



Uguaglianza e non discriminazione

Rapporto annuale 2006



Uguaglianza e non discriminazione

Rapporto annuale 2006

Commissione europea
Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità
Unità G.4

Manoscritto terminato nel settembre 2006

I contenuti della presente pubblicazione non rispecchiano necessariamente il parere e la posizione della Commissione europea, direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità.

Chi fosse interessato a ricevere il bollettino d'informazione elettronico EMail della direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità della Commissione europea è pregato di inviare un messaggio di posta elettronica all'indirizzo empl-esmail@ec.europa.eu – Il bollettino d'informazione esce regolarmente in tedesco, inglese e francese.



- 1: © Carl Cordonnier/Dailylife
- 2: © Stefano Cagnoni/reportdigital.co.uk
- 3: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 4: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 5: © Paul Carter/reportdigital.co.uk

***Europe Direct è un servizio a vostra disposizione per aiutarvi
a trovare le risposte ai vostri interrogativi sull'Unione europea***

**Numero verde unico (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Alcuni gestori di telefonia mobile non consentono l'accesso ai numeri 00 800 o non ne accettano la gratuità.

Numerose altre informazioni sull'Unione europea sono disponibili su Internet consultando il portale Europa (<http://europa.eu>).

Una scheda bibliografica figura alla fine del volume.

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee, 2007

ISBN 92-79-02816-2

© Comunità europee, 2006

Riproduzione autorizzata con citazione della fonte.

Sommario

Introduzione	5
Parte 1 Progressi nell'attuazione delle direttive europee relative alla parità di trattamento	7
1. Panoramica	7
2. Modifiche alla legislazione nazionale tra l'aprile 2005 e il giugno 2006	7
3. Sintetico aggiornamento sull'attuazione nei paesi che hanno chiesto una proroga per il recepimento	14
4. Protezione e rispetto dei diritti individuali	15
4.1. Di quali diritti gode il cittadino qualora le direttive non siano state pienamente recepite? ..	15
4.2. Il ruolo della Corte di giustizia delle Comunità europee	15
4.3. Concetti fondamentali e relativi esempi di cause	17
4.4. Enti nazionali per l'uguaglianza	21
4.4.1. Enti per l'uguaglianza (o enti analoghi) in ciascun paese	24
4.4.2. Sintetica analisi di alcuni poteri e competenze degli enti per l'uguaglianza	27
Parte 2 2007 — Anno europeo delle pari opportunità per tutti	29
1. Introduzione	29
2. Trarre vantaggio dalle esperienze passate	29
3. Coinvolgere attivamente i cittadini e le categorie	29
4. Un lancio in grande stile	30
Interviste	32
Vladimír Špidla, commissario europeo per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità.	32
Ursula von der Leyen, ministro federale tedesco della Famiglia, della terza età, della condizione femminile e della gioventù	34
Aspettative per l'Anno	35
Martine Roure, deputata al Parlamento europeo	35
Città e regioni: un ruolo fondamentale nel 2007	36
Le ONG: fondamentali per il successo	37
Il ruolo degli enti per l'uguaglianza	38
Sindacati e datori di lavoro: partner nell'Anno europeo	40
I precedenti Anni europei: le esperienze maturate	41
L'Anno europeo nei singoli paesi	42

Introduzione

Nell'ultimo anno sono stati compiuti importanti progressi nelle iniziative dell'Unione europea, legislative o di altra natura, per combattere la discriminazione e garantire pari opportunità per tutti in Europa.

Gli Stati membri dell'UE, nonostante il ritardo di alcuni paesi, hanno continuato ad adottare e modificare le legislazioni nazionali per allinearle alle direttive europee antidiscriminazione del 2000. Alcune modifiche riguardano la discriminazione per motivi di disabilità o età, poiché diversi paesi avevano chiesto e ottenuto una proroga sino al termine del 2006 per introdurre determinati provvedimenti nel diritto nazionale.

La prima parte del rapporto riepiloga gli sviluppi nella legislazione antidiscriminazione, presenta lo stato delle cose in ciascuno dei 25 Stati membri ed esamina i modi per proteggere e far valere i diritti individuali alla parità di trattamento previsti dal diritto comunitario. Questa parte descrive altresì diversi concetti legislativi fondamentali e riporta esempi per illustrarne l'applicazione pratica.

Nel giugno 2005, la Commissione europea ha elaborato una nuova strategia quadro, come parte dell'impegno congiunto alla promozione della parità e della non discriminazione nell'UE. Negli scorsi anni sono stati compiuti molti progressi, ma la discriminazione nella nostra società è tuttora un evento troppo «naturale» nella vita di molti cittadini. Obiettivo centrale della strategia è fare in modo che si affrontino energicamente le forme di discriminazione, elogiando altresì la diversità e promuovendo le pari opportunità per tutti. L'evento più importante è sicuramente il fatto che il 2007 sia stato proclamato Anno europeo delle pari opportunità per tutti. L'Anno europeo si baserà sul successo del programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione e darà nuovo slancio alle iniziative tese a conseguire l'obiettivo della parità di trattamento per tutti nell'UE.

La seconda parte del rapporto illustra gli obiettivi principali dell'Anno, descrive gli eventi previsti e le sedi in cui avranno luogo; inoltre interroga le principali parti in causa nella lotta contro la discriminazione in merito alle loro speranze e aspettative per l'Anno e ai loro programmi di partecipazione. Quasi tutte le attività dell'Anno europeo si svolgeranno a livello nazionale, regionale e locale; pertanto, nella tabella a pagina 42 sono indicati per ciascun paese i punti di contatto per le persone che desiderano prendere parte a tali attività

Progressi nell'attuazione delle direttive europee relative alla parità di trattamento

1. Panoramica

Le direttive sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE) e sulla parità di trattamento in materia di occupazione (2000/78/CE) prevedono che gli Stati membri debbano creare un quadro giuridico per vietare la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, l'età, la disabilità o l'orientamento sessuale e tradurre così nella pratica il principio della parità di trattamento. Le due direttive sono state adottate nel 2000 per fissare standard minimi di protezione contro queste forme di discriminazione in tutti gli Stati membri. Le direttive non impediscono agli Stati membri di stabilire una maggiore protezione contro la discriminazione rispetto a quanto previsto nelle direttive stesse. Gli Stati membri non sono invece autorizzati a ridurre il livello di protezione già esistente.

Le direttive proteggono chiunque si trovi sul territorio dell'Unione europea, inclusi coloro che non sono cittadini dell'UE e vietano entrambe la discriminazione in materia di occupazione, condizioni di lavoro e formazione professionale. In aggiunta, la direttiva sull'uguaglianza razziale vieta la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica in materia di protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e le prestazioni sociali come l'assistenza sanitaria o l'istruzione, nonché in materia di accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, compreso l'alloggio. Nell'ambito delle loro competenze, le direttive proteggono chiunque dalla discriminazione diretta e indiretta, dalla molestia, dall'ordine di discriminare e dalla vittimizzazione. Entrambe prevedono le medesime disposizioni in

materia di azione positiva, difesa dei diritti, trasferimento dell'onere della prova e sanzioni.

2. Modifiche alla legislazione nazionale tra l'aprile 2005 e il giugno 2006

Anche se i termini previsti per il recepimento delle direttive sono scaduti, numerosi Stati membri stanno ancora modificando o adottando leggi. Alcune di queste riguardano la discriminazione per motivi di età o disabilità, poiché alcuni Stati membri avevano informato la Commissione europea che avrebbero sfruttato la possibilità di usufruire della proroga sino al termine del 2006 per il recepimento delle disposizioni riguardanti queste due forme di discriminazione.

In **Finlandia**, la legge sulla prevenzione della discriminazione, la legge sul difensore civico in materia di discriminazione e il decreto provinciale per la commissione sulla discriminazione hanno trasposto le direttive nelle isole Åland e sono entrate in vigore il 1° dicembre 2005. In **Austria**, a livello federale la legge sulla parità di trattamento delle persone disabili è passata attraverso l'iter parlamentare nonché vari e sostanziali emendamenti alla legge sul collocamento delle persone disabili ed è entrata in vigore il 1° gennaio 2006, mentre a livello regionale sono entrate in vigore varie leggi. Nel Land Stiria, è stato adottato un emendamento alla legge regionale concernente le persone disabili; inoltre, sono stati integrati emendamenti riguardanti le persone disabili nella legge sugli

obblighi contrattuali nel servizio pubblico del Land Vienna, mentre nei Land Alta Austria, Voralberg, Burgenland e Salisburgo le leggi interessate sono state quelle sull'antidiscriminazione e sulla parità di trattamento nel settore agricolo. In **Francia**, la legge 2005-102 per la parità di diritti e opportunità e la partecipazione sociale dei disabili è entrata in vigore l'11 febbraio 2005. Sono stati altresì adottati il decreto 2005-1617 sulla parità di accesso all'occupazione per i disabili, la legge 2005-846 e il decreto 2005-901 che eliminano i limiti di età per l'accesso all'occupazione nel settore pubblico. In **Gran Bretagna**, dal 30 giugno 2005 è in corso la graduale attuazione della legge 2005 sulla discriminazione per motivi di disabilità. La legge identifica positivamente il dovere per gli

forme di discriminazione. Nel gennaio 2006, in **Lettonia**, sono state adottate le modifiche alla legge sull'ufficio nazionale per i diritti umani, in base alle quali tale ufficio è designato ente responsabile per l'attuazione del principio della parità di trattamento. In **Spagna**, il Parlamento ha approvato la legge 14/2005 del 1° luglio 2005 che permette di introdurre nei contratti collettivi clausole riguardanti l'obbligo di pensionamento, a condizione che siano giustificate in modo obiettivo e ragionevole, collegate a obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale. In **Estonia**, la legge sulle modifiche alla legge della Repubblica di Estonia sul contratto per l'occupazione dell'8 febbraio 2006 ha abolito il limite d'età come base per porre termine ai contratti di lavoro. In più, il 1° gennaio 2006 è entrata in vigore la legge sui servizi e gli incentivi all'occupazione che fornisce servizi speciali ai disoccupati disabili, fra cui «sistemazione del luogo di lavoro e strumenti e mezzi per lavorare». In **Italia**, è stato approvato un decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali e del ministro per le Pari opportunità che istituisce l'elenco delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio nel campo della lotta alle discriminazioni. In **Lituania**, l'11 ottobre 2005 è entrata in vigore una legge che modifica il Codice degli illeciti amministrativi, disponendo in merito alla responsabilità amministrativa dei datori di lavoro del settore pubblico e privato e all'imposizione di sanzioni in caso di violazione della legge sulla parità di trattamento. In **Danimarca**, a seguito di una nuova sezione 5A(5) e (6) della legge n. 31 che vieta la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro, i giovani di età inferiore a 18 anni non sono più protetti contro la discriminazione per motivi di età, se i contratti collettivi acconsentono al trattamento differenziale. Nei **Paesi Bassi** si è proceduto a modificare la legge sulla parità di trattamento. La nuova legge [«Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling; Evaluatiewet Awgb»] del 15 settembre 2005 permette alla Commissione per la parità di trattamento di svolgere inchieste indipendenti in entrambi i settori, il privato e il pubblico. Il Codice penale olandese è stato emendato in modo tale da vietare ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità fisica, psicologica o mentale. In **Svezia**, l'8 febbraio 2006, il Parlamento ha adottato una nuova legge che vieta la discriminazione, o altro trattamento degradante, nei confronti di bambini e scolari.



© Paul Box /reportdigital.co.uk

organismi pubblici, a decorrere dal 4 dicembre 2006, di promuovere le pari opportunità per i disabili. La legislazione parallela per l'Irlanda del Nord [ordinamento (Irlanda del Nord) 2006 n. 312 (N.I. 1) sulla discriminazione per motivi di disabilità] avvia la prima fase di attuazione il 3 luglio 2006 [legge di attuazione n. 1 2006 n. 289 (C.16)]. In Gran Bretagna, è stata approvata la legge sui rapporti civili 2004 (emendamenti all'ordinamento sugli atti delegati 2005) in virtù della quale i datori di lavoro ora devono estendere i benefici previsti per i coniugi dei dipendenti sposati anche ai conviventi dei dipendenti in regime di PACS — per l'Irlanda del Nord è stato emanato un ordinamento equivalente. Il 16 febbraio 2006 la legge sulla parità ha ricevuto l'assenso reale. I provvedimenti inclusi o previsti nella presente legge miglioreranno il livello di protezione contro la discriminazione, rispetto a quanto previsto dalle direttive, e tratteranno anche gli atti di discriminazione fondati sulla religione e sull'orientamento sessuale in materia di beni e servizi, istruzione e strutture varie; tali provvedimenti dovrebbero entrare in vigore nel corso dell'anno. La legge istituisce altresì una commissione per l'uguaglianza e i diritti umani (CEHR) che diventerà operativa nell'ottobre 2007, assumendo le funzioni di ente nazionale per l'uguaglianza rispetto a tutte le

Tabella sulla legislazione che attua le direttive (al 30 giugno 2006)

La presente tabella riepiloga la legislazione approvata per quanto riguarda le direttive. La tabella non valuta la piena conformità della legge nazionale alle direttive, né se sia stata data piena attuazione alle direttive stesse nei vari Stati membri. In questo ambito, la legge nazionale è in continua e rapida trasformazione e tra breve, pertanto, potrebbe essere necessario aggiungere nuove leggi a quelle descritte nel presente documento.

Austria	<p><i>Livello federale: in merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive (tranne la disabilità) e quelle fondate sul sesso:</i> legge federale sulla parità di trattamento (adottata nel 1979, modificata nel 2004), legge sulla parità di trattamento, legge sulla commissione per la parità di trattamento e sui difensori civici per le pari opportunità (tutte in vigore dal 1° luglio 2004).</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge sulla parità per i disabili (in vigore dal 1° gennaio 2006), (emendamento alla) legge sul collocamento delle persone disabili e legge federale in materia di disabilità (entrambe in vigore dal 1° gennaio 2006)</p> <p><i>Livello regionale:</i> legge sulla parità di trattamento del Land Stiria (2004), difensore civico per le persone disabili del Land Stiria (marzo 2005); ordine di servizio 2004 del Land Vienna; legge antidiscriminazione 2004 del Land Vienna; emendamenti alla legge sugli obblighi contrattuali nel servizio pubblico e alla legge sulla parità di trattamento nel settore agricolo (settembre 2006); legge 2004 sulla parità di trattamento del Land Bassa Austria, (emendamenti dell'aprile 2005), legge antidiscriminazione del Land Bassa Austria, emendamenti alle condizioni d'occupazione nel settore agricolo (entrambi nell'aprile 2005); legge antidiscriminazione 2004 del Land Carinzia, nonché emendamenti alle condizioni d'occupazione nel settore agricolo (luglio 2006); legge sull'antidiscriminazione 2004 del Land Vorarlberg; legge sull'antidiscriminazione del Land Alta Austria; legge sull'antidiscriminazione 2004 del Land Burgenland ed emendamenti alle condizioni d'occupazione nel settore agricolo (2006); emendamenti alle condizioni d'occupazione nel settore agricolo del Land Salisburgo (2005) e legge antidiscriminazione 2006 del Land Salisburgo; legge antidiscriminazione del Land Tirolo (aprile 2005), legge regionale (Tirolo) sulla parità di trattamento nel servizio pubblico (gennaio 2005) nonché emendamenti alla legge regionale sull'impiego riguardante il personale docente (dicembre 2005) e alle condizioni d'occupazione nel settore agricolo (luglio 2005).</p>
Belgio	<p><i>Livello federale: in merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora (come quelle fondate sul sesso):</i> legge del 25 febbraio 2003 sulla lotta alla discriminazione e modifica della legge del 15 febbraio 1993 che istituisce il Centro per le pari opportunità e per la lotta al razzismo.</p> <p><i>In merito alle discriminazioni basate sulla razza o l'origine etnica e ad altre ancora:</i> legge del 30 luglio 1981 sulle azioni ispirate al razzismo e alla xenofobia, modificata dalle leggi del 12 aprile 1994, del 7 maggio 1999 e del 20 gennaio 2003.</p> <p><i>Livello regionale: in merito a tutte le discriminazioni:</i> decreto della comunità/regione fiamminga dell'8 maggio 2002 sulla partecipazione proporzionata nel mercato del lavoro; decreto della comunità francofona del 19 maggio 2004 sull'attuazione del principio della parità di trattamento; decreto della regione vallone del 27 maggio 2004 sulla parità di trattamento in materia di occupazione e formazione professionale; decreto della comunità germanofona del 17 maggio 2004 sulla garanzia della parità di trattamento nel mercato del lavoro; ordinanza del 26 giugno 2003 sulla gestione mista del mercato del lavoro e dell'occupazione nella regione di Bruxelles-capitale.</p>
Cipro	<p><i>In merito alle sole discriminazioni fondate su razza e origine etnica:</i> legge n. 59(I)/2004 sulla parità di trattamento (in materia di razza o origine etnica).</p> <p><i>In merito alle discriminazioni fondate su razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, età, orientamento sessuale:</i> legge n. 58(I)/2004 sulla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge sulle persone disabili (emendamento) n. 57(I)/2004. In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora: legge n. 36(I)/2004 sul commissario per l'amministrazione (emendamento); legge n. 42(1)/2004 per la lotta al razzismo e ad altre forme di discriminazione (commissario).</p>

