



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Anziani e non solo
Società cooperativa sociale
ANS

LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINAZIONE SPIEGATA AI RAGAZZI

Autori:

Avv. Salvatore Milianta

Con la collaborazione di Licia Boccaletti – ANS soc. coop. soc.



LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINAZIONE SPIEGATA AI RAGAZZI

Contatti:

Anziani e non solo società cooperativa sociale,
Via Lenin 55, 41012 Carpi (MO), Italy
Tel. +39 059 645421 - Fax +39 059 645087
www.anzianienonsolo.it - info@anzianienonsolo.it

Pubblicazione:

Giugno 2018

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

INTRODUZIONE

Questa guida è stata realizzata come materiale didattico nell'ambito delle attività italiane del progetto Erasmus+ Abused no more, un intervento finalizzato a sensibilizzare adolescenti ed educatori all'importanza di prevenire e contrastare le discriminazioni verso i giovani.

Il progetto ha in particolare sviluppato e sperimentato dei percorsi di alfabetizzazione legale che – attraverso attività laboratoriali e giochi didattici – potessero consentire agli studenti delle scuole superiori di acquisire i concetti di base della normativa italiana sull'antidiscriminazione e di sapere a chi poter fare riferimento per chiedere informazioni e primo-orientamento.

La guida include dunque la spiegazione, in termini semplificati, delle norme vigenti e una lista di contatti utili in relazione ai principali tipi di discriminazioni.
Buona lettura!

LA COSTITUZIONE

In Italia, il principio di non discriminazione, se inteso come parità di trattamento e come rispetto della dignità della persona e del diritto alla realizzazione personale, trova un suo riconoscimento già nella legge più importante del nostro ordinamento: la Costituzione.

Le norme costituzionali sono importanti perché servono come criterio con cui leggere le altre norme o nei casi più gravi come strumento per cancellare le norme che le sono contrarie. Cioè: se una norma ha più significati, devi considerare solo il significato che non va contro le norme costituzionali. Se invece tutti i significati di quella legge sono tutti contrari alle norme costituzionali, quelle norme vanno fatte cancellare (abrogate).

COSTITUZIONE – ARTICOLO 2

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale. In quanto essere umano hai dei diritti, quelli umani, appunto, che in quanto fondamentali sono inviolabili. Questi diritti, siccome derivano dalla tua natura di essere umano, ce li hai in te: infatti non è la Repubblica che li crea e te li concede, ma riconosce che gli hai già. Dice "so che ce li hai" e ti "garantisco" che li puoi esercitare perché chiedo a tutti gli altri di cooperare perché un tuo diritto fondamentale non ti venga negato, ma chiedo anche a te di cooperare con gli altri perché, a ciascuno, un suo diritto fondamentale non venga negato. In questo consiste l'adempimento di doveri inderogabili di solidarietà. E questo deve succedere tutte le volte che le persone si rapportano con altre persone: nella politica, nella economia e nella società.

COSTITUZIONE – ARTICOLO 3

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

La nostra costituzione riconosce, in teoria, che non vali meno di nessun altro e per questo davanti alla legge sei uguale agli altri, non importa che tu sia uomo o donna, che tu appartenga a questa o quella razza, che tu parli l'italiano o un'altra lingua e non importa come sei fatto o come la pensi.

Siccome questo in pratica non succede, la Repubblica si impegna a togliere gli ostacoli che non permettono alle persone di essere trattate come sono trattati i loro simili e si impegna a togliere gli ostacoli che non le lasciano libere:

- di essere parte della società, e
- di realizzarsi, attraverso il lavoro, negli ambiti in cui vogliono: quello politico, quello economico e quello sociale.

LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINAZIONE

Gli strumenti con cui la Repubblica rimuove gli ostacoli sono le leggi, che precisano e specificano i comportamenti che, per non discriminare, chi sta sul territorio italiano non deve tenere.

Vedremo ora le principali tutele che esistono per i diversi tipi di discriminazione nella legge italiana.

LA TUTELA DALLE DISCRIMINAZIONI VERSO GLI STRANIERI

Il **Testo unico dell'immigrazione** (D. lgs. 286/1998) è un documento che contiene tante leggi che riguardano gli stranieri. Il Testo Unico prevede anche norme per evitare la discriminazione degli stranieri in Italia, e, dato che la maggior parte degli stranieri viene in Italia per lavorare, si concentra più nello specifico sulla tutela dello straniero nel mondo del lavoro.

Vediamo quelle più importanti:



L'Art. 2 si intitola Diritti e doveri dello straniero e indica quali diritti ha e anche quali doveri deve rispettare la persona straniera che vive in Italia. Fai attenzione perché questi elementi si riferiscono di solito allo straniero che si trova in Italia regolarmente, quindi non a chi è in Italia senza i documenti di soggiorno in regola.

