



DISCRIMINAZIONI: RICONOSCERE, PREVENIRE E CONTRASTARE

19 gennaio 2021, ore 14.30 – 16.30

Formazione online
promossa e organizzata dalla
Città metropolitana di Torino – Nodo metropolitano contro le discriminazioni
in collaborazione con IRES Piemonte

rivolta alle/ai nuovi referenti dei Punti informativi
del territorio metropolitano di Torino



COSA SONO LE DISCRIMINAZIONI? COME RICONOSCERLE

Antonio Soggia – IRES Piemonte

La discriminazione: i concetti-chiave

Che cos'è la discriminazione

Legge n. 5 del 23 marzo 2016 della Regione Piemonte

“Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale”

“Ogni comportamento che (...) comporti una **distinzione, esclusione, restrizione o preferenza** basate su una o più (...) condizioni (...) e che abbia lo **scopo** o l'**effetto** di **distruggere** o di **compromettere** il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei **diritti umani e delle libertà fondamentali** in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica”

(articolo 2, comma 1, lettera b)

Terreni o fattori di discriminazione

Legge n. 5/2016 della Regione Piemonte

- *nazionalità*
- *sexso*
- *colore della pelle*
- *ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale*
- *caratteristiche genetiche*
- *lingua*
- *religione o convinzioni personali*
- *opinioni politiche o di qualsiasi altra natura*
- *appartenenza ad una minoranza nazionale*
- *patrimonio*
- *nascita*
- *disabilità*
- *età*
- *orientamento sessuale e identità di genere*
- *ogni altra condizione personale o sociale*

Le discriminazioni multiple

- La **discriminazione multipla** descrive una situazione in cui una persona è discriminata sulla base di più di un motivo.
- La **Legge regionale n. 5/2016**, tra i principi fondamentali, stabilisce che “la Regione valuta anche gli effetti e l'impatto della **compresenza e interazione di motivi diversi di discriminazione**, con particolare riferimento alla trasversalità della discriminazione fondata sul sesso”

Le discriminazioni istituzionali

- Quando un **ente pubblico** o una qualsiasi altra istituzione, senza un ragionevole motivo, prestano un servizio differenziato ad una persona o gruppo di persone sulla base di una certa condizione o prevedono una norma o una prassi che pregiudicano una particolare categoria di persone, si configura una discriminazione **istituzionale o amministrativa**.
- La principale caratteristica di questa forma di discriminazione è che normalmente non è rivolta a un destinatario in particolare, ma si manifesta in modo impersonale attraverso **regolamenti, procedure e prassi**.

Le azioni positive

- Le **azioni positive** (o discriminazioni positive) sono iniziative finalizzate a **rimuovere gli ostacoli** che **di fatto impediscono la realizzazione della parità di trattamento** tra le persone.
- Nell'ordinamento italiano, sono previste in particolare per contrastare le discriminazioni fondate sul **genere** e sulla **disabilità**.
- Esempi di azione positiva sono le cosiddette "quote rosa" o le facilitazioni per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Che cosa non è discriminazione

- **Non tutte le forme di esclusione** da risorse economiche, sociali e culturali (ad es. negare una casa in affitto, licenziare, allontanare da un locale pubblico, ecc.) **sono casi di discriminazione**. Lo sono solo le distinzioni immotivate, in quanto basata su un aspetto dell'identità della persona che non dovrebbe essere rilevante.
- **Se questo aspetto dell'identità è rilevante** (il genere se si cerca un'attrice, l'abilità se si cerca un atleta, ecc.), **l'esclusione non è discriminatoria**.
- Tuttavia, non sempre la persona esclusa percepisce l'oggettività della scelta e si sente discriminata, soprattutto se appartiene ad un gruppo esposto al rischio di discriminazione.
- Non sono discriminatorie, infine, le **azioni positive**.

Discriminazione diretta

- La discriminazione si distingue in **diretta** e **indiretta**.
- Si ha **discriminazione diretta** quando si agisce per mettere determinate persone, sulla base di una condizione comune, in una situazione di svantaggio rispetto ad altre che, prive di quella condizione, si trovano in una situazione analoga.

...e indiretta

- Più sottile (e difficile da riconoscere) è la **discriminazione indiretta**. Questa si ha quando una norma, un criterio o un parametro apparentemente neutri mettono in una situazione di svantaggio una determinata categoria di persone.