Danimarca	<p><i>In merito a razza, colore, origine nazionale o etnica, religione e orientamento sessuale:</i> legge n. 960 (2004) sulla sezione 266(b) del Codice penale; legge n. 626 (1987) che vieta la discriminazione fondata sulla razza; legge n. 459 (1996) modificata dalla legge n. 253 (2004) e dalla legge n. 1416 (2004) che vieta la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.</p> <p><i>In merito a razza e origine etnica:</i> legge n. 374 (2003) che vieta le disparità di trattamento fondate sulla razza e sull'origine etnica; legge n. 411 (2002) sull'istituto per gli studi internazionali e i diritti umani.</p> <p><i>In merito a età e disabilità:</i> legge n. 1417 del 22 dicembre (2004) sul divieto della discriminazione diretta e indiretta fondata sull'età e sulla disabilità.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora:</i> legge n. 31 (2005) che vieta la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.</p>
Estonia	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora:</i> legge sulle modifiche alla legge sul cancelliere legale e alle leggi collegate; legge della Repubblica di Estonia sul contratto per l'occupazione e decisione del Soviet supremo della Repubblica di Estonia «Attuazione della legge della Repubblica di Estonia sul contratto per l'occupazione» del 22 aprile 2004; legge sulle modifiche alla legge della Repubblica di Estonia sul contratto per l'occupazione dell'8 febbraio 2006.</p> <p>Codice penale 2002 (<i>non protegge dalla discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, su tutte le forme di disabilità e sull'età</i>).</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora, comprese quelle fondate sul sesso:</i> legge sui servizi e gli incentivi per l'occupazione entrata in vigore il 1° gennaio 2006.</p>
Finlandia	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, più altre di diversa natura, come quelle fondate sul sesso:</i> legge antidiscriminazione (21/2004); Codice penale modificato dalla legge 578/1995 e dalla legge 302/2004; legge sui contratti nell'occupazione, modificata dalla legge 23/2004.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> provincia di Åland: legge sulla prevenzione della discriminazione; legge sul difensore civico in materia di discriminazione; decreto provinciale sulla commissione per la discriminazione (tutte entrate in vigore il 1° dicembre 2005).</p>
Francia	<p><i>In merito alla religione:</i> legge 1905 sulla separazione tra Stato e Chiesa; legge sul principio di laicità nelle scuole pubbliche n. 2004-228 del 15 marzo 2004.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora, comprese quelle fondate sul sesso:</i> legge 1881 sulla stampa (ultimo emendamento febbraio 2005); legge contro la discriminazione n. 2001-1066; legge per la modernizzazione sociale n. 2002-73; legge che istituisce un organismo specializzato (HALDE) del 21 dicembre 2004; decreto n. 2006-641 del 1° giugno 2006 che reca modifica al Codice di procedura penale per integrare sanzioni penali che l'HALDE può proporre.</p> <p><i>In merito a razza e religione:</i> legge sulla coesione sociale del 20 dicembre 2004; legge sulle pari opportunità del 9 marzo 2006.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge n. 2005-102 per la parità di diritti e opportunità e la partecipazione sociale dei disabili (in vigore dall'11 febbraio 2005).</p> <p><i>In merito all'età:</i> legge n. 2005-846 del 26 luglio 2005 che autorizza il governo ad adottare provvedimenti d'emergenza in materia di occupazione tramite decreto governativo; decreto governativo n. 2005-901 sull'accesso all'occupazione nei servizi pubblici.</p>
Germania	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora, comprese quelle fondate sul sesso:</i> legge sulle relazioni industriali, modificata nel 2001; legge 1975 sulla rappresentanza del personale federale, modificata nel 2005.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge sulla promozione della parità di trattamento delle persone disabili.</p> <p><i>In merito a età e disabilità:</i> legge sulla protezione contro il licenziamento iniquo, Codice sociale.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive e ad altre ancora, comprese quelle fondate sul sesso:</i> legge che recepisce le direttive europee per tradurre in pratica il principio della parità di trattamento dal 18 agosto 2006 (traspone nel diritto tedesco le direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE).</p>

Grecia	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> legge n. 3304/2005 sull'applicazione del principio della parità di trattamento indipendentemente da razza o origine etnica, convinzioni personali o religiose, disabilità, età o orientamento sessuale (entrata in vigore alla pubblicazione, il 27 gennaio 2006).</p> <p><i>In merito a razza, origine etnica o religione:</i> legge n. 927/1979, legge antirazzista per combattere la discriminazione per motivi di razza, origine etnica o religione.</p> <p><i>In merito a disabilità:</i> legge n. 2643/1998 sull'assunzione obbligatoria dei disabili e di persone rientranti in categorie speciali, rivista dalla legge n. 3144/2003 sul dialogo sociale per la promozione dell'occupazione e della protezione sociale.</p>
Irlanda	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più altre (comprese quelle fondate sul sesso):</i> legge 2004 sull'uguaglianza, che modifica la legge 1998 sull'uguaglianza in materia di occupazione e la legge 2000 sulla parità di trattamento; legge sulle pensioni 1990-2004; legge sull'alcolismo 2003.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, tranne età e disabilità, più altre:</i> legge 1989 che reprime l'incitazione all'odio.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, tranne la disabilità:</i> legge 1977-1993 sui licenziamenti iniqui.</p>
Italia	<p><i>In merito a razza e origine etnica:</i> decreto legislativo n. 215 del 9 luglio 2003 che recepisce la direttiva 2000/43, successivamente modificato dal decreto legislativo n. 256 del 2 agosto 2004; decreto dell'11 dicembre 2003 sulle strutture e le competenze interne dell'organismo specializzato; decreto del ministro del Lavoro e delle politiche sociali e del ministro per le Pari opportunità del 16 dicembre 2005 che istituisce l'elenco delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio per conto o a sostegno del soggetto passivo di discriminazione.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nella direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione:</i> decreto legislativo n. 216 del 9 luglio 2003 che recepisce la direttiva 2000/78/CE, modificato dal decreto legislativo n. 256 del 2 agosto 2004.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge n. 205 del 25 giugno 1993, in cui è convertito, con modificazioni, il decreto legge n. 122 del 26 aprile 1993 «Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa»; legge n. 68 del 12 marzo 1999 «Norme per il diritto al lavoro dei disabili»; legge quadro n. 104 del 5 febbraio 1992 per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate; legge n. 300 del 20 maggio 1970 «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nel luogo di lavoro e norme sul collocamento».</p>
Lettonia	<p><i>In merito a un elenco incompleto di discriminazioni (l'orientamento sessuale continua a non essere menzionato esplicitamente tra le forme di discriminazione vietate):</i> legge sul lavoro, adottata nel 2001 e modificata il 7 maggio 2004; legge 1995 sulla sicurezza sociale, con emendamenti per la garanzia della parità, in vigore dal 3 gennaio 2006.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni, tranne l'età:</i> emendamenti alla legge sull'ufficio nazionale per i diritti umani entrati in vigore il 13 gennaio 2006.</p>
Lituania	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> legge sulla parità di trattamento, entrata in vigore il 1° gennaio 2005; Codice del lavoro (giugno 2002), legge che reca modifica al Codice degli illeciti amministrativi, entrata in vigore l'11 ottobre 2005.</p>
Lussemburgo	<p>Codice penale del 19 luglio 1997. Legge n. 5518 per recepire le direttive (ancora in attesa dell'approvazione del Parlamento).</p>
Malta	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> legge 2002 sull'occupazione e sulle relazioni industriali e documento legale 461 del 2004 (parità di trattamento nei regolamenti in materia di occupazione).</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge 2000 sulle pari opportunità (persone disabili).</p>
Paesi Bassi	<p><i>In merito a razza/origine etnica, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale e altre forme di discriminazione, comprese quelle fondate sul sesso:</i> legge generale 1994 sulla parità di trattamento, modificata dalla legge di attuazione CE 2004 e dalla legge («Wet tot wijziging van de Algemene Wet Gelijke Behandeling; Evaluatiewet Awgb») del 15 settembre 2005.</p> <p><i>In merito all'età:</i> legge sulla parità di trattamento in materia di occupazione (discriminazione fondata sull'età) del 17 dicembre 2003.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge sulla parità di trattamento in materia di disabilità o malattia cronica del 3 aprile 2003; emendamenti al Codice penale (è vietata ogni forma di discriminazione fondata sulla disabilità fisica, psicologica o mentale).</p>

Polonia	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> Codice del lavoro (ultimo emendamento il 14 novembre 2003); legge del 20 aprile 2004 sulla promozione dell'occupazione e sulle istituzioni del mercato del lavoro.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni, esclusa la disabilità:</i> ordinanza del Consiglio dei ministri del 25 giugno 2002 sul plenipotenziario del governo per la parità di trattamento fra uomini e donne; plenipotenziario abolito con decreto del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2005; legge sulle minoranze etniche e nazionali e sulle lingue regionali (entrata in vigore il 1° maggio 2005).</p>
Portogallo	<p><i>In merito a razza e origine etnica:</i> legge 18/2004 sulle discriminazioni fondate sulla razza e l'origine etnica, modificata dal decreto legge 86/2005; decreto legge 251/2002 modificato dal decreto legge 27/2005.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge 38/2004 sulle misure per la riabilitazione e la partecipazione delle persone disabili.</p> <p><i>In merito a tutte le forme di discriminazione specificate nelle due direttive, più altre ancora (comprese quelle fondate sul sesso):</i> legge sul Codice del lavoro 99/2003; legge 35/2004 che disciplina il Codice del lavoro.</p>
Regno Unito	<p><i>In merito a razza e origine etnica:</i></p> <p><i>Gran Bretagna:</i> legge sulle relazioni razziali 1976, modificata per ultimo nel 2003 dai regolamenti sulle relazioni razziali.</p> <p><i>Irlanda del Nord:</i> ordinamento (NI) 1997 sulle relazioni razziali, modificato per ultimo dai regolamenti 2003 sulle relazioni razziali.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i></p> <p><i>Gran Bretagna:</i> legge 2005 sulla discriminazione fondata sulla disabilità che modifica la legge 1995 sulla discriminazione per motivi di disabilità, a sua volta già emendata nel 2003 (entrata in vigore il 30 giugno 2005, con l'obbligo positivo che entrerà in vigore nel dicembre 2006); regolamenti 2003 (pensioni) della legge 1995 sulla discriminazione fondata sulla disabilità; legge 2001 sulla disabilità e gli speciali bisogni didattici; regolamenti 2006 della legge 1995 sulla discriminazione fondata sulla disabilità (emendamento) (istruzione superiore e permanente).</p> <p><i>Irlanda del Nord:</i> regolamenti 2004 della legge 1995 sulla discriminazione fondata sulla disabilità (emendamento); ordinamento 2005 (Irlanda del Nord) sulla disabilità e gli speciali bisogni didattici.</p> <p><i>In merito all'orientamento sessuale:</i></p> <p><i>Gran Bretagna:</i> regolamenti 2003 sull'uguaglianza in materia di occupazione (contro la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale); legge 2005 sulla polizia e il crimine organizzato (emendamenti integrativi e consequenziali alla legislazione secondaria), ordinamento 2006 (S.I. 594/2006), par. 37.</p> <p><i>Irlanda del Nord:</i> regolamenti (NI) sull'uguaglianza in materia di occupazione (contro la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale); legge 2005 sulla polizia e il crimine organizzato (emendamenti integrativi e consequenziali alla legislazione secondaria), ordinamento 2006 (S.I. 594/2006), par. 42.</p> <p><i>In merito a religione e convinzioni personali:</i></p> <p><i>Gran Bretagna:</i> regolamenti 2003 sull'uguaglianza in materia di occupazione (contro la discriminazione fondata sulla religione e le convinzioni personali) (emendamento) (S.I. 2003/2828); regolamenti 2004 sull'uguaglianza in materia di occupazione (religione o convinzioni personali) (emendamento) (S.I. 2004/437); regolamenti 2004 sull'uguaglianza in materia di occupazione (religione o convinzioni personali) (emendamento) (n. 2) (S.I. 2004/2520); legge 2005 sulla polizia e il crimine organizzato (emendamenti integrativi e consequenziali alla legislazione secondaria) ordinamento 2006 (S.I. 594/2006), par. 36.</p> <p><i>In materia di religione e opinioni politiche:</i></p> <p><i>Irlanda del Nord:</i> ordinamento (NI) 1998 sulla parità di trattamento e di occupazione, modificato l'ultima volta dai regolamenti 2003 (n. 502) sull'uguaglianza nel trattamento e nell'occupazione (emendamento).</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni, comprese quelle fondate sul sesso:</i></p> <p><i>Gran Bretagna:</i> legge sull'uguaglianza 2006.</p>

Repubblica ceca	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, tranne quelle riguardanti la disabilità, e ad altre ancora:</i> legge n. 65/1965 sul Codice del lavoro, modificata dalla legge n. 46/2004; legge n. 361/2003 sulle relazioni di servizio dei membri delle forze di sicurezza; legge n. 221/1999 sulle relazioni di servizio dei membri delle forze armate, modificata nel 2002.</p> <p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, e ad altre ancora (comprese quelle fondate sul sesso):</i> legge n. 435/2004 in materia di occupazione, legge n. 218/2002 sul servizio ufficiale nell'amministrazione statale e sulla retribuzione dei funzionari e di altri dipendenti, legge sulla scuola n. 561/2004.</p>
Slovacchia	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> legge n. 365/2004 sulla parità di trattamento in certi settori e protezione contro la discriminazione, che modifica e integra talune altre leggi; legge n. 308/1993 per l'istituzione del Centro nazionale per i diritti umani, ultima modifica nel 2004; Codice del lavoro n. 311/2001, ultima modifica nel 2004.</p>
Slovenia	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, più altre ancora (comprese quelle fondate sul sesso):</i> attuazione della legge 2004 sul principio della parità di trattamento; legge 2003 sulle relazioni nell'occupazione.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge 2004 sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone disabili.</p>
Spagna	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive:</i> legge 62/2003 del 30 dicembre sulle misure sociali, fiscali e amministrative; decreto legge 5/2000 del 4 agosto 2000 (legge sulle infrazioni e sanzioni dell'ordine sociale, modificata nel gennaio 2004).</p> <p><i>In merito all'età:</i> legge 14/2005 del 1° luglio 2005.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> decreto 1865/2004 che istituisce il Consiglio nazionale per le disabilità, legge 51/2003 del 2 dicembre sulle pari opportunità, la non discriminazione e l'accesso universale per le persone disabili.</p>
Svezia	<p><i>In merito alle discriminazioni per motivi di razza, origine etnica e religione:</i> legge sul divieto delle discriminazioni fondate sull'origine etnica, modificata per ultimo dalla legge 2003:308.</p> <p><i>In merito alla disabilità:</i> legge sul divieto di discriminazione nella vita lavorativa delle persone disabili (1999:132), modificata dalla legge 2003:309.</p> <p><i>In merito all'orientamento sessuale:</i> legge che vieta la discriminazione nella vita lavorativa per motivi di orientamento sessuale (1999:133), emendata dalla legge 2003:310; legislazione contro la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale in materia di sicurezza sociale, entrata in vigore nel gennaio 2005.</p> <p><i>In merito a razza e origine etnica, religione e convinzioni personali, orientamento sessuale e disabilità:</i> legge sulla parità di trattamento per gli studenti nelle università (2001:1286), emendata dalla legge 2003:311; legge sul divieto di discriminazione (2003:307), emendata dalla legge 2004:1089.</p>
Ungheria	<p><i>In merito a tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, più altre (comprese quelle fondate sul sesso):</i> legge CXXV 2003 sulla parità di trattamento e la promozione delle pari opportunità (ultimo emendamento nel maggio 2005); decreto governativo 362/2004 sull'autorità per la parità di trattamento e le regole dettagliate per la relativa procedura.</p>

