo rispettivamente per i collaboratori domestici e i braccianti agricoli).

¹¹ *Contratto Generale di Lavoro*, disponibile presso: <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹² *Contratto di lavoro [per collaboratori domestici]; Settore Agricoltura e Allevamento – Contratto di Lavoro*. Disponibile presso: <http://www.cyprus.gov.cy/portal/portal.nsf/gwp.getGroup?OpenForm&access=0&SectionId=citizen&CategoryId=Εργασία%20και%20Απασχόληση&SelectionId=Συμβάσεις%20και%20σ>

¹³ Il salario minimo mensile, stabilito da un decreto del Consiglio dei Ministri e attualmente pari a 870 €, è rivolto ai lavoratori non qualificati o semi-qualificati. Non sorprende il fatto che i collaboratori domestici e i braccianti migranti non siano compresi nelle categorie che possano riceverlo.

È necessario sottolineare che il salario dei collaboratori domestici è stato il primo ad essere tagliato, nel giugno del 2013, dopo il bailout del paese ed i tagli dei salari imposti in tutti i settori del mercato del lavoro. Tali lavoratori sono discriminati anche per quanto riguarda i giorni festivi di cui possono godere: 9 e 10 giorni rispettivamente per i collaboratori domestici e i braccianti, rispetto ai 15-16 giorni dei dipendenti degli altri settori. I collaboratori domestici vengono inoltre discriminati perché non vengono loro riconosciuti straordinari, a prescindere dagli orari di lavoro che la maggior parte di loro svolge (generalmente ben al di sopra delle 42 ore imposte dal loro contratto), e non hanno diritto alla tredicesima, che a Cipro è un diritto del lavoro molto diffuso. È anche importante segnalare che non possono iscriversi ai sindacati, e secondo il loro contratto “[il dipendente] *non può intraprendere o contribuire in nessun modo a qualsiasi azione o attività politica durante la sua permanenza a Cipro*¹⁴”. Al di là di questo, deve essere sottolineato che i collaboratori domestici sono anche soggetti a discriminazione multipla in termini di genere, oltre che per il loro status di migrante, la loro etnicità, razza, religione o qualsiasi altra forma di diversità. In quanto donne che lavorano e vivono all’interno delle abitazioni private dei loro datori di lavoro sono escluse dalla protezione e dalle ispezioni dell’ispettorato del lavoro, vulnerabili ai capricci e all’assoluto controllo dei datori di lavoro, molte di loro sono soggette ad estreme violazioni dei loro diritti lavorativi ed umani, incluse minacce di ritiro del passaporto e altri documenti personali, violenze fisiche e psicologiche, incluse molestie sessuali e stupro.

I migranti provenienti da Paesi terzi sono esclusi dall’accesso alla sanità pubblica e alla previdenza sociale. Per quanto riguarda le cure mediche, sono obbligati a stipulare un’assicurazione con compagnie private, che nella maggior parte dei casi sono inadeguate e non coprono malattie gravi e procedure costose. Il Pap test, per esempio, è gratuito per tutte le donne a Cipro tranne per le migranti di Paesi terzi. Il premio di assicurazione è pagato equamente dal datore di lavoro e dal dipendente.

I migranti europei, i rifugiati e i richiedenti asilo dovrebbero avere libero accesso alla sanità pubblica. Tuttavia, l’attuale governo ha modificato le leggi che regolano l’accesso alla sanità¹⁵, limitandone l’accesso per questi gruppi. Dato che i rifugiati sono molto spesso disoccupati, queste normative hanno un impatto diretto negativo sul loro diritto ad accedere alla sanità pubblica gratuita. Inoltre, in

¹⁴ Un’altra forma di discriminazione è il linguaggio sessista del contratto, che utilizza il maschile come universale, con tutti i pronomi usati al maschile, mentre la maggior parte dei collaboratori domestici sono donne.

¹⁵ Ministero della Salute, Ministry, *Revisione della Sanità negli ospedali pubblici dal 1/8/2013*. Disponibile presso: http://www.moh.gov.cy/moh/moh.nsf/page93_en/page93_en?openDocument

quest'area ci sono anche molti problemi di trattamento discriminatorio ed umiliante da parte del personale medico e paramedico.

3.2.2. Grecia

In termini generali, la normativa della Grecia nel campo della lotta alla discriminazione e la promozione della parità di trattamento (tranne per le politiche riguardo la parità di genere che finora detenevano la posizione dominante) è stata inaugurata dall'adozione della Legge 3304/2005, attraverso la quale le principali direttive europee sulla discriminazione – la Direttiva sull'uguaglianza razziale e la Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro – vengono incorporate nella legislazione greca. Con questa legge:

- Vengono definite e introdotte nella legislazione greca le forme base di discriminazione (discriminazione diretta e indiretta, molestie);
- Viene formata una rete protettiva per le vittime di discriminazione, dato che l'onere della prova ora viene trasferito all'accusato. In altre parole, la vittima non è tenuta a provare alla corte di essere stata discriminata sul lavoro, bensì spetta all'accusato provare la sua innocenza;
- Vengono creati nuovi organi (es. la Commissione sulla Parità del Ministero della Giustizia) e vengono ampliati gli ambiti di intervento degli enti già esistenti (Difensore civico, Ispettorato del lavoro - APPE);
- Infine, viene posta particolare attenzione al dialogo sociale (attraverso il Comitato Economico e Sociale) nonché alla cooperazione con le organizzazioni non governative.

