



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 Operatori e Operatrici di prima linea

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



Contenuti del modulo



-  Definizioni comuni di razzismo VS definizione di razzismo/discriminazione nella Direttiva sull'uguaglianza razziale. Definizioni di discriminazione. La discriminazione intersezionale
-  Panoramica dei principali aspetti e termini della Direttiva sull'uguaglianza razziale.
-  In che modo gli operatori di prima linea possono aiutare gli utenti a beneficiare della Direttiva?



Obiettivi di apprendimento

- Comprendere il significato di "razzismo" e "discriminazione".
- Comprendere le diverse forme di discriminazione
- Comprendere i contenuti rilevanti della direttiva sull'uguaglianza razziale.
- Essere in grado di utilizzare i contenuti della direttiva nel proprio lavoro.





**Definizione comune di razzismo e discriminazione
VS
definizione di razzismo/discriminazione nella direttiva sull'uguaglianza razziale**





PRESERVERE

Definizione comune di razzismo e discriminazione VS definizione di razzismo/discriminazione nella direttiva sull'uguaglianza razziale

Definizione comune di Razzismo:

Pregiudizio, discriminazione o antagonismo da parte di un individuo, di una comunità o di un'istituzione nei confronti di una o più persone sulla base della loro appartenenza a un particolare gruppo razziale o etnico, in genere minoritario o emarginato (<https://languages.oup.com/google-dictionary-en>).

Credenza che gli esseri umani siano suddivisi in gruppi distinti che si differenziano per il comportamento sociale e le capacità innate e che possono essere classificati come superiori o inferiori" (Newman, David M. (2012). *Sociology: Exploring the Architecture of Everyday Life* (9th ed.). Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications. p. 405. [ISBN 978-1-4129-8729-5](https://doi.org/10.1080/00141801.2012.700000))

"Idee o teorie di superiorità di una razza o di un gruppo di persone di un colore o di un'origine etnica" (https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/racism_en)





PRESERVERE

Definizione comune di razzismo e discriminazione VS definizione di razzismo/discriminazione nella direttiva sull'uguaglianza razziale

Dal Dizionario Cambridge: **il razzismo** è rappresentato da politiche, comportamenti, regole, ecc. che si traducono in un continuo vantaggio ingiusto per alcune persone e in un trattamento ingiusto o dannoso per altre sulla base della razza; o anche da cose dannose o ingiuste che le persone dicono, fanno o pensano sulla base della convinzione che la propria razza le renda più intelligenti, buone, morali, ecc. rispetto alle persone di altre razze.

Dall'art. 1(1) della Convenzione ONU sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale: La **discriminazione razziale** è "qualsiasi distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica che abbia lo scopo o l'effetto di annullare o compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, su base di uguaglianza, [dei diritti umani](#) e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale o in qualsiasi altro campo della vita pubblica".





PRESERVERE

Definizione comune di razzismo e discriminazione VS definizione di razzismo/discriminazione nella direttiva sull'uguaglianza razziale

Definizione comune di discriminazione

Trattare una persona o un particolare gruppo di persone in modo diverso, soprattutto in modo peggiore rispetto al modo in cui si trattano altre persone, a causa della loro razza, sesso, sessualità, ecc. [DISCRIMINAZIONE | definizione tratta dal Dizionario inglese - Cambridge -](#)

La discriminazione è una "parola ombrello" che include in qualche modo il razzismo, perché il trattamento negativo o avverso che si verifica in un episodio di razzismo (contro una specifica razza o gruppo etnico) rappresenta una discriminazione. La discriminazione che avviene sulla base della razza è razzismo.





PRESERVERE

Definizione comune di razzismo e discriminazione VS definizione di razzismo/discriminazione nella direttiva sull'uguaglianza razziale

Nella Direttiva sull'uguaglianza razziale non viene menzionata la parola razzismo. La direttiva definisce invece i temi della discriminazione (diretta e indiretta), delle molestie, della vittimizzazione e dell'istruzione a discriminare.



Infine, ai sensi della [Convenzione delle Nazioni Unite per l'Eliminazione di ogni Forma di Discriminazione Razziale](#), non esiste distinzione tra i concetti di discriminazione “razziale” o “etnica”.





Discriminazione è una grande "parola ombrello" sotto la quale è possibile identificare diverse **forme** di biasimo e vergogna, e diversi **motivi** di discriminazione: sessuale, razziale, religiosa, sociale, economica, ecc.