La legislazione è tuttora all'esame del parlamento nella **Repubblica ceca**: nel gennaio 2006 la legge antidiscriminazione è stata bocciata per un voto dalla camera bassa del parlamento ceco. La legge respinta è stata riproposta alla Camera dei deputati per un secondo turno di votazione, il 7 marzo 2006. La legge proponeva di designare come ente per l'uguaglianza ai sensi dell'articolo 13, l'attuale difensore civico. Tuttavia, nel secondo turno di votazione occorre la mag-

gioranza (101 su 200) per garantire l'approvazione definitiva della legge, e questa maggioranza non è stata raggiunta. In **Lussemburgo**, nel novembre 2005, la legge n. 5518 è stata presentata al Parlamento al fine di recepire le direttive, dopo la rinuncia a due precedenti leggi. In base alla nuova legge, sarà istituito un Centro per la parità di trattamento incaricato di pubblicare relazioni e raccomandazioni e di concedere sostegno consultivo alle vittime, consi-

gliandole sui loro diritti e sulla maniera di tutelarli. In **Germania**, il 18 maggio 2006, il governo ha presentato una legge al Parlamento al fine di attuare le direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE e 2004/113/CE. Il Bundesrat ha raccomandato di ridurre il campo di applicazione della legge, redigendo un testo che non vada oltre le direttive stesse. In **Belgio**, il 24 maggio 2006 il Consiglio dei ministri (governo federale) ha approvato una legge recante fondamentali modifiche all'attuazione delle direttive 2000/43/CE, 2000/78/CE e 2004/113/CE, concernenti le competenze dello Stato federale. Considerate la complessità del caso e l'assenza di consenso sulla precisa divisione dei compiti tra Stato federale, regioni e comunità in fatto di attuazione delle direttive antidiscriminazione, al Consiglio di Stato potrebbero occorrere alcuni mesi per prendere posizione in merito agli emendamenti proposti.

Alcuni sviluppi legislativi sono motivo di preoccupazione: in **Polonia**, per esempio, un decreto del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2005 ha abolito il plenipotenziario del governo per la parità di trattamento fra uomini e donne, vale a dire l'ente nazionale per l'uguaglianza competente in materia di discriminazione per motivi di età, orientamento sessuale, razza, origine etnica o genere. Il 9 dicembre 2005, tuttavia, una legge del ministro del Lavoro ha istituito un nuovo dipartimento per la Condizione femminile, la famiglia e la lotta alle discriminazioni presso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ricevendo, in un regolamento interno del ministro del Lavoro del 30 dicembre 2005, l'incarico di adempiere la missione dell'ufficio dell'ex plenipotenziario del governo per la parità di trattamento fra uomini e donne.

3. Sintetico aggiornamento sull'attuazione nei paesi che hanno chiesto una proroga per il recepimento

La direttiva 2000/78/CE autorizzava gli Stati membri a fruire di un periodo aggiuntivo di tempo per recepire le disposizioni in materia di discriminazione fondata sull'età e sulla disabilità, obbligandoli tuttavia a trasmettere alla Commissione una relazione annuale sui progressi compiuti. Per quanto attiene alla discriminazione per motivi di età, Svezia, Regno Unito, Germania, Belgio e Paesi Bassi hanno informato la Commissione dell'intenzione di usufruire della proroga di tre anni, sino al 2 dicembre 2006, mentre la Danimarca ha comunicato la propria intenzione di usufruire di un solo anno di proroga, sino al 2 dicembre 2004. Riguardo alla disabilità, Regno Unito e Francia hanno informato la Commissione dell'intenzione di usufruire dei tre anni di proroga; anche in questo caso la Danimarca ha chiesto un solo anno.

La Commissione, basandosi sulle informazioni fornite dagli Stati membri, ha redatto un progetto di relazione sui progressi compiuti verso il recepimento e nell'ottobre 2005 lo ha presentato al Consiglio. Per quanto attiene alla disabilità, la nuova legislazione è stata introdotta in Francia, Regno Unito e Danimarca. Riguardo all'età, i Paesi Bassi hanno adottato la legislazione ma sino al 2 dicembre 2006 sarà ancora possibile associare il licenziamento forzato alla data



di inizio del pensionamento, per persone di età inferiore a 65 anni, senza che sia necessario giustificare tale licenziamento. Il Belgio ha informato la Commissione di ritenere recepita la direttiva ad esclusione dell'articolo 6 il quale, in alcune circostanze, giustifica determinate disparità di trattamento. Ha altresì comunicato alla Commissione la propria strategia per il recepimento di tale eccezione, con relativa disamina dell'attuale legislazione. La Svezia ha istituito una commissione incaricata di analizzare le modalità per estendere l'attuale legislazione antidiscriminazione anche all'età; tale organismo doveva presentare i suoi risultati nel gennaio 2006. Il Regno Unito ha avviato una consultazione pubblica sul tema dell'età con un progetto di legislazione secondaria la cui entrata in vigore è prevista per il 1° ottobre 2006. La Germania ha presentato alla Commissione la legge in vigore prima delle elezioni che hanno interrotto il processo legislativo. La Commissione considera favorevolmente l'entrata in vigore della nuova legislazione in Danimarca, Francia, Paesi Bassi e Regno Unito, ritenendola un passo in avanti verso il pieno recepimento della direttiva entro il 2 dicembre 2006, e auspica che anche gli altri Stati membri rispettino il termine ultimo per il recepimento.

4. Protezione e rispetto dei diritti individuali

4.1. Di quali diritti gode il cittadino qualora le direttive non siano state pienamente recepite?

Se ritengono che lo Stato membro non abbia recepito le direttive, o le abbia recepite in modo inadeguato, i cittadini hanno a disposizione vari modi per invocare le disposizioni delle direttive, persino nei casi in cui queste non siano state trasposte pienamente o correttamente nel diritto nazionale.

Se il presunto colpevole di discriminazione è lo Stato o un ente pubblico, le disposizioni delle direttive, che sono chiare, precise e incondizionate, possono essere direttamente invocate innanzi ai tribunali nazionali. Tali disposizioni sono definite come aventi «effetto verticale diretto». Questo significa che se uno Stato membro non ha recepito le direttive in tempo, o le ha recepite in modo inadeguato, i cittadini che ritengono di essere stati vittime di una discriminazione perpetrata da un ente pubblico possono comunque invocare le disposizioni delle direttive stesse. Questa procedura può essere necessaria laddove la direttiva non sia stata recepita nel diritto nazionale.

La giurisprudenza ha definito che le direttive non possono essere invocate direttamente innanzi ai tribunali nazionali nei confronti di un altro cittadino o un ente privato (questa possibilità delle direttive è

usualmente denominata «effetto orizzontale diretto»). Se il presunto colpevole di discriminazione è un altro cittadino o un ente privato, i tribunali nazionali devono dare alle direttive un «effetto indiretto» e fare tutto il possibile per interpretare il diritto nazionale in conformità con il diritto comunitario. Questo significa che le leggi nazionali devono essere interpretate, per quanto possibile, in base alla formulazione e alle finalità delle direttive, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati nelle direttive stesse. È irrilevante che la legislazione nazionale sia stata adottata prima o dopo le direttive.

Un'altra possibilità che si offre ai cittadini è il concetto della «responsabilità di Stato». Se dopo la data di scadenza per il recepimento non vi è alcuna legge nazionale che dà attuazione alla direttiva, o se la legge nazionale è contraria alla legge comunitaria, lo Stato membro deve risarcire i danni derivanti dalla mancata attuazione della direttiva. Devono essere soddisfatte tre condizioni: 1) la disposizione comunitaria violata deve avere la finalità di garantire dei diritti al cittadino; 2) la violazione deve essere sufficientemente grave; 3) deve esserci un collegamento causale fra l'inadempienza dello Stato e il danno subito dalla vittima. I tribunali nazionali possono essere chiamati a decidere se lo Stato membro ha attuato in modo errato la direttiva: se il tribunale ritiene che questo sia il caso e se le condizioni di cui sopra sono soddisfatte, il ricorrente può avere diritto a un risarcimento pecuniario.

I tribunali nazionali possono anche rinviare l'interpretazione di particolari requisiti delle direttive alla Corte di giustizia delle Comunità europee, che valuterà il caso e fornirà al tribunale nazionale il proprio giudizio circa la corretta interpretazione della disposizione comunitaria in questione (v. sotto).

4.2. Il ruolo della Corte di giustizia delle Comunità europee

Qualora fosse incerto sulla corretta attuazione delle direttive o sull'interpretazione di un particolare termine, il tribunale nazionale può chiedere alla Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE) una pronuncia pregiudiziale sull'interpretazione delle direttive, al fine di poter pronunciare un giudizio nel caso in esame (articolo 234 del trattato CE). I tribunali di ultima istanza (quelli che pronunciano giudizi per i quali non è possibile ricorrere in appello) sono obbligati a rinviare tali questioni alla CGCE. In risposta, la CGCE esamina la disposizione in questione delle direttive e dà la propria interpretazione, tenendo in considerazione le circostanze del caso nazionale. La CGCE tiene in considerazione anche eventuali osservazioni presentate dal governo dello Stato membro o dalla Commissione. I giudizi della CGCE sono estremamente importanti per l'applicazione corretta e uniforme delle disposizioni delle direttive. Le pronunce pregiu-

diziali sono risultate fondamentali, per esempio, nell'interpretare la legislazione UE in materia di uguaglianza fra i sessi. ONG, sindacati e altre organizzazioni interessate negli Stati membri possono esigere un chiarimento riguardo alle disposizioni delle direttive e mettere alla prova il diritto del proprio paese, portando espressamente dei casi che obbligano i tribunali nazionali a chiedere una pronuncia pregiudiziale alla CGCE.

Un tribunale tedesco di prima istanza ha rinviato alla CGCE la valutazione relativa alla conformità con la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione di una disposizione del diritto nazionale in base alla quale è possibile stipulare contratti a tempo determinato con lavoratori di età pari o superiore a 52 anni (causa C-144/04, *Mangold*, GU C 146 del 29.5.2004, pag.1).

Causa C-144/04, Mangold contro Rüdiger Helm, sentenza della Corte (Grande Sezione) del 22 novembre 2005

Il caso concerne il sig. Mangold, di anni 56, che presso il tribunale del lavoro di Monaco ha aperto una vertenza contro il datore di lavoro, in merito al contratto di lavoro a tempo determinato che lo vincola a quest'ultimo. Nell'ordinamento giuridico tedesco che regola i contratti di lavoro a tempo determinato (la legge «TzBfG»), questo tipo di contratti è consentito solo se giustificato da una ragione obiettiva. Tuttavia, l'articolo 14, comma 3, della TzBfG prevede un'eccezione e consente di stipulare contratti a tempo determinato qualora il lavoratore abbia già compiuto 58 anni, senza che sia richiesta una ragione obiettiva. Nel gennaio 2003, questa disposizione è stata oggetto di un emendamento che ha abbassato l'età, portandola a 52 anni. Il tribunale del lavoro di Monaco ha sottoposto il caso alla CGCE, chiedendo di valutare la conformità delle disposizioni tedesche in materia di contratti di lavoro a tempo determinato per i lavoratori anziani con l'articolo 6 della direttiva 2000/78/CE. Secondo il tribunale nazionale, l'abbassamento da 58 a 52 anni dell'età in materia di contratti a tempo determinato, non garantisce la protezione dei lavoratori più anziani al lavoro, e non è nemmeno proporzionata. Il tribunale di Monaco ha altresì chiesto, nel caso le due disposizioni fossero risultate incompatibili, se avrebbe dovuto rifiutarsi di applicare la norma del diritto nazionale contraria al diritto comunitario.

La Corte ha concluso che una disposizione nazionale che consenta di offrire contratti di lavoro a tempo determinato a chiunque abbia compiuto 52 anni, senza restrizioni, costituisce discriminazione per motivi di età e una violazione sia del principio generale di uguaglianza sancito dal diritto comunitario sia, più in particolare, dell'articolo 6 della direttiva 2000/78/CE. La Corte, benché abbia riconosciuto che la finalità pubblica della TzBfG fosse motivata da un obiettivo legittimo, vale a dire chiaramente tesa a

promuovere l'integrazione professionale dei lavoratori anziani disoccupati, si è pronunciata affermando che i mezzi utilizzati per conseguire tale obiettivo vanno oltre i limiti appropriati e necessari. Ha rilevato che leggi come la TzBfG rischiano di portare a una situazione in cui sarà possibile offrire legalmente ai lavoratori di 52 anni o più contratti di lavoro a tempo determinato sino al momento del pensionamento. La Corte ha dichiarato altresì che tale conclusione non può essere messa in discussione per il semplice fatto che, in materia di discriminazione fondata sull'età, la direttiva può non essere recepita nel diritto tedesco sino al 2 dicembre 2006. La Corte ha affermato che il rispetto del principio generale della parità di trattamento, in particolare in ragione dell'età, non dipende dalla scadenza del termine concesso agli Stati membri per trasporre una direttiva. Ciò considerato, «è compito del giudice nazionale assicurare la piena efficacia del principio generale di non discriminazione in ragione dell'età disapplicando ogni contraria disposizione di legge nazionale, anche quando il termine di trasposizione della detta direttiva non è ancora scaduto».

Cfr. <http://www.curia.europa.eu/index.htm>

Un tribunale ungherese è ricorso alla CGCE per sapere se la direttiva sull'uguaglianza razziale consente ai cittadini di esprimere le loro convinzioni politiche attraverso un simbolo. Segnatamente, l'intento era di sapere se la direttiva preclude il ricorso a una disposizione nazionale, nella fattispecie l'articolo 269/B del Codice penale ungherese, che impone sanzioni per l'esibizione in pubblico di un simbolo consistente in una stella rossa a cinque punte. La CGCE ha concluso dichiarando che le disposizioni ungheresi non rientrano nella trattazione del diritto comunitario e, pertanto, non è competente a rispondere alle questioni in oggetto (causa C-328, *Vajnai Attila*, ordinanza del 6 ottobre 2005).

Anche un tribunale spagnolo ha chiesto una pronuncia pregiudiziale alla CGCE per l'interpretazione della nozione di disabilità ai fini della protezione concessa dalla direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione. In particolare, è stato chiesto se la protezione della direttiva, nella misura in cui l'articolo 1 stabilisce un quadro generale per la lotta alla discriminazione basata sull'handicap, tuteli anche una lavoratrice licenziata dall'impresa esclusivamente a causa di una malattia (causa C-13/05, *Chacón Navas*, GU C 69 del 19.3.2005, pag.8).

Un'altra pronuncia pregiudiziale è stata richiesta dal medesimo tribunale spagnolo per un caso diverso, riguardante la compatibilità delle clausole di pensionamento obbligatorio nei contratti collettivi con il disposto della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione (causa C-411/05, *Félix Palacios de la Villa contro Cortefiel Servicios SA, José María Sanz Corral e Martín Tebar Less*, GU C 36 dell'11.2.2006, pag.20).

Le cause che interpretano i concetti fondamentali contenuti nelle direttive cominciano gradualmente a essere pronunciate nei tribunali nazionali degli Stati membri. A seguire riportiamo alcuni esempi.

