



Anti*discrimin*Az!onario

Mi inFormo e non discrimino

*Piccola guida al contrasto delle discriminazioni nel
mondo della formazione*



Nodo istituito da:



Rete regionale promossa da:

In collaborazione con:



Hanno contribuito alla redazione:

Città Metropolitana di Torino:

Antonella Ferrero
Martina Zamboni

Casa di Carità Arti e Mestieri:

Sara Borio
Daniele Cappello
Giada - *Allieva del Corso*
Operatore Grafico di Avigliana

Enaip Piemonte:

Enrica Moglia

Engim Piemonte:

Daniela Baral
Stefania Bessone

CFIQ:

Elena Paciello
Davide Morra

Ires Piemonte:

Silvia Venturelli

Asgi:

Alessandro Maiorca

INDICE

PRESENTAZIONE	4
1 I semi della discriminazione	7
1.1 Pregiudizi e stereotipi in azione	7
1.2 Come nascono i pregiudizi?	7
1.3 Come si formano i nostri pregiudizi?	9
1.4 Da dove arrivano gli stereotipi	11
1.5 Quando gli stereotipi e i pregiudizi possono diventare negativi	12
1.6 Dai pregiudizi all'odio	12
1.7 In sintesi	13
2 La normativa per il contrasto alle discriminazioni	15
2.1 La discriminazione ai sensi della normativa civile	15
2.1.1 I fattori tutelati dalla normativa civile italiana ed europea	16
2.1.2 Il principio di ragionevolezza: cos'è e come si utilizza	17
2.1.3 Le "forme" della discriminazione: la discriminazione diretta	18
2.1.4 Le "forme" della discriminazione: la discriminazione indiretta	19
2.1.5 Le "forme" della discriminazione: le molestie per motivi discriminatori	21
2.1.6 Le "forme" della discriminazione: l'ordine di discriminare	22
2.1.7 Come si fa a riconoscere una discriminazione illegittima?	22
2.1.8 Le azioni positive	22
2.1.9 La legge regionale del Piemonte 5/2016	23
2.2 La discriminazione ai sensi della normativa penale	24
2.2.1 Le condotte considerate reato dalla legge penale	24
2.2.2 La circostanza aggravante della discriminazione e dell'odio (art. 604 ter, c. p.)	25
2.2.3 I fattori di rischio oggetto di tutela nella normativa penale	25
3 A chi rivolgersi: rete regionale contro le discriminazioni	27
Premessa	27
3.1 Nodo metropolitano contro le discriminazioni della Città metropolitana di Torino	27
3.2 Punti informativi	28
3.3 Fondo regionale di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazione	28
Contrastare i pregiudizi. Una guida pratica per la quotidianità	31

PRESENTAZIONE

La discriminazione: cos'è, quali sono i processi sociali e psicologici che possono generare atteggiamenti discriminatori e come è possibile tutelarsi.

Questi sono alcuni degli argomenti che si cerca di affrontare in questa piccola guida, nata dalla collaborazione fra la Città metropolitana di Torino e un gruppo di agenzie formative impegnate da tempo nell'attività di contrasto alle discriminazioni.

La Città metropolitana di Torino è parte della Rete regionale contro le discriminazioni, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge Regionale n.5/2016 e, nell'ambito di tale accordo, è stato istituito il Nodo metropolitano contro le discriminazioni.

Il Nodo promuove il contrasto alle discriminazioni offrendo accoglienza e ascolto alle persone che ritengono di essere vittime o testimoni di episodi di discriminazione e coordinando un'ampia rete di enti e organizzazioni presenti sul territorio metropolitano che intendono impegnarsi su questi temi.

Diverse Agenzie Formative presenti sul territorio metropolitano hanno scelto di aderire a tale Rete diventando Punti Informativi e nel corso degli anni attraverso il confronto e la condivisione si è sviluppata una proficua collaborazione tra diverse realtà.

La principale finalità della Rete metropolitana contro le discriminazioni è promuovere una cultura inclusiva in tutti gli ambiti della vita pubblica, per questo i contesti formativi rappresentano il luogo ideale dove le differenze sono elementi di crescita e arricchimento del gruppo e non oggetto di scontro e divisione.

Con la volontà di valorizzare le differenze è nata l'idea di creare una piccola guida dedicata al personale docente che ogni giorno si trova a dover fronteggiare episodi di discriminazioni.

Ci auguriamo che il documento, prodotto in modo sinergico tra diverse organizzazioni, possa diventare uno strumento di riflessione e aiutare il corpo docente a conoscere e riconoscere le discriminazioni, piccole e grandi che si presentano nelle diverse attività scolastiche.

La prima sezione esplora i processi sociali e psicologici che determinano l'insorgenza di pensieri e comportamenti discriminatori; comprendere la loro origine è infatti essenziale per rilevare le discriminazioni inconsapevoli o interiorizzate.