Discriminazione: definizione e forme

L'UE riconosce tradizionalmente quattro **forme** di discriminazione: individuale, strutturale e istituzionale.

INDIVIDUALE: la discriminazione proviene dai singoli membri di una razza/etnia/gruppo di genere e mostra i suoi effetti dannosi sui membri di un'altra razza/etnia/gruppo di genere.

ISTITUZIONALE: la discriminazione è originata dalle istituzioni e dalle leggi. Si concentra sulle azioni, i comportamenti e le decisioni delle persone che occupano posizioni di potere all'interno delle istituzioni.

La discriminazione **STRUTTURALE** nasce dalle gerarchie sociali che si riflettono in tutte le istituzioni della società, come il sistema scolastico, il mercato del lavoro, il sistema sanitario, i media, la politica, ecc.



Inoltre, la discriminazione può avvenire non per un solo motivo (razziale, sessuale, sociale, economico, ecc.) ma per diversi motivi. In questi casi si parla di **discriminazione multipla** che crea uno svantaggio cumulativo. È quindi importante distinguere tra:

Discriminazione multipla sequenziale - una persona subisce una discriminazione per motivi diversi e in occasioni diverse. Ad esempio, una donna disabile subisce una discriminazione una volta a causa del suo sesso e in un'altra occasione a causa della sua disabilità. In questo tipo di discriminazione ogni episodio può essere valutato e giudicato singolarmente.

Discriminazione multipla additiva - una persona subisce una discriminazione per due motivi ma nella stessa occasione. Esempio: una donna gay viene molestata perché è donna e gay. Ciascuno dei motivi può essere identificato in modo indipendente.



Discriminazione Intersezionale: Definizione e Origini

Intorno al 1989 un nuovo tipo di discriminazione è stato coniato da Kimberlé Crenshaw, sostenitrice dei diritti civili e studiosa di spicco della teoria critica della razza, che ha parlato per la prima volta di intersezionalità e discriminazione intersezionale per spiegare l'oppressione delle donne afroamericane.

La **discriminazione intersezionale** si verifica quando due o più motivi operano in modo simultaneo e interagiscono in modo inscindibile. La discriminazione che deriva da questi comportamenti inseparabili è diversa dalle precedenti forme di discriminazione multipla. Ciò che va preso in considerazione, infatti, non è l'aggiunta di diversi motivi di discriminazione, ma la loro sinergia negativa. L'intera discriminazione non può essere pienamente compresa come l'aggiunta dei diversi comportamenti da soli: è invece la particolare intersezione di tutti questi fattori che rende il suo caso individuale.





La discriminazione intersezionale nel diritto europeo e nazionale

La discriminazione intersezionale non è stata riconosciuta immediatamente a livello nazionale e comunitario. Ancora oggi i quadri giuridici e politici si basano tradizionalmente sull'affrontare la discriminazione attraverso un unico asse, mentre mancano standard espliciti per i casi di discriminazione intersezionale. Questo approccio limitato riflette il fatto che gli organi legali europei sono attualmente poco attrezzati per affrontare i casi di discriminazione intersezionale.



Cerchiamo di spiegare meglio la discriminazione intersezionale attraverso un significativo CASO STUDIO:

Una giovane donna rom viene discriminata nel mercato del lavoro perché è rom ed è considerata "pericolosa", perché è donna e quindi considerata meno capace di un uomo e perché è giovane e quindi inesperta. Considerata inesperta, la donna condivide alcune esperienze di discriminazione con i giovani; ritenuta adatta a un ruolo tradizionale, condivide esperienze con altre donne; e percepita come pericolosa, condivide esperienze con tutti i rom, compresi gli uomini. Tuttavia, tutti e tre i motivi di discriminazione sono interconnessi e rendono il caso unico.