Tuttavia, sembra che “dall'adozione della legge 3304/2005 non sia stata messa in campo nessuna strategia anti-discriminazione in Grecia. Gli interventi politici si sono limitati a degli emendamenti legislativi, soprattutto riguardanti l'immigrazione nonché agli interventi cofinanziati dall'Unione europea. Per lo sviluppo di una strategia integrata, è necessario incorporare il principio di “mainstreaming della non-discriminazione” in tutte le politiche [nazionali]” (Balouros and Chrysakis, 2012: 140).

Ciononostante, gli interventi del difensore civico sono considerati positivi. A differenza delle altre due istituzioni che promuovono la parità di trattamento nella pubblica amministrazione, il difensore civico si è confermato agli occhi dell'opinione pubblica come istituzione credibile ed efficace e il numero di

vittime di discriminazione che si sono rivolte a lui è ampio. La pubblicazione dei report annuali del difensore civico, del Comitato Economico e Sociale e della Commissione per i diritti umani hanno lo scopo di identificare sistematicamente la discriminazione in tutti i campi (inclusi l'occupazione ed il lavoro). Possiamo considerare anche la cooperazione tra le organizzazioni non governative e l'ufficio del difensore civico come un passo positivo verso una maggiore consapevolezza sul tema.

Attualmente, la questione principale è se ci siano i prerequisiti per garantire il principio della parità di trattamento nell'attuale situazione economica e alla luce degli sviluppi del mercato del lavoro in Grecia e se, d'altro canto, la garanzia di parità di trattamento sia una priorità considerando la crescente disoccupazione e i cambiamenti nei rapporti di lavoro. È presente la preoccupazione che ogni conquista in questo campo venga "persa" durante la crisi economica, timore espresso anche dal difensore civico in un report recente (2014).

Il quadro istituzionale contro la discriminazione in Grecia

La protezione contro la discriminazione e la promozione della parità di trattamento in Grecia è soprattutto il risultato dell'accorpamento delle direttive europee.

Ovviamente nella Costituzione greca sono presenti degli articoli che proteggono i diritti sociali ed individuali (protezione della dignità umana, principio di uguaglianza, libertà di professione religiosa, diritto al lavoro e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, matrimonio, maternità, infanzia, disabilità) e sono governati dal principio della parità di trattamento. Sono, tuttavia, articoli di natura generica ed in assenza di una specifica cornice istituzionale che combatta la discriminazione, le persone e i gruppi più vulnerabili non venivano effettivamente tutelati.

Questo vuoto legislativo è stato colmato dalla Legge 3304/2005, che trasferisce nella legislazione greca le due direttive europee anti-discriminazione base: la direttiva sull'uguaglianza razziale e la direttiva per la parità di trattamento in materia di occupazione. Dopo la Legge 3304/2005, il quadro istituzionale sulla parità di trattamento non è più limitato a delle disposizioni costituzionali molto generali, ma fa riferimento a forme di discriminazione molto specifiche (sulla base dell'origine etnica, dell'età, della disabilità, dell'orientamento sessuale, della religione o delle convinzioni personali).

Le disposizioni di questa legge hanno l'obiettivo di combattere il fenomeno della discriminazione sia diretta che indiretta, fornendo una protezione speciale contro le molestie e contro gli incitamenti alla discriminazione.

Essendo una legge che comprende le disposizioni di entrambe le direttive, il principio della parità di trattamento comprende diverse aree: (a) condizioni di accesso al lavoro; (b) accesso a tutti i livelli di formazione professionale, inclusa l'acquisizione di esperienza pratica sul campo; (c) condizioni di lavoro; (d) appartenenza e partecipazione ad un'organizzazione di lavoratori e datori di lavoro, o qualsiasi organizzazione di membri di una particolare professione, inclusi i benefici dati da tali organizzazioni; (e) protezione sociale, inclusa sicurezza sociale e sanità; (f) prestazioni sociali; (g) istruzione; (h) accesso a beni e servizi disponibili al pubblico e fornitura degli stessi, compreso l'alloggio.

Tale normativa esclude i casi in cui di diversità di trattamento sulla base della nazionalità, senza pregiudizio verso le disposizioni che regolano l'entrata e il soggiorno delle persone provenienti da Paesi terzi in relazione allo status legale, eccetera. Nei casi di discriminazione basata sull'origine etnica la normativa anti-discriminazione coesiste con le politiche di immigrazione ed i regolamenti riguardanti lo stato di soggiorno, di lavoro, ecc. delle persone provenienti di Paesi terzi. L'esclusione della nazionalità dalle aree di discriminazione cui si riferisce la Legge 3304/2005 favorisce pratiche di discriminazione diretta e indiretta contro i migranti, precisamente a causa della loro nazionalità.

Considerando che lo scopo di entrambe le direttive europee era, tra l'altro, l'istituzione di enti nazionali specifici per combattere la discriminazione, la legge 3304/2005 stabilisce una rete protettiva dando enfasi al ruolo di mediazione degli enti pubblici specifici, il coinvolgimento della società civile, nonché il rafforzamento del dialogo sociale a livello istituzionale. Nello specifico, questa legge promuove il principio della parità di trattamento attraverso tre enti: il difensore civico, l'Ispettorato del lavoro (SEPE) e il Comitato per la Parità di trattamento del Ministero della Giustizia. Contemporaneamente viene posto l'accento sul ruolo del Comitato Economico e Sociale (ESC) nonché sulle organizzazioni non governative che operano per la lotta alla discriminazione.

Tuttavia, come riferisce il rapporto del difensore civico: "Secondo la prassi normativa delle istituzioni statali greche, il testo integrato [della legge 3304/2005] poco aggiunge al quadro normativo definito dalle due direttive comunitarie, che sono trasferite senza modifiche nell'ordinamento legislativo greco. La determinazione del peso di queste istituzioni innovative è in capo, dunque, ai promotori nazionali e agli organi d'attuazione nazionali."