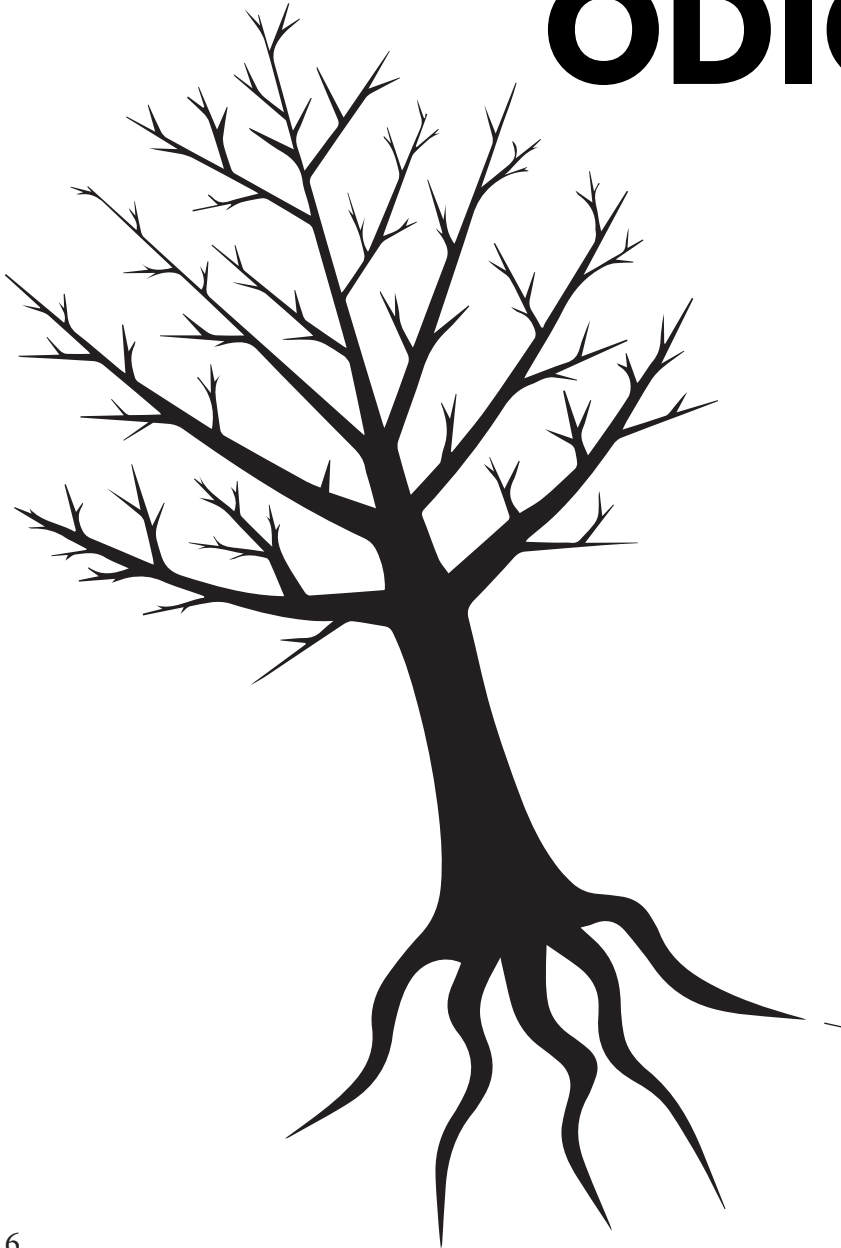
La seconda parte è dedicata alla normativa per il contrasto delle discriminazioni e fornisce importanti definizioni ed esemplificazioni relative a situazioni concrete di discriminazione.

La terza e ultima parte fornisce una panoramica sui servizi presenti nel territorio regionale e sulle attività svolte, per saper orientare chi riferisce di aver vissuto o assistito ad episodi discriminatori, oppure per poterli raccontare in prima persona.



chi semina
DISCRIMINAZIONE
raccoglie

ODIO



1 I SEMI DELLA DISCRIMINAZIONE

1.1 Pregiudizi e stereotipi in azione

Senza alcun dubbio le ideologie naziste in Europa, le segregazioni negli Stati Uniti, il colonialismo, rappresentano oscuri scenari oggetto di studi sociologici a partire dagli anni '50, anni in cui la scienza ha cercato di comprendere quale era la genesi e lo sviluppo di certi fenomeni, contrastando in questo modo l'idea che taluni eventi si autodeterminino senza nessuna capacità per la ragione umana di ostacolarli.

Soffermendosi superficialmente sembra quasi che i pregiudizi creino le condizioni per la loro realizzazione e che determinati pensieri generino motivazioni non cooperative od ostili verso l'altro tali da generare il conflitto.

Gli studi sulle relazioni umane e gli esperimenti di laboratorio hanno permesso di comprendere che pregiudizi e stereotipi sono l'esito di interazioni umane che vanno analizzate e solo se si conosce la genesi del loro sviluppo certe situazioni si possono disinnescare.

1.2 Come nascono i pregiudizi?

Da sempre l'essere umano cerca di controllare la realtà circostante cercando spiegazioni a quanto sta accadendo attraverso la formulazione di pensieri (interpretazioni) che hanno la funzione di orientare le nostre azioni.

Quando le circostanze esterne coinvolgono altri individui, si genera un gioco di casualità dove i nostri giudizi sugli altri e sul loro operato sono sempre in qualche modo dei pregiudizi poiché si riferiscono ad un'idea non ancora verificata. Spesso sono l'esito di nostre esperienze passate, dei nostri valori personali e della cultura (es. se ho visto un rendimento positivo nelle materie scientifiche da parte di uno studente di origine cinese, è probabile che quando incontrerò studenti della medesima nazionalità avrò le stesse aspettative).

A questo punto possiamo comprendere il potere dei nostri pregiudizi e come l'interazione con l'altra persona è condizionata dal nostro pensiero.

La nostra idea potrà essere confermata o modificata dalla risposta della persona con cui interloquiamo. Si tratta quindi di un gioco dinamico nel quale ogni interazione non ha mai una conclusione definitiva né un risultato completo, ma si riformula in continuazione.

A prescindere dalla nostra volontà quindi, l'incontro con l'altro è sempre influenzato dai nostri vissuti e dalla nostra storia. I pensieri che si sviluppano quando incontriamo altre persone, in psicologia vengono definiti: "proiezioni".

La proiezione, concetto psicanalitico studiato da Freud e tutt'ora utilizzato come strumento di indagine della personalità (test proiettivi), presuppone che la nostra mente proietti sugli individui che incontriamo aspetti che sono parti di noi e della nostra storia e che ci servono per spiegare i nostri atteggiamenti e comportamenti.

Un individuo angosciato e pauroso è portato a vedere nel proprio ambiente e negli altri individui, persone angosciate e paurose oppure persone forti e minacciose.

Esempio: Una formatrice in aula, il primo giorno, si accorge di essere osservata in modo insistente da un'allieva.

Quali sono i pensieri che quello sguardo può generare?