Esempio

- Vietare alle donne l'accesso nelle forze armate rappresenta un caso di **discriminazione diretta**, che in Italia è stato superato solo recentemente.
- Stabilire invece che uomini e donne devono avere un'altezza minima di 170 cm per entrare nelle forze armate è un parametro apparentemente neutro (si applica indistintamente a entrambi i sessi); mette però le donne in una situazione di svantaggio di fatto, perché l'altezza media per le donne è mediamente inferiore ai 170 cm, mentre per gli uomini è superiore. Si tratta quindi di un esempio di **discriminazione indiretta** che è stato rilevato nell'ordinamento italiano e sostituito con la previsione di altezze minime diverse per uomini e donne.

Le molestie discriminatorie

- La legge prevede un terzo tipo di comportamento definibile come discriminazione: le **molestie**.
- Per molestia si intende un **comportamento non desiderato, messo in atto allo scopo o con la conseguenza di ledere la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo**.
- Quando tale comportamento è motivato da caratteristiche che la legge riconosce come terreni di potenziale discriminazione, allora **la molestia diventa discriminatoria e costituisce un illecito civile**, che dà **diritto al risarcimento del danno subito**.

Esempio

- si verifica una molestia discriminatoria basata sulla razza o l'origine etnica quando gli impiegati di un ufficio raccontano frequentemente barzellette razziste (che ridicolizzano le persone di origine africana, propongono stereotipi offensivi su di loro, ecc.), pur sapendo che tra i loro colleghi c'è una persona nera.

Discriminare è vietato!

- Nel contesto europeo e italiano, la discriminazione è **proibita dalla legge**.
- Tuttavia, non tutti i terreni di discriminazione ricevono la stessa forma di tutela.
- La discriminazione costituisce sempre un **illecito civile**, che dà **diritto al risarcimento del danno subito** e, in alcuni casi specifici, ad altre forme di tutela (nel caso del licenziamento discriminatorio, ad esempio, alla reintegrazione nel posto di lavoro).
- La legge nazionale, inoltre, considera un **reato** la **discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi**, e la punisce con la reclusione fino ad un anno e sei mesi o con la multa fino a 6.000 euro.
- La discriminazione razziale rappresenta anche un illecito civile.



SOGGETTI E STRUMENTI PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI

*Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali
Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte
Organismi di parità e garanzia regionali e locali*

Silvia Venturelli – IRES Piemonte



PARTE 1
Livello nazionale

UNAR

Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali

istituito nel **2003**

in attuazione della Direttiva 2000/43/CE

presso il Dipartimento per le Pari Opportunità
della Presidenza del Consiglio dei Ministri

... UNAR

FATTORI

da sempre

presidio di garanzia e di controllo della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela per le discriminazioni fondate sull'**origine etnica**

dal 2010

ha ampliato il suo raggio di azione anche a fattori quali **convinzioni personali e religiose, età, disabilità, orientamento sessuale e identità di genere**

AMBITI

tutti i settori pubblici e privati della vita sociale:
lavoro, assistenza sanitaria, istruzione,
accesso a beni e servizi, protezione sociale

UNAR: attività

- **Prevenzione discriminazioni:** campagne di sensibilizzazione e comunicazione (*Settimana d'Azione contro il razzismo – 21 marzo*)
- **Promozione parità:** progetti e azioni positive volti ad eliminare le situazioni di svantaggio (NB: registro ex art. 6 D.Lgs 215/03 <http://www.unar.it/la-nostra-rete/associazioni/>)
- **Assistenza alle vittime:** attraverso il Contact Center Nazionale
- **Rete nazionale:** per la rilevazione e la presa in carico dei fenomeni di discriminazione (**emersione e prossimità**), istituita a partire dal 2010 sulla base di protocolli d'intesa e accordi operativi con le Regioni

PARTE 2

Livello regionale e territoriale



... un po' di storia

- 2007 Melting Box
- 2008 Ricerca-Azione contro le discriminazioni (IRES e Regione)
- 2010 Protocollo UNAR-Regione Piemonte
(inserimento nella Rete nazionale)
- 2011 DGR quadro
- 2012 Protocolli Regione-Province
(istituzione Nodi provinciali e loro inserimento nella Rete nazionale)



Primo avvio Rete regionale
Centro regionale e Nodi provinciali

Rete regionale contro le discriminazioni (LR 5/2016 art. 12):

*La Regione promuove l'istituzione di una Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, con compiti di **prevenzione e contrasto** delle discriminazioni e **assistenza alle vittime** nel territorio regionale, in accordo con l'**UNAR**, gli **enti locali piemontesi**, l'**associazionismo** e le **parti sociali**.*

