



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Discriminazione, cos'è?



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



La definizione

La discriminazione è il trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o di un gruppo di individui, in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria. Si riconosce un atteggiamento o un atto discriminatorio laddove si abbiano queste due caratteristiche:

- un trattamento diverso rispetto a quello riservato agli altri individui o gruppi di individui;
- un'assenza di giustificazione per questo differente trattamento.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



I fattori della discriminazione

Si tratta di quelle caratteristiche che definiscono l'identità di una persona o di un gruppo di persone, esponendoli a rischio di discriminazione. Tali fattori sono potenzialmente infiniti e variano a seconda del tempo, del luogo e della cultura.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



I fattori della discriminazione nella legge italiana

I fattori di discriminazione ad oggi riconosciuti dalla legge italiana sono:

- il genere;
- l'origine etnica;
- il credo;
- l'orientamento sessuale;
- l'età;
- la disabilità.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Il fattore "nazionale"

La legislazione antidiscriminazione italiana non si occupa della discriminazione su base nazionale (legata cioè alla cittadinanza). Tale discriminazione è trattata dal TU sull'immigrazione (D.lgs. 286/1998, in particolare l'art. 43 del Capo IV).



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Direttiva 2000/78/CE: la nozione di discriminazione

La Direttiva 2000/78 del Consiglio dell'Unione Europea ha distinto il concetto di ***discriminazione*** tra:

- *discriminazione diretta* e
- *discriminazione indiretta*



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



- ***Discriminazione diretta***

Sussiste quando una persona per motivi fondati sulla religione, le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali (ovvero su uno dei fattori di discriminazione precedentemente elencati) è trattata meno favorevolmente di quanto sia/sia stata/sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



- ***Discriminazione indiretta***

Sussiste quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio, rispetto ad altre, le persone che professano una determinata religione o ideologia, portatrici di un particolare handicap, di una particolare tendenza sessuale o con una particolare età, a meno che tali disposizioni, criteri o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



- ***Discriminazione multipla***

Sussiste quando una persona o un gruppo di persone viene discriminato per più motivi e rispetto a più caratteristiche. Si tratta di situazioni di particolare complessità in cui i fattori di discriminazione si sommano.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



- ***Molestia***

La molestia consiste in un comportamento indesiderato, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. La molestia è considerata discriminatoria quando tale comportamento è fondato su uno dei fattori di discriminazione.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Discriminazione positiva, discriminazione negativa

- Se la disparità di trattamento è volta a rimediare gli effetti della discriminazione, tramite ad esempio programmi di reclutamento mirato o l'introduzione delle cosiddette "quote", si ha *discriminazione positiva*.
- Nel caso in cui la disparità di trattamento è volta a penalizzare e sfavorire il discriminato, si ha *discriminazione negativa*.

In generale e in questa presentazione, quando si parla di "discriminazione" si fa riferimento al concetto di "discriminazione negativa".



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



La discriminazione, una distinzione ingiustificata

La discriminazione è una forma di esclusione da risorse economiche, sociali e culturali. Costituisce una distinzione immotivata, dal momento che produce un trattamento non paritario nei confronti di una persona o di un gruppo di persone basato sulla loro appartenenza ad un determinato gruppo sociale, dovuto cioè a un fattore/aspetto identitario non rilevante.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Quando la "distinzione" non è discriminazione

Non tutte le distinzioni sono discriminatorie: se il comportamento che genera esclusione si basa su un fattore identitario oggettivamente rilevante ai fini della scelta, l'esclusione non è discriminazione.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



La percezione della discriminazione

La discriminazione non è un fenomeno omogeneo ed anche la percezione della discriminazione rappresenta una realtà psicologica importante. Può succedere, come già accennato, che l'esclusione avvenga per aspetti identitari oggettivamente rilevanti o sia dovuta a fattori non identitari: in entrambi i casi si tratterà quindi di esclusioni non discriminatorie.

Tuttavia, la persona esclusa può interpretare tale esclusione come effetto di un episodio discriminatorio e ritenersi vittima di discriminazione.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Qualche esempio...

1. Cercasi attrice donna
2. Cercasi commessa donna
3. Altezza minima per l'accesso nelle forze armate
- 4.1 Non si assumono persone straniere
- 4.2 Si assume persona che parli perfettamente l'italiano

... da analizzare

Gli esempi qui riportati sono tratti dalla "Piccola guida contro le discriminazioni" realizzata dal Comune di Modena, Assessorato alle Politiche Sociali, Sanitarie e Abitative, Punto d'Ascolto Antidiscriminazione per la Rete Contro la Discriminazione della Regione Emilia-Romagna



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



1. Cercasi attrice donna

Un regista che cerchi un'attrice, per interpretare un ruolo femminile, distingue tra uomini e donne per ragioni oggettivamente rilevanti rispetto alla scelta che deve compiere.

Non si tratta quindi di discriminazione.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



2. Cercasi commessa donna

Il titolare di un negozio che cerchi solo commesse donne distingue i candidati sulla base di un fattore identitario (il genere) che non è però oggettivamente rilevante ai fini del lavoro che il/la commesso/a dovrà svolgere.

Si tratta di un caso di discriminazione diretta.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



3. Altezza minima per l'accesso alle forze armate

Stabilire un'altezza minima, uguale per uomini e donne, quale requisito per entrare nelle forze armate, è un criterio di per sé neutro (si applica indistintamente ad entrambi i generi). Tuttavia, sapendo che l'altezza media delle donne è inferiore rispetto a quella degli uomini, il parametro mette le donne in una situazione di svantaggio.