- | | |
|--|---|
| ☐ sono spettinata | ☐ ha notato i miei orecchini d'oro |
| ☐ forse ha notato il mio neo sulla guancia | ☐ mi guarda male: ha intenzioni cattive |
| ☐ è colpita dal mio abbigliamento | ☐ sta male e ha bisogno di aiuto |
| ☐ assomiglio a qualcuno che conosce | ☐ è alla ricerca dei miei punti deboli |

Questo è un esempio di processo proiettivo generato dai nostri pregiudizi. A volte è sufficiente interagire con il nostro osservatore per capire la ragione di quello sguardo che di frequente è diversa da quella che avevamo pensato, cioè dal nostro pregiudizio. Se tentiamo di interagire con il nostro interlocutore le sue risposte possono aiutarci a chiarire la questione, ma a sua volta la persona avrà delle reazioni, esito dei suoi pregiudizi, che non possiamo immaginare soprattutto quando non conosciamo l'interlocutore.

La proiezione di caratteristiche nostre o a noi complementari si verifica dunque facilmente. Essa fa parte dei meccanismi attraverso i quali l'individuo si inserisce nel proprio contesto sociale, adattandosi alle diverse situazioni in cui si viene a trovare.

È quindi probabile che spesso i nostri pregiudizi generino dei circoli viziosi. Siamo sempre alla ricerca di conferme delle nostre sensazioni; quando ci rivolgiamo ad altri esprimiamo in qualche modo il nostro vissuto. A volte accade che il nostro interlocutore reagisca effettivamente secondo le caratteristiche che gli abbiamo attribuito; si tratta di situazioni spesso legate alla conoscenza di persone con caratteristiche simili (es. se mi aspetto che uno studente maschio non riconosca la mia autorevolezza e il mio ruolo come insegnante perché donna, è probabile che riconduca tutti i suoi comportamenti negativi a conferma di questo pregiudizio).

Bisogna essere consapevoli che i nostri pensieri e i vissuti influenzano le nostre azioni e le modalità di relazione con gli altri.

1.3 Come si formano i nostri pregiudizi?

Gli studi di psicologia evolutiva ci hanno spiegato che gli strumenti con i quali bambine e bambini conoscono il mondo esterno sono di natura cognitiva ed affettiva.

La parte cognitiva permette loro di esplorare il mondo e capire le relazioni tra cose e persone, mentre la parte affettiva è il "timone" che permette di proseguire la rotta.

L'affettività permette alle bambine e ai bambini di sentirsi "ancorati" ad un gruppo di persone che riconoscono come competenti e in grado di fornire loro le cure necessarie alla crescita. Le competenze delle persone adulte diventano modalità da imi-

tare e da fare proprie per esplorare il mondo ed interagire con gli altri.

Queste due direttrici, intellettuale e affettiva, permettono all'individuo di crescere e operare scelte per collocarsi nel mondo. Quando crescono ed acquisiscono una loro autonomia, le bambine e i bambini iniziano a fare esperienze proprie che consentiranno loro di acquisire strumenti di conoscenza del mondo.

Le nuove conoscenze ed esperienze modificano il nostro modo di pensare e di agire e di conseguenza anche i nostri pregiudizi.

La mente umana è quindi costantemente impegnata ad operare delle scelte per rispondere alle continue richieste provenienti dall'esterno.; è importante ricordare che queste sono influenzate dalla nostra storia e dalle emozioni legate alle esperienze.

Questo processo di organizzazione mentale è definito categorizzazione, una funzione cognitiva fondamentale nei processi di pensiero: è il modo in cui si semplifica e organizza la realtà, dando vita al mondo così come ciascuno lo pensa, lo vede, lo interpreta (Ashby and Maddox 1998).

Quando dobbiamo operare delle scelte, la nostra mente sviluppa due diverse tipologie di pensiero governate da logiche differenti:

- **Pensiero intuitivo:** veloce, inconscio, associativo, automatico, istintivo (spesso collegato alle nostre esperienze e alle emozioni legate a quel ricordo)
- **Pensiero razionale:** faticoso, logico, lento (spesso richiede il ricorso ad altre informazioni)

Il nostro cervello utilizza prevalentemente il pensiero intuitivo per prendere delle decisioni, con il rischio di commettere errori di valutazione, perché non si hanno elementi sufficienti. In questo caso si corre il rischio di scegliere sulla base di un pregiudizio.

Con il termine pregiudizio si intende quindi un giudizio precedente all'esperienza espresso in assenza di dati sufficienti, fortemente influenzato dalla nostra componente affettiva.

Esempio

Marco è una persona gentile e disponibile. È molto ordinato e preferisce stare da solo. È riservato e tranquillo, non ama lo sport e ha la passione per i dettagli. Se, sulla base di queste informazioni, ci chiedessero se Marco è un bibliotecario oppure un agricoltore, sceglieremmo la prima opzione, anche se in realtà in Italia le persone che svolgono tale professione sono poche migliaia mentre quelle impegnate nel settore agricolo sono in numero maggiore.

Nelle situazioni come quella appena descritta, l'individuo utilizza modelli sociali diffusi che mettono ordine e semplificano la realtà.

Per operare una scelta corretta, si sarebbero dovuti acquisire altri elementi, ad esempio: in quale ambiente avvengono le attività lavorative, quali sono gli strumenti che utilizza per svolgere il proprio lavoro, etc.

Queste domande, ci avrebbero permesso di capire che la nostra intuizione era ingannevole, ma il ragionamento sarebbe stato più articolato e i tempi di soluzione del quesito decisamente più lunghi.

Si è scelto di semplificarci la vita, ma si cade nella trappola degli stereotipi.

1.4 Da dove arrivano gli stereotipi

Come abbiamo visto, ciascuna e ciascuno di noi formula dei giudizi sulla base delle proprie esperienze e sulla base di credenze condivise con un gruppo di persone. Quando queste convinzioni, positive o negative, nei confronti della realtà riguardano le caratteristiche di un gruppo di persone ci troviamo di fronte ad uno stereotipo.

Il termine deriva da una parola greca "stereos", cioè rigido, solido, e "typos", cioè impronta, e rimanda all'idea di rimanere rigidamente in una posizione, in una convinzione o credere fermamente in un luogo comune.