4.3. Concetti fondamentali e relativi esempi di cause

Discriminazione diretta

L'articolo 2 della direttiva sull'uguaglianza razziale e l'articolo 2 della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione vietano la discriminazione diretta. La discriminazione diretta si manifesta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe un'altra in una situazione analoga, per motivi di origine razziale, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale.

Ungheria: il tribunale del lavoro condanna un'azienda per aver rifiutato di assumere una guardia di sicurezza di origine rom

Un uomo di origine rom aveva presentato la candidatura per un posto di lavoro presso un'agenzia di sicurezza. Era in possesso di tutte le qualifiche per il servizio di sicurezza, ma da un dipendente dell'agenzia ha saputo che l'azienda non assumeva rom. L'uomo ha inoltrato un reclamo all'Ispettorato del lavoro, che ne ha esaminato la conformità con le disposizioni ungheresi in materia di non discriminazione. Durante il procedimento, il titolare dell'agenzia ha ammesso la discriminazione e ha espresso il proprio rammarico,

dichiarando tuttavia che i clienti dell'agenzia non vogliono guardie di sicurezza rom. L'Ispettorato del lavoro ha sanzionato l'agenzia con una multa di 100 000 fiorini ungheresi (400 EUR). L'uomo ha inoltre presentato una distinta rivendicazione contro l'agenzia per danni non pecuniari, in virtù del Codice del lavoro e della legge sulla parità di trattamento. Nel procedimento, è stato assistito dall'ufficio di difesa legale delle minoranze nazionali ed etniche. Una decisione del tribunale del lavoro dell'ottobre 2004 ha accertato la discriminazione diretta basata sull'origine etnica del ricorrente e concesso un risarcimento di 500 000 fiorini ungheresi (2 000 EUR). Il titolare dell'agenzia, che in tribunale aveva ammesso la discriminazione diretta, è ricorso in appello ma nel maggio 2005 la decisione è stata confermata dal Consiglio del lavoro del tribunale di contea.

Discriminazione indiretta

L'articolo 2 della direttiva sull'uguaglianza razziale e l'articolo 2 della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione vietano la discriminazione indiretta. La discriminazione indiretta si manifesta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza o origine etnica, religione o convinzione personale, disabilità, età o tendenza sessuale in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone; in tal caso sussiste discriminazione, a meno che la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Questo concetto è illustrato nel sottostante paragrafo 4.4 con un parere dell'organismo para-giudiziario irlandese per la parità.

Soluzioni ragionevoli

L'articolo 5 della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione dispone che i datori di lavoro forniscano soluzioni ragionevoli per i dipendenti disabili. Ciò significa che il datore di lavoro, laddove necessario, deve prendere i provvedimenti appropriati affinché le persone disabili possano accedere a un lavoro, svolgerlo o avere una promozione, o affinché possano ricevere una formazione. Il datore di lavoro è tenuto a prendere tali provvedimenti, a meno che questi non richiedano un onere finanziario sproporzionato. L'onere non è da considerarsi sproporzionato qualora esso sia sufficientemente compensato da misure presenti nel quadro della politica in materia di disabilità nello Stato membro in questione (per esempio, la disponibilità di finanziamenti pubblici specifici per offrire soluzioni ragionevoli ai disabili).

Italia: datore di lavoro del settore pubblico non garantisce una soluzione ragionevole

Una dipendente del ministero della Giustizia è stata dichiarata disabile e impossibilitata a svolgere attività





© Roy Peters/reportdigital.co.uk

lavorative comportanti spostamenti a piedi, sia nello svolgimento delle mansioni sia nel percorso per raggiungere il luogo di lavoro. La competente commissione ha altresì dichiarato idonea la sua funzione di cancelliere di tribunale, a condizione che fosse svolta nelle vicinanze del suo domicilio. In base a tale certificazione, la ricorrente ha chiesto di essere trasferita da Bologna a Pistoia. La richiesta è stata accettata, e l'incarico è stato rinnovato due volte. Alla richiesta di un ulteriore rinnovo, il ministero ha invitato la candidata a presentare la domanda per un incarico presso la cancelleria di Monsummano Terme, meno distante dal suo domicilio rispetto a Pistoia. La candidata ha accettato la posizione, ma dopo diversi rinnovi il ministero ha deciso di trasferirla nuovamente a Pistoia. La ricorrente ha intentato causa contro il ministero. Nel settembre 2005, il tribunale di Pistoia ha dichiarato che la decisione del ministero costituiva discriminazione indiretta basata sulla disabilità, ordinando al ministero di interrompere tale comportamento discriminatorio e di pagare le spese di giudizio. Il tribunale ha citato la definizione di discriminazione indiretta nel decreto che ha attuato la direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione; tuttavia, per definire discriminatorio il comportamento dell'amministrazione, ha fatto riferimento ai considerando 6, 9 e 20 e all'articolo 5 della direttiva, e questo anche se nel decreto il governo italiano non ha fatto cenno alcuno alle «soluzioni ragionevoli». Il tribunale ha pertanto applicato il principio dell'effetto indiretto

interpretando il diritto nazionale in base alla formulazione e alle finalità delle direttive, al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati nelle direttive stesse (cfr. sopra). Poiché la parte accusata non si è presentata in tribunale, il giudice non è stato nella posizione di valutare se la discriminazione indiretta fosse oggettivamente giustificata da una finalità legittima e ricercata con mezzi appropriati e necessari. Sarebbe infatti spettato al datore di lavoro dimostrare in tribunale tale giustificazione.

Eccezioni al principio della parità di trattamento

Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione, gli Stati membri possono conservare la prassi o le leggi nazionali in vigore prima dell'adozione della direttiva e che consentivano alle chiese e ad altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali di trattare in maniera differente le persone, in base alla loro religione o alle loro convinzioni.

Danimarca: pulitore presso un'organizzazione umanitaria cristiana licenziato in quanto non appartenente alla Chiesa luterana nazionale

Nel febbraio 2004 il ricorrente è stato licenziato dal posto di lavoro presso l'Esercito della Croce di Cristo. Nella lettera di preavviso era indicata la motivazione

del licenziamento: non era membro della Chiesa luterana nazionale. In base alle regole dell'organizzazione, tutto il personale deve essere membro della Chiesa nazionale. L'organizzazione si è difesa sostenendo che il diritto danese consentiva al datore di lavoro di esigere tale requisito. Tuttavia l'organizzazione ha riconosciuto che l'articolo 4 della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione non autorizzava più la presenza di un simile requisito per tale posizione lavorativa ma, poiché la Danimarca ha trasposto la direttiva solamente nell'aprile 2004, si è difesa sostenendo che in quanto datore di lavoro privato nel febbraio 2004 non era tenuta a conformarsi alla direttiva e che, pertanto, il licenziamento non era illegale. Il ricorrente ha chiesto un risarcimento di 8 000 EUR, adducendo una violazione del diritto danese e della direttiva. All'udienza preliminare, tuttavia, l'Esercito della Croce di Cristo ha accettato di pagare il risarcimento di 8 000 EUR senza ulteriori dibattimenti. Il tribunale, di conseguenza, ha emesso la sentenza concedendo tale importo al ricorrente.

Onere della prova

L'articolo 8, comma 1, della direttiva sull'uguaglianza razziale e l'articolo 10, comma 1, della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione definiscono l'onere della prova. Ciò assegna agli Stati membri il compito di adottare i provvedimenti necessari, in conformità con i rispettivi sistemi giudiziari nazionali, per far sì che se una persona che ritiene di non essere stata trattata equamente per la mancata applicazione nei suoi confronti del principio della parità di trattamento presenta delle prove, in tribunale o presso altra autorità competente, da cui è possibile evincere che vi sia stata discriminazione diretta o indiretta, l'onere di provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento incombe sulla persona accusata.

Regno Unito: la Corte d'appello fissa le linee guida per l'applicazione del trasferimento dell'onere della prova

Le cause Igen Ltd. & Others contro Wong, Chamberlin & Another contro Emokpae e Brunel University contro Webster concernevano tre appelli presentati alla Corte d'appello dal Tribunale d'appello per l'occupazione. Oggetto degli appelli erano denunce di atti di discriminazione per motivi di sesso e razza, ma la decisione è importante per tutte le forme di discriminazione specificate nelle direttive. La Corte d'appello ha fornito una guida passo passo, vincolante per ogni tribunale o corte in Gran Bretagna e Irlanda del Nord in cui si dibattono cause concernenti il trasferimento dell'onere della prova. La guida afferma che spetta al ricorrente provare i fatti da cui eventualmente trarre la conclusione che l'accusato ha trattato il ricorrente meno favorevolmente per motivi di [sesso]. In caso contrario, il ricorrente dovrà rinunciare. In caso affermativo, invece, l'onere della prova è trasferito all'accusato

che dovrà smontare l'accusa dimostrando, anche in questo caso attraverso la valutazione delle prove, che il trattamento «non si è assolutamente» basato sul [sesso] ([2005] EWCA Civ 142, par. 1-13 dell'allegato alla sentenza).

Difesa dei diritti

Ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della direttiva sull'uguaglianza razziale e dell'articolo 9, comma 2, della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione gli Stati membri devono assicurare che le associazioni, organizzazioni e altri organismi legali aventi, in conformità con le condizioni previste dal rispettivo diritto nazionale, un interesse legittimo nel verificare il rispetto delle disposizioni delle direttive, possono impegnarsi in favore o per conto del ricorrente, anche senza la sua approvazione, in ogni azione giudiziaria e/o amministrativa a disposizione per far rispettare gli obblighi derivanti dalle direttive.

Irlanda: la Corte conferisce all'autorità per l'uguaglianza il diritto di intervenire nelle cause

Una famiglia nomade contesta una legge irlandese che considera reato lo sconfinamento su terreno privato o pubblico. La legge si applica a tutti i gruppi, ma la famiglia nomade sostiene che abbia un impatto discriminatorio sulla comunità dei travellers. L'11 gennaio 2006, l'Alta Corte ha consentito per la prima volta all'autorità per l'uguaglianza di apparire in tribunale in qualità di «amicus curiae» (amico della Corte), per testimoniare in relazione alla direttiva sull'uguaglianza razziale. Ciò significa che qualora un qualsiasi elemento della causa mostri attinenza con la direttiva sull'uguaglianza razziale, l'autorità ha facoltà di intervenire. La decisione stabilisce un precedente e aiuta l'autorità a garantire l'applicazione delle disposizioni irlandesi in materia di uguaglianza.

Test situazionali

La valutazione dei fatti da cui desumere la discriminazione spetta agli organismi giudiziari nazionali, o altri enti competenti, in conformità con la prassi o il diritto nazionale. Queste norme possono prevedere la possibilità che la discriminazione indiretta sia stabilita con differenti tipi di prove, quali la raccolta e l'analisi di informazioni (considerando 15 delle direttive) o le prove raccolte con test situazionali.

Repubblica ceca: un test situazionale comprova un atto di discriminazione basata sull'origine etnica

Nel 2003, una donna rom si è presentata per un posto vacante in una farmacia ma le è stato risposto che era già stato assegnato. Diversi minuti dopo, una donna non rom della stessa età ha condotto il test, con un registratore nascosto; le è stato concesso il colloquio e, benché abbia persino riconosciuto di non possedere alcuna formazione né esperienza nel settore, il vicedirettore del negozio ha dichiarato che la sua

candidatura avrebbe potuto essere accettata. La ricorrente ha deciso di adire le vie legali con il sostegno delle ONG nazionali. Il tribunale municipale di Praga ha concesso alla ricorrente le scuse e un risarcimento per danni immateriali di 50 000 corone ceche (1 670 EUR). Il farmacista si è scusato e ha provveduto al risarcimento.

Francia: test telefonico ammissibile come prova di discriminazione

Nel giugno 2005, la *Cour de Cassation* ha ammesso l'utilizzo del test telefonico come prova di discriminazione per l'accesso alle locazioni immobiliari nei processi penali. La Corte di Cassazione ha dichiarato ammissibile la registrazione di conversazioni telefoniche comprovanti che un agente immobiliare informava i potenziali clienti circa la disponibilità o meno di appartamenti a seconda del fatto che il loro cognome sembrasse «francese». La Corte ha tuttavia deciso che sarà il giudice del processo a determinare l'importanza da accordare a tale prova.

Sanzioni

L'articolo 15 della direttiva sull'uguaglianza razziale e l'articolo 17 della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione obbligano gli Stati membri a prevedere sanzioni in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate per attuare le direttive e a prendere tutti i provvedimenti necessari per garantirne l'applicazione. Le sanzioni devono essere efficaci, proporzionate e dissuasive, e possono prevedere un risarcimento dei danni. Sul piano nazionale vi sono numerose soluzioni, a seconda del fatto che la discriminazione sia di tipo penale (sanzioni pecuniarie) o civile (reintegrazione nel posto di lavoro o danni in forma di risarcimento per mancato guadagno o danni per offesa ai sentimenti o danni morali). Rispetto ai tribunali, alcuni enti per l'uguaglianza dispongono di soluzioni differenti (cfr. sotto).

Repubblica Ceca: scuse e risarcimento per danni immateriali di 90 000 corone ceche (3 000 EUR)

Nel marzo 2005, secondo un tribunale regionale il proprietario del Diablo Bar di Ostrava doveva presentare le sue scuse e versare un risarcimento per danni immateriali di 90 000 corone ceche (3 000 EUR) a ciascuno dei tre ricorrenti poiché il locale si era rifiutato di servirli a causa delle loro origini Rom. Nel 2004, la cameriera del bar aveva detto di uscire dal locale adducendo che era in corso un evento privato. Diversi minuti dopo, gli attivisti di una ONG ceca erano stati trattati come normali avventori. Nella causa, le vittime hanno ricevuto il sostegno delle ONG ceche.

Belgio: ingiunzione per prevenire il ripetersi di atti di discriminazione

Nell'aprile 2005 il tribunale di prima istanza di Nivelles ha esaminato il caso di una coppia omosessuale

che aveva manifestato il proprio interesse ad affittare una casa e pagato all'agenzia immobiliare un mese di affitto a titolo di cauzione. Due giorni dopo, l'agenzia immobiliare informava la coppia che i proprietari dell'immobile preferivano concedere la locazione a una «coppia tradizionale». Il Centro per le pari opportunità e per la lotta al razzismo, l'ente nazionale belga per l'uguaglianza, ha chiesto e ottenuto per conto della coppia omosessuale un'ingiunzione contro i proprietari a non ripetere questa forma di discriminazione in futuro, pena una multa di 100 EUR per ogni violazione di tale ingiunzione. È stata invece respinta la richiesta di ingiunzione nei confronti dell'agenzia immobiliare, tesa a impedire l'esecuzione di mandati discriminatori ricevuti da un proprietario, poiché l'agenzia si era semplicemente limitata a trasmettere alla coppia, per conto del locatore, che la casa era stata affittata.

Danimarca: prima decisione di un tribunale danese per una discriminazione fondata sull'età

In un settimanale pubblicato il 28 gennaio 2005, un annuncio di offerte di lavoro presso la International Office Supply cercava cittadini danesi di età compresa fra i 18 e i 30 anni. L'inserzione è stata portata a conoscenza della polizia di Copenhagen. Nel luglio 2005 la polizia ha informato il ricorrente del fatto che le indagini erano terminate e ha comminato all'azienda una sanzione pecuniaria di 950 EUR per violazione del diritto danese. La società non ha pagato e di conseguenza la polizia ha portato il caso all'attenzione del tribunale. Il 3 gennaio 2006 l'azienda è stata condannata per violazione del diritto danese dal tribunale cittadino di Copenhagen, con sanzione di 950 EUR (parte dell'ammenda riguardava la discriminazione fondata sulla nazionalità).