Il ruolo del difensore civico

Sulla base della Legge 3304/2005, l'ufficio del difensore civico promuove il principio della parità di trattamento e interviene nei casi dove questo principio viene violato dal servizio pubblico,

rafforzandone al contempo significativamente il ruolo. Secondo questa legge, tra le responsabilità del difensore civico c'è quella di proteggere e promuovere gli interessi dell'infanzia e promuovere il principio della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazione basata su razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, età, disabilità od orientamento sessuale. Le sue competenze non includono questioni relative allo status amministrativo dei dipendenti pubblici, nel caso in cui il difensore civico agisca come promotore del principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza, dall'origine etnica, dalla religione o altro credo, dall'età, dalla disabilità o dall'orientamento sessuale. Inoltre, l'ufficio del difensore civico, oltre al ruolo di mediatore nei casi singoli di reclamo, acquisisce anche un ruolo investigativo e di mediazione più ampio conducendo ricerche, pubblicando report speciali sull'attuazione e la promozione della parità di trattamento al fine di aumentare la consapevolezza dell'amministrazione e le autorità statali riguardo la parità di trattamento.

Oltre alla legge 3488/2006, che incorpora nella legislazione greca la direttiva europea 2002/73/EC del 2002 sull'attuazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda l'accesso all'occupazione, la formazione professionale e la promozione delle condizioni di lavoro, l'emendamento della Legge 3896/2010 estende il ruolo del difensore civico alle questioni riguardanti la parità di trattamento di uomini e donne sul lavoro sia nel settore pubblico che nel privato (in cooperazione con il SEA).

La Legge 3996/2011 (sulla riforma dell'Ispettorato del lavoro, normativa sulla sicurezza sociale e altre disposizioni) amplia ulteriormente le responsabilità del difensore civico (in relazione alla precedente Legge 3304/2005) nel monitoraggio della parità di trattamento delle persone disabili e sieropositive, fornendo consigli ai datori di lavoro e ai dipendenti sulle condizioni di parità di trattamento, e assicurandosi che i datori di lavoro compiano gli opportuni adeguamenti e le misure necessarie per assicurare l'accesso e la preservazione del lavoro alle persone disabili, nonché la loro partecipazione alla formazione professionale.

Tuttavia, dal primo Report sulla Parità di Trattamento (del 2005) l'autorità indipendente sottolinea i problemi nell'attuazione della legislazione, in parte a causa della differente percezione dei tre enti che promuovono la parità di trattamento ed in parte a causa delle possibilità di intervento a livello non-istituzionale previste dalla legge. Come sottolineato dal Report Speciale del difensore civico del 2010, la divisione per le competenze anti-discriminazione in tre enti (difensore civico, SEPE, Commissione per la Parità di Trattamento), due dei quali non sono indipendenti, ostacola il completo monitoraggio della discriminazione nel mercato del lavoro greco e il coordinamento di azioni che promuovano ed attuino il principio di parità di trattamento. D'altro canto, tuttavia, l'autorità indipendente trova che

spesso gli interventi non debbano essere limitati a quanto prescritto dalla Legge 3304/2005, considerando che sulla base della legge su cui si fonda (Legge 3094/2003), l'Ispettorato del lavoro ha un più ampio ruolo di protezione dei diritti individuali e può intervenire, quindi, anche in caso di discriminazioni non coperte dalla 3304/ 2005, offrendo una maggiore protezione a chi sia vittima di discriminazione (difensore civico, 2005).

L'ente dell'Ispettorato del lavoro e la discriminazione nel mercato del lavoro

L'Ispettorato del lavoro, che opera nel campo dell'occupazione e del lavoro, interviene nei casi di violazione del principio della parità di trattamento contro le persone fisiche e giuridiche nel diritto privato, mentre ogni segnalazione viene inviata ai dipartimenti locali del Lavoro. Se questo principio viene violato, l'Ispettorato del lavoro agisce come mediatore tra il dipendente e il datore di lavoro in modo da trovare un compromesso e ha il potere di infliggere un'ammenda al datore di lavoro. Inoltre, l'APR può pubblicare report e fare raccomandazioni in relazione alla lotta alla discriminazione.

In base alla Legge 3488/2006 (che incorpora nella legislazione greca la direttiva dell'UE 2002/73/EC 2002 sul principio di parità di trattamento per quanto concerne l'accesso al lavoro, la formazione professionale e la promozione delle condizioni di lavoro), emendata dalla Legge 3896/2010, gli ispettorati del lavoro locale ricevono le violazioni in materia di discriminazione ed informano immediatamente il difensore civico.

La legge 3996/2011 (sulla riforma dell'Ispettorato del lavoro, normativa sulla sicurezza sociale e altre disposizioni) estende le responsabilità del SEA, a cui ora è richiesto di: monitorare la conformità della parità di trattamento delle persone con disabilità, comprese le persone sieropositive, fornendo consigli ai datori di lavoro e ai dipendenti sulle condizioni di parità di trattamento; assicurare che i datori di lavoro prendano le misure necessarie per garantire l'accesso al lavoro delle persone con disabilità e la loro partecipazione alla formazione professionale.

Nella pratica, tuttavia, come ripetutamente sottolineato nei report annuali dell'ECC per l'attuazione del principio della parità di trattamento, l'APA "fallisce" nello stilare ed inviare un rapporto sulla discriminazione nel mercato del lavoro. Il SEA – secondo l'ESC – attribuisce la mancanza di segnalazioni nel suo report annuale all'assenza di un riferimento specifico in relazione all'applicazione della parità di trattamento. Tuttavia, secondo l'ESC questa mancanza di dati rilevanti è collegata sia all'informazione inadeguata (in termini di APR) data ai cittadini riguardo i loro diritti e le segnalazioni, sia all'inadeguata registrazione e repressione dei fenomeni di trattamento impari nel mondo del lavoro (ESC, 2009).