Molti stereotipi riguardano per esempio il genere. Quando immaginiamo una partita di calcio, pensiamo a due squadre composte da giocatori uomini, difficilmente immaginiamo che le squadre possano essere femminili, oppure se pensiamo ad una professione di cura (assistente familiare, operatore socio sanitario, insegnante di nido)

immaginiamo che a ricoprire tale ruolo siano donne, ma se ragioniamo con attenzione oppure se indaghiamo meglio la realtà, ci accorgiamo che si tratta di ruoli che possono essere ricoperti da entrambi i generi purché abbiamo acquisito le conoscenze e le tecniche necessarie.

Le nostre azioni sono influenzate da stereotipi molto più frequentemente rispetto a quanto immaginiamo. Potrebbe accadere infatti che, volendo organizzare una partita di calcio, contatteremmo solo i nostri amici maschi e automaticamente escluderemmo tutte le nostre amiche femmine.

Lo stereotipo è quindi una "scorciatoia mentale" usata per categorizzare determinate persone sulla base di alcune caratteristiche molto generiche e permette di identificarsi in un certo gruppo (in group) e di distinguersi da chi non vi appartiene (out-group).

1.5 Quando gli stereotipi e i pregiudizi possono diventare negativi

Ogni volta che esprimiamo un giudizio senza un'adeguata conoscenza della realtà, utilizzando concetti astratti e generali e lasciandoci guidare dalle nostre emozioni, ci esponiamo ad errori di valutazione.

I pregiudizi e gli stereotipi sono informazioni imprecise che generalmente utilizziamo nei confronti di persone distanti ed estranee al nostro gruppo di riferimento e, proprio perché distanti da noi, sono a volte accompagnate da sentimenti di paura, disagio, antipatia.

Generalmente i pregiudizi più diffusi riguardano persone appartenenti a gruppi sociali numericamente meno rappresentativi e con caratteristiche non conformi al nostro gruppo di riferimento.

I gruppi sociali più periferici rispetto al modello prevalente sono quelli più esposti a stereotipi e pregiudizi.

Storicamente un esempio è rappresentato dalla persone affette da albinismo¹ che hanno subito e subiscono in numerose culture persecuzioni, violenze e discriminazioni a causa di credenze e superstizioni antiche e radicate che li stigmatizzano.

I pregiudizi e gli stereotipi, in quanto esito di percorsi personali e sociali, sono soggetti a mutazioni temporali e culturali.

1.6 Dai pregiudizi all'odio

È molto importante sapere riconoscere questi "inganni" messi in atto dalla nostra mente poiché potrebbero alimentare sentimenti ostili e generare comportamenti violenti. Nel 2016 la Camera dei deputati ha istituito la Commissione sull'intolleranza, la xenofobia, il razzismo e i fenomeni di odio, successivamente denominata "Commissione Jo Cox", che ha pubblicato la sua relazione finale nel 2017; il documento esamina le dimensioni, le cause e gli effetti dei discorsi d'odio (hate speech) definiti come *l'istigazione, la promozione o l'incitamento alla denigrazione, all'odio o alla diffamazione nei confronti di gruppi di persone, per motivi quali la "razza", il colore, la lingua, la religione o le convinzioni, la nazionalità o l'origine nazionale o etnica, nonché l'ascendenza, l'età, la disabilità, il sesso, l'identità di genere, l'orientamento sessuale e ogni altra caratteristica o situazione personale*. La relazione ha

¹L'albinismo (dal latino albus, "bianco") è una anomalia genetica congenita consistente nella totale deficienza di pigmentazione melaninica nella pelle, nell'iride e nella corioidi, nei peli e nei capelli causata da un'assenza o un difetto dell'enzima tirosinasi, enzima coinvolto nella sintesi della Melanina; è considerato l'opposto del "melanismo".

evidenziato come l'origine di tale odio nasca proprio da stereotipi negativi, rappresentazioni false o fuorvianti, insulti, linguaggio ostile "normalizzato" o banalizzato.

Come spiegato nel documento, gli stereotipi e i pregiudizi possono portare a comportamenti ingiustificati e discriminatori nei confronti delle persone che appartengono ad un gruppo sociale diverso dal nostro e, se non riconosciuti e trattati, possono degenerare in fenomeni come il bullismo, il mobbing, l'aggressione e la violenza.

Le discriminazioni sono quindi l'esito di pregiudizi e stereotipi, che diventano comportamenti dannosi agiti nei confronti di persone appartenenti a gruppi sociali diversi (straniere, disabili, omosessuali, etc.).

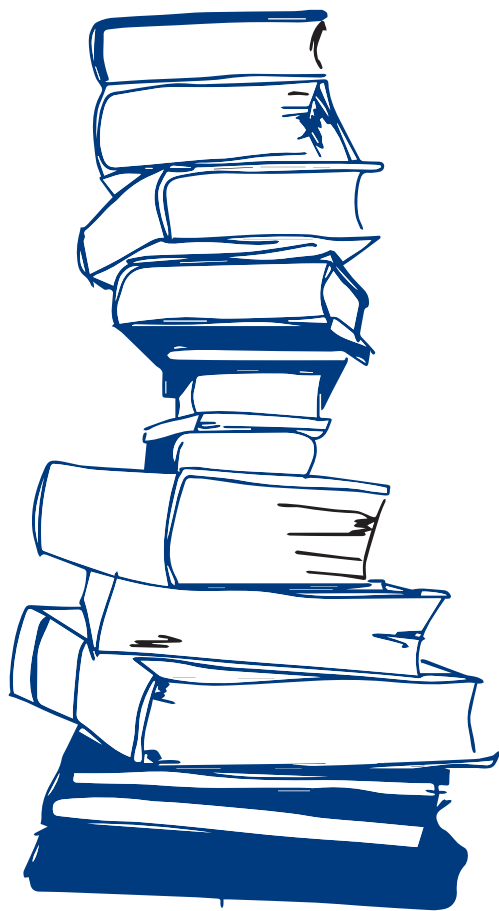
Esempi

- » Rifiutare l'inserimento in stage per il colore della pelle, per la provenienza o il genere
- » Vincolare l'assunzione lavorativa a caratteristiche personali quali: religione, aspetto esteriore, orientamento sessuale
- » Inserire criteri di accesso ai servizi legati a: genere, nazionalità, età