In dettaglio questo articolo dice che:

- Allo straniero alla frontiera o nel territorio italiano sono riconosciuti i diritti fondamentali della persona umana previsti dalle leggi italiane, dalle convenzioni internazionali in vigore e dai principi di diritto internazionale generalmente riconosciuti.
- Lo straniero che si trova sul territorio italiano in modo regolare ha gli stessi diritti in materia civile che ha un cittadino italiano.
- La Repubblica italiana, [...] garantisce a tutti i lavoratori stranieri che si trovano sul territorio italiano in modo regolare e alle loro famiglie parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti rispetto ai lavoratori italiani.
- Allo straniero è riconosciuto lo stesso trattamento del cittadino italiano per quanto riguarda: l'acces-

so ai tribunali per difendere i suoi diritti e interessi legittimi, nei rapporti con la pubblica amministrazione e nell'accesso ai pubblici servizi, nei limiti e nei modi previsti dalla legge.

■ Quando si devono comunicare allo straniero dei provvedimenti concernenti l'ingresso, il soggiorno e l'espulsione, i documenti sono tradotti, anche sinteticamente, in una lingua comprensibile allo straniero, oppure, se ciò non è possibile, nelle lingue francese, inglese o spagnola, con preferenza per quella indicata dallo straniero stesso.

■ Lo straniero presente nel territorio italiano ha non solo gli stessi diritti dei cittadini italiani ma anche gli stessi doveri



L'art. 34 (Assistenza per gli stranieri iscritti al Servizio sanitario nazionale) spiega che gli stranieri regolarmente in Italia hanno gli stessi diritti e gli stessi doveri dei cittadini italiani per quanto riguarda l'accesso alle cure mediche.

In dettaglio questo articolo dice che:

gli stranieri regolarmente in Italia che stiano regolarmente lavorando come dipendenti o in proprio, oppure che siano iscritti nelle liste di collocamento

gli stranieri regolarmente in Italia o che hanno chiesto il rinnovo del permesso di soggiorno, per: lavoro dipendente, per lavoro autonomo, per motivi familiari, per asilo politico, per asilo umanitario, per richiesta di asilo, perché in attesa di adozione, per affidamento, per acquisto della cittadinanza.

Hanno l'obbligo di iscrizione al servizio sanitario nazionale e hanno parità di trattamento e piena uguaglianza di diritti e doveri rispetto ai cittadini italiani per quanto riguarda l'assistenza data in Italia dal servizio sanitario nazionale

L'assistenza sanitaria spetta anche ai familiari a carico delle persone regolarmente in Italia. Se ci sono dei figli minorenni, mentre si aspetta che vengano registrati al servizio sanitario, a loro viene riconosciuto subito fin dalla nascita lo stesso trattamento dei bambini iscritti.



L'art. 41 (Assistenza sociale) riguarda la possibilità per i cittadini stranieri di ottenere alcuni aiuti statali, come le pensioni per le persone con gravi malattie. Anche in questo caso, nota che ne hanno diritto solo gli stranieri che hanno il permesso di soggiorno in Italia per almeno un anno, oppure che hanno un documento che gli permette di restare in Italia a tempo indeterminato (la carta di soggiorno).

In dettaglio questo articolo dice che:

Gli stranieri che hanno la carta di soggiorno o un permesso di soggiorno di durata non inferiore ad un anno, o

i minorenni che sono iscritti nella stessa carta o permesso di soggiorno di questi adulti

Sono trattati come i cittadini italiani che hanno alcune malattie (chiamate morbo di Hansen e tubercolosi) oppure che sono, sordomuti, ciechi civili, invalidi civili o poveri, allo scopo di ottenere aiuti economici o prestazioni dei servizi sociali.



L'art. 43 - Discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi spiega che cos'è la discriminazione sulla base dell'origine della persona, della sua razza o della sua religione. Spiega anche la differenza tra discriminazione diretta e indiretta.