Altre iniziative istituzionali per la promozione delle politiche inclusive

La Commissione per la Parità di Trattamento è uno degli organismi responsabili dell'applicazione e del controllo del principio della parità di trattamento. Questa Commissione, secondo la Legge 3304/2005, è controllata dal Ministero della Giustizia ed è composta dal Segretario Generale del Ministero della Giustizia in qualità di Presidente, da altri quattro membri e due sostituti. La Commissione dev'essere convocata dal Ministro della Giustizia e i membri della Commissione devono essere persone con un alto livello di preparazione scientifica o esperienza professionale, specialmente nelle aree rilevanti per la Commissione. Il mandato dei membri ha una durata di tre anni.

La Commissione per la Parità di Trattamento interviene nei casi di violazione del principio della parità di trattamento ove tale violazione sia perpetrata da persone fisiche o giuridiche nel diritto privato, specialmente in materia di protezione sociale, prestazioni sociali, istruzione, forniture di beni e servizi (inclusi gli alloggi). Le sue responsabilità sono le seguenti: (a) supervisionare la riconciliazione in caso di reclamo per violazione del principio della parità di trattamento; (b) emettere un verdetto, nel caso in cui il processo di conciliazione fallisca e, se si sospetta un caso di violazione, inviare un rapporto al Procuratore della Corte penale; (c) esprimere un'opinione, di sua iniziativa o su richiesta del Ministro della Giustizia o dell'autorità, sull'area di competenza entro la quale è violato il principio della parità di trattamento, secondo l'interpretazione delle disposizioni di legge; (d) stilare dei rapporti sull'applicazione del principio della parità di trattamento. Questi poteri vengono esercitati dalla Commissione attraverso l'analisi e l'investigazione (interrogazione dei testimoni, la possibilità di richiedere informazioni e documenti da ogni autorità). Il suo ruolo quindi può essere considerato consultivo e di controllo (ESC, 2009).

Nella pratica, tuttavia, come sottolineato dal rapporto della ESC: "... la Commissione per la Parità di Trattamento riconosce che finora ha ricevuto pochissime segnalazioni e che il lavoro svolto dal giorno della sua fondazione è nullo. Il motivo principale è la confusione o addirittura l'ignoranza dell'opinione pubblica riguardo il suo ruolo e la sua efficacia. Gli interessati conoscono e ripongono fiducia nel difensore civico che, a livello istituzionale, ha un ruolo ben stabilito, ma non riescono a comprendere il ruolo della Commissione per la Parità di Trattamento" (ESC, 2009: 17).

La valutazione degli organi competenti sulla promozione del principio della parità di trattamento contro la discriminazione nel mercato del lavoro greco

Un'importante fonte di informazioni riguardo la discriminazione in Grecia sono i casi di cui si occupa il difensore civico e che vengono presentati nei suoi report annuali dal 2005 in poi. Riguardo la discriminazione nel mondo del lavoro, vengono presentate le seguenti osservazioni (Difensore civico, 2010 & 2012):

La discriminazione fondata sull'età avviene frequentemente, e spesso in modo offensivo, durante le procedure di assunzione. Recentemente le segnalazioni sono diminuite, ma probabilmente ciò è dovuto alla sospensione delle assunzioni nel settore pubblico, e di conseguenza le segnalazioni inviate al difensore civico riguardo l'introduzione di limiti di età si sono ridotte. In generale, tuttavia, nei casi esaminati dall'autorità indipendente è stato rilevato che la discriminazione fondata sull'età è collegata a caratteristiche quali la salute, la forma fisica e la resistenza, la disponibilità o la flessibilità. Quindi l'esclusione delle persone anziane dalle procedure di assunzione è basata sulla convinzione generale che queste persone non abbiano, ad esempio, l'idoneità fisica o la resistenza, o che non siano disponibili o flessibili tanto quanto i più giovani.

Segnalazioni riguardo i casi di discriminazione fondata sulla disabilità sul lavoro sono diminuite negli ultimi due anni (dopo il 2010 quando ne sono state presentate un buon numero). Questa diminuzione, secondo il difensore civico, non è collegata ad un miglioramento dell'atteggiamento delle aziende pubbliche e private nei confronti dei lavoratori disabili, quanto piuttosto alla mancanza di informazione a queste persone riguardo i loro diritti e le possibilità di licenziamento.

Segnalazioni di casi di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale (e non solo sul lavoro) sono quasi inesistenti, e questo è anche il caso delle discriminazioni fondate sulla religione o altro credo. Secondo il difensore civico, l'assenza di segnalazioni di casi di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale non significa che questo tipo di discriminazione non esista. Al contrario, rivela la forte esitazione delle vittime a rivelare aspetti delicati pertinenti alla loro vita privata e ad

affrontare il peso (professionale, psicologico, ecc.) che queste segnalazioni potrebbero comportare (Difensore civico, 2010).

Per quanto riguarda la discriminazione di genere, c'è un peggioramento delle disuguaglianze a spese delle donne nel mezzo della crisi economica. Secondo il report del difensore civico del 2012 sul "Genere e i rapporti di lavoro", nonostante la crisi colpisca i lavoratori in generale, ci sono differenze di trattamento basate sul genere, a spese delle donne, anche durante la gravidanza e la maternità. Ciò viene anche confermato dai casi di violazione nel campo della parità tra uomini e donne segnalati dal SEA, e in questo caso la maggior parte delle segnalazioni erano collegate ai periodi di gravidanza e maternità delle donne lavoratrici.