Regno Unito: concesso un risarcimento danni esemplare in una causa di discriminazione razziale

La polizia locale nella contea inglese del Kent ha rifiutato due candidature del ricorrente, nel 1999 e nel 2000, a un posto di analista. Successivamente, la polizia del Kent ha redatto un rapporto sul sig. Husain, basato sulla presenza di «differenze materiali» tra le due candidature. Il rapporto segnalava specificamente che egli avrebbe falsificato elementi dei suoi titoli accademici e dell'esperienza professionale. In seguito, il sig. Husain è stato arrestato e trattenuto per 10 ore dopo aver presentato domanda per un posto presso la polizia di Avon e Somerset, e questo nonostante il fatto che il sig. Husain disponesse di tutte le qualifiche del caso e, in Pakistan, fosse un ufficiale di grado elevato: direttore dell'intelligence. Il rapporto è stato fatto circolare presso altre forze di polizia, con l'avvertenza di stare attenti a candidature «potenzialmente fraudolente». Il 6 aprile 2006, il tribunale del lavoro ha deciso che il sig. Husain era stato vittima di una grave discriminazione razziale da parte della polizia del Kent. Il tribunale ha ritenuto che la causa



dovesse concludersi con una punizione esemplare, in ragione della gravità dell'atto di discriminazione compiuto, e ha concesso al sig. Husain un risarcimento per danni di 65 000 lire sterline (circa 93 000 EUR).

4.4. Enti nazionali per l'uguaglianza

Numerosi Stati membri, ai sensi dell'articolo 13 della direttiva sull'uguaglianza razziale, hanno designato uno o più enti nazionali per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone, senza discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica. Questa disposizione prevede che una delle competenze di tali enti sia di fornire un'assistenza indipendente alle vittime della discriminazione nel dare seguito alle denunce da esse inoltrate in merito alla discriminazione. Esistono varie tipologie di assistenza: alcuni enti offrono consulenza legale e sostegno nel portare il caso in tribunale (cfr. sotto), mentre altri possono fornire un parere o una raccomandazione in merito a

una denuncia a essi sottoposta. Di solito, i pareri non sono vincolanti per le parti, ma hanno valore persuasivo e nell'eventualità che non si dia seguito al parere o alla raccomandazione, la vittima può sempre avviare un'azione legale in tribunale (difensore civico a Cipro, commissioni per la parità di trattamento in Austria e Paesi Bassi, comitato di denuncia in Danimarca, commissione sulla discriminazione in Finlandia, ufficio per i diritti umani in Lettonia, difensore civico e commissione per la parità di trattamento in Grecia, difensore del principio di parità in Slovenia). In alcuni casi, tuttavia, i pareri sono vincolanti (tribunale per l'uguaglianza in Irlanda, autorità per la parità di trattamento in Ungheria, difensore civico per le pari opportunità in Lituania). Riportiamo a seguire alcuni pareri e raccomandazioni espressi da enti per l'uguaglianza:

Ungheria: l'autorità per la parità di trattamento accerta la discriminazione in materia di occupazione basandosi su un test

Il ricorrente, rispondendo a un'inserzione sul giornale, ha chiamato una società che stava assumendo pittori. I requisiti imposti dal datore di lavoro erano soddisfatti, ma dopo aver informato il responsabile di essere di origine rom, il ricorrente è stato rifiutato. L'uomo si è quindi rivolto all'ufficio di difesa legale delle minoranze nazionali ed etniche (NEKI), il quale ha effettuato un test situazionale per avvalorare la presunta discriminazione. L'autorità per la parità di trattamento, presi in considerazione i risultati del test, ha accertato la discriminazione diretta da parte del datore di lavoro, in violazione dell'articolo 8 della legge sulla parità di trattamento, e lo ha sanzionato con un'ammenda di 700 000 fiorini ungheresi (2 800 EUR).

La commissione nazionale finlandese sulla discriminazione accerta la discriminazione fondata sull'origine etnica

Il 26 aprile 2005, la commissione sulla discriminazione, istituita dalla direttiva sull'uguaglianza razziale, ha deciso che a una donna russa era stato negato l'accesso al ristorante Teatteri di Helsinki a causa della sua origine etnica; nell'azione, la donna è stata assistita dal difensore civico per le minoranze. Nei confronti di tutti coloro che hanno preso parte alla decisione discriminatoria o che ne erano consapevoli e avrebbero potuto fare qualcosa al riguardo — il ristorante, l'agenzia di servizi di portierato e sorveglianza, le specifiche persone coinvolte — è stata emessa un'ordinanza per vietarne il comportamento discriminatorio. Il ristorante e l'agenzia che aveva inviato gli uomini del servizio di portierato hanno sostenuto di aver negato l'accesso a causa di una precedente condotta sconsigliata della ricorrente. Questa dichiarazione, in conformità con le disposizioni in materia di onere della prova, non è stata sufficiente a confutare l'accusa di discriminazione.

In Irlanda, l'ente per l'uguaglianza decide che il requisito di anzianità di servizio è una forma di discriminazione indiretta

Il tribunale per l'uguaglianza ha deciso che il requisito di un'anzianità di servizio quinquennale per l'avanzamento di grado dei funzionari dell'amministrazione pubblica costituisce discriminazione indiretta nei confronti dei funzionari di età inferiore a 30 anni e non è oggettivamente giustificato. Il tribunale non ha accolto la difesa della parte accusata, vale a dire che il quinquennio è indispensabile per valutare i funzionari e accertare che siano idonei alla promozione. Secondo il tribunale, non esiste una prova oggettiva che giustifichi tale requisito, il quale non ha alcun particolare nesso con l'esperienza del candidato e con la sua idoneità alla promozione (DEC-E2003/036, McGarr contro Department of Finance).

Raccomandazione del difensore civico cipriota affinché sia modificati i criteri di ammissione alla scuola infermieri professionali che attualmente discriminano per motivi di disabilità

A seguito della denuncia sporta dal genitore di un candidato con problemi di udito, il difensore civico ha esaminato con attenzione i criteri di ammissione della scuola statale per infermieri professionali, che richiedevano fra l'altro di possedere un udito eccellente e un'età compresa fra i 17 e i 35 anni. Un regio-

lamento permetteva l'ammissione di persone disabili (2%), a condizione che il loro handicap non pregiudicasse lo svolgimento delle mansioni infermieristiche; le persone ammesse ai sensi di detto regolamento non erano portatori di handicap in base alla definizione della legge n. 127 (I) 2000 sulle persone disabili, bensì persone affette da talassemia, diabete ecc. Secondo il difensore civico, i criteri d'ammissione costituivano discriminazione diretta per motivi di disabilità. Il difensore civico ha raccomandato di basare il nuovo regolamento per i requisiti di ammissione esclusivamente su quelle caratteristiche dei candidati in grado di pregiudicare le loro prestazioni di studenti, e non le future prestazioni nel mondo del lavoro, e di togliere il limite d'età dai criteri di ammissione. Le autorità pertinenti si sono attenute alla raccomandazione.

Nei Paesi Bassi, la commissione per la parità di trattamento esprime il proprio parere in tre casi di denuncia per discriminazione fondata sull'età

Nelle tre cause, la commissione per la parità di trattamento (CGB) ha esaminato le politiche delle compagnie di assicurazione sanitaria concernenti i contratti di servizio con medici/psichiatri di età superiore a 65 anni, e ha formulato il proprio parere circa la discriminazione fondata sull'età nella professione medica. I medici e gli psichiatri sono pagati per il loro lavoro



solamente se hanno stipulato un contratto di servizio con le compagnie di assicurazione sanitaria.

Nella causa n. 2005/49 del 25 marzo 2005, un medico generico di 80 anni ha contestato la sua esclusione da parte di una compagnia assicurativa. La CGB ha concluso che esistono validi metodi per comprovare se i medici anziani sono tuttora in grado di svolgere correttamente la professione, e che questi metodi sono applicati dall'Albo dei medici e dall'Associazione nazionale medici. È in base a questi test che la compagnia assicurativa può decidere se porre termine al contratto di servizio con un medico di oltre 65 anni. La CGB ha pertanto concluso che non vi fosse giusti-

ficazione oggettiva per l'esclusione del medico in questione. A seguito di tale decisione, la compagnia assicurativa ha offerto al medico un contratto di servizio per il 2005 e i pazienti assicurati presso tale compagnia riceveranno il rimborso per le visite di quel medico. Nella causa n. 2005/50 del 25 marzo 2005 e nella causa n. 2005/135 del 21 luglio 2005, sono stati due psichiatri di 69 e 70 anni a contestare l'esclusione da parte di una compagnia assicurativa. La CGB ha concluso che non è disponibile un metodo valido per testare se uno psichiatra sia sempre in grado di svolgere correttamente la sua professione, e pertanto questo fatto costituisce una giustificazione oggettiva al ricorso al limite dei 65 anni.

4.4.1. Enti per l'uguaglianza (o enti analoghi) in ciascun paese

	Ente per l'uguaglianza	Contatto	Natura delle discriminazioni
Austria	<p>Livello federale ⁽¹⁾ Anwaltschaft für Gleichbehandlung (Ente nazionale per l'uguaglianza) che consiste di 3 organismi indipendenti: difensore civico per le pari opportunità tra donne e uomini; difensore civico per l'uguaglianza sul lavoro, senza discriminazioni fondate su origine etnica, religione o convinzioni personali, orientamento sessuale o età; difensore civico per la parità di trattamento nella fornitura di beni e servizi, senza discriminazioni fondate sull'origine etnica. Behindertenanwalt (Difensore civico federale per le persone disabili)</p>	<p>Tel. (43-1) 532 02 44</p> <p>Tel. (43) 800 80 80 16 www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0624</p>	<p>Tutte le discriminazioni specificate nelle due direttive, tranne quelle fondate sulla disabilità, più quelle fondate sul sesso</p> <p>Disabilità</p>
Belgio	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme — Centrum Voor Gelijkheid Van Kansen En Voor Racismebestrijding (Centro per le pari opportunità e per la lotta al razzismo)	Tel. (32-2) 212 30 00 Numero verde: 0800/17364 (NL) o 0800/14912 (FR) www.antiracisme.be	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più altre di diversa natura
Bulgaria	Commissione per la protezione contro la discriminazione	Tel. (359-2) 870 23 45	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Cipro	Ufficio del commissario per l'amministrazione (difensore civico)	Tel. (357) 22 40 55 00 www.ombudsman.gov.cy	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso
Danimarca	Institut for Menneskerettigheder (Istituto per i diritti umani)	Tel. (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk www.klagekomite.dk	Razza e origine etnica
Estonia	Õiguskantsler (Ufficio del cancelliere di giustizia)	Tel. (37) 22 45 63 00 www.oiguskantsler.ee	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più altre di diversa natura, comprese quelle fondate sul sesso
Finlandia	Vähemmistövaltuutettu (Difensore civico per le minoranze) Syrjintälautakunta (Tribunale nazionale sulla discriminazione)	Tel. (358-10) 604 70 48	Origine etnica
		Tel. (358-9) 106 04 80 49 www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/05_muut/syrjintalautakunta/index.jsp	Origine etnica

(¹) Ciascun Land (livello regionale) ha inoltre costituito specifici enti per l'uguaglianza (difensori civici e/o commissioni sulla parità di trattamento).

	Ente per l'uguaglianza	Contatto	Natura delle discriminazioni
Francia	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Alta autorità per la lotta contro la discriminazione e per l'uguaglianza)	Tel. (33) 155 31 61 00 www.halde.fr	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più altre di diversa natura, come quelle fondate sul sesso
Germania	Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Commissario del governo federale per l'immigrazione, i profughi e l'integrazione) Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen (Commissario del governo federale per i diritti delle persone disabili)	Tel. (49-30) 20655-1835 o (49) 1888-555-1835 www.integrationsbeauftragte.de Tel. (49) 1888 441 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Origine etnica e razza Disabilità
Grecia	Difensore civico Commissione per la parità di trattamento Ispettorato del lavoro	Tel. (30) 21 07 28 96 00 www.synigoros.gr Tel. (30) 21 07 76 73 17 www.ministryofjustice.gr Tel. (30) 21 03 70 24 06	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso (settore pubblico, tutti i campi) Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive (tutti i campi, tranne occupazione, settore privato) Tutte le discriminazioni (occupazione, settore privato)
Irlanda	The Equality Authority (Autorità per l'uguaglianza) The Equality Tribunal (Tribunale per l'uguaglianza)	Tel. (353-1) 417 33 33 www.equality.ie Tel. (353-1) 477 41 00 www.equalitytribunal.ie	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Italia	UNAR Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali	Tel. (39) 06 67 79 22 67 www.pariopportunita.gov.it Numero verde: 800 90 10 10	Razza, origine etnica e religione
Lettonia	Valsts Cilvēktiesību Birojs (Ufficio nazionale per i diritti umani)	Tel. (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, tranne l'età, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Lituania	Lygių galimybių kontrolėriaus tarnyba (Ufficio del difensore civico per le pari opportunità)	Tel. (370-5) 261 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura

	Ente per l'uguaglianza	Contatto	Natura delle discriminazioni
Lussemburgo	Commission Spéciale Permanente contre la Discrimination Raciale du Conseil National pour Etrangers (Commissione speciale permanente antidiscriminazione razziale)	Tel. (352) 478 36 95	Razza o origine etnica
Malta	Non ancora istituito. L'intento è di ampliare le competenze della commissione nazionale per la promozione dell'uguaglianza fra uomini e donne.		
Norvegia	Likestillings- og diskrimineringsombudet (Difensore civico per la parità e l'antidiscriminazione)	Tel. (47) 24 05 59 50 www.ldo.no	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Paesi Bassi	Commissie Gelijke Behandeling (Commissione per la parità di trattamento)	Tel. (31-30) 888 38 88 www.cgb.nl	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Polonia	Ministero del Lavoro e delle politiche sociali Commissario per la protezione dei diritti civili	Tel. (48-22) 693 50 00 Tel. (48-22) 551 77 00	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso Diritti specificati nella Costituzione e altri atti normativi; sono inclusi tutti i motivi trattati nelle direttive
Portogallo	Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas (Alto commissario per l'immigrazione e le minoranze etniche)	Tel. (351) 218 10 61 00 www.acime.gov.pt	Razza e origine etnica
Repubblica ceca	Difensore pubblico dei diritti	Tel. (420) 542 542 111 www.ochrance.cz	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso
Slovacchia	Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (Centro nazionale per i diritti umani)	Tel. (421-2) 20 85 01 14 Fax (421-2) 20 85 01 35 www.snslp.sk	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive
Slovenia	Urad za enake možnosti (Ufficio per le pari opportunità) — Difensore del principio di parità — Consiglio per l'attuazione del principio della parità di trattamento	Tel. (386-1) 478 84 60 http://www.uem.gov.si	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Spagna	Consejo Nacional de la Discapacidad (Consiglio nazionale delle disabilità) El Defensor del Pueblo (Difensore civico)	Tel. (34) 913 63 70 00 http://www.mtas.es/sgas/Discapacidad/ConsejoDisca/consejo.htm Tel. (34) 914 32 79 00 www.defensordelpueblo.es	Disabilità Tutte le discriminazioni

	Ente per l'uguaglianza	Contatto	Natura delle discriminazioni
Svezia	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (Difensore civico contro le discriminazioni fondate sull'origine etnica)	Tel.(46-8) 50 88 87 00 www.do.se	Razza e origine etnica
	Difensore civico per le persone disabili Handikappombudsmannen	Tel. (46-8) 20 17 70 http://www.handikappombudsmannen.se	Disabilità
Regno Unito	Disability Rights Commission (Commissione per i diritti delle persone disabili)	Tel. (44-20) 75 43 70 00 http://www.drc-gb.org/	Disabilità
	Equality Commission for Northern Ireland (Commissione per l'uguaglianza in Irlanda del Nord)	Tel. (44-28) 90 50 06 00 http://www.equalityni.org/	Razza e origine etnica, credo religioso e convinzioni politiche, sesso, disabilità, orientamento sessuale, età
	Commission for Racial Equality (Commissione per l'uguaglianza razziale)	Tel. (44-20) 79 39 00 00 http://www.cre.gov.uk/	Razza e origine etnica
Romania	Consiliul National pentru Combaterea Discriminariilor (Consiglio nazionale antidiscriminazioni)	Tel. (40) 213 12 65 78/79 http://www.cncd.org.ro	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
Ungheria	Egyenlő Bánásmód Hatóság (Autorità per la parità di trattamento)	Tel. (36-1) 336 78 42 www.egyenlobanasmod.hu	Tutte le discriminazioni specificate nelle direttive, più quelle fondate sul sesso e di altra natura
	Commissario parlamentare per i diritti delle minoranze nazionali ed etniche	Tel. (36-1) 475-71 00 http://www.obh.hu/index.htm	Origine etnica e altri motivi

4.4.2. Sintetica analisi di alcuni poteri e competenze degli enti per l'uguaglianza

Alcuni enti per l'uguaglianza forniscono assistenza giuridica, sostenendo le azioni legali; è questo il caso degli enti di Belgio, Finlandia, Gran Bretagna, Irlanda, Irlanda del Nord, Italia, Lettonia, Slovacchia, Svezia e Ungheria. Fra quelli privi di tali poteri, il Comitato di denuncia danese e il Cancelliere di giustizia estone possono raccomandare che sia garantita l'assistenza legale ai ricorrenti. Quasi tutti gli enti, inoltre, possono cercare di risolvere i casi tramite la mediazione o la conciliazione tra le parti, nonché esaminare ed esprimere commenti sulle proposte legislative e sulla riforma delle leggi in vigore.