Questo articolo dice che è discriminazione:

- ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, comporta che una persona viene trattata diversamente, o esclusa, o le impedito di fare delle cose o viene preferita a causa della sua razza, del suo colore, della sua discendenza o l'origine nazionale o etnica, delle sue convinzioni e delle sue pratiche religiose, e
- ogni comportamento che, direttamente o indirettamente, ha lo scopo o la conseguenza di impedire che ad una persona possa aver riconosciuti o esercitare al pari di tutti gli altri i suoi diritti umani e le sue libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica

In ogni caso compie un atto di discriminazione (discriminazione diretta):

Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di pubblico servizio o la persona esercente un servizio di pubblica necessità che, mentre svolge le sue funzioni, compia o non compia degli atti che discriminino ingiustamente un cittadino

Chiunque imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire beni o servizi offerti al pubblico ad un cittadino

Chiunque illegittimamente imponga condizioni più svantaggiose o si rifiuti di fornire l'accesso all'occupazione, alla casa, all'istruzione, alla formazione e ai servizi sociali e socio-assistenziali allo straniero regolarmente soggiornante in Italia

Chiunque impedisca, facendo quello che non dovrebbe o non facendo quello che dovrebbe fare, un'attività economica legittimamente avviata da uno straniero regolarmente soggiornante in Italia

soltanto a causa della sua condizione di straniero o di appartenente ad una determinata razza, religione, etnia o nazionalità

Inoltre, fanno una discriminazione il datore di lavoro o i suoi sottoposti che compiano qualsiasi atto o comportamento che produce un danno, discriminando, anche indirettamente, i lavoratori a causa della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza.

Viene definita infatti **discriminazione indiretta** ogni trattamento che comporti danni utilizzando dei modi di fare che svantaggino di più i lavoratori appartenenti ad una determinata razza, ad un determinato gruppo etnico o linguistico, ad una determinata confessione religiosa o ad una cittadinanza e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Questo articolo si applica anche agli atti xenofobi, razzisti o discriminatori compiuti nei confronti dei cittadini italiani, di apolidi e di cittadini di altri Stati membri dell'Unione europea presenti in Italia.

È importante sottolineare una cosa: dando degli esempi, la legge non dice che solo quelle condotte sono discrimi-

nazioni, ma dice che quelle lo sono di sicuro e lo sono anche tutte quelle che le sono simili.

Questo articolo è importante anche perché dice che quello che viene detto da questo stesso articolo, vale non solo per gli stranieri ma anche per altre categorie di soggetti. Il suo ambito è esteso anche ai cittadini italiani, agli apolidi (quelli che non hanno nessuna cittadinanza) e ai cittadini di altri Stati dell'Unione europea presenti in Italia.



L'art. 44 (Azione civile contro la discriminazione): indica alcune cose che si possono fare quando una persona è vittima di discriminazione.

Questo articolo dice che quando il comportamento di un privato o della pubblica amministrazione produce una discriminazione per motivi razziali, etnici, linguistici, nazionali, di provenienza geografica o religiosi, è possibile andare dal Giudice (il Tribunale Civile) per domandare che il comportamento dannoso sia smesso e per domandare che vengano tolti gli effetti della discriminazione.



All'art. 44 del Testo Unico sull'Immigrazione se ne è aggiunta un'altra, il **D.lgs. 215/2003** sempre nell'ambito delle discriminazioni razziali o su base etnica. Questa legge è significativa perché ha creato un ufficio, chiamato **UNAR**, per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica con diversi compiti in materia anti discriminazione.

In particolare l'UNAR deve:

- a) fornire assistenza alle persone che si ritengono colpite da comportamenti discriminatori quando abbiano fatto causa a chi le abbia discriminate;
- b) svolgere inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;
- c) promuovere l'adozione di misure specifiche, compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica. Misure e progetti da mettere in opera da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti iscritte ad uno specifico elenco che la stessa UNAR tiene
- d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti esistenti di tutela contro le discriminazioni, anche con azioni che hanno lo scopo di aumentare l'attenzione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento (cioè fare attività per cui le persone "facciano più caso" al tema e a quello che fanno e dicono in proposito) e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;
- e) esprimere raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per razza e origine etnica, nonché proposte di modifica delle leggi in vigore;
- f) scrivere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela, nonché una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;
- g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione: con le associazioni e gli enti iscritte al suo elenco, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevazione statistica, anche al fine di elaborare delle istruzioni su come comportarsi ("linee guida") in materia di lotta alle discriminazioni.

L'UNAR può richiedere ad enti, persone ed imprese che ce le abbiano, le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini di attuare i compiti elencati prima.

Col tempo, l'ufficio ha ingrandito il suo campo di intervento, arrivando a comprendere interventi in tutti gli ambiti anti-discriminazione.

TUTELA DALLE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Quelle viste prima erano norme a tutela degli stranieri, anche se principalmente sul luogo di lavoro. Quelle che vedremo adesso riguardano non una categoria di persone (gli stranieri, come visto prima) ma tutte le persone in un determinato ambito: l'ambito del lavoro.



L'art. 44 (Azione civile contro la discriminazione): indica alcune cose che si possono fare quando una persona è vittima di discriminazione.