3.2.3. Italia

La direttiva europea 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale e la direttiva 2000/78/CE sulla parità in materia di occupazione e lavoro sono state incorporate nella legislazione italiana dal decreto legislativo n. 215 "Implementazione della direttiva 2000/43/CE sul il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" e dal decreto legislativo n. 216 "Implementazione della direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione", entrambi datati 9 luglio 2003. I due decreti stabiliscono le seguenti aree di applicazione del principio della parità di trattamento: a) accesso al lavoro, sia autonomo che dipendente, inclusi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi sviluppi di carriera, retribuzione e condizioni per il licenziamento; c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, formazione continua e riqualificazione; d) appartenenza ed attività all'interno delle associazioni dei lavoratori, dei datori di lavoro o altre organizzazioni professionali e i benefici previsti da tali organizzazioni. A queste aree, il decreto legislativo n. 216 aggiunge: e) la protezione sociale, inclusa la previdenza; f) la sanità; g) le prestazioni sociali; h) l'istruzione; i) l'accesso ai beni e ai servizi, compreso l'alloggio. Entrambi i decreti stabiliscono la protezione dalla discriminazione, sia diretta che indiretta, e definiscono come discriminazioni anche le molestie e tutti i comportamenti che violano la dignità della persona e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo. Tali decreti indicano anche i modi in cui le persone vittime di discriminazione, o gli enti e le organizzazioni che agiscono in nome delle vittime, possono rivolgersi alle autorità competenti.

Secondo il decreto n. 215, inoltre, la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità ha istituito un registro di tutte le associazioni e gli enti che svolgono attività per la lotta alla discriminazione e la promozione della parità di trattamento, indicando le modalità in cui tali associazioni ed enti possono iscriversi al registro. L'articolo 7 del decreto spiega inoltre la costituzione e le funzioni dell'Ufficio Nazionale Anti Discriminazioni Razziali (UNAR), sotto la supervisione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità. Il decreto legislativo n. 216 nella trasposizione della direttiva europea 2000/78/CE, ha modificato l'articolo 15 della legge n. 3003 del 20 maggio 1970 "Statuto dei diritti dei lavoratori", che definiva invalidi gli atti di discriminazione contro il dipendente, ampliandone però lo spettro: non sono più invalidi solo gli atti discriminatori per questioni legate al genere e all'opinione politica – come già specificato nella legge del 1970 – ma anche per motivi di disabilità, età ed orientamento sessuale.

Un ulteriore emendamento a questo articolo è stato effettuato nel 2012: sulla base di questo cambiamento ora sono considerati nulli anche gli atti di discriminazione sulla base dell'appartenenza

religiosa, della razza o della lingua. Entrambi i decreti, però, affermano la necessità di non essere in conflitto con la legge n. 286/1998, “Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell’immigrazione e norme sulla condizione dello straniero”, successivamente modificato nel 2002 dalla legge n. 189 “Emendamenti sulla legislazione in materia di immigrazione e diritto di asilo”. La relazione riepilogativa sulle attività svolta dalla Commissione della Camera dei Deputati sottolinea che, a differenza di altri Paesi europei, l’Italia ha scelto di non accorpate le due direttive, ma di emettere due decreti legislativi distinti. Questa scelta è stata criticata perché secondo alcuni ha portato ad “una serie di disuguaglianze in tema di protezione per coloro che sono stati discriminati a causa della razza e dell’origine etnica, e coloro che sono stati discriminati a causa della religione, delle opinioni personali/politiche, della disabilità, dell’età e dell’orientamento sessuale”. Al fine di eliminare la discriminazione e di attuare il principio di parità di trattamento, limitatamente alle differenze tra uomini e donne dell’ambito dell’accesso al lavoro, alla formazione professionale e alle condizioni di lavoro, nel 2005 è stato emanato il decreto legislativo n. 145 del 30 maggio 2005, sulla trasposizione della direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2002/73/CE. Questo decreto include i casi di molestia sessuale e molestie sul lavoro per questioni di genere, indicando le modalità in cui è necessario operare contro questa tipologia di discriminazioni.

Nonostante solo il decreto n. 215 indichi esplicitamente la questione della razza e dell’origine etnica nel titolo, mentre il decreto n. 216 fa cenno all’origine etnica, cambiando lo “Statuto dei diritti dei lavoratori”, è chiaro che la maggior parte delle raccomandazioni sulla parità di trattamento nell’ambiente di lavoro sono rivolte a tutti i lavoratori, se regolarmente stabiliti in Italia. Tuttavia, nonostante la presenza di una legislazione anti-discriminazione specifica, è possibile indicare almeno due punti critici. Il primo è la difficoltà di agire contro la discriminazione basata sulla razza, l’origine etnica, o la nazionalità sia nella sfera pubblica che in quella privata. Infatti, in particolare nel settore privato, l’economia italiana si basa su piccole e medie imprese e sulla collaborazione domestica e ciò rende molto difficoltoso il monitoraggio di situazioni di discriminazione. Ancora più complicata, e quasi impossibile, è monitorare le discriminazioni in caso di lavoro sommerso. In particolare, l’attività di monitoraggio dovrebbe essere svolta dall’UNAR, che attraverso la Rete Nazionale dei Centri Anti-discriminazione dovrebbe rilevare i casi di discriminazione che si verificano in tutto il Paese, non solo nel mondo del lavoro.

La seconda criticità, ora in parte risolta, riguarda il mancato accesso al lavoro nel settore pubblico da parte di cittadini non italiani. Casi di discriminazione in relazione all’accesso alle opportunità di lavoro e di formazione basate sulla cittadinanza si sono verificati nella sanità, nei trasporti, e nell’accesso al servizio civile per i giovani. Nel campo della sanità si sono verificati tre episodi in cui a persone di origini

straniere occupate con contratti a tempo determinato è stata negata l'opportunità di partecipare alle procedure di assunzione per contratti a tempo indeterminato. Similmente, nel 2008 l'Azienda Trasporti Milanesi ha impedito ad un cittadino marocchino da anni residente in Italia di presentare il suo curriculum per partecipare ad una selezione per l'assunzione di nuovo personale, applicando un regolamento del 1931.