3 livelli

1. Centro regionale
2. Nodi territoriali
3. Punti informativi



Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte

- Istituito presso la Direzione Sanità e Welfare della Regione Piemonte
- Compiti:
 1. coordina la Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte
 2. supervisiona l'attuazione del Piano triennale contro le discriminazioni approvato dalla Giunta regionale
 3. monitora il fenomeno delle discriminazioni nel territorio regionale
 4. coordina il Tavolo interdirezionale

Nodi territoriali (8)

- Istituiti sulla base di un protocollo d'intesa tra Regione Piemonte, **Province, Comuni capoluogo e Città metropolitana**
- <http://www.piemontecontrolediscriminazioni.it/rete-regionale>
- **Compiti:**
 1. accoglienza, orientamento, presa in carico delle persone segnalanti e **gestione dei casi** di discriminazione
 2. costruzione e coordinamento della **Rete** territoriale contro le discriminazioni
 3. **monitoraggio** del fenomeno delle discriminazioni a livello territoriale
 4. **informazione, comunicazione e sensibilizzazione** sulle tematiche antidiscriminatorie nel territorio di competenza, con la supervisione del Centro regionale contro le discriminazioni

Punti informativi

Enti, istituzioni e organizzazioni senza scopo di lucro hanno aderito a ciascuna **Rete territoriale** con la funzione di Punti informativi

132 sul territorio regionale



14 AL - 13 AT - 8 BI - 10 CN
14 NO - 52 TO - 14 VC - 7 VCO

Punti informativi: compito 1

diffusione di informazioni:

- sul funzionamento della Rete regionale contro le discriminazioni
- sui contenuti della Legge 5/2016
- con riferimento al territorio di propria competenza
- o per uno specifico target di popolazione

Punti informativi: compito 2

- **accoglienza, ascolto e riconoscimento di situazioni discriminatorie** nell'ambito della propria attività ordinaria di contatto con persone a rischio di discriminazione
- **orientamento** delle stesse al Nodo territoriale di riferimento ed eventuale collaborazione col Nodo per l'individuazione di soluzioni

Punti informativi: precisazioni

- **realità consolidate** già presenti sul territorio e a contatto con persone a rischio discriminazione, non sportelli attivati ad hoc
- **condivisione principi e finalità** stabiliti dalla LR 5/2016, in particolare gli **articoli 1 e 2**
- attivati attraverso la sottoscrizione di un **apposito accordo** con il Nodo
- non gestiscono i casi di discriminazione ma **orientano e accompagnano** le potenziali vittime al Nodo
- hanno almeno 1 persona referente formata come «operatore/trice antidiscriminazione»

 **Compito principale:**
favorire l'emersione delle discriminazioni

Collaborazione della Rete con gli Organi di parità e garanzia

- Discriminazioni istituzionali (tranne giustizia, sicurezza e difesa)
➡ **Difensore civico della regione**
- Discriminazioni di genere in ambito lavorativo (pubblico e privato)
➡ **Consigliere di parità**
- Discriminazioni nella pubblicità ➡ **CORECOM, DPO, IAP**
- Discriminazione sui media ➡ **UNAR, CORECOM**
- Reati con motivazioni di odio o discriminazione ➡ **OSCAD**
- Discriminazioni nei confronti delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale
➡ **Garante delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale**
- Discriminazioni nei confronti di minori
➡ **Garante regionale per l'infanzia e l'adolescenza**

Fondo regionale di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/diritti-politiche-sociali/diritti/antidiscriminazioni/fondo-per-patrocinio-legale-delle-vittime-discriminazioni>

- Per garantire l'effettività dei principi sanciti dalla Legge 5/2016 e facilitare l'accesso alla giustizia, la Regione ha istituito un Fondo destinato a **sostenere le spese per l'assistenza legale** nei ricorsi giurisdizionali per atti o episodi di discriminazione vietati dalla stessa Legge e avvenuti sul territorio piemontese.
- Al Fondo **possono accedere le vittime di discriminazione e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso e le istituzioni di parità legittimate a stare in giudizio**, comprese le Consigliere di parità.
- Per accedere al Fondo è necessario affidarsi ad **avvocate e avvocati con specifica formazione** in diritto antidiscriminatorio, iscritti in appositi elenchi predisposti dai Consigli degli Ordini degli Avvocati del Piemonte.
- Ad oggi gli elenchi sono disponibili per gli Ordini di **Asti, Cuneo, Torino, Vercelli e Verbano Cusio Ossola**.

Grazie a tutte e tutti per l'attenzione!