Impareremo gli elementi principali dell'art. 15 della legge 300/1970, chiamata anche "Statuto dei lavoratori".

Questo articolo dice che non sono validi patti o atti che stabiliscono che:

- un lavoratore può ottenere o perdere un posto di lavoro per il fatto che faccia parte o non faccia parte di un sindacato oppure che smetta di farne parte
- un lavoratore a causa della sua partecipazione a un sindacato o della sua attività sindacale oppure della sua partecipazione ad uno sciopero può essere licenziato, o può essere discriminato nella sua carriera o può subire altrimenti dei danni.

Queste norme si applicano anche ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Successivamente è stata poi approvata il **D. lgs 216/03 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro)** che ha esteso la protezione non solo a chi sta già lavorando ma anche a:

- a) all'accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) ai modi in cui avvengono gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e per le prestazioni date dalle medesime organizzazioni.

A proposito di quanto riferito alla lettera a), per accesso all'occupazione e al lavoro non si intende solo quello alle dipendenze di soggetti privati ma anche quello alle **dipendenze delle amministrazioni pubbliche**.



L'art. 38 del D. Lgs. 165 /2001, che detta norme sul lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche riguarda proprio la possibilità per le persone straniere di ottenere un posto di lavoro nel settore pubblico.

Questa legge dice che possono accedere ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche che non implicano esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, oppure non attengono alla tutela dell'interesse nazionale:

- sia i cittadini degli Stati membri dell'Unione europea e i loro familiari che non hanno la cittadinanza di uno Stato membro ma che siano titolari del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente
- sia i cittadini di Paesi terzi che abbiano il permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo o che lo status di rifugiato oppure dello status di protezione sussidiaria.

NORME PER LA PARITÀ DI GENERE



Per contrastare le discriminazioni di genere (quella che riguardano uomo e donna), in Italia ci sono numerose norme, che sono state tutte coordinate in un codice con il **D. Lgs. 198/2006**, chiamato **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**.

Siccome il codice è molto articolato (ha molti articoli, quindi è molto lungo), diversamente da come fatto prima, procederemo così: riporteremo il contenuto solo di alcuni articoli specifici e caratteristici mentre del codice nel suo complesso faremo una specie di piantina, descriveremo dove (cioè, sotto che articolo) puoi trovare la disciplina dei diversi temi presi in considerazione dal codice, così potrai trovar la strada per arrivare a ciò che ti interessa sapere.

Le norme di speciale interesse sono le seguenti:

L'articolo 1 (Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini) riguarda le misure per eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.

Il principio della parità non va inteso nel senso di dare sempre gli stessi diritti sia agli uomini che alle donne ma significa che possono o debbano essere dati diritti e strumenti che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso generalmente sfavorito. Cioè: dare di più a chi a causa del suo genere, nei fatti, ha di meno

L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, nella formulazione e attuazione di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.

L'articolo 13 (Consigliere di parità) prevede una particolare figura: il consigliere di parità (in seguito, CdP). Per questo si veda, per saperne di più, la parte sui servizi, ma brevemente a proposito ti basti sapere che la legge affida alle consigliere e ai consiglieri (ce n'è uno a livello nazionale, regionale e provinciale) compiti di promozione, di diffusione della conoscenza delle pari opportunità, di vigilanza e rilevazione di situazioni di discriminazione basata sul sesso nel mondo del lavoro. Nell'esercizio delle proprie funzioni la/il consigliere di parità è un pubblico ufficiale (svolge un compito per conto dello stato) ed ha l'obbligo di segnalazione al Pubblico Ministero dei reati di cui viene a conoscenza

Nell'ambito della parità tra uomo e donna nel lavoro, **l'art. 25 (Discriminazione diretta e indiretta)** dice che costituisce discriminazione diretta qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto dannoso discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, dando un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione simile.

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento che sembrano innocui mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa (ad. Es. se devo fare una sfilata di capi maschili, è legittimo che cerchi solo uomini), purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

E' una discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, oppure in ragione della titolarità e dell'esercizio dei diritti

relativi.

L'art. 26 (Molestie e molestie sessuali) prevede una figura particolare di discriminazione: la molestia. Sono considerate molestie, quei comportamenti indesiderati, fatti per ragioni connesse al genere (che, cioè, ti fanno solo perché sei maschio o sei femmina), aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Come ad esempio far pulire solo alle lavoratrici i servizi igienici dell'ambiente di lavoro perché il datore di lavoro ritiene che le pulizie siano una attività che devono fare le donne. Sono considerate molestie sessuali quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Come ad esempio toccare un lavoratore nelle sue parti intime.