Si tratta quindi di un caso di discriminazione indiretta.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



4.1 Non si assumono persone straniere

Se un'impresa che cerca personale specifica nell'annuncio che non assumerà persone straniere, sta mettendo in atto un comportamento discriminatorio vietato dalla legge.

Si tratta di un caso di discriminazione diretta.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



4.2 Si assume persona che parli perfettamente l'italiano

Se la stessa impresa che cerca personale specifica nell'annuncio che cerca solo personale che parli perfettamente l'italiano, introduce un requisito che sicuramente mette in una situazione di svantaggio gli stranieri.

- Si tratta di discriminazione se, per l'espletamento del lavoro in questione, la conoscenza perfetta dell'italiano non costituisce un requisito rilevante.
- Non si tratta di discriminazione se tale requisito è effettivamente rilevante rispetto al tipo di mansione che la persona dovrà svolgere (es. centralinista).



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Non è discriminazione, ma mobbing, quando...

Per mobbing si intende un insieme di comportamenti violenti (abusi psicologici, angherie, vessazioni, demansionamento, emarginazione, umiliazioni, maldicenze, ostracizzazione, ecc.) perpetrati da parte di uno o più individui nei confronti di un altro individuo, prolungato nel tempo e lesivo della dignità personale e della salute psicofisica della vittima.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Il mobbing in ambito lavorativo

Consiste nel vessare il dipendente o il collega con diversi metodi di violenza psicologica o fisica, per indurlo ad abbandonare il posto di lavoro, anziché ricorrere al licenziamento. Esempi di mobbing sono: lo svuotamento delle mansioni, i continui rimproveri espressi in privato ed in pubblico, l'esercizio eccessivo di forme di controllo, l'esclusione da iniziative formative, la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, l'interrompere il flusso di informazioni necessari per l'attività (chiusura della casella di posta elettronica, restrizioni sull'accesso a internet).



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Perchè si abbia "mobbing":

- l'attività persecutoria deve durare più di 6 mesi;
- deve essere funzionale alla espulsione del lavoratore;
- deve essere causa di una serie di ripercussioni psico-fisiche che possono anche sfociare in specifiche malattie ad andamento cronico.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Tutela contro le discriminazioni

A livello internazionale la legislazione in materia di discriminazione è determinata dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, redatto dalle Nazioni Unite e firmato a Parigi il 10 dicembre 1948, in cui si sancisce il rispetto nei confronti di ogni individuo indipendente dalla sua appartenenza ad una particolare religione, etnia, sesso, lingua.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Tutela contro le discriminazioni

Il D.lgs. 216/2003, che recepisce la Direttiva Europea 2000/78/CE, ha per oggetto la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro. Prevede l'adozione di misure affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga anche conto del diverso impatto che stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Tutela contro le discriminazioni

Il D.lgs. 215/2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica". L'intento viene realizzato attraverso la previsione di misure atte a evitare che le differenze di razza e di origine etnica siano causa di discriminazione, anche in considerazione del differente impatto che possano avere:

- su donne e uomini;
- sull'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Tutela contro le discriminazioni

L. 67/2006 "Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni", che mette a disposizione strumenti notevoli per rimediare, e quindi anche per contrastare, i fenomeni di discriminazione di cui sono vittime le persone disabili.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Tutela contro le discriminazioni

D.lgs. 286/1998 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero", che disciplina il fenomeno della discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali e religiosi, indicando al giurista cosa debba intendersi per atto di discriminazione razziale e che tipo di tutela possa invocare il soggetto leso.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Lo Sportello *Antidiscriminazioni di Pavia*

lo **Sportello Antidiscriminazioni** è stato aperto Il 4 marzo 2011, su iniziativa del Comune di Pavia, Assessorato alle Pari Opportunità e Politiche dei Tempi e degli Orari, in collaborazione con diversi Soggetti del Terzo Settore, che si occupano, con modalità e in ambiti differenti, di integrazione, valorizzazione delle diversità e promozione della cultura dell'accoglienza.

Il 14 maggio 2021, in occasione del decennale, è stato sottoscritto il rinnovo del «**Protocollo di Intesa per la promozione di strategie condivise finalizzate alla prevenzione ed al contrasto del fenomeno della discriminazione**»

Maggiori informazioni sul sito <http://www.comune.pv.it/site/home/aree-tematiche/pari-opportunita-politiche-dei-tempi-volontariato-politiche-sociali/pari-opportunita/sportello-antidiscriminazioni/lo-sportello-antidiscriminazioni-del-comune-di-pavia.html>



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Lo Sportello Antidiscriminazioni di Pavia

Lo **Sportello Antidiscriminazioni** è:

- uno spazio di ascolto, orientamento e sostegno per chi si sente vittima di discriminazioni;
- uno strumento di monitoraggio per conoscere caratteristiche ed entità del fenomeno discriminatorio;
- un luogo di promozione della cultura della convivenza e della valorizzazione della diversità.



Comune di Pavia
ASSESSORATO PARI OPPORTUNITÀ



Lo Sportello Antidiscriminazioni di Pavia

Per contattare lo **Sportello Antidiscriminazioni**:

- tel. **0382.399200**;
- e-mail **antidiscriminazioni@comune.pv.it**.