1.7 In sintesi

- **Proiezione:** *meccanismo di difesa che consiste nello spostare sentimenti o caratteristiche propri, o parti del Sé, su altri oggetti o persone.*
- **Categorizzazione:** *processo di individuazione di caratteristiche comuni che permette di classificare oggetti e persone secondo categorie prestabilite.*
- **Pregiudizio:** *giudizio precedente all'esperienza espresso in assenza di dati sufficienti.*
- **Stereotipo:** *insieme delle caratteristiche preconfezionate, attribuite come tipiche, a una categoria o gruppo sociale.*

è sempre il
MOMENTO
per fare la cosa
GIUSTA



2 LA NORMATIVA PER IL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

2.1 La discriminazione ai sensi della normativa civile

Costituisce "discriminazione" ogni comportamento che, direttamente o indirettamente comporti una distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basate su nazionalità, sesso, colore della pelle, ascendenza od origine nazionale, etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione o convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale e identità di genere, ed ogni altra condizione personale o sociale e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale e in ogni altro settore della vita pubblica.

*(cfr. art. 2, **Legge Regionale Piemonte 23 marzo 2016, n. 5**, Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale).*

TRE sono gli elementi necessari di una discriminazione illegittima:

1. deve esserci una **disparità di trattamento**
2. sulla **base di una condizione/fattore/caratteristica**,
3. che **comporta**, o che potrebbe comportare, **uno svantaggio o un danno**.

IMPORTANTE! Nella discriminazione ai sensi della normativa civile non è sempre necessario che vi sia lo scopo specifico di arrecare uno svantaggio o un danno, essendo bensì sufficiente che questi si verifichino come effetto, anche non voluto, di una determinata condotta.

Esempio

In seguito ad alcuni episodi di danneggiamento da parte di alcuni teppisti con il motorino, all'ingresso di un'area giochi vengono installati dall'amministrazione comunale dei "dissuasori" in metallo. Purtroppo però in tal modo viene di fatto impedito l'ingresso all'area giochi alle persone con disabilità motoria che sono costrette a servirsi di una carrozzina. È palese che l'intento del Comune non è quello di svantaggiare le persone con disabilità; l'effetto svantaggioso della condotta basta nondimeno a qualificare la stessa come discriminatoria.

2.1.1 I fattori tutelati dalla normativa civile italiana ed europea

La normativa civile in materia antidiscriminatoria comprende i seguenti fattori:

- Età
- Orientamento sessuale e identità di genere
- Etnia/nazionalità
- Genere
- Religione o convinzioni personali
- Disabilità

La **Legge Regionale Piemonte 23 marzo 2016, n. 5** prende in considerazione un numero molto maggiore di fattori, ovverosia:

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

IMPORTANTE! La tutela garantita dalla normativa contro le discriminazioni protegge anche chi ne è vittima per il solo fatto di avere alcune caratteristiche (come un certo colore della pelle, un certo modo di parlare, determinati abiti e/o capigliature, etc...) che, agli occhi dell'autore della condotta discriminatoria, la identificano come appartenente ad un gruppo caratterizzato da uno dei sei fattori "di rischio discriminatorio", nonostante non ne faccia formalmente parte.

Esempi

- » Una ragazza con la "pelle scura", ma di nazionalità italiana, viene discriminata in quanto ritenuta cittadina straniera.
- » Un ragazzo eterosessuale viene discriminato in quanto ritenuto omosessuale in ragione degli abiti che indossa.
- » Una ragazza che si veste con una gonna lunga e variopinta viene discriminata in quanto scambiata per una romnì (donna rom).

2.1.2 Il principio di ragionevolezza: cos'è e come si utilizza

Il cosiddetto "*principio di ragionevolezza*" è un criterio interpretativo utilizzato dalla Corte Costituzionale per giudicare la legittimità costituzionale delle leggi ai sensi dell'art. 3 della Costituzione che postula il principio di uguaglianza in senso formale e sostanziale.

Nondimeno, tale criterio può essere utilizzato per capire se alla base di un trattamento sfavorevole operato in ragione di uno dei fattori "di rischio discriminatorio" vi sia o meno una ragionevole giustificazione.

IN PRATICA

La domanda che ci dobbiamo porre ogni volta che vediamo un riferimento ad una delle caratteristiche peculiari di tali fattori è: "ma cosa c'entrano" la nazionalità/il colore della pelle/l'orientamento sessuale/l'età/il genere, etc... con gli altri requisiti alla base di una determinata selezione?

Esempio

In una richiesta lavorativa per una mansione da pasticciere è ragionevole che si richieda un determinato diploma in materie culinarie, così come un grado adeguato di competenze linguistiche. Non è invece ragionevole, ed è pertanto discriminatorio, richiedere la cittadinanza italiana in quanto non ha alcuna attinenza con gli altri requisiti alla base della selezione per cui vengono posti.

Utilizzando il principio di ragionevolezza dobbiamo perciò chiederci se la disparità di trattamento legata ad un determinato fattore sia sostenuta dalla medesima ratio che ispira gli altri requisiti che la caratterizzano.

2.1.3 Le “forme” della discriminazione: la discriminazione diretta

“Quando, per la razza o l’origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in situazione analoga” e «quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età, per nazionalità, o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga”

(cfr. art. 2, d.lgs. 215/03 e art. 2, d.lgs. 216/03).

Nella discriminazione diretta, il criterio da cui ha origine il trattamento svantaggioso si riferisce in modo esplicito, o comunque inequivocabile, al fattore di rischio discriminatorio.

IMPORTANTE!