Diversi enti per l'uguaglianza, per esempio quelli di Austria, Cipro, Francia, Gran Bretagna, Irlanda, Lituania,

Svezia e Ungheria, possono indagare i casi di discriminazione e obbligare le persone coinvolte a rispettare le disposizioni. In Francia, l'alta autorità per la lotta contro la discriminazione e per l'uguaglianza (HALDE) può concludere un'indagine emettendo conclusioni e raccomandazioni alle parti, e concedendo loro un certo periodo di tempo per conformarsi. In caso di mancata conformità, l'HALDE ha facoltà di richiamare l'attenzione pubblica sulle proprie raccomandazioni e di avvertire le autorità competenti nei casi che esigono sanzioni disciplinari contro le parti accusate. In Irlanda, l'autorità per l'uguaglianza può notificare, a seguito dell'indagine, un avviso a rispettare il principio di non discriminazione. L'avviso può riportare il comportamento che ha originato la notifica e le azioni da intraprendere per evitare ulteriori atti discriminatori. La mancata osservanza del disposto di tale avviso, per un periodo di 5 anni a decorrere dalla sua data di emissione, costituisce reato penale. Anche

L'autorità per l'uguaglianza ha facoltà di richiedere ingiunzioni dei tribunali, in questo quinquennio, per frenare altre trasgressioni o far rispettare la notifica.

L'ente per l'uguaglianza di alcuni Stati membri ha facoltà di comminare sanzioni nei casi in cui rileva discriminazione. L'autorità ungherese per la parità di trattamento può applicare sanzioni a seguito di un'indagine. Il commissario cipriota per l'amministrazione può imporre ammende di lieve entità, comprese sanzioni pecuniarie per la mancata osservanza delle sue raccomandazioni nell'arco di tempo specificato (con possibilità di appello presso la Corte suprema di Cipro). Può altresì emettere ordinanze, pubblicate nella Gazzetta ufficiale, per rimuovere, entro il periodo di tempo e nei modi specificati, la situazione direttamente responsabile della discriminazione. Le relazioni del commissario sono utilizzabili per le richieste di risarcimento nei tribunali regionali e del lavoro.

Azione positiva

L'articolo 5 della direttiva sull'uguaglianza razziale e l'articolo 7 della direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione prevedono che il principio della parità di trattamento non debba impedire agli Stati membri di mantenere o adottare specifici provvedimenti per evitare o compensare gli svantaggi legati alle forme di discriminazione di cui alle direttive.

Repubblica slovacca: incostituzionalità della disposizione della legge antidiscriminazione riguardante le misure di azione positiva tese a contrastare la discriminazione razziale

Nell'ottobre 2005, la Corte costituzionale ha deciso che la sezione 8, comma 8, della legge antidiscriminazione che prevede l'adozione di specifici provvedimenti tesi a prevenire svantaggi legati alla razza o all'origine etnica, era incompatibile con la Costituzione. La disposizione era in contrasto con l'articolo 1, comma 1, della Costituzione sullo stato di diritto, poiché l'adozione di tali provvedimenti costituisce un

trattamento più favorevole delle persone in base alla razza o all'origine etnica; inoltre, non erano specificati né i criteri per l'adozione delle misure né i limiti temporali dei provvedimenti. La disposizione era incompatibile anche con l'articolo 12 della Costituzione, concernente l'uguaglianza, e che vieta la discriminazione positiva e negativa. La Corte, in linea di massima, non ha rifiutato l'applicazione di contromisure (azione positiva); ha semplicemente dichiarato che tale azione deve avere un fondamento costituzionale, cosa che invece non accade per queste misure basate sulla razza o l'origine etnica. Quattro giudici non sono stati d'accordo con il verdetto: uno di essi insisteva sul fatto che la Costituzione consente disparità di trattamento laddove la finalità sia di garantire in pratica le pari opportunità, mentre gli altri tre ribadivano che un «trattamento più favorevole» non costituisce discriminazione. Essi hanno criticato la mancanza di una terminologia chiara, in merito al significato, tra l'altro, di discriminazione positiva e negativa e di pari opportunità, ed erano del parere che vi fossero le basi costituzionali per avviare misure positive poiché ai sensi dell'articolo 33 l'appartenenza a una minoranza nazionale o a un gruppo etnico non può andare a scapito di un cittadino.





2007 — Anno europeo delle pari opportunità per tutti

2007 — Anno europeo delle pari opportunità per tutti

1. Introduzione

Un decennio fa, l'Unione europea proclamava l'Anno europeo contro il razzismo, e nel 2000 adottava le pietre miliari della sua legislazione antidiscriminazione; oggi sta intensificando le iniziative per promuovere le pari opportunità per tutti in Europa. L'UE, basandosi sul successo del programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione che dal 2001 ha sostenuto attività antidiscriminazione per quasi 100 milioni di euro, ha designato il 2007 «Anno europeo delle pari opportunità per tutti». L'iniziativa è intesa a infondere nuovo slancio per fare in modo che la parità di trattamento diventi una realtà per chiunque risieda nell'Unione.

Le due direttive sull'uguaglianza, del 2000, hanno segnato un riferimento di capitale importanza nella lotta contro la discriminazione in Europa; il trattato di Amsterdam del 1999 aveva conferito alla Comunità europea, per la prima volta, la facoltà di avviare azioni in questo campo.

2. Trarre vantaggio dalle esperienze passate

La proclamazione del 2007 come Anno europeo delle pari opportunità per tutti infonde nuovo slancio alla lotta contro la discriminazione per motivi di sesso, origine etnica o razza, età, orientamento sessuale,

disabilità, religione o convinzioni personali, in tutti i settori della vita quotidiana in cui sia possibile subire trattamenti iniqui. Nel contempo, si proseguiranno i lavori del programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione, intensificando gli sforzi per raggiungere un pubblico più vasto e sensibilizzare i cittadini sui loro diritti alla parità di trattamento.

L'Anno europeo si prefigge altresì di mettere in rilievo i vantaggi della diversità per i cittadini europei, promuovere il rispetto per tutti, incoraggiare la partecipazione di gruppi potenzialmente oggetto di atti di discriminazione.

L'iniziativa raccoglie alcune delle principali sfide identificate dalla consultazione pubblica avviata nel 2004 dal libro verde della Commissione europea sulle future politiche comunitarie in materia di uguaglianza. La

maggior parte delle risposte ha esortato ad avviare altre iniziative per informare i cittadini sui diritti e gli obblighi e contrastare atteggiamenti e comportamenti discriminatori.

3. Coinvolgere attivamente i cittadini e le categorie

Il primo «vertice sulla parità» in senso assoluto, una campagna europea per aumentare la sensibilizzazione sulle misure antidiscriminazione, un'inchiesta sull'atteggiamento dei cittadini nei confronti della diver-



© Jess Hurd/reportdigital.co.uk

sità in Europa: sono solamente alcune delle iniziative programmate nel 2007 a livello europeo.

Altrettanto importanti saranno però le centinaia di eventi e attività che si svolgeranno a livello locale, regionale e nazionale. Per questo motivo, l'Anno europeo sarà decentrato il più possibile al fine di coinvolgere tutte le persone e le organizzazioni direttamente interessate: sindacati, datori di lavoro, associazioni giovanili, organizzazioni che rappresentano vittime di trattamenti iniqui, autorità locali e regionali.

L'Anno europeo dispone di una dotazione di bilancio pari a 15 milioni di euro, più o meno equamente ripartita tra il finanziamento delle iniziative europee e il sostegno alle azioni decentrate.

I fondi saranno stanziati attraverso enti nazionali appositamente designati, come l'ente nazionale per l'uguaglianza o il ministero delle politiche sociali, e incaricati di coordinare nei singoli paesi le attività dell'Anno europeo. Ciascuna organizzazione elaborerà una strategia nazionale per l'Anno, al fine di adattare gli obiettivi generali alla realtà e alle esigenze di ogni paese. Gli Stati membri sono tuttavia tenuti ad affrontare nelle attività tutte le forme di discriminazione.

Questi «enti nazionali di attuazione» dovranno identificare le singole attività nazionali, regionali e locali da finanziare: per esempio, un concorso per le scuole sul tema del rispetto e della tolleranza; un premio per le imprese che attuano efficaci politiche sulla diversità; un corso di formazione per sindacalisti sull'impatto della legislazione antidiscriminazione sul lavoro; un workshop per i fornitori di servizi locali sulla parità di trattamento in materia di sanità e istruzione. Oltre agli attuali 25 Stati membri dell'UE, parteciperanno anche Bulgaria e Romania, nonché Norvegia, Islanda e Liechtenstein.

4. Un lancio in grande stile

L'Anno europeo prenderà il via con evento di alto livello — il primo vertice europeo sulla parità — organizzato dalla presidenza tedesca dell'UE nel gennaio 2007. Al summit parteciperanno capi di Stato e di governo dell'UE, ministri delle pari opportunità e personalità di spicco della società civile.

L'identificazione delle strategie e attività nazionali dovrà essere terminata per la fine del 2006, in modo da poter avviare l'Anno in tutta Europa all'inizio del 2007. L'evento conclusivo dell'Anno sarà una conferenza in Portogallo, che prenderà in esame le attività realizzate e i progressi compiuti.

L'Anno europeo, tuttavia, non si ferma al termine del 2007: le dinamiche create da dodici mesi di attività tese a promuovere le pari opportunità e a combattere la discriminazione si faranno sentire per molto



© John Harris/reportdigital.co.uk

tempo ancora. Nuovi strumenti, nuovi approcci e un nuovo slancio che consentiranno all'Europa di progredire nel campo dell'uguaglianza e della non discriminazione. Il programma comunitario Progress — per gestire gli strumenti finanziari nel settore dell'occupazione e della solidarietà sociale nel periodo 2007-2013 — dovrebbe approfondire alcune delle migliori idee generate dall'Anno europeo, per assicurare che abbiano anch'esse un impatto a lungo termine.

Per ulteriori informazioni:
<http://equality2007.europa.eu>

Forse non tutti sanno che...

- La maggior parte dei cittadini europei ritiene che l'origine etnica, la religione, l'età o l'handicap possano ostacolare una persona nella ricerca di un lavoro, persino nei casi in cui le qualifiche sono identiche.
- I lavoratori anziani, con un tasso di occupazione del 40 % rispetto alla media UE del 62 %, incontrano notevoli difficoltà nel trovare un posto di lavoro.
- Soltanto il 47 % delle persone disabili ha un lavoro.
- Gli immigrati e le minoranze etniche che vivono nelle aree urbane depresse corrono spesso il rischio di essere esclusi socialmente a causa tanto della zona di residenza quanto delle origini etniche.
- Dal 2000, nell'insieme del territorio dell'UE è illegale discriminare in materia di occupazione a causa dell'orientamento sessuale, della razza o dell'origine etnica, della religione, dell'handicap e dell'età.
- In Europa, le donne continuano a ricevere una retribuzione mediamente inferiore del 15 % rispetto a quella percepita dagli uomini per un medesimo lavoro. Le donne occupano tuttora meno di un quarto dei seggi parlamentari dell'UE.
- Oltre la metà dei giovani omosessuali, bisessuali e transessuali europei è stata vittima di pregiudizi o discriminazioni a scuola o in famiglia.



2007 — Anno europeo delle pari opportunità per tutti

«L'Anno europeo garantirà un rinnovato slancio»

Vladimír Špidla è il commissario europeo per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità



Abbiamo già leggi europee che garantiscono la parità di trattamento. Perché è stato deciso di proclamare un Anno europeo delle pari opportunità per tutti?

L'Unione europea vanta una delle legislazioni antidiscriminazione più complete e ambiziose al mondo; tuttavia, per produrre un impatto reale, le leggi devono essere conosciute, comprese e applicate pienamente. Non è sufficiente sollecitare la parità dei diritti e adottare leggi che provano a conseguirla per assicurare che tutti abbiano realmente pari opportunità. Il programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione può ovviamente continuare a sostenere le iniziative tese a garantire la conformità degli Stati membri con le direttive e a contrastare gli atteggiamenti e i comportamenti discriminatori. Se vogliamo modificare la mentalità, tuttavia, occorrono maggiori incentivi. L'Anno europeo 2007 delle pari opportunità per tutti garantirà un rinnovato slancio. Finalità generale dell'Anno è la promozione dei vantaggi della diversità per l'economia e la società.

Un decennio separa questo evento dall'Anno europeo contro il razzismo. Quali progressi sono stati compiuti, da allora, e quali nuove difficoltà si sono presentate?

Ritengo che dal 1997 a oggi i progressi siano molti. L'Anno europeo contro il razzismo aveva innescato una vasta gamma di iniziative a ogni livello che hanno conseguito notevoli risultati. L'adozione del trattato di Amsterdam nel 1997, che ha introdotto nel trattato CE un nuovo articolo, ha rappresentato un


importante progresso nella lotta contro le discriminazioni. Per la prima volta, all'UE veniva conferita la facoltà di intervenire contro la discriminazione fondata su tutta una nuova serie di motivi, fra cui razza e origine etnica, religione e convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale. Nel 2000, sono state adottate le due direttive sull'uguaglianza razziale e sull'uguaglianza in materia di occupazione.

Tali azioni hanno inoltre segnalato agli Stati membri, ai nostri vicini e ai paesi che desiderano aderire all'UE che i principi dell'uguaglianza e della non discriminazione fanno parte dello zoccolo dei diritti fondamentali su cui poggia l'Unione europea.

Nonostante tali progressi, dobbiamo fare di più per lottare contro le disuguaglianze polimorfe e fortemente radicate di cui sono fatti oggetto alcuni gruppi e comunità in Europa. Dobbiamo altresì esaminare le ragioni di questi problemi. Occorre riconoscere inoltre che la nostra società è cambiata sensibilmente ed è caratterizzata da una maggiore diversità rispetto al 1997. Prendiamo per esempio l'invecchiamento della popolazione dell'UE, e la sua crescente composizione multietnica. Questa diversità, in costante aumento, ci pone dinanzi a numerose nuove sfide.

Quali sono i principi fondamentali dell'Anno?

In un'ottica di sviluppo di un'economia e di una società più competitive e dinamiche, oggi in Europa è importante eliminare gli elementi di discriminazione e sfruttare le potenzialità offerte dalla diversità. Dobbiamo promuovere le pari opportunità per tutti, per



sopprimere ogni barriera strutturale contro cui si scontrano immigrati, minoranze etniche, disabili, lavoratori giovani e lavoratori anziani, nonché altre categorie vulnerabili. L'Anno europeo 2007 si prefigge una maggiore sensibilizzazione dei cittadini circa i loro diritti a godere di un equo trattamento e di una vita priva di discriminazioni: ecco due dei principi fondamentali alla base dell'Unione. Direi che il principale obiettivo dell'Anno è una maggiore sensibilizzazione sui vantaggi di una società equa e coesiva, dove tutti abbiano pari possibilità a prescindere da razza e origine etnica, sesso, religione e convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale.

Quali risultati è possibile conseguire, realisticamente, in un solo anno?