Sono, inoltre, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato le molestie o le molestie sessuali o di sottomettersi a quei comportamenti.

Gli atti, i patti o i provvedimenti che riguardano il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime di molestie sono nulli se vengono fatti in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a quei comportamenti. Sono considerati, inoltre, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

L'art 36 (Legittimazione processuale) dice che chi intende ricorrere in Tribunale contro le discriminazioni di genere nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione può farlo anche tramite il o la Consigliere di Parità provinciale o regionale competente per quel territorio.

Il Codice delle pari opportunità indica che lo stesso diritto a non essere discriminati che si ha relativamente all'ambito lavorativo, si ha anche quando chiedi la fornitura di beni e servizi.

In modo simile a quanto indicato all'art. 36 che abbiamo appena visto, secondo **P'art. 55-septies (Legittimazione ad agire di associazioni ed enti)** se sei discriminato puoi ricorrere da solo o dando mandato a qualcun altro. In questo caso però questo qualcun altro non è il o la CdP, ma lo puoi fare tramite associazioni elencate come legittimate (cioè ammesse a farlo) da decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri

Significativo è anche **P'art. 41 bis (Vittimizzazione)**, che dice che

- Se hai aiutato una persona discriminata a far valere i suoi diritti (ad esempio se hai testimoniato di aver visto compiere la discriminazione su di lui) e
- Se per questo sei stato danneggiato

Allora hai gli stessi diritti che ha il soggetto discriminato.

Questa norma è stata pensata per proteggere i soggetti che aiutano i discriminati dalle ritorsioni che possono fare i soggetti che discriminano ai soggetti che aiutano chi è discriminato.

La cartina, cioè la struttura del codice, è la seguente:

LIBRO I

DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Titolo I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1. Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività

Titolo II **ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITA'**

Capo I **Politiche di pari opportunità**

Art. 2. Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità - (decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

Capo II **Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna**

Art. 3. Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna - (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

Art. 4. Durata e composizione della Commissione - (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

Art. 5. Ufficio di Presidenza della Commissione - (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

Art. 6. Esperti e consulenti - (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

Art. 7. Segreteria della Commissione - (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

Capo III **Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.**

Art. 8. Costituzione e componenti - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4 e 7)

Art. 9. Convocazione e funzionamento - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

Art. 10. Compiti del Comitato

Art. 11. Collegio istruttorio e segreteria tecnica - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

Capo IV **Consigliere e consiglieri di parità**

Art. 12. Nomina - (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

Art. 13. Requisiti e attribuzioni - (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

Art. 14. Mandato

Art. 15. Compiti e funzioni

Art. 16. Sede e attrezzature

Art. 17. Permessi

Art. 18. Fondo per l'attività delle Consigliere e dei consiglieri nazionali di parità

Art. 19. Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità

Art. 19-bis. Disposizione transitoria

Art. 20. Relazione al Parlamento

Capo V **Comitato per l'imprenditoria femminile**

Art. 21. Comitato per l'imprenditoria femminile - (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

Art. 22. Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile - (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

LIBRO II

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

Titolo I **RAPPORTI TRA CONIUGI**

Art. 23. Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

Titolo II **CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI**

Art. 24. Violenza nelle relazioni familiari

LIBRO III

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

Titolo I **PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO**

Capo I **Nozioni di discriminazione**

Art. 25. Discriminazione diretta e indiretta - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4,

commi 1 e 2)

Art. 26.Molestie e molestie sessuali - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

Capo II Divieti di discriminazione

Art. 27.Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro - (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

Art. 28.Divieto di discriminazione retributiva - (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

Art. 29.Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera - (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

Art. 30.Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali - (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

Art. 30-bis.Divieto di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari collettive. Differenze di trattamento consentite

Art. 31.Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici - (legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

Art. 32.Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali - (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

Art. 33.Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza - (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

Art. 34.Divieto di discriminazione nelle carriere militari - (decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

Art. 35.Divieto di licenziamento per causa di matrimonio - (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

Capo III Tutela giudiziaria

Art. 36.Legittimazione processuale - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

Art. 37.Legittimazione processuale a tutela di più soggetti - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

Art. 38.Provvedimento avverso le discriminazioni - (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

Art. 39.Ricorso in via d'urgenza - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

Art. 40.Onere della prova - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

Art. 41.Adempimenti amministrativi e sanzioni - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

Art. 41-bis.Vittimizzazione

Capo IV Promozione delle pari opportunità

Art. 42.Adozione e finalità delle azioni positive - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

Art. 43.Promozione delle azioni positive - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