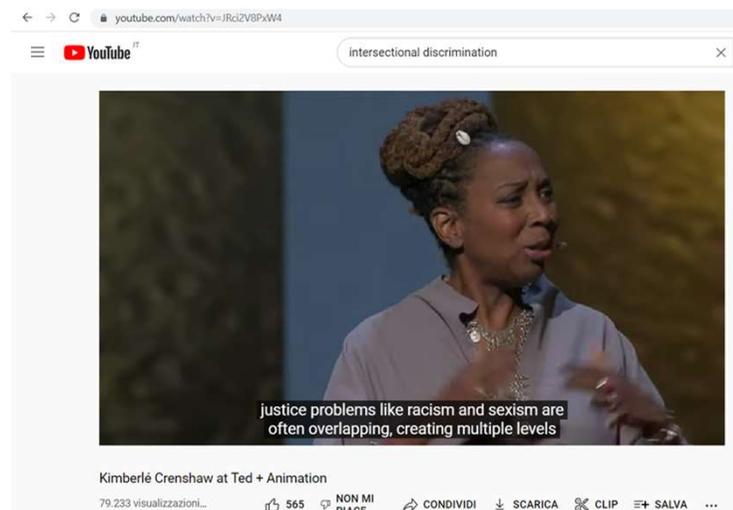
Attività 1: *Guardiamo il video e discutiamo*

<https://www.youtube.com/watch?v=JRci2V8PxW4>

<https://www.youtube.com/watch?v=O1isIM0ytkE>

<https://www.youtube.com/watch?v=w6dnj2lyYjE>

<https://www.youtube.com/watch?v=vtkYiyITG14> (in Italiano)



Attività 2

Tipo di attività: Circle Time

Domande:

Come agisce la discriminazione?

In che modo il contesto sociale influenza la nostra percezione di razza, classe e genere?

In che modo l'intersezionalità contribuisce alla disuguaglianza?





Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

DIRETTIVA SULL'UGUAGLIANZA RAZZIALE

- Nome completo: Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone, indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.
- Le sanzioni possono comprendere il pagamento di un risarcimento alla vittima e devono essere effettive, proporzionate e dissuasive.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

Le persone possono far valere la direttiva sull'uguaglianza razziale dinanzi ai tribunali, alle autorità amministrative o agli organismi di mediazione o riconciliazione per la risoluzione alternativa delle controversie ("ADR").

Gli Stati membri hanno quindi l'obbligo di mettere a disposizione delle vittime di discriminazione procedure giudiziarie e/o amministrative a livello nazionale.

I procedimenti giudiziari in ogni Stato membro possono seguire diverse vie legali: civile, penale, lavorativa o amministrativa.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

L'Unione Europea ha da tempo stabilito il principio generale di non discriminazione come una delle conditio *sine qua non* per l'adesione degli Stati all'Unione stessa.

Ricordiamo i già citati TFUE e TFEU da considerare come fonti primarie nella legislazione antidiscriminatoria.

Prima del 2000, la legislazione dell'UE proibiva la discriminazione solo in base al sesso (Direttiva UE 76/207/CEE) e nei settori dell'occupazione e della sicurezza sociale (Direttiva UE sulla parità di trattamento). La direttiva sull'uguaglianza razziale, adottata nel 2000, copre un argomento più ampio che comprende l'assistenza sociale, la sicurezza e l'accesso alla fornitura di beni e servizi. Si riferisce alla discriminazione diretta e indiretta, nonché alle molestie e alle istruzioni a discriminare.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

Art. 1: Lo scopo della direttiva è "stabilire un quadro per la lotta alla discriminazione sulla base della razza o dell'origine etnica, al fine di attuare negli Stati membri il principio della parità di trattamento". 1: La direttiva ha lo scopo di "stabilire un quadro per la lotta contro la discriminazione basata sulla razza o l'origine etnica, al fine di attuare negli Stati membri il principio della parità di trattamento".

Art. 3: La direttiva **si applica** a "tutte le persone, sia nel settore pubblico che in quello privato, compresi gli enti pubblici".

Art. 4: La direttiva sull'uguaglianza razziale (direttiva 2000/43/CE) vieta la discriminazione basata sulla razza e sull'origine etnica. La direttiva non copre le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e sull'apolidia e non si occupa di questioni relative alla legge sull'immigrazione.

In base a questa direttiva, gli Stati membri devono :

- 1) prevedere un livello più elevato di protezione contro la discriminazione nella legislazione nazionale;
- 2) disporre o creare un organismo specializzato per la promozione della parità di trattamento in base alla razza e all'origine etnica.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

La direttiva copre diversi settori, in particolare:

- occupazione e lavoro
- formazione professionale
- l'appartenenza alle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori
- protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria
- l'istruzione
- accesso a beni e servizi disponibili per il pubblico, compreso l'alloggio



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

La Direttiva copre **cinque aree fondamentali**:

- Discriminazione Diretta
- Discriminazione Indiretta
- Molestie
- Vittimizzazione
- Istruzioni a discriminare.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

Si ha **discriminazione diretta** quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga a causa delle sue motivazioni protette (art. 2(2) a).