Talvolta il criterio discriminatorio, anche se non opera in modo diretto, è comunque riferito ad un elemento inscindibilmente collegato al fattore protetto (ad esempio, operare una distinzione sulla base del titolo di soggiorno costituisce una discriminazione diretta sulla base del fattore della nazionalità perché solo alle persone straniere è richiesto un simile titolo per poter soggiornare in territorio italiano).

Esempi

- » In un annuncio di lavoro viene comunicato in maniera esplicita che non verranno presi in considerazione candidati di nazionalità straniera.
- » Il titolare di azienda riferisce di non volere in stage o tirocinio persone straniere (giardinaggio) o donne (meccanica) o uomini (segreteria amministrativa).

2.1.4 Le “forme” della discriminazione: la discriminazione indiretta

“È la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di una determinata razza/etnia/nazionalità o che professino una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale rispetto ad altre persone”
(cfr. artt.2, co. 2, d.lgs. 215/03 e 216/03).

IN PRATICA

Nella discriminazione indiretta non è presente un criterio che opera una distinzione nei confronti dei soli soggetti che hanno un determinato fattore di rischio discriminatorio, bensì uno di applicazione generale che però in concreto provoca soltanto ad alcune persone una disparità di trattamento.

Esempi

- » In Spagna, per il personale domestico, il sistema di sicurezza sociale speciale non prevede alcuna provvidenza in caso di disoccupazione, come invece stabilito per le altre categorie di lavoratori. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha dichiarato il carattere discriminatorio indiretto della norma spagnola poiché la misura reca svantaggio soprattutto al personale femminile, in quanto in netta prevalenza in tale categoria di lavoro.
- » Quando si richiede durante una verifica a tutti gli studenti e le studentesse di fare i calcoli senza l'uso della calcolatrice si rischia di effettuare una discriminazione indiretta a danno di chi soffre di discalculia.

N.B.! a volte una discriminazione indiretta può **NON** essere illegittima.

L'eccezione di ordine generale per le discriminazioni indirette:

“sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza/origine etnica/nazionalità/età etc... 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»

(cfr. artt. 3, comma 4, d.lgs. 215/03 e 216/03).

IN PRATICA

- » Se alla base del trattamento differente c'è una finalità legittima (ossia non vietata da ordine pubblico, da norme a tutela dei diritti umani, etc...)
- » e tale finalità viene perseguita con mezzi:
 - *appropriati:** devono essere strettamente pertinenti con la finalità cui mirano, oltre che proporzionati al sacrificio che comportano
 - *necessari:** ovverosia quei mezzi, benché comportino differenze – anche svantaggiose – nei confronti di alcuni soggetti caratterizzati da un fattore “di rischio discriminatorio”, sono gli unici utilizzabili per perseguire quella finalità che non può essere altrimenti raggiunta,
- » allora la disparità di trattamento nei confronti di un fattore protetto non è di per sé illegittima.

L'eccezione relativa al lavoro rispetto a tutte le discriminazioni:

“Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse ad uno dei fattori “di rischio discriminatorio” di una persona, qualora, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.”

(cfr. artt. 3, d.lgs. 215/03 e 216/03).

Esempio

Al fine di usufruire degli incentivi spettanti ai datori di lavoro che assumono giovani di età inferiore a 30 anni che non studiano e non lavorano (NEET) una ditta rifiuta di prendere in considerazione un ragazzo di 35 anni, preferendogli una persona di soli 25 anni.

2.1.5 Le “forme” della discriminazione: le molestie per motivi discriminatori

La definizione di molestia ai sensi della normativa civile antidiscriminatoria ricalca per sommi capi quella che viene intesa nel linguaggio comune, vale a dire come quei comportamenti indesiderati posti in essere per vari motivi attinenti ai fattori “di rischio discriminatorio”, *“aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di un persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo”* (cfr. art. 2, comma 3, d.lgs. 215/03 e d.lgs. 216/03).

Gli ambiti in cui opera la tutela prevista dai decreti 215/03 e 216/03 contro le molestie sono svariati e comprendono, a seconda dello specifico fattore, il lavoro pubblico e privato, la protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale, l'assistenza sanitaria, le prestazioni sociali, l'istruzione, l'accesso a beni e servizi (incluso l'alloggio), l'assistenza fornita dai centri per l'impiego, l'iscrizione alle organizzazioni sindacali e la eleggibilità negli organi di rappresentanza dei lavoratori.

Esempio

All'interno di un gruppo classe un allievo rende difficile la permanenza in classe ad un nuovo compagno attraverso epiteti e atteggiamenti sgradevoli che prendono di mira il suo orientamento religioso.

2.1.6 Le “forme” della discriminazione: l’ordine di discriminare

L’ordine di discriminare persone a causa della razza o dell’origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, dell’handicap, dell’età, della nazionalità o dell’orientamento sessuale è considerato una discriminazione dalla legge.

(cfr. artt. 2, 4° comma, d.lgs. 215/2003 e 216/03)

Esempio

Una ditta alla ricerca di tirocinanti indica ai Servizi al lavoro (Sal) di non prendere in considerazione persone non italiane. In questa situazione, la ditta è il soggetto che impartisce l’ordine discriminatorio, laddove il Sal che vi si adegua mette in atto anch’esso una condotta discriminatoria.

2.1.7 Come si fa a riconoscere una discriminazione illegittima?

- » innanzitutto deve esserci un **trattamento differente**;
- » occorre quindi valutare se tale disparità di trattamento possa o meno comportare uno **svantaggio**;
- » infine, bisogna capire se la disparità di trattamento sia connessa ad uno dei **fattori di rischio discriminatorio** sia in forma diretta (tramite un riferimento esplicito al fattore stesso), che in modo indiretto (riferito a qualche elemento “neutro” che però finisce comunque per arrecare svantaggio ai portatori di quei medesimi fattori).

2.1.8 Le azioni positive

Le azioni positive consistono in trattamenti differenziati a vantaggio di determinati gruppi di persone, caratterizzate dal medesimo fattore di rischio discriminatorio, che si trovano statisticamente in situazione di svantaggio nell’accesso a determinati diritti.