Art. 44.Finanziamento

Art. 45.Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

Art. 46.Rapporto sulla situazione del personale - (legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

Art. 47.Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive - (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

Art. 48.Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni - (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

Art. 49.Azioni positive nel settore radiotelevisivo - (legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

Art. 50.Misure a sostegno della flessibilità di orario

Art. 50-bis.Prevenzione delle discriminazioni

Capo V Tutela e sostegno della maternità e paternità

Art. 51.Tutela e sostegno della maternità e paternità

Titolo II PARI OPPORTUNITA' NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA

Capo I Azioni positive per l'imprenditoria femminile

Art. 52.Principi in materia di azioni posi-

tive per l'imprenditoria femminile - (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)

Art. 53. Principi in materia di beneficiari delle azioni positive - (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

Art. 54. Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile - (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)

Art. 55. Relazione al Parlamento - (legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

Titolo II 2-bis PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA

Capo I Nozioni di discriminazione e divieto di discriminazione

Art. 55-bis. Nozioni di discriminazione

Art. 55-ter. Divieto di discriminazione

Art. 55-quater. Parità di trattamento tra uomini e donne nei servizi assicurativi e altri servizi finanziari

Capo II Tutela giudiziaria dei diritti in materia di accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-quinquies. Procedimento per la tutela contro le discriminazioni per ragioni di sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-sexies. Onere della prova

Art. 55-septies. Legittimazione ad agire di associazioni ed enti

Capo III Promozione della parità di trattamento

Art. 55-octies. Promozione del principio di parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-novies. Ufficio per la promozione della parità di trattamento nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura

Art. 55-decies. Relazione alla Commissione europea

LIBRO IV

PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

Titolo I PARI OPPORTUNITA' NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I Elezione dei membri del Parlamento europeo

Art. 56. Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo - (legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)

Art. 57. Disposizioni abrogate

Art. 58. Disposizioni finanziarie

DISCRIMINAZIONI PER DISABILITÀ



Sempre per realizzare l'intenzione di mettere in atto e rendere attuale il principio di uguaglianza di cui all'art. 3 della Costituzione, ma con specifico riferimento al confronto tra persone handicappate e persone non handicappate è stata approvata la **l. 104/92. Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.**

All'art.1 (Finalità) leggiamo che la Repubblica Italiana:

- a) garantisce il pieno rispetto della dignità umana e i diritti di libertà e di autonomia della persona handicappata e ne promuove la piena integrazione nella famiglia, nella scuola, nel lavoro e nella società;
- b) previene e toglie le condizioni invalidanti che impediscono lo sviluppo della persona umana, il raggiungimento della massima autonomia possibile e la partecipazione della persona handicappata alla vita della società, e la realizzazione dei suoi diritti civili, politici e patrimoniali;
- c) cerca di far sì che la persona affetta da minorazioni fisiche, psichiche e sensoriali possa arrivare a fare o tornare a rifare quante più attività è possibile, sia per sé che per la società, e assicura i servizi e le prestazioni per la prevenzione, la cura e la riabilitazione delle minorazioni, nonché la protezione giuridica ed economica della persona handicappata;
- d) prepara interventi per fare in modo che la persona handicappata non sia messa da parte o esclusa dalla società.

Ed infatti è prevista negli articoli a seguire, tutta una serie di compiti che soggetti pubblici e privati devono assolvere per realizzare i fini descritti di sopra.

Anche qui, essendo la legge molto articolata (ha, cioè, molti articoli) te ne forniremo la “piantina” e ci soffermeremo a considerare qualche articolo specifico.

La Legge è strutturata così

- Art. 1 (Finalità)
- Art. 2 (Principi generali)
- Art. 3 (Soggetti aventi diritto)
- Art. 4 (Accertamento dell'handicap)
- Art. 5 (Principi generali per i diritti della persona handicappata)
- Art. 6 (Prevenzione e diagnosi precoce)
- Art. 7 (Cura e riabilitazione)
- Art. 8 (Inserimento ed integrazione sociale)
- Art. 9 (Servizio di aiuto personale)
- Art. 10 (Interventi a favore di persone con handicap in situazione di gravità)
- Art. 11 (Soggiorno all'estero per cure)
- Art. 12 (Diritto all'educazione e all'istruzione)
- Art. 13 (Integrazione scolastica)
- Art. 14 (Modalità di attuazione dell'integrazione)
- Art. 15 (Gruppi di lavoro per l'integrazione scolastica)
- Art. 16 (Valutazione del rendimento e prove d'esame)
- Art. 17 (Formazione professionale)
- Art. 18 (Integrazione lavorativa)
- Art. 19 (Soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio)
- Art. 20 (Prove d'esame nei concorsi pubblici e per l'abilitazione alle professioni)
- Art. 21 (Precedenza nell'assegnazione di sede)
- Art. 22 (Accertamenti ai fini del lavoro pubblico e privato)
- Art. 23 (Rimozione di ostacoli per l'esercizio di attività sportive, turistiche e ricreative)

