



PRESERVE

Preventing Racism and Discrimination -
Enabling the Effective Implementation of the
EU Anti-Racist Legal Framework

PROJECT 101049763 - CERV-2021-EQUAL

Le disposizioni della Direttiva sull'uguaglianza razziale

Parte I - Curriculum per Professionista legali

Modulo 2

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Justice and Consumers of the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Co-funded by the
European Union



Obiettivi del modulo



Fornire una panoramica dei termini e delle disposizioni principali della Direttiva sull'uguaglianza razziale



Identificare alcuni dei più importanti casi giurisprudenziali in relazione alla Direttiva



Applicare le conoscenze acquisite a scenari pratici, al fine di osservare come la legge si applicherebbe nella pratica



Direttiva sull'uguaglianza razziale

Direttiva 2000/43/CE del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

- Procedure d'infrazione per mancata attuazione?
- Attuazione del **principio della parità di trattamento**



Quali sono alcuni esempi di discriminazione per motivi di razza e/o etnia?



Direttiva sull'uguaglianza razziale: chi è protetto?

- «[...] il principio della parità di trattamento comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica» (articolo 2, paragrafo 1)
 - Tutte le **persone fisiche** e tutte le **persone giuridiche**, compresi i cittadini di paesi terzi
 - "**origine razziale o etnica**" non definita nella direttiva
 - 'razza' → le caratteristiche esteriori di una persona, come il colore della pelle
 - 'etnia' → lingua, religione, cultura, costumi sociali, tradizioni
- **Certezza giuridica?**
 - **Definizioni inclusive e applicazione estesa della direttiva?** (*Causa C-83/14, CHEZ Razpredelenie Bulgaria*)
 - **L'approccio della Commissione?**





PRESERVERE

Direttiva sull'uguaglianza razziale: **chi non è protetto?**

«La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e alla residenza di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.» Articolo 3, paragrafo 2

- **Causa C-668/15, *Jyske Finans***
 - Rifiuto di attribuire alcun significato alle sovrapposizioni tra origine etnica e nazionalità
- **Causa C-54/07, *Feryn***
 - Non è necessario che esista una vittima identificabile perché un caso venga portato in tribunale
 - “Il fatto che un datore di lavoro dichiari pubblicamente che non assumerà dipendenti di una certa origine etnica o razziale, cosa che è chiaramente suscettibile di dissuadere fortemente alcuni candidati dal presentare la loro candidatura e [...] ostacolare il loro accesso al mercato del lavoro, costituisce diretta discriminazione”



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **chi non è protetto?**

→ Un rifugiato o un richiedente asilo potrebbe invocare questa direttiva per denunciare di essere stato discriminato?

Nazionalità ≠ Correlazione tra un rifugiato/richiedente asilo e la sua etnia?

- *The Equality Ombudsman contro Skarets Fastigheter Aktiebolag* (caso della Corte d'appello svedese)
 - stretta correlazione tra una persona che è un rifugiato/richiedente asilo e la sua etnia



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **Aree coperte?**

Condizioni per l'accesso al lavoro subordinato e autonomo (assunzione e promozione della potenziale vittima).

Accesso a tutti i tipi e tutti i livelli di orientamento e formazione professionale, compresa l'esperienza pratica di lavoro.

Impiego e condizioni di lavoro, inclusi licenziamenti e retribuzione.

Appartenenza e coinvolgimento in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro.

Protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria.

Istruzione.

Accesso e fornitura di beni e servizi a disposizione del pubblico, compresi gli alloggi.

Direttiva sull'uguaglianza razziale: **divieti**



Discriminazione diretta

Discriminazione indiretta

Molestie



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **divieti** **Discriminazione diretta**

«Sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga» (articolo 2, paragrafo 2, lettera a))



→ Perpetrata sia dalla persona che effettivamente assume il comportamento discriminatorio che dalla persona che istruisce un altro a intraprendere il comportamento discriminatorio.

Riuscite a pensare ad esempi di discriminazione diretta che sarebbero vietati dalla direttiva?





PRESEREVERE

Direttiva sull'uguaglianza razziale: **divieti** **Discriminazione indiretta**

«Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari» (articolo 2, paragrafo 2, lettera b))



→ Apparente neutralità del criterio o della prassi

→ Perpetrata dalla persona che ha effettivamente posto in essere la condotta discriminatoria e da una persona che ha incaricato un'altra persona di porre in essere la condotta discriminatoria



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **divieti** **Discriminazione indiretta**

- Causa C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*
 - Perché un provvedimento possa costituire una discriminazione indiretta ai sensi della direttiva è sufficiente che «pur utilizzando criteri neutri non basati sulla caratteristica tutelata, abbia l'effetto di svantaggiare in particolare le persone che possiedono tale caratteristica»

Riuscite a pensare ad esempi di discriminazione indiretta che sarebbero vietati dalla direttiva?



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **divieti di molestie**

«Le molestie sono da considerarsi, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo» (articolo 2, paragrafo 3)

→ l'instaurazione di un ambiente ostile che abbia l'effetto di violare la dignità della persona è sufficiente per accertare la molestia

→ diretto a specifici gruppi o individui di minoranze razziali o etniche

Riuscite a pensare ad esempi di molestie che sarebbero vietate dalla direttiva?



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **vittimizzazione**

«Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone da trattamenti o conseguenze sfavorevoli, quale reazione a un reclamo o a un'azione volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento» (articolo 9)



→ La **vittimizzazione** è qualsiasi misura negativa adottata da un'organizzazione (compresi i datori di lavoro e le autorità pubbliche) o da un individuo come ritorsione per gli sforzi per far rispettare il diritto alla parità di trattamento.