Tali azioni servono per rimuovere degli ostacoli di fatto che impediscono la reale parità.

Esempi

- » Le quote di genere (spesso chiamate quote rosa) nei consigli di amministrazione.
- » Modalità d'esame differenziate per le persone con determinate disabilità.
- » Orientamento dedicato a sole ragazze per corsi a prevalente partecipazione maschile.

2.1.9 La legge regionale del Piemonte 5/2016

La legge regionale n. 5 del 23 marzo 2016 "Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale" è una legge quadro, che dà attuazione all'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e all'articolo 3 della Costituzione italiana.

La legge, composta da 19 articoli, si occupa di:

- » **prevenzione e contrasto** alle discriminazioni, fornendo una serie di definizioni di cosa costituisce discriminazione ai sensi della normativa civile.
- » definisce gli **ambiti di intervento prioritari** per le politiche regionali:
 - salute, prestazioni sanitarie e politiche sociali
 - diritto alla casa
 - formazione professionale e istruzione
 - politiche del lavoro, promozione dell'imprenditorialità e responsabilità sociale delle imprese
 - attività culturali, turistiche, sportive, ricreative e commerciali
 - formazione e organizzazione del personale regionale
 - comunicazione
 - trasporti e mobilità

- » prevede **azioni positive** per il superamento di situazioni discriminatorie
- » definisce le nuove competenze di Corecom, Difensore civico, Garante delle persone sottoposte a misure restrittive della libertà personale in materia antidiscriminatoria
- » stabilisce **strumenti concreti** per l'azione antidiscriminatoria:
 - il Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte
 - la Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte
 - il Gruppo interdirezionale
 - il Piano triennale contro le discriminazioni
 - il Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni

Il 27 febbraio 2017 è stato approvato il Regolamento attuativo che rende operativi i principi generali ispiratori della legge, in particolare riguardo la Rete regionale, il Piano triennale, il Gruppo interdirezionale e la collaborazione con le istituzioni di parità e antidiscriminatorie.

2.2 La discriminazione ai sensi della normativa penale

2.2.1 Le condotte considerate reato dalla legge penale

1. **propaganda** di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico (art. 604 bis, 1° comma, lett.a), c.p.)
2. **istigazione** alla commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 604 bis, 1° comma, lett.a), c.p.)
3. **commissione** di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 604 bis, 1° comma, lett.a), c.p.)
4. **istigazione alla commissione** di violenza o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi; (art. 604 bis, 1° comma, lett.b), c.p.)
5. **commissione di violenza** o di atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 604 bis, 1° comma, lett.b), c.p.)

6. **Partecipazione o assistenza a organizzazioni**, associazioni, movimenti o gruppi avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi (art. 604 bis, 2° comma, c.p.)
7. **Promozione o dirigenza di tali gruppi**, organizzazioni, associazioni, movimenti (art. 604 bis, 2° comma, c.p.)
8. Propaganda o istigazione fondata sulla **negazione della Shoah** o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra (art. 604 bis, 3° comma, c.p.)

2.2.2 La circostanza aggravante della discriminazione e dell'odio (art. 604 ter, c. p.)

“Per i reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità, la pena è aumentata da un terzo alla metà”

I reati aggravati dalla circostanza della finalità di discriminazione o di odio etnico sono procedibili d'ufficio, senza che per la loro perseguibilità la vittima debba sporgere necessariamente querela contro l'autore della condotta.
(cfr. art. 33 bis, c.p.p. e art. 6, 1° comma, legge 122/1993).

2.2.3 I fattori di rischio oggetto di tutela nella normativa penale

Non corrispondono a quelli oggetto di tutela nella normativa civile, ma sono solo quelli legati a:

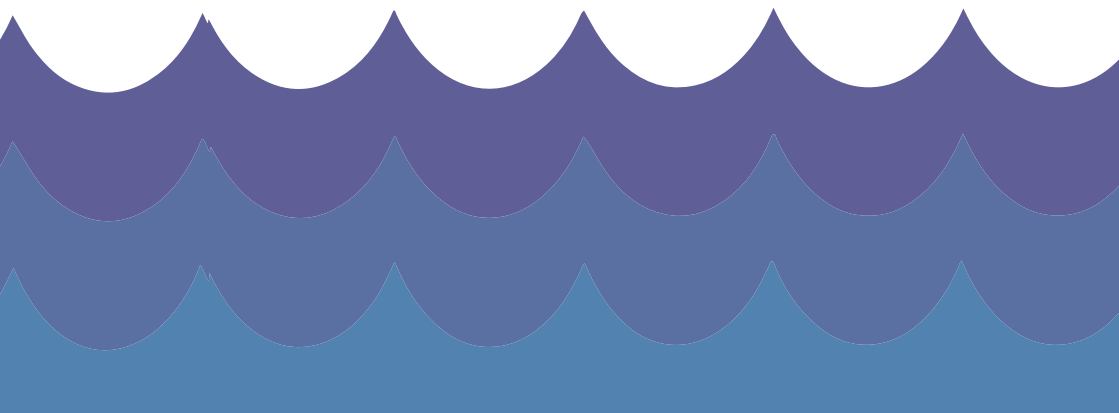
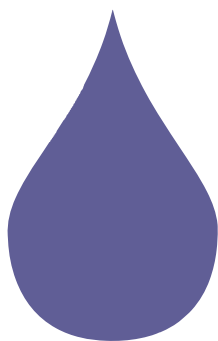
- » razza
- » etnia
- » nazionalità
- » religione

a livello individuale siamo una

GOCCIA

insieme diventiamo un

OCEANO



3 A CHI RIVOLGERSI: RETE REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Premessa

A partire dal 2011 la Regione Piemonte, d'intesa con l'UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali e con le Province piemontesi, ha promosso la costituzione di una Rete regionale con compiti di **prevenzione e contrasto delle discriminazioni e assistenza alle vittime**.