Un esempio di discriminazione diretta è rappresentato da un'azienda che rifiuta di assumere persone rom o musulmane negando il loro curriculum, o le assume con uno stipendio estremamente basso rispetto a quello di altri dipendenti con la stessa posizione.

Gli **scenari tipici** di discriminazione diretta possono includere:

- Negato accesso all'occupazione
- Annunci di lavoro discriminatori
- Difficoltà di iscrizione a scuola
- Bar, ristoranti o negozi che negano l'ingresso
- Agenzie immobiliari o proprietari che non affittano a inquilini appartenenti a minoranze razziali o etniche
- Alloggi sociali e istruzione segregati razzialmente
- Differenze retributive: in alcuni Stati membri le statistiche indicano che gli uomini delle minoranze guadagnano meno degli uomini della maggioranza.
- Accesso negato al lavoro

Come si può notare la discriminazione diretta è abbastanza semplice da individuare.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

La **discriminazione indiretta** si verifica quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono le persone di una determinata razza o origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art. 2(2)b). Un esempio di discriminazione indiretta: una fabbrica alimentare che non assume lavoratori maschi con la barba. Questa regola è discriminatoria nei confronti degli uomini Sikh. La ragione dell'azienda alimentare può essere legittima - evitare che i capelli finiscano nel cibo - ma la domanda che ci si deve porre è: questo obiettivo può essere raggiunto in modo non discriminatorio? Sì, gli uomini con la barba devono essere assunti chiedendo loro di indossare un tipo di rete per capelli se o quando lavorano con gli alimenti.

Gli **scenari tipici** di discriminazione indiretta possono includere

- Requisiti linguistici che non sono in realtà necessari.
- Requisiti inappropriatamente elevati per le qualifiche professionali o accademiche.
- Divieto generale di svolgere una professione o un'attività caratteristica di un certo gruppo razziale o etnico (stile di vita itinerante, cartomanzia, raccolta di rottami metallici, commercio ambulante).
- Codici di abbigliamento

Come possiamo vedere, la discriminazione indiretta è più sottile di quella diretta e spesso difficile da individuare.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

La **molestia** è rappresentata da un comportamento indesiderato con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Anche se lo scopo non è quello di molestare, un comportamento in grado di creare un ambiente ostile che violi la dignità di una persona è sufficiente per concludere che si tratta di molestie. Un esempio di molestia: un lavoratore rom assunto in un'azienda di moda è il bersaglio dei suoi colleghi che gli rivolgono battute razziste sul posto di lavoro, o discorsi di odio, o comportamenti di contenuto simile in generale.

Scenari tipici: battute o storielle razziste sul posto di lavoro.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

La **vittimizzazione** è rappresentata da qualsiasi misura avversa (trattamento o conseguenza) come reazione a un reclamo o a un procedimento in cui viene violato il principio della parità di trattamento. Un esempio di vittimizzazione è il caso in cui un dipendente lamenti una disparità di trattamento dovuta a discriminazione razziale e il datore di lavoro, di conseguenza, lo licenzi o non lo promuova.

Scenari tipici: quando un dipendente si lamenta di una disparità di trattamento e il datore di lavoro (individuo o organizzazione) risponde licenziando o non promuovendo il dipendente.

L'istruzione a discriminare avviene quando qualcuno dà un ordine (istruisce) a qualcuno che è in qualche modo dipendente, di discriminare un'altra persona. Un esempio di istruzione a discriminare: quando al direttore del personale viene detto di non assumere persone di origine rom.

Scenari tipici: quando i datori di lavoro impongono ai propri dipendenti di non fare riferimento a un determinato gruppo etnico.



Gli aspetti e le caratteristiche principali della Direttiva sull'Uguaglianza Razziale

La direttiva spiega anche come provare la discriminazione, prevedendo l'inversione dell'onere della prova. Ciò significa che quando le vittime portano davanti a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti che rappresentano episodi di discriminazione, è il convenuto a dover dimostrare che non c'è stata alcuna violazione del principio di parità di trattamento.





In che modo gli operatori di prima linea possono aiutare gli utenti a beneficiare della Direttiva?



In che modo gli operatori di prima linea possono aiutare gli utenti a beneficiare della Direttiva?