La lotta a questo genere di discriminazioni è stata portata avanti soprattutto dai sindacati e dalle organizzazioni del terzo settore, che sono riusciti, attraverso cause legali, a garantire che differenze di trattamento nelle condizioni di lavoro – in questo caso l'accesso al lavoro – sulla base della nazionalità siano considerate discriminatorie, e consentendo, dunque, l'assunzione di persone ingiustamente escluse dalle procedure di selezione. Anche grazie alle pressioni esercitate dai sindacati e dagli enti del terzo settore, con la legge n. 97/2013 e la trasposizione della direttiva 2004/38/CE sul diritto alla libera circolazione e soggiorno di tutti i cittadini dell'Unione e delle loro famiglie, la possibilità di accesso ai posti di lavoro nella pubblica amministrazione (tranne i ruoli militari) è stato finalmente esteso ai cittadini dei paesi terzi con permessi di soggiorno di lunga durata.

Aspetti del mercato del lavoro che promuovono l'inclusione dei lavoratori migranti e la loro protezione contro la discriminazione

Nonostante i lavoratori stranieri siano inseriti nel contesto economico ed imprenditoriale italiano da molto tempo, raramente i contratti collettivi nazionali introducono misure specifiche relative all'inclusione e protezione dei migranti contro la discriminazione. È, comunque, possibile che misure di questo tipo possano essere incluse nelle contrattazioni svolte a livello della singola azienda. Tali contrattazioni, secondo gli accordi sindacali del 28 giugno 2011, possono infatti derogare su alcuni aspetti delle disposizioni contenute negli accordi nazionali. Queste eccezioni sono però limitate ad alcuni settori dell'industria e solo per problematiche riguardanti servizi, programmazione e organizzazione del lavoro (Lai 2011). La mancanza di indicazioni specifiche sul tema a livello nazionale è dovuta al fatto che, a causa della diffusa segregazione dei lavoratori stranieri, solo pochi settori sono interessati alla protezione degli interessi specifici di questa categoria di lavoratori (Ambrosini, De Luca, Pozzi 2016).

Inoltre, poca attenzione è posta in generale alle necessità peculiari dei migranti, come la possibilità di ottenere ferie più lunghe, avere luoghi dedicati alla preghiera, seguire corsi di italiano. Ed è posta ancora poca attenzione alla lotta alla discriminazione di lavoratori stranieri sul posto di lavoro. Gli

accordi si concentrano su questioni più generali come retribuzione, orario di lavoro, sostegno del personale, ecc.; evitando così il malcontento e i conflitti con i lavoratori italiani.

L'analisi sui contratti collettivi di lavoro svolta da Ambrosini, De Luca Pozzi (2016) mostra che i settori con la maggiore presenza di lavoratori stranieri sono quelli che hanno incluso nell'accordo nazionale norme a favore dei migranti, anche se spesso vengono considerate norme trasversali applicabili a tutti i lavoratori. Un esempio di queste norme è la possibilità di accumulare ferie nell'arco di diversi anni, presente nel CCNL del 2007 per i collaboratori domestici, nel CCNL del 2010 per l'industria delle pulizie e per le aziende di acconciatura, estetica, di tatuaggi e piercing, nel CCNL del 2014 per il turismo e il commercio, nel CCNL 2010-2013 per l'edilizia delle pietre naturali, nel CCNL 2013 per i metalmeccanici, nel CCNL 2010-2012 per il settore della panetteria, e nel CCNL 2012 per l'industria alimentare. Solo nel 2013 nel contratto per i lavoratori del commercio, della distribuzione e dei servizi si trova un esplicito riferimento ai lavoratori stranieri. In quest'ultimo CCNL, così come su quello dei trasporti, merci e logistica del 2011, viene inclusa espressamente la possibilità di "promuovere iniziative volte all'integrazione, alle pari opportunità e alla formazione" a causa della crescente presenza di cittadini stranieri in quel settore. Un altro esempio di misure riservate all'inclusione degli immigrati è l'opzione di scegliere un giorno di riposo che sia diverso dalla domenica nel caso di diversa fede religiosa: questo aspetto è stato incluso nel CCNL per i collaboratori domestici.

Un altro aspetto che dovrebbe facilitare l'inclusione degli immigrati è l'inserimento nel CCNL dei servizi integrati e di pulizia e nel CCNL per i braccianti agricoli di norme che prevedono la possibilità per i lavoratori immigrati di utilizzare delle ore per il diritto allo studio e seguire corsi di alfabetizzazione. Il CCNL per le imprese edili addirittura prevede che le imprese possano fornire ai loro dipendenti la formazione adeguata presso FORMEDIL (Ente Nazionale per la Formazione e l'Addestramento Professionale nell'Edilizia); mentre il CCNL 2010-2013 del settore della lavorazione del legno specifica la necessità di una formazione linguistica per i lavoratori immigrati. Interessante è la disposizione del CCNL 2010 per le cooperative e i consorzi agricoli che stabilisce l'impegno delle parti a "risolvere il problema dell'integrazione sociale (alloggio, trasporti, ecc.) dei lavoratori non europei in ottemperanza alle leggi sull'immigrazione".