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **difese?**

Articolo 5: «Allo scopo di assicurare **l'effettiva e completa parità**, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica»

→ organizzazioni di persone di una particolare razza o origine etnica il cui oggetto principale è la promozione dei bisogni speciali di tali persone.



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **difese?**

Articolo 4: «gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata alla razza o all'origine etnica non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato».

→ **Come viene valutato il requisito di proporzionalità?**

→ Questa difesa può essere utilizzata «**in casi strettamente limitati**»
(considerando 18 del Preambolo)



Quando si porta il caso in tribunale

Se esiste un caso di discriminazione prima facie, l'onere della prova ricade sul convenuto (articolo 8, paragrafo 1) → è l'autore che deve dimostrare di non aver discriminato, e non la vittima a dover dimostrare che l'ha fatto (non nei procedimenti penali).

Si può fare affidamento sulle statistiche per dimostrare l'esistenza di una discriminazione indiretta (considerando 15 del Preambolo) → Gli organismi per la parità hanno la responsabilità di condurre indagini nazionali indipendenti in materia di discriminazione (articolo 13, paragrafo 2).

Gli organismi per la parità hanno la responsabilità ai sensi dell'art. 13, paragrafo 2 della Direttiva di [fornire] assistenza indipendente alle vittime di discriminazione nel portare avanti le loro denunce.



Quando si porta il caso in tribunale II

Articolo 7, paragrafo 2 → associazioni, organizzazioni o altri soggetti giuridici che hanno un legittimo interesse a garantire il rispetto delle disposizioni della direttiva, possono intervenire nei procedimenti giudiziari o amministrativi per conto o a sostegno della vittima.

La direttiva stabilisce **requisiti minimi**, non massimi (articolo 6, paragrafo 1).



Direttiva sull'uguaglianza razziale: **rimedi?**

- pagamento di un indennizzo → «effettivo, proporzionato e dissuasivo»
- procedimento penale → pagamento di una sanzione pecuniaria o reclusione
- le sanzioni possono assumere la forma di ingiunzioni interdittive secondo le norme del diritto nazionale
- *Causa C-81/12, Asociația Accept v Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*
 - La direttiva osta al diritto nazionale in base al quale le sanzioni sono puramente simboliche e che, a determinate condizioni, violerebbe la direttiva se solo fosse possibile dare un avvertimento in caso di discriminazione.



Direttiva sull'uguaglianza razziale: Caso di studio

Jean, cittadino camerunese, è entrato irregolarmente a Rubinia, uno Stato membro dell'UE, e ha presentato domanda di asilo. In attesa che la sua domanda di asilo venga esaminata, gli viene detto che i richiedenti asilo non sono autorizzati a lavorare in nessun settore e quindi ricevono uno stipendio mensile. Lo stipendio copre il suo alloggio, ma non gli lascia abbastanza soldi per mangiare tutto il mese; è, per legge, il 60% del salario minimo garantito ai rubiniani. Due mesi dopo, la sua domanda di asilo viene accolta e gli viene riconosciuto lo status di rifugiato. In quanto rifugiato, gli è consentito lavorare solo nei settori dell'agricoltura e dell'allevamento. Gli viene detto che questa è una politica governativa necessaria per garantire che il sistema di domanda di asilo non venga abusato e sopraffatto dai migranti economici. Quando ottiene un lavoro, si rende conto che sta guadagnando meno della metà dello stipendio che guadagnano altri dipendenti che sono cittadini rubiniani. Quando si lamenta di questo, gli viene detto beffardamente dal capo: "Cosa hai intenzione di fare?" Lavori come consulente informatico?" Jean si lamenta con le autorità e viene immediatamente licenziato dal suo lavoro per "aver creato problemi inutili con altri dipendenti". A causa della carenza di personale e dei tagli di bilancio, le autorità finiscono per indagare sulla denuncia tre anni dopo, momento in cui tutti i testimoni affermano di aver dimenticato lo scambio tra Jean e il suo capo.

Kuda è un buon amico di Jean. È un cittadino di Rubinia e sebbene non sia una persona di origine africana, ha una carnagione più scura. Il capo pensa erroneamente che anche lui sia un rifugiato e gli paga riceve uno stipendio ridotto. Kuda ha intenzione di sporgere denuncia alle autorità. Per sicurezza, il capo licenzia anche lui.

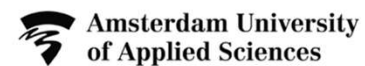
Infine, la moglie di Jean, Ayshe, è musulmana e indossa il burqa. Vuole trovare lavoro come receptionist, ma le viene detto che deve avere una laurea e un'ottima padronanza della lingua rubiniana. Questo requisito non veniva specificato nell'annuncio di lavoro che aveva visto quando aveva fatto domanda ed è stato menzionato per la prima volta durante il colloquio. Quando tenta di andare all'università e di iscriversi ai corsi di lingua, le viene detto che non vengono accettate studentesse che indossano il burqa. Di conseguenza, non può frequentare l'università. Quando lascia l'ufficio amministrativo dell'Università, vede un manifesto che dice "Questa Università sostiene "I radicali fuori da Rubinia"". Il poster mostra in modo ben visibile l'immagine di una donna che indossa un burqa.

Consigliare le parti su se e come possono fare affidamento sulla direttiva sull'uguaglianza razziale.





PRESERVE partnership:



SEGUICI SU



preserve-eu-project