Come posso aiutare i miei beneficiari a servirsi della Direttiva?

Gli operatori in prima linea formati con la Direttiva sull'uguaglianza razziale che ricevono una segnalazione di reato o un episodio di violenza o ingiustizia, saranno in grado di:

- 1) capire chiaramente se il fatto perpetrato può essere un episodio di discriminazione (diretta o indiretta, o discriminazione intersezionale, vittimizzazione, molestia o istruzione alla discriminazione);
- 2) intervenire come intermediari per risolvere le situazioni tra datore di lavoro e dipendenti evitando l'intervento del giudice;
- 3) informare le vittime dei loro diritti;
- 4) compilare una denuncia o una querela o rivolgersi a un professionista legale in grado di gestire la situazione;
- 5) informare le vittime delle conseguenze delle loro azioni;



In che modo gli operatori di prima linea possono aiutare gli utenti a beneficiare della Direttiva?

Come posso aiutare i miei beneficiari a servirsi della Direttiva?

- 6) informarli sui costi o sui tempi della giustizia, aiutandoli a scegliere la strada più adatta alla loro situazione;
- 7) creare un ambiente positivo che porti le persone razzializzate a fidarsi delle forze dell'ordine invece di temere un'incomprensione o un danno maggiore; non criminalizzare i migranti, i senzatetto e i poveri, aiutandoli invece a dare voce alle loro denunce;
- 8) aiutare l'eliminazione della discriminazione istituzionale, che è la forma di discriminazione esistente solo tra le persone in posizione di potere;
- 9) capire se l'episodio di discriminazione richiede l'applicazione della Direttiva Razza o di altre leggi o rimedi interni, anche se spesso ci possono essere casi di sovrapposizione di normative a causa dell'incertezza delle situazioni.



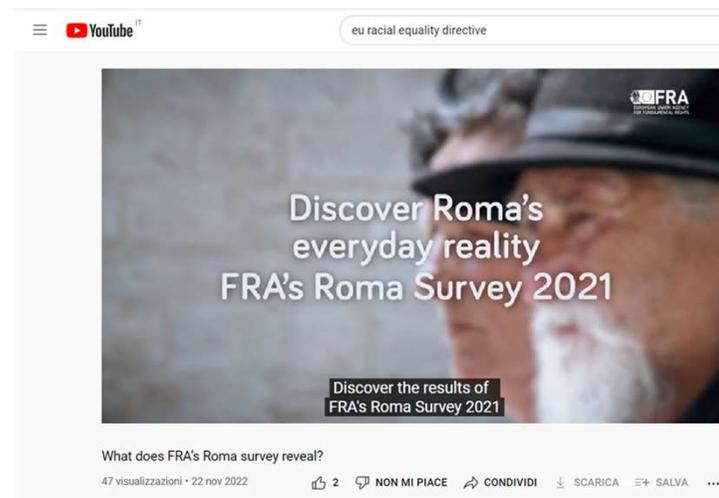
Attività 3

Guardiamo questi video e discutiamo

<https://www.youtube.com/watch?v=HjGR-9o4EMg>



<https://www.youtube.com/watch?v=5N4BUYQJV2Y>



Agenzia dell'Unione europea per i diritti
fondamentali (FRA)
Relazione sulla direttiva sull'uguaglianza razziale

A che punto ci troviamo ora?





Valutazione dell'argomento trattato



Valutazione dell'argomento trattato

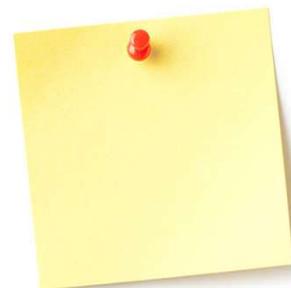
Con un punteggio da 1 a 4 come valutate l'argomento trattato?

1	2	3	4
Non sufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo

Pensate di avere appreso qualcosa di nuovo? /_ / Si /_ / No

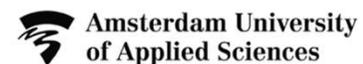
Quali sono i contenuti più importanti che avete appreso da questo modulo? Scrivete le vostre riflessioni su un foglio e condividetele con gli altri.

Vorreste dare qualche suggerimento per migliorare il contenuto del modulo? Per favore annotate i vostri suggerimenti e condivideteli con gli altri.





PRESERVERE partnership:



SEGUICI SU



preserve-eu-project