Questa analisi dei contratti collettivi nazionali mostra che quasi tutti i settori tendono ad inserire norme che promuovono l'integrazione degli immigrati nel lavoro, anche se queste norme sono dirette a tutti i lavoratori e non sono specifiche per gli immigrati. Tuttavia, quello che sembra mancare in questi documenti è la protezione specifica contro la discriminazione. In ogni caso, di nuovo, la questione anti-discriminazione viene seguita quasi esclusivamente solo dai sindacati, anche attraverso dispute individuali, specialmente nel settore pubblico (non in quello privato). In generale, la

protezione contro la discriminazione nel posto di lavoro è equivalente a quella fornita ai lavoratori locali, secondo la legislazione attuale, come indicato nel punto precedente. Infatti non c'è una protezione specifica per gli immigrati. Per quanto riguarda le politiche di welfare per la protezione dei lavoratori migranti e le loro famiglie dev'essere sottolineato che, in questo caso, non ci sono standard o azioni specifiche. I lavoratori migranti e le loro famiglie, in generale, possono approfittare delle misure di welfare generali: assegni familiari, assegnazione di alloggi sociali, ecc. Hanno inoltre diritto a misure per il sostegno del reddito, come assegni di disoccupazione o accesso alla cassa integrazione per le aziende in crisi, quando possibile. Per gli immigrati, l'accesso a queste misure è lo stesso che per i cittadini italiani, fatto salvo che abbiano un permesso di soggiorno valido, sia temporaneo che a lungo termine. Localmente, gli immigrati sono stati esclusi dall'accesso a certe politiche di welfare – es. il 'bonus bebè' - (Ambrosini 2013b): questo genere di discriminazioni vengono risolte tramite cause legali contro le amministrazioni locali che hanno discriminato gli immigrati.

3.2.4. Francia

La Direttiva europea sull'uguaglianza razziale (2000/43/EC) e la Direttiva europea sulle pari opportunità (2000/78 /EC) sono state trasposte nella legislazione nazionale francese (come per gli altri 14 membri all'epoca, quando l'Unione era di 15 membri) dal 2003 al 2008 (in un periodo di 5 anni) con l'obiettivo di proibire "ogni discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica" nel contesto della normativa francese. In Francia, le leggi su questo tema sono state redatte sulla base di diversi testi; esse hanno portato anche all'istituzione nel 2005 di un'autorità amministrativa competente, ovvero l'Alta Autorità per la Lotta alla Discriminazione e la Parità (HALDE). Per quanto riguarda la Direttiva 2000/43/CE, le leggi francesi da essa derivate sono: N°2001-1066 sulla lotta alla discriminazione, N°2002-73 sulla modernizzazione sociale, N°2005-843 sulla trasposizione del diritto comunitario nel servizio civile e la N°2008 -496. Tutte queste leggi contengono le diverse disposizioni che traspongono le norme del diritto comunitario sulla lotta alla discriminazione nella normativa francese.

L'Alta Autorità per la Lotta alla Discriminazione e la Parità (HALDE) è stata fondata per rispettare i requisiti previsti dalla direttiva 2000/43/CE sull'uguaglianza razziale considerando che all'epoca in Francia non erano presenti procedure efficaci. L'Alta Autorità gestisce i casi di discriminazione razziale ma anche altri casi di discriminazione illegali. Oltre al settore dell'occupazione e del lavoro, si occupa anche di altri ambiti: accesso all'alloggio, amministrazione, istruzione, attività ludiche e sanità (fonte: Borrillo (Daniel) & Chappe (Vincent-Arnaud), 2011). Dal 2014, l'ultima area di competenze sulla discriminazione aggiunta riguarda il luogo di residenza (habitat). Come organizzazione indipendente,

l'HALDE non può ricevere ordini da una terza parte. Oltre ad avere un ruolo repressivo (della discriminazione), è alle origini delle campagne di prevenzione e informazione tra la popolazione. Per sua iniziativa, sono state create nel 2007 le "Case di Legge e Giustizia" con lo scopo di accogliere ed informare le potenziali vittime di discriminazione. Chiaramente, l'HALDE è stata inserita nel corpo del Difensore dei diritti (insieme ad altri enti pubblici volti a difendere i diritti umani). Questa nuova istituzione pubblica ha lo scopo generale di difendere i diritti e le libertà dei cittadini francesi o dei residenti in Francia.

L'Accordo Nazionale Interprofessionale (ANI) adottato nel 2006 dai sindacati e dai datori di lavoro si concentra sul quadro giuridico della lotta alla discriminazione in relazione ai criteri etnici. Lo stato francese, sulla base di questo accordo, vuole incoraggiare le parti sociali a considerare la dimensione etnica delle disuguaglianze.

La responsabilità sociale d'impresa (RSI) è una strategia riconosciuta dall'Unione europea e dallo standard ISO 26000, che promuove il rispetto dei diritti umani e la diversità. Viene promossa dalle aziende e mira a favorire lo sviluppo sostenibile e il rispetto dell'ambiente. Non esiste una legge che obblighi le aziende ad adottare delle strategie di RSI. Tuttavia, le regioni incoraggiano le imprese ad essere più responsabili socialmente. A questo scopo, la RSI sostiene il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti, sia eticamente che socialmente, con aumenti salariali e trattamento equo per tutti i lavoratori e favorisce, dunque, l'adozione di politiche di trattamento inclusivo verso i dipendenti.

Un'altra istituzione che interviene nella lotta alla discriminazione e la promozione della diversità è l'Alto Consiglio per l'Integrazione (HCI), fondato nel 1989. Ha il compito di "dare la sua opinione e offrire delle proposte utili, su richiesta del Primo Ministro, su tutte le questioni riguardanti l'integrazione dei residenti stranieri" (definizione ufficiale). Lo scopo dell'HCI è di supportare le organizzazioni nel promuovere l'integrazione dei migranti. L'HCI inoltre sostiene e difende la neutralità delle religioni all'interno delle aziende (la cosiddetta *laicità*, che è un principio repubblicano in Francia). Una sentenza della Corte di giustizia europea del marzo 2017 ha rafforzato l'obbligo della neutralità religiosa e il rispetto della laicità nelle imprese.