Un anno, per definizione, si compone di soli 12 mesi, ma l'idea alla base di un'iniziativa di così ampio respiro è di inserire permanentemente la diversità — che è ormai un dato di fatto in Europa — nell'agenda di tutti i paesi partecipanti. Nel corso dell'Anno ci saranno tantissime attività, organizzate in modo tale da avvicinarci ai cittadini attivi sul campo. La nostra speranza è che gli effetti si facciano sentire ben oltre il 2007. Con l'Anno europeo, desideriamo mostrare che l'UE è attivamente impegnata a migliorare la vita

quotidiana dei cittadini in tutta l'Europa. Inoltre, i buoni risultati conseguiti e le idee migliori dell'Anno saranno approfonditi dal nuovo programma comunitario Progress, che sosterrà, tra l'altro, le attività dell'UE in materia di antidiscriminazione e uguaglianza di genere nel periodo 2007-2013.

«Il fatto che la società sia diventata multicolore e più eterogenea è un'opportunità»

Ursula von der Leyen è ministro federale tedesco della Famiglia, della terza età, della condizione femminile e della gioventù



34

L'Anno europeo delle pari opportunità per tutti coincide con il semestre tedesco alla presidenza dell'UE. Come sarà strutturato l'inizio dell'Anno?

Organizzare la conferenza inaugurale dell'Anno — il 30 e 31 gennaio 2007 a Berlino, contemporaneamente al primo Vertice sulla parità in senso assoluto — sarà un compito particolarmente stimolante e impegnativo. La tematica delle pari opportunità sarà centrale nella presidenza tedesca dell'UE. Sono certa che l'evento inaugurale fornirà lo stimolo giusto per tutte le attività e manifestazioni programmate in Germania e nel resto dell'Europa. Ci aspettiamo senz'altro un Anno avvincente, ricco di interesse!

Chi presenzierà alla conferenza inaugurale e quali saranno gli argomenti discussi?

Tema centrale della prima giornata sarà una tavola rotonda sulla diversità: con il commissario Špidla e rappresentanti di organizzazioni non governative, delle parti sociali e del Parlamento europeo, discuterò le sfide e le opportunità offerte dalla diversità nella società. Successivamente, i gruppi di lavoro approfondiranno i quattro messaggi chiave dell'Anno, vale a dire «diritti, rappresentanza, riconoscimento e rispetto». Prevediamo una partecipazione di circa 450

persone, in rappresentanza degli Stati membri, delle organizzazioni della società civile e di organizzazioni europee e internazionali.

Secondo Lei, quali vantaggi e sfide determina la diversità in Germania?

I mondiali di calcio svoltisi quest'anno in Germania ci hanno fatto veramente capire il piacere derivante dalla diversità. Abbiamo dato il benvenuto ad amici di ogni parte del mondo, condividendo e festeggiando con loro i grandi eventi sportivi. Se solo riuscissimo a mantenere quella sensibilizzazione e quell'atmosfera positiva, allora vorrebbe dire che il conseguimento degli obiettivi dell'Anno non sarebbe molto lontano! Dobbiamo renderci conto che una società multicolore e più eterogenea va considerata un'opportunità. L'Anno europeo delle pari opportunità offre l'occasione giusta per inserire questa presa di coscienza in un contesto differente, e per progredire ulteriormente.





Martine Roure, eurodeputata, ha preparato la proposta di relazione del Parlamento europeo sull'Anno europeo delle pari opportunità per tutti 2007

«Il Parlamento europeo è fortemente impegnato»

Quali sono le principali aspettative per l'Anno europeo?

Mi auguro che questa iniziativa serva a mostrare a tutti i cittadini in Europa che le basi su cui abbiamo costruito l'Unione europea sono i valori comuni che tutti noi condividiamo. Valori che, tra l'altro, sono illustrati nell'articolo 13 del trattato e che vietano ogni forma di discriminazione basata su sesso, razza e origine etnica, religione e convinzione personale, disabilità, età e orientamento sessuale.

Quale può essere per lei il ruolo dell'Europa nella promozione delle pari opportunità? Quale può essere il contributo dell'Anno europeo?

In materia di pari opportunità, l'Europa vanta un corpus legislativo davvero completo. È suo dovere, pertanto, assicurarsi che tutti gli Stati membri applichino correttamente questi valori europei di lotta alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità. L'Anno europeo permetterà ai cittadini di conoscere meglio la legislazione comunitaria in questo campo, e servirà anche a farla rispettare di più.

In tutto questo, qual è il ruolo del Parlamento europeo e dei singoli eurodeputati?

Il Parlamento europeo, e in particolare i membri della commissione Libertà civili, è fortemente impegnato nella lotta alle discriminazioni. Questa risolutezza spinge gli Stati membri a mettere in atto leggi specifiche per garantire le pari opportunità. Per esempio,

la risoluzione sull'omofobia in Europa adottata il 18 gennaio 2006 «sollecita gli Stati membri ad adottare disposizioni legislative volte a porre fine alle discriminazioni subite dalle coppie dello stesso sesso in materia di successione, proprietà, locazione, pensioni, fiscalità, sicurezza sociale».

La questione delle pari opportunità sta assumendo un'importanza sempre maggiore nel paese da Lei rappresentato. In che modo si sta adoperando l'Europa per combattere quelle forme di discriminazione cui abbiamo potuto assistere?

Nei recenti avvenimenti in Francia, i giovani delle periferie manifestavano soprattutto la loro insoddisfazione per una vita in povertà e senza prospettive future. L'Unione europea non è sufficientemente partecipe in questo campo. Per porre fine alle discriminazioni, l'Europa deve bloccare anche le discriminazioni fondate sul reddito e sulla posizione occupata nella società. È questo un tema centrale nella mia relazione sulle pari opportunità; le politiche europee sull'uguaglianza devono essere accompagnate anche da standard sociali minimi, così da promuovere una migliore inclusione sociale in Europa.

Per ulteriori informazioni:
www.europarl.europa.eu

Città e regioni: un ruolo fondamentale nel 2007

In tutta l'UE, le autorità locali e regionali saranno importantissime per garantire il successo dell'Anno europeo 2007 delle pari opportunità per tutti. Molte di loro, inoltre, hanno contribuito al processo di consultazione lanciato dalla Commissione con il libro verde su uguaglianza e non discriminazione.

Elemento importante dell'Anno sarà lo scambio di esperienze e buone pratiche tra le parti attive nella lotta alle discriminazioni. Le autorità locali e regionali rappresentano il livello del governo più vicino ai cittadini e, di conseguenza, sono nella posizione ideale per impegnarsi in queste attività.

Le possibilità di partecipazione sono numerosissime. Possiamo aumentare la sensibilizzazione in generale presso i nostri cittadini, ma anche puntare in particolare ai bambini e ai ragazzi, tramite le scuole e le organizzazioni giovanili; attraverso le nostre reti, possiamo partecipare ad attività con i gruppi delle minoranze etniche, le ONG e gli organi di informazione locali e regionali.

La partecipazione prima di tutto!

Gli organismi nazionali per l'attuazione dell'Anno europeo dovrebbero accogliere, laddove possibile, un rappresentante dell'amministrazione locale. E nei casi in cui ciò non fosse possibile, devono tuttavia riconoscere l'importanza del nostro ruolo per il successo della campagna. Le autorità locali devono cercare di assicurarsi parte dei finanziamenti a disposizione per le attività da svolgere nel quadro dell'iniziativa; devono discutere con gli enti di coordinamento nazionale le attività previste e utilizzare il logo dell'Anno europeo in tutti i materiali che pubblicizzano le attività di promozione delle pari opportunità.

Le autorità locali, nella loro veste di datori di lavoro e fornitori di beni e servizi numericamente rilevanti, hanno il dovere di combattere le discriminazioni e di portare a conoscenza di dipendenti, cittadini e imprese locali i rispettivi diritti e responsabilità.

Pari opportunità per tutti significa proprio questo: «per tutti!» Le categorie che si sentono escluse e discriminate possono talvolta disimpegnarsi e assumere atteggiamenti radicali; e le conseguenze, come abbiamo visto di recente in Francia, sono spesso tra-

giche. La mia speranza è che l'aumento della sensibilizzazione in tutta l'UE, tramite attività congiunte e scambio di buone pratiche, contribuisca a fare della coesione comunitaria una realtà, e a non lasciarla nel campo delle semplici aspirazioni.

Il Comitato delle regioni è un organo consultivo pensato per consentire alle amministrazioni locali e regionali dell'Unione europea di esprimere un proprio parere in merito alle proposte di direttive comunitarie.

www.cor.europa.eu



Peter Moore è membro del consiglio comunale di Sheffield e ha preparato la proposta di relazione del Comitato delle regioni sull'Anno europeo delle pari opportunità per tutti.

Le ONG: fondamentali per il successo

Le organizzazioni che rappresentano e difendono gli interessi dei cittadini vittime di discriminazioni, attraverso attività di sostegno e sensibilizzazione, svolgono un ruolo essenziale affinché il diritto alla non discriminazione non resti lettera morta. Uno dei principi chiave dell'Anno europeo è pertanto il coinvolgimento della società civile nella pianificazione e attuazione delle attività nazionali ed europee. In che modo, però, le ONG stesse prevedono di partecipare alla campagna e quali sono le loro aspettative?

La **Rete europea contro il razzismo** ha organizzato una serie di tavole rotonde sull'Anno europeo che si terranno nell'arco di quattro mesi: «Aiuteranno la rete a dare forma alle nostre idee per contribuire validamente all'Anno europeo, informando altresì i nostri affiliati circa le attività e le possibilità di partecipazione» dichiara il direttore della rete, Pascale Charhon.

Possono inoltre partecipare organizzazioni attive in altri settori. Patricia Prendiville dell'**ILGA-Europe** (sezione europea dell'*International Lesbian and Gay Association* — Associazione internazionale gay e lesbiche) accoglie favorevolmente l'iniziativa: «Questi eventi offriranno alle organizzazioni nazionali l'occasione di lavorare in rete con altre ONG attive nel campo della non discriminazione, stimolando azioni congiunte e attività su problematiche come la discriminazione multipla».

Importanza di un equo trattamento

L'ILGA incoraggia i propri affiliati a prender parte anche alla fase preparatoria nazionale dell'Anno, attraverso le consultazioni sulle priorità nazionali e la partecipazione alle varie attività. «Partecipare può signifi-

care contribuire alle campagne o avviare progetti. Desideriamo altresì accertarci che tutti i paesi garantiscano sempre un trattamento equo, anche in materia di orientamento sessuale, come in ogni caso sarebbero obbligati a fare» afferma Patricia Prendiville.

Secondo il **Forum europeo della disabilità**, il 2007 offre una buona occasione per aumentare la sensibilizzazione circa le diverse forme di discriminazione subite dai disabili: «Promuoveremo misure formative e di sensibilizzazione sugli atteggiamenti discriminatori nei confronti di ogni categoria, nonché azioni positive per promuovere le pari opportunità. Nel nostro lavoro riceveremo il sostegno dei gruppi target, vale a dire giovani, persone ad alto grado di dipendenza e persone affette da malattie croniche. Consolidaremo la collaborazione con altre reti di categorie discriminate e con le organizzazioni sindacali», spiega Carlotta Besozzi, direttore del Forum.

Per quanto riguarda l'uguaglianza di genere, anche la **Lobby delle donne europee** incoraggia le affiliate a inserirsi negli enti di coordinamento nazionale e a partecipare alle attività nazionali. Un altro obiettivo auspicato dalla lobby durante l'Anno europeo, è di porre l'accento sull'integrazione delle questioni attinenti la parità tra donne e uomini: «Vorremmo fare in modo che in ogni elemento della preparazione e delle attività dell'Anno europeo fosse presa in considerazione una prospettiva di genere» afferma Kirsti Kolthoff, presidente dell'organizzazione. «Per esempio, con la presenza di esperti di tale questione negli enti di coordinamento nazionale o attraverso un equilibrio di genere nei panel dei meeting e delle conferenze che si svolgeranno nel quadro dell'Anno europeo».



È una questione di partecipazione

Anne-Sophie Parent, presidente della **Piattaforma delle ONG europee del settore sociale** e direttore dell'AGE, la **Piattaforma europea degli anziani**, ritiene che il segreto del successo sia la partecipazione: «È questo uno dei risultati principali dell'Anno europeo dei disabili 2003. La partecipazione motiva fortemente a sostenere, promuovere e attuare attività durante l'Anno e contribuisce ai cambiamenti positivi per le vittime di discriminazioni. Affinché non rimangano inascoltati, i messaggi devono essere trasmessi dalle persone direttamente interessate e adattati al contesto locale e nazionale».

La decisione di proclamare il 2007 Anno europeo delle pari opportunità per tutti è stata accolta favorevolmente anche dal Forum europeo della gioventù, che rappresenta le organizzazioni giovanili in Europa. «Desideriamo partecipare e contribuire attivamente all'Anno al fine di apportarvi l'indispensabile prospettiva dei giovani» dichiara il vicepresidente James Doorley. «Considerate le disparità di trattamento e le discriminazioni subite da molti giovani in Europa, abbiamo intenzione di collaborare con varie altre ONG europee per massimizzare l'impronta lasciata dall'Anno».

La Commissione europea si adopera per garantire che le politiche comunitarie rispondano alle esigenze dei cittadini e, a tale scopo, fornisce finanziamenti a numerose reti di ONG attive a livello europeo. Queste organizzazioni rappresentano la società civile nelle consultazioni politiche dell'UE.

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil



www.womenlobby.org



www.youthforum.org

«Gli enti per l'uguaglianza apporteranno un contributo importante»



Chila M. van der Bas è presidente di Equinet, la rete degli enti per l'uguaglianza di paesi membri e paesi candidati all'adesione, e responsabile della commissione olandese per la parità di trattamento

Quali sono le aspettative di Equinet per l'Anno europeo delle pari opportunità per tutti?

Equinet dà il benvenuto all'imminente Anno europeo. Rappresenta un'occasione preziosa e tempestiva per riflettere sulle difficoltà che dobbiamo ancora affrontare nel nostro cammino verso la totale uguaglianza in fatto di età, disabilità, genere, razza e origine etnica, religione e orientamento sessuale.

L'Anno dovrebbe mettere in rilievo il ruolo degli enti per l'uguaglianza nella promozione della parità e nella lotta alle discriminazioni, affermandone la natura indipendente, e facilitare un impegno generale a destinare risorse sufficienti a svolgere il loro ruolo.

L'iniziativa dovrebbe altresì servire da incentivo, nei vari paesi, a elogiare i progressi compiuti nella pro-

mozione della parità e a migliorare i meccanismi necessari per progredire ulteriormente, aumentando altresì le dotazioni di bilancio. L'Anno europeo dovrebbe rilanciare l'investimento degli Stati membri nell'uguaglianza e le iniziative in settori quali legislazione, integrazione nelle politiche e dati sull'uguaglianza.

L'Anno europeo ha una struttura fortemente decentrata. Quali saranno le ripercussioni per gli enti nazionali per l'uguaglianza e come parteciperanno alle attività?

Mi auguro che la tematica europea generale serva a favorire nuove iniziative per la promozione della parità e della lotta alle discriminazioni in tutti i paesi dell'UE.

Il ruolo degli enti per l'uguaglianza è importante per il successo della campagna, sul piano europeo e nazionale. Questo contributo è garantito dalle nostre competenze e dall'esperienza acquisita sul campo in materia di attuazione della legislazione su uguaglianza e non discriminazione, e di capacità di far rispettare tali norme.

È previsto un ruolo specifico per la rete Equinet durante l'Anno europeo? Sono già state programmate delle attività concrete?

Per il vertice sulla parità, Equinet ha formulato un parere per conto della Commissione europea, e ci auguriamo che possa contribuire validamente all'evento. In quella fase della campagna, Equinet e i suoi affiliati potrebbero risultare particolarmente decisivi.

Equinet sta inoltre preparando un parere sull'integrazione delle questioni di parità nelle politiche. Ci auguriamo che in tal modo l'attenzione pubblica si rivolga anche a questo aspetto.

Equinet è parte della commissione olandese per la parità di trattamento (CGB). Quali sono i piani della CGB per l'Anno europeo?