Riconosciuta sul piano legislativo dalla **Legge Regionale 5/2016** "*Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale*", **la Rete è articolata in 3 livelli** con differenti soggetti e funzioni: 1 Centro regionale, 8 Nodi territoriali e oltre 160 Punti informativi a livello regionale.

I Nodi territoriali contro le discriminazioni, presso i quali operano persone formate su questo tema, svolgono una funzione essenziale nell'ambito della Rete regionale: sono i luoghi chiave ai quali le persone che subiscono una discriminazione possono rivolgersi per ricevere aiuto.

3.1 Nodo metropolitano contro le discriminazioni della Città metropolitana di Torino

Sul territorio torinese è attivo il Nodo metropolitano contro le discriminazioni della Città metropolitana di Torino

IL NODO METROPOLITANO CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

Accoglie, orienta e ascolta le
persone vittime
o testimoni di discriminazione

Monitora il fenomeno
nel territorio metropolitano

Coordina una Rete territoriale
contro le discriminazioni,
collaborando con numerose
realtà territoriali pubbliche e
private (Punti informativi)

Svolge attività di informazione
e sensibilizzazione

3.2 Punti informativi

Oltre al Nodo, sono presenti circa 60 Punti informativi attivi su tutto il territorio metropolitano torinese.

I PUNTI INFORMATIVI

Sono attivati da enti pubblici e organizzazioni senza scopo di lucro che, nell'ambito delle loro attività, incontrano persone a rischio di discriminazione

Accolgono
vittime di
discriminazione
e riconoscono
situazioni
discriminatorie

Orientano le
persone al Nodo
metropolitano

Collaborano
col Nodo per
individuare
soluzioni

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

La legge 5/2016 oltre alla rete regionale ha istituito un fondo specifico per la tutela legale delle persone che sono state vittime di episodi discriminatori.

FONDO REGIONALE

di solidarietà per la tutela giurisdizionale
delle vittime di discriminazione

Sostiene le spese per
l'assistenza legale nei ricorsi
giurisdizionali per atti o
episodi di discriminazione
avvenuti sul territorio
piemontese

Può essere utilizzato
da singole persone,
da organizzazioni
rappresentative del diritto
o dell'interesse leso e da
istituzioni di parità

Per accedere è necessario affidarsi ad avvocate
e avvocati con specifica formazione in diritto
antidiscriminatorio, iscritti in appositi elenchi

Fondo regionale:

<https://www.piemontecontrolediscriminazioni.it/fondo-solidarieta>

“Hai subito o hai assistito a un episodio di discriminazione?”

Rivolgiti al Nodo!

Sms e WhatsApp: 349 6510627 – 331 268 4671

Tel. 011 861 6387 – 011 861 7830

E-mail: antidiscriminazioni@cittametropolitana.torino.it

Dove siamo: presso Città metropolitana di Torino,
Corso Inghilterra 7, Torino

È anche possibile fare una segnalazione online
compilando il modulo disponibile qui:

[http://www.cittametropolitana.torino.it/cms/politiche-sociali/
antidiscriminazioni/nodo](http://www.cittametropolitana.torino.it/cms/politiche-sociali/antidiscriminazioni/nodo)



empatia

rispetto

collaborazione

incoraggiamento

cura

accoglienza

solidarietà



Contrastare i pregiudizi.

Una guida pratica per la quotidianità

1. Conoscenza e consapevolezza

Conoscere come funziona la nostra mente è il primo passo; stereotipi e pregiudizi sono, infatti, parte integrante del modo in cui cerchiamo di adattarci alla complessità del mondo.

Esserne consapevoli ci permette di non sottovalutare la loro costante presenza nei nostri pensieri quotidiani.

2. Osservare è meglio di giudicare

Facciamo lo sforzo di non giudicare immediatamente una persona o un fatto, perché i primi pensieri che facciamo sono spesso densi di pregiudizi e stereotipi.

Osservare la realtà è un buon punto di partenza.

3. Prendiamoci del tempo

Prendiamo qualche istante per riflettere sulla realtà che osserviamo. Abbiamo abbastanza informazioni per avere delle idee precise a riguardo?

Prendersi del tempo quando bisogna interpretare il comportamento di una persona o di un gruppo sociale che conosciamo solo marginalmente ci permetterà di evitare di cadere in pensieri automatici e di farci guidare dal senso comune

4. Recuperiamo le informazioni

Affidandoci alla nostra curiosità riusciremo ad abbattere molti stereotipi.

Una ricerca statunitense, ad esempio, ha evidenziato che le donne che lavorano nel trasporto automobilistico sono meno inclini a fare incidenti rispetto ai colleghi uomini (20% in meno di incidenti)

5. Confrontiamo le nostre opinioni

Il dialogo con altre persone ci aiuta a riflettere e far emergere i nostri stereotipi e pregiudizi.

Dallo scambio di opinioni possono emergere idee costruttive su un argomento e magari modificare un'idea errata

6. Prestiamo attenzione al linguaggio

È importante prestare attenzione al nostro linguaggio perché spesso, senza esserne consapevoli, possiamo veicolare e rafforzare stereotipi e pregiudizi.

Le parole che utilizziamo possono essere ponti verso altre persone oppure diventare strumenti inconsapevoli di violenza e discriminazione.

Il posto giusto

Durante la redazione di questa guida si è pensato che fosse importante raccogliere il contributo di studenti e studentesse con cui il corpo docente si confronta quotidianamente.

Per raggiungere questo obiettivo è stato realizzato un breve video per sensibilizzare al contrasto alle discriminazioni, coinvolgendo allieve e allievi delle agenzie che hanno collaborato alla stesura del testo.

I nostri ragazzi e le nostre ragazze, con la loro leggerezza, hanno dimostrato quanto la provenienza da culture, esperienze e scuole differenti, possano coesistere realizzando qualcosa di importante e significativo come il video qui condiviso. Gioco di squadra, capacità di collaborazione, gentilezza e cura per il tema proposto, fanno di questo lavoro un dono prezioso ed un insegnamento su come le barriere si possano delicatamente abbattere. Sempre insieme per contrastare ogni forma di discriminazione.