- Art. 24 (Eliminazione o superamento delle barriere architettoniche)
- Art. 25 (Accesso alla informazione e alla comunicazione)
- Art. 26 (Mobilità e trasporti collettivi)
- Art. 27 (Trasporti individuali)
- Art. 28 (Facilitazioni per i veicoli delle persone handicappate)
- Art. 29 (Esercizio del diritto di voto)
- Art. 30 (Partecipazione)
- Art. 31 (Riserva di alloggi)
- Art. 32 (Agevolazioni fiscali)
- Art. 33 (Agevolazioni)
- Art. 34 (Protesi e ausili tecnici)
- Art. 35 (Ricovero del minore handicappato)
- Art. 36 (Aggravamento delle sanzioni penali)
- Art. 37 (Procedimento penale in cui sia interessata una persona handicappata)
- Art. 38 (Convenzioni)
- Art. 39 (Compiti delle regioni)
- Art. 40 (Compiti dei comuni)
- Art. 41 (Competenze del Ministro per gli affari sociali e costituzione del Comitato nazionale per le politiche dell'handicap)
- Art. 41-bis (Conferenza nazionale sulle politiche dell'handicap).
- Art. 41-ter (Progetti sperimentali).
- Art. 42 (Copertura finanziaria)
- Art. 43 (Abrogazioni)
- Art. 44 (Entrata in vigore)

Per questa legge (**art. 3 – soggetti aventi diritto**) si definisce persona con disabilità chi presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione.

Ti segnaliamo in particolare l'**art. 24 (Eliminazione delle barriere architettoniche)**, per cui tutte le costruzioni o modifiche di edifici pubblici (es. le scuole) o aperti al pubblico (come bar, cinema, discoteche, supermercati) debbono essere fatti o adattati in modo che le persone con handicap ci possano accedere o le possano visitare nonostante il loro handicap. Questo anche se si tratta di edifici storici o artistici; in questo caso gli interventi debbono essere fatte con opere provvisorie.



Alla legge 104/98 si è aggiunta la **legge 67/2006 (Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni)** È anch'essa una legge approvata proprio per dare attuazione all'articolo 3 della Costituzione, ed ha lo scopo di promuovere la piena attuazione del principio di parità di trattamento e delle pari opportunità nei confronti delle persone con disabilità per garantir loro il pieno godimento dei loro diritti civili, politici, economici e sociali.

In base a questa legge, la persona disabile che ritiene di essere stata discriminata può rivolgersi al tribunale (da sola o per mezzo di associazioni ed enti iscritte in elenchi formulati con decreto del Ministro per le pari opportunità, come prevede l'art. 4) per chiedere di essere tutelata. [NB: Per persone con disabilità si intendono quelle di cui all'articolo 3 della legge 104/1992].

La protezione è estesa a tutti i campi purché riguardi i soggetti disabili. Inoltre, anche questa norma prevede discriminazioni dirette, indirette e molestie (art. 2) sulla falsa riga delle nozioni viste per gli altri ambiti della anti discriminazione.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CAUSE ANTIDISCRIMINATORIE (ART. 28 D. LGS. 150/11)

Abbiamo visto quanto è importante potersi rivolgere ad un Tribunale per chiedere di essere aiutati quando si ritiene di essere vittima di discriminazione.

D'altra parte, in tutte le situazioni discriminatorie è molto difficile per il soggetto discriminato dare la prova della discriminazione: infatti di solito il soggetto discriminato è un soggetto fragile che non ha molti mezzi, mentre chi discrimina è spesso in una posizione di maggior forza e spesso possiede i documenti da cui capire (cioè: dimostrare, dare la prova) se c'è stata discriminazione.

Per questo motivo, con l'Art. 28 del Decreto Legislativo 150/2011, il legislatore è andato in aiuto ai soggetti discriminati, introducendo alcune facilitazioni alla vittima nel caso di cause di discriminazione:

Innanzitutto, al discriminato che accusa qualcuno di discriminare, basta dimostrare

- 1) che chi discrimina ha tenuto un comportamento discriminatorio e
- 2) il danno che è venuto di conseguenza.

Non deve dimostrare che chi discrimina l'abbia fatto apposta o avrebbe potuto capire che facendo quello che ha fatto avrebbe potuto discriminare.