La CGB parteciperà ad attività nazionali coordinate dal ministero per le Politiche sociali. Porremo inoltre l'accento sulle azioni aggiuntive necessarie per migliorare le strutture nazionali di lotta alle discriminazioni. Nel 2007, la CGB punterà i riflettori sulla discriminazione per motivi di handicap e malattie croniche, razza e orientamento sessuale (in taluni casi, combinata alla discriminazione fondata sulla nazionalità e la religione).

La legislazione comunitaria antidiscriminazione obbliga gli Stati membri a designare un'«ente nazionale per l'uguaglianza» che favorisca la promozione della parità di trattamento e la lotta alle discriminazioni per motivi di razza e origine etnica. Questi enti sono riuniti nella rete Equinet, e molti affrontano anche altre forme di discriminazione. Equinet riceve il finanziamento del programma d'azione comunitario per combattere la discriminazione.

www.migpolgroup.com/topics/2078.html



Sindacati e datori di lavoro: partner nell'Anno europeo

Le parti sociali europee, ovvero le organizzazioni che rappresentano lavoratori e datori di lavoro, sono particolarmente interessate alla questione delle pari opportunità e della diversità, soprattutto sul luogo di lavoro. Nel 2007, prenderanno parte a varie attività organizzate a livello locale, regionale, nazionale ed europeo.

L'Ueapme, l'associazione europea delle PMI e dell'artigianato, ha accolto favorevolmente la decisione di

intensificare gli interventi locali» dichiara Jeanne Schmitt, consulente per le politiche sociali.

«Nell'ambito del programma di lavoro congiunto con la CES per il periodo 2006-2008, abbiamo inoltre previsto alcune azioni che affronteranno la sfera delle pari opportunità. Durante l'Anno, il nostro affiliato tedesco BDA intende organizzare un evento speciale in collaborazione con i sindacati e il governo tedesco, e noi vi parteciperemo attivamente».

Un ruolo duplice

La CEEP, che rappresenta i datori di lavoro del settore pubblico in Europa, ritiene di svolgere un duplice ruolo: in quanto datore di lavoro e in quanto fornitore di servizi. «I datori di lavoro del settore pubblico vantano un'eccellente esperienza nell'attuazione di innovative misure in materia di antidiscriminazione e pari opportunità, e sono spesso considerati all'avanguardia in questo campo. Gli affiliati CEEP sono particolarmente interessati ad affrontare le cause e gli effetti delle condizioni svantaggiose nella società, poiché i servizi di interesse generale rivestono una funzione importantissima nella prevenzione dell'esclusione sociale» spiega Tina Weber, comitato per le politiche sociali dell'organizzazione.

«In vista dell'Anno europeo, la CEEP sta redigendo un compendio di buone pratiche sul luogo di lavoro, concernenti tutte le forme di discriminazione prese in esame nell'Anno, e prevede di completarlo nel 2007.

Offriremo inoltre il nostro contributo, in termini di consulenza e buone pratiche, all'Anno europeo e alla campagna informativa che ne costituirà il fulcro. I nostri affiliati nazionali collaboreranno con le agenzie di attuazione per garantire un totale coinvolgimento nelle attività.

Nei nostri auspici, il 2007 aumenterà la sensibilizzazione sugli attuali diritti alla non discriminazione e sui vantaggi sociali e commerciali della diversità, e servirà a illustrare le buone pratiche, consentendo così lo scambio di esperienze a livello europeo».

Per ulteriori informazioni:

www.ceep.org
www.etuc.org
www.ueapme.com
www.unice.org



© Carl Cordonnier / Dailylife

proclamare il 2007 Anno delle pari opportunità per tutti. «La campagna, fra i suoi obiettivi, dovrebbe servire a sensibilizzare i datori di lavoro, e in particolare le PMI, sui vantaggi che la diversità garantisce alle imprese» afferma Ralf Drachenberg, consulente per le politiche sociali dell'organizzazione.

«I risultati della conferenza europea sulla diversità e l'inclusione nelle piccole e medie imprese, tenutasi a Cipro nel settembre 2006, dovrebbero servire da basi per questo lavoro.

L'Ueapme ha in programma di partecipare alle attività europee e di diffondere presso i propri affiliati i risultati dell'Anno europeo».

Progetti congiunti

L'UNICE, la principale federazione europea dell'industria, collaborerà durante l'Anno europeo con la Confederazione europea dei sindacati (CES), in merito ad aspetti legati alle pari opportunità. «L'UNICE intende proseguire la collaborazione con le organizzazioni sindacali europee sulle questioni di uguaglianza di genere. I lavori hanno preso il via nel 2005, ma le attività dell'Anno europeo offriranno un'eccellente occasione per promuovere le nostre priorità presso i rispettivi iscritti e il pubblico generale, nonché per

I precedenti Anni europei: le esperienze maturate

L'Anno europeo 2007 è la prima importante campagna comunitaria per la promozione delle pari opportunità e della non discriminazione fondata sui motivi previsti dalle direttive europee, ma non è sicuramente la prima ad affrontare le problematiche della parità di trattamento. Quali insegnamenti possiamo trarre oggi, allora, dall'Anno europeo contro il razzismo 1997 e dall'Anno europeo dei disabili 2003?

- Uno dei principali risultati dell'Anno europeo dei disabili è stato l'adesione all'approccio decentrato, importante per assicurare il successo della campagna. Secondo la valutazione condotta dalla Commissione europea, «la scelta di un approccio decentrato ha aumentato l'efficienza e l'impatto della campagna, amplificando il successo dell'Anno europeo a livello nazionale» ⁽¹⁾.
- L'elevato livello della partecipazione di persone disabili all'Anno europeo ha ricevuto il plauso dei valutatori esterni, i quali hanno rilevato «i vantaggi derivanti dall'integrazione delle organizzazioni sulla disabilità nella programmazione e nell'attuazione di simili iniziative della Commissione» ⁽²⁾. Il forum europeo della disabilità, che riunisce ONG di tutta l'UE in rappresentanza di persone disabili, ha avuto una funzione importante nel corso dell'intero Anno, e ora trasmetterà le esperienze acquisite all'Anno europeo delle pari opportunità.
- Tuttavia, la valutazione ha sollecitato altresì una maggiore attenzione all'innovazione e alle buone pratiche al fine di duplicare e trasferire in altri contesti i risultati conseguiti dall'Anno europeo.
- Uno dei principali successi dell'Anno europeo contro il razzismo nel 1997 è stata la sua capacità di «mobilitare cittadini e organizzazioni in tutta l'UE», come sostiene la relazione della Commissione ⁽³⁾, che ha poi portato alla costituzione della Rete europea contro il razzismo: si tratta di una rete di ONG europee attive nella lotta contro il razzismo negli Stati dell'UE, che ora è pronta a svolgere un ruolo attivo anche nell'Anno europeo 2007.
- L'alto livello della cooperazione ha determinato uno scenario favorevole ai progressi in campo politico, e quindi all'avvio di numerose importanti iniziative politiche. Tra queste, in particolare, possiamo segnalare l'inserimento di specifiche disposizioni antidiscriminazione nel trattato dell'UE (articolo 13), l'istituzione dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia e il piano d'azione contro il razzismo.

⁽¹⁾ Comunicazione sull'attuazione, sui risultati e sulla valutazione globale dell'Anno europeo dei disabili 2003, COM(2005) 486 def.

⁽²⁾ Valutazione dell'Anno europeo dei disabili — Sintesi, Rambøll Management, ottobre 2004.

⁽³⁾ Relazione sull'attuazione dell'Anno europeo contro il razzismo (1997), COM(1999) 268 def.



Le seguenti organizzazioni sono responsabili dell'attuazione delle attività dell'Anno europeo a livello nazionale, regionale e locale in ciascun paese aderente, e devono essere contattate da chiunque desideri partecipare alle iniziative.

Paese	Organismo nazionale competente per l'attuazione	Paese	Organismo nazionale competente per l'attuazione
Austria	<p>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit Stubenring 1 A-1010 Vienna Susanne Piffi-Pavelec: Abteilung III/10 Tel. (43-1) 711 00 65 85 susanne.piffi-pavelec@bmwa.gv.at Elfriede Pfeffer: Abteilung III/10 Tel. (43-1) 711 00 65 31 elfriede.pfeffer@bmwa.gv.at Petra Hribernig: Abteilung III/9 Tel. 43-1) 711 00 62 60 petra.hribernig@bmwa.gv.at Website: www.bmwa.gv.at</p>	Danimarca	<p>Department of Gender Equality Gorm Fogh Scherfig Homens Kanal 22 DK-1060 Copenhagen K lige@lige.dk Tel. (45) 33 92 33 11</p>
Belgio	<p>Centre for equal opportunities and opposition to racism Nadine Brauns Rue Royale, 138 B-1000 Brussels EU2007@cntr.be Tel. (32-2) 212 30 00 Website: www.antiracisme.be</p>	Estonia	<p>Ministry of Social Affairs of Estonia European Coordination Gonsiori 29 EE-15027 Tallinn Heili Jõe: heili.joe@sm.ee Tel. (372) 626 92 42</p>
Bulgaria	<p>Equal Opportunities Unit Ministry of Labour and Social Policy 2, Triaditza Str. BG-1051 Sofia l.abadjieva@mlsp.government.bg Tel. (359-2) 940 24 89 Fax (359-2) 986 27 32</p>	Finlandia	<p>Ministry of Labour Mikonkatu 4, Box 34 FI-00023 Government, Finland Sinikka Keskinen: sinikka.keskinen@mol.fi Tel. (358-50) 396 01 46 Tel. (358-10) 604 70 40 Website: www.mol.fi</p>
Cipro	<p>Ministry of Justice and Public Order 125, Athalassas Avenue CY-1461 Nicosia Ekaterini Andreou: eandreou@mjpo.gov.cy Tel. (357) 22 80 59 22 Fax (357) 22 80 59 69 Christina Laoudas: claoudas@mjpo.gov.cy Tel. (357) 22 80 59 46 Fax (357) 22 80 59 69</p>	Francia	<p>Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité 11 rue St-Georges F-75009 Paris Néphéli Yatropoulos: nepheli.yatropoulos@halde.fr Tel. (33-1) 55 31 61 33 Website: www.halde.fr</p>
Repubblica ceca	<p>The Office of the Government of the Czech Republic Human Rights Unit Nábřeží Edvarda Beneše 4 CZ-118 01 Prague 1 Czeslaw Walek walek.czeslaw@vlada.cz Tel. (420) 296 15 33 58 Fax (420) 296 15 32 57 Website: www.vlada.cz</p>	Germania	<p>Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth Department International Affairs D-11018 Berlin Roland Simon: Roland.Simon@bmfsfj.bund.de Tel. (49-30) 206 55 10 42 Fax (49-30) 206 55 41 042 Dr. Christine Franzius: christine.franzius@bag-wohlfahrt.de Head of National Agency «European Year of Equal Opportunities for All 2007» Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW) Oranienburger Straße 13-14 D-10178 Berlin Tel. (49-30) 24 08 91 19 Fax (49-30) 24 08 91 33</p>

Paese	Organismo nazionale competente per l'attuazione	Paese	Organismo nazionale competente per l'attuazione
Grecia	Ministry of Employment and Social Protection Pireos 40 GR-101 82 Athens Katerina Chrysochoou: ypergdkp@otenet.gr Tel. (30) 210 52 95 20 91 93	Lussemburgo	Commissariat du Gouvernement aux Etrangers 12-14, avenue Emile Reuter L-2420 Luxembourg Tel. (352) 478 36 10 Fax (352) 478 36 72 Christiane Martin christiane.martin@fm.etat.lu
Irlanda	Equality Authority 2 Clonmel Street Dublin 2 Niall Crowley: ncrowley@equality.ie Tel. (353-1) 417 33 30 Fax (353-1) 417 33 31 Carole Sullivan: csullivan@equality.ie Tel. (353-1) 417 33 61 Fax (353-1) 417 33 77	Malta	Ministry for the Family and Social Solidarity Department of Social Security 38, Ordnance Street MT-Valletta CMR 02 Philip Farrugia Randon: pip@onvol.net Joyce Borg: josephine.a.borg@gov.mt Tel. (356)25 90 32 33 Fax (356) 25 90 32 34
Italia	Dipartimento per i Diritti e le pari opportunità Secretary office Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR) Largo Chigi 19 I-00186 Roma Tel. (39) 06 6779 2267 Fax (39) 06 6779 2272 Website: www.pariopportunita.gov.it	Paesi Bassi	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Directie Arbeidsverhoudingen Postbus 90801 2509 LV Den Haag Paesi Bassi Marjon Rensen: mrensen@minszw.nl Tel. (31-70) 333 45 10 Fax (31-70) 333 40 04
Lettonia	Ministry of Society integration Elizabetes iela 20 Riga LV 1050 Ms Ilze Hermene-Sipkova ilze.hermene@integracija.gov.lv Tel. (371) 736 53 39 Fax (371) 736 53 35	Polonia	Ministry of Labour and Social Policy Department for Women, Family and Counteracting Discrimination ul. Chopina 1 PL-00-559 Warszawa/Warsaw Monika Ksieniewicz Monika.Ksieniewicz@mps.gov.pl Tel. (48-22) 520 04 10 Fax (48-22) 520 04 51 Pawel Czarnecki pawel.czarnecki@mps.gov.pl Tel. (48-22) 520 04 35
Lituania	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba Office of the Equal Opportunities Ombudsperson Šeimyniškių 1A LT-09312 Vilnius Indre Mackeviciute: inmack@lrs.lt Tel. (370-5) 261 27 40 Cell. (370) 61 22 79 00 Fax (370-5) 261 27 25 Website: www.lygybe.lrs.lt	Portogallo	Commission for Equality and Women's Rights Av. República, 32-1 P-1050-193 Lisboa Elza Pais: elza.pais@cidm.pt Ana Paula Fitas anapaula.fitas@cidm.pt Tel. (351) 217 98 30 24 Fax: (351) 217 97 59 99 Website: www.cidm.madbug.com
		Regno Unito	Cfr. http://equality2007.europa.eu

Paese	Organismo nazionale competente per l'attuazione	Paese	Organismo nazionale competente per l'attuazione
Romania	<p>Ministry of Labour, Social Solidarity and Family 2-4, Dem. I. Dobrescu Street, RO-Sector 1, Bucharest Mrs Andra Croitoru andra.croitoru@anes.ro Mr Marian Tanase Marian.tanase@anes.ro Tel. (40) 213 16 20 44 Fax (40) 213 16 20 43 Website: www.anes.ro</p>	Spagna	<p>Dirección General de Integración de Inmigrantes C/José Abascal, 39 E-28003 Madrid Amapola Blasco Marhuenda oberaxe@mtas.es Tel. (34) 913 63 16 19 Fax (34) 913 63 70 57</p>
Slovacchia	<p>Úrad vlády SR Sekcia ľudských práv a menšín Námestie slobody 1 SK-813 70 Bratislava 1 Milan Vrbovsky milan.vrbovsky@vlada.gov.sk Tel. (421-2) 572 95 367 Fax (421-2) 57295 424 Website: www.mensiny.vlada.gov.sk</p>	Svezia	<p>Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige S-10333 Stockholm Marie Stenman Marie.stenman@justice.ministry.se Tel. (46-8) 405 35 11</p>
Slovenia	<p>Ministry of Labour, Family and Social Affairs Kotnikova 5 SLO-1000 Ljubljana Dana Batiä dana.batic@gov.si Tel. (386-1) 369 75 69 Fax (386-1) 369 75 64</p>	Ungheria	<p>Cfr. www.ec.europa.eu/equality2007</p>

Commissione europea

Uguaglianza e non discriminazione — Rapporto annuale 2006

Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni ufficiali delle Comunità europee

2007 — 44 pagg. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-02816-2

COME OTTENERE LE PUBBLICAZIONI DELL'UE?

Le edizioni in vendita dell'Ufficio delle pubblicazioni si possono ordinare tramite EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>) presso gli uffici di vendita di vostra scelta.

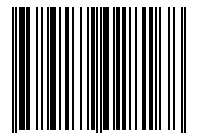
È possibile anche richiedere un elenco di operatori della nostra rete di vendita mondiale inviando un fax al numero (352) 2929 42758.



Ufficio delle pubblicazioni

Publications.europa.eu

ISBN 92-79-02816-2



9 789279 028168