3.2.5. Danimarca

La Danimarca ha una legge contro la discriminazione nel mercato del lavoro dal 1996. La legge stabilisce che un'azienda non può discriminare i suoi dipendenti a causa della loro:

1) Razza; 2) origine etnica; 3) fede religiosa; 4) sesso; 5) nazionalità o condizioni sociali; 6) opinioni politiche; 7) età e/o 8) handicap.

Questo sia per la discriminazione diretta che indiretta. Il divieto di discriminazione si applica nel processo di assunzione, durante il periodo lavorativo e alla conclusione del rapporto (Ministero del Lavoro, a). Al di là di questa norma, una legge danese contro la discriminazione basata sull'origine etnica è stata introdotta nel 1971. La legge per la Parità di Trattamento indipendentemente dall'origine etnica dichiara che non è permessa alcuna discriminazione basata sull'origine etnica o sulla razza. Questo viene applicato a diverse aree, ad esempio tutti i luoghi pubblici e tutte le imprese pubbliche e private (Retsinformationen, 2012, §1 §2 & Danmarks radio, 2001, b). Inoltre, nel 1969 la Danimarca ha firmato la Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale dell'ONU.

La normativa danese contro la discriminazione è in linea con le attuali leggi internazionali sull'argomento e osserva tutte le direttive nominate precedentemente (CRS kompasset). Considerato che la Danimarca già possedeva un quadro legislativo anti-discriminazione l'implementazione delle Direttive è stata modesta (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2012). In effetti, le Direttive sono state in larga parte considerate superflue dal Governo Locale della Danimarca (KL) e dall'Associazione Costruttori Danesi a causa delle leggi già esistenti sull'argomento. Inoltre, le Direttive e le leggi non erano viste come del tutto efficaci nel promuovere l'uguaglianza in tutti i settori lavorativi, che presentano ciascuno caratteristiche diverse; molti datori di lavoro avevano già introdotto politiche più inclusive all'interno delle loro organizzazioni, a causa degli alti flussi migratori. Ciononostante, molti datori di lavoro hanno messo in discussione l'efficacia del quadro normativo anti-discriminazione. Alcuni sostengono che le leggi mandano solamente un segnale e hanno valore simbolico, ma non cambiano realmente il comportamento delle persone (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010).

L'implementazione della nuova legge (a seguito della trasposizione delle due Direttive) non ha portato allo sviluppo di nuovi corsi di formazione riguardo la gestione della diversità, dato che si è inserita in un quadro normativo che già prevedeva programmi di istruzione e formazione.

La Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA), il Governo Locale della Danimarca (KL) e il sindacato LO cooperano e supportano un programma comune di "integrazione nel lavoro" (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010). Sia DA che LO sono anche coinvolti nelle iniziative più recenti per promuovere l'inclusione dei migranti nel mondo del lavoro, ad esempio il cosiddetto "Accordo a tre parti", che contiene lo sviluppo del programma di integrazione IGU (vedi domanda 4) (Gormsen, 2016).

Ci sono stati anche dibattiti negativi sulle direttive. Sono state manifestate preoccupazioni sul come i lavoratori danesi non qualificati possano reagire ad essere esclusi in favore di migranti o rifugiati, rendendo così la scelta della persona basata su qualcos'altro che non sia il candidato più qualificato. In linea con questa preoccupazione, un rappresentante della Confederazione dei datori di lavoro danesi (DA) ha dichiarato che i datori di lavoro e le imprese dovrebbero concentrarsi solamente sul candidato più qualificato (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, 2010).

Il Consiglio danese per la Parità di Trattamento è stato fondato nel 2009. Questo Consiglio gestisce le segnalazioni di casi di discriminazione basata su genere, razza, colore, religione/fede, opinioni politiche, orientamento sessuale, età, disabilità, origine nazionale, sociale ed etnica. Il Consiglio gestisce anche i casi di discriminazione basata su genere, razza, origine etnica al di fuori del mercato del lavoro (Ankestyrelsen, 2014).

In Danimarca si è protetti contro la discriminazione sia riguardo l'accesso al lavoro, all'istruzione, e a tutte le aree pubbliche; tuttavia, ci sono stati dei dibattiti riguardo la discriminazione nel sistema previdenziale, in particolare i "benefit di integrazione".

Il benefit di integrazione è stato introdotto nel settembre 2015 e implica che i cittadini che non hanno avuto residenza in Danimarca in 7 degli ultimi 8 anni ricevono dei benefit ridotti. Ciò significa che i rifugiati e le loro famiglie ricevono dei benefit inferiori rispetto ai cittadini danesi (Udlændinge- og integrationsministeriet, 2017 & Ritzau, 2016). Questo benefit di integrazione è stato criticato dall'ONU, l'Istituto internazionale dei diritti umani, il Consiglio Danese per i Rifugiati e la Croce Rossa per non aver tenuto fede alla Convenzione relativa allo statuto dei rifugiati dell'ONU (Just & Jensen, 2015). Al di là di ciò, il governo ha provato ad introdurre nel 2014 una nuova legge che differenzia le richieste di permesso di lavoro basandosi sulla nazionalità delle persone, giudicando così cittadini di specifici Paesi meno adatti all'integrazione rispetto ad altri. Questo tentativo è stato criticato per non essere in ottemperanza con le leggi anti-discriminazione e le convenzioni internazionali (Amnesty International, 2014).