Seconda facilitazione: per principio nelle leggi italiane, chi accusa qualcuno di qualcosa deve provare quel che dice (art. 2697 codice civile), ma nel caso della discriminazione quando il discriminato fornisce elementi di fatto, che si possano rilevare anche da dati di tipo statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta a chi è accusato di discriminazione provare che non ha discriminato.

I dati di carattere statistico possono anche essere relativi, ad esempio, alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

I SERVIZI ANTIDISCRIMINAZIONE


Se pensi di essere vittima o testimone di un episodio di discriminazione, oltre a parlarne con un adulto di tua fiducia, puoi rivolgerti anche a dei servizi che sono appositamente dedicati a dare informazioni e aiuto a chi pensa di essere stato discriminato.

Sono servizi gratuiti che puoi contattare anche con una semplice email.


Di solito funzionano in questo modo: tu racconti il tuo caso e loro ti aiutano a capire se davvero è un caso di discriminazione. Se lo è, a volte provano ad intervenire direttamente, scrivendo ad esempio una lettera a tuo nome, oppure ti fanno parlare con un esperto (di norma un avvocato) che ti aiuta a capire meglio cosa potresti fare perché la discriminazione sia rimossa. In alcuni casi è anche possibile che – se si decide che per difendere i tuoi diritti è necessario rivolgersi ad un Tribunale – sia l'associazione stessa ad andare in giudizio per tuo conto.


Vediamo quali sono!

TUTTI I TIPI DI DISCRIMINAZIONE E IN TUTTI GLI AMBITI:

 **Numero verde UNAR:** chiamando il numero verde gratuito 800 90 10 10 puoi parlare con gli operatori dell'UNAR – l'Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni Razziali (che, nonostante il nome, si occupa di tutti i tipi di discriminazione) per segnalare casi e chiedere consigli. Se vuoi, puoi anche mandare una segnalazione compilando un modulo su internet.

 Vedi il sito: www.unar.it

 **Sportelli della rete regionale antidiscriminazione dell'Emilia Romagna:** su tutto il territorio della nostra regione ci sono degli sportelli, gestiti da organizzazioni sia pubbliche che private, da cui puoi andare per raccontare la tua situazione e chiedere aiuto.

 Se vuoi cercare quello più vicino a te visita questo sito:
<http://tinyurl.com/h9bw6nh>

DISCRIMINAZIONE IN AMBITO LAVORATIVO:

DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Consigliere di parità: questo servizio aiuta chi pensa di aver subito una discriminazione in ambito lavorativo a causa del proprio genere (cioè perché donna o perché uomo) può rivolgersi alle Consigliere di Parità. Questo servizio si occupa non solo di chi già lavora, ma anche di chi pensa di essere stato discriminato nell'accesso al lavoro (pensa ad esempio a un annuncio di lavoro rivolto solo a uomini o solo a donne).

☀ Per contattare le consigliere di parità della Provincia di Modena puoi chiamare il nr. 059 209355 o mandare una mail a consiglierediparita@provincia.modena.it

DISCRIMINAZIONE IN BASE ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE

Associazioni per i diritti delle persone LGBT: la maggior parte delle associazioni che riuniscono persone LGBT (ovvero: lesbiche, gay, bisessuali e transessuali) offre anche un servizio di supporto per chi pensa di essere discriminato a causa del proprio orientamento sessuale.

☀ A Modena ti segnaliamo Arcigay che ha un servizio dedicato proprio ai più giovani (16-26 anni): puoi mandare una mail a giovani@arcigaymodena.org oppure puoi rivolgerti alla sede Arcigay di Bologna che ha proprio un servizio dedicato al tema delle discriminazioni. Scrivi a: giuridico@cassero.it

DISCRIMINAZIONE RAZZIALE E RELIGIOSA

L'associazione ASGI (associazione studi giuridici sull'immigrazione) promuove un servizio di supporto giuridico contro le discriminazioni etnico-razziali e religiose. Il loro scopo è sia monitorare (cioè: tenere traccia) le discriminazioni che avvengono, sia dare assistenza e consulenza legale per risolverle.

☀ Hanno diverse sedi in Italia, per contattare quella dell'Emilia Romagna puoi scrivere a: antidiscriminazionebologna@gmail.com

DISCRIMINAZIONE VERSO LE PERSONE DISABILI

Associazioni per i diritti dei disabili: alcune delle associazioni che si occupano di disabilità offrono anche un servizio di supporto per chi pensa di essere discriminato a causa del proprio handicap. Ti segnaliamo ad esempio l'associazione LEDHA che ha un servizio dedicato proprio a questo tema.

☀ Puoi mandare una mail a: antidiscriminazione@ledha.it

