



# Lotta contro il razzismo e la discriminazione razziale nel mondo del lavoro

## Raccomandazione di politica generale n.14 dell'ECRI: Punti salienti

■ Malgrado l'esistenza di un quadro giuridico contro la discriminazione in numerosi Stati membri del Consiglio d'Europa, il fenomeno della discriminazione nel mondo del lavoro resta ancora importante e diffuso. Tra le categorie maggiormente vulnerabili in Europa figurano gli extracomunitari (in particolare i migranti irregolari, i rifugiati e i richiedenti asilo), i Rom, i Musulmani, le persone di origine africana, la popolazione europea di colore e le donne appartenenti a una minoranza o immigrate.

■ Si constatano casi di discriminazione sia al momento dell'assunzione che sul posto di lavoro. Rappresentano una mancata opportunità, uno spreco di talenti umani necessari per il progresso economico e accentuano le tensioni e le disuguaglianze sociali. Eliminare la discriminazione razziale nel mondo del lavoro contribuirebbe a creare una forza lavoro diversificata, in grado di offrire ai datori di lavoro un bacino illimitato di talenti, che si rivela necessario per qualsiasi impresa di successo.

” La legislazione dovrebbe garantire un'adeguata protezione contro la **discriminazione multipla**. Con il termine "discriminazione multipla" si intende la discriminazione fondata su due o più motivi... ad esempio, quella subita da una donna musulmana per motivi di religione e di genere.

### MESSAGGIO PRINCIPALE

■ I governi devono sviluppare, finanziare e attuare strategie nazionali e politiche pubbliche volte a eliminare la discriminazione razziale, le molestie e vessazioni razziali e a migliorare le pari opportunità nel mondo del lavoro per le persone maggiormente esposte alla discriminazione. Tali strategie devono garantire:

- ▶ Vie di ricorso legali accessibili in pratica;
- ▶ Sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive per i casi di discriminazione illegittima;
- ▶ Adozione e attuazione di buone prassi di antidiscriminazione e di norme in materia di uguaglianza e diversità in tutte le aree dell'occupazione, per porre fine alle pratiche discriminatorie istituzionali.

▶▶▶ <http://www.coe.int/ecri>

### RACCOMANDAZIONI SELEZIONATE

■ I governi devono:

#### 1. Imporre l'obbligo giuridico ai datori di lavoro di promuovere l'uguaglianza e la non discriminazione e chiedere loro di

- ▶ Assicurare che il luogo di lavoro sia esente da molestie e vessazioni;
- ▶ Rivedere le loro politiche e pratiche in materia di occupazione per eliminare la discriminazione e promuovere le pari opportunità.

#### 2. Migliorare la conoscenza dei diritti occupazionali in materia di uguaglianza

- ▶ Proporre corsi di formazione rivolti ai datori di lavoro e ai lavoratori, ai magistrati e ai funzionari pubblici in materia di normative e pratiche antidiscriminazione;
- ▶ Sostenere le organizzazioni della società civile nelle loro attività finalizzate all'eliminazione della discriminazione e alla promozione dell'uguaglianza.



### 3. Adottare misure per agevolare l'accesso alla giustizia

- ▶ Garantire un'assistenza giudiziaria gratuita (conforme ai criteri nazionali di ammissione al gratuito patrocinio) per le vittime che lamentano una discriminazione e non dispongono dei mezzi necessari per adire il tribunale competente;
- ▶ Istituire procedure alternative per la risoluzione delle controversie in caso di denuncia di discriminazione.

### 4. Eliminare gli ostacoli all'assunzione

- ▶ Richiedere alle autorità pubbliche di monitorare e riferire in merito alla composizione della loro forza di lavoro e di raccogliere e analizzare dati disaggregati sulla parità in materia di occupazione;
- ▶ Autorizzare l'adozione di misure temporanee speciali atte a compensare gli svantaggi subiti dalle persone e dai gruppi particolarmente esposti al razzismo e alla discriminazione, mettendole in grado di competere con gli altri candidati o facilitare la loro possibilità di ottenere un posto di lavoro in condizioni di parità con gli altri;
- ▶ Fornire chiari orientamenti ai datori di lavoro sulle loro possibilità di intraprendere specifiche azioni positive in materia occupazionale;
- ▶ Fornire corsi di lingua specificamente destinati ad assistere le persone che non sono di madrelingua ad avere accesso all'occupazione.

### 5. Incoraggiare le buone pratiche

- ▶ Promuovere codici di condotta e piani d'azione per l'uguaglianza, al fine di sostenere gli sforzi dei datori di lavoro miranti a creare un ambiente lavorativo diversificato;
- ▶ Incoraggiare le buone pratiche in materia di assunzione, ad esempio, mediante premi ufficiali di riconoscimento, finanziamenti di corsi di formazione, sgravi fiscali per i datori di lavoro con personale multiculturale o per quelli che adottano misure positive.



#### ECRI – LINK UTILI

Raccomandazione di politica generale n. 14 dell'ECRI – lotta contro il razzismo e la discriminazione razziale nel mondo del lavoro

<http://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-14-2012-048-ENG>

Eurobarometro: discriminazione nell'Ue nel 2015

<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/surveyKy/2077>

Relazione sui diritti fondamentali

<http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/annual-reports/fundamental-rights-2017#equality>

#### FATTI E CONCLUSIONI

L'ECRI raccomanda ai datori di lavoro di utilizzare una procedura di assunzione equa ed obiettiva. "In particolare, [l'ECRI] incoraggia i datori di lavoro a garantire che i loro criteri di assunzione e selezione siano incentrati sull'esperienza, sulle qualifiche e sulle competenze richieste per ogni posto. Per competenza si intende un'abilità, una capacità, una conoscenza o un attributo necessario per il buon svolgimento del lavoro, ed è spesso definita in termini di comportamento, come, ad esempio, le doti comunicative. L'obiettivo è di accertarsi che il datore di lavoro utilizzi criteri giustificati per selezione obiettivamente i dipendenti, basati sulla capacità del candidato di svolgere efficacemente i compiti richiesti". Relazione esplicativa del paragrafo 4 della Raccomandazione di politica generale n. 14 dell'ECRI.

L'ECRI raccomanda che i datori di lavoro abbiano la responsabilità di "assicurare un luogo di lavoro esente da molestie razziali. Le molestie costituiscono una delle principali forme di discriminazione e sono difficili da dimostrare. Una molestia razziale è costituita da comportamenti vietati fondati sui motivi enunciati nella Raccomandazione, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo." La legge nazionale dovrebbe garantire che tutti i lavoratori siano protetti da molestie illecite, sia da parte del datore del lavoro che dei suoi dipendenti, rappresentanti o da parte del pubblico, ossia la clientela o gli utenti dei servizi". Relazione esplicativa del paragrafo 1 (molestie) della Raccomandazione di politica generale n. 14 dell'ECRI.