

# PICCOLA GUIDA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI



Prodotto in collaborazione con il Comune di Modena,  
Assessorato alle Politiche Sociali, Sanitarie e Abitative  
Punto d'Ascolto Antidiscriminazione.



## COS'È LA DISCRIMINAZIONE?



La discriminazione è un comportamento (un'azione o una omissione) che causa un trattamento non paritario di una persona o un gruppo di persone, in virtù della loro appartenenza ad un determinato gruppo sociale.

Affinché si possa parlare di discriminazione, è quindi necessario che il comportamento non sia motivato da altri fattori, ma solo dall'appartenenza della persona o delle persone discriminate a detta categoria e che tale appartenenza non sia oggettivamente rilevante. Infatti, se discriminazione significa fondamentalmente "distinzione", non tutte le distinzioni sono ingiustificate e quindi discriminatorie. Un regista che cerchi un'attrice per la parte di una donna, distingue tra attori uomini e attrici donne; il suo comportamento è però giustificato da fattori oggettivi e rilevanti rispetto alla scelta e quindi non è discriminatorio. La titolare di un negozio che cerchi solo commesse donne distingue i candidati e le candidate sulla base di un fattore (il genere) che non è oggettivamente rilevante per lo svolgimento del lavoro e che quindi si rivela come discriminatorio.

La discriminazione può essere negativa o positiva. Si ha **discriminazione positiva** quando la disparità di trattamento è volta a favorire la persona discriminata. Esempi di discriminazione positiva sono le quote rosa o le facilitazioni all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.

Si ha **discriminazione negativa** nei casi in cui la disparità di trattamento sia invece volta a sfavorire la persona discriminata. Quando si parla genericamente di "discriminazione", ci si riferisce alla discriminazione negativa, in quanto è quella legalmente rilevante. Anche noi, in seguito, utilizzeremo il termine "discriminazione" come sinonimo di discriminazione negativa.

La discriminazione si divide in discriminazione diretta e discriminazione indiretta o strutturale. Si ha **discriminazione diretta** quando si agisce per mettere una persona o un gruppo di persone in una situazione di svantaggio. Esempi di discriminazione diretta sono il non assumere una donna lesbica in quanto omosessuale, seppur qualificata per il lavoro; il rifiutare di affittare un appartamento ad una famiglia straniera, anche se è in grado di provare la propria affidabilità economica.

Più sottile è la **discriminazione indiretta** o strutturale. Questa si ha quando una norma, un criterio o un parametro apparentemente neutri mettono in una situazione di svantaggio una categoria di persone. Per esempio, stabilire che uomini e donne devono avere un'altezza minima di 170 cm per entrare nelle forze armate è un parametro apparentemente neutro (si applica indistintamente a entrambi i sessi); mette però le donne in una situazione di svantaggio di fatto perché l'altezza media per le donne è mediamente inferiore ai 170 cm, mentre per gli uomini è superiore. Si tratta quindi di un esempio di discriminazione indiretta che è stato rilevato nell'ordinamento italiano e sostituito con la previsione di altezze minime diverse per uomini e donne.

**Un esempio** per illustrare i diversi tipi di situazione: un'impresa che cerchi personale e specifichi che non assumerà persone straniere sta attuando un comportamento discriminatorio (discriminazione diretta) che è vietato dalla legge.

Se specifica invece che cerca solo personale che parli perfettamente l'italiano, sta utilizzando un parametro apparentemente neutro che però mette le persone straniere in una posizione di svantaggio.

**Si tratta di discriminazione?** Se per il lavoro è fondamentale la padronanza dell'italiano (centralinista, receptionist), allora si tratta di un parametro rilevante nella selezione del personale e quindi non discriminatorio. Se invece per il posto di lavoro non è necessario parlare perfettamente l'italiano, il parametro non è rilevante per il lavoro svolto e non dovrebbe quindi esserlo per la selezione. Si ha quindi un caso di discriminazione indiretta, anche questa vietata dalla legge.

La legge prevede un terzo tipo di comportamento definibile come discriminatorio: le **molestie**. Per molestia si intende un comportamento non desiderato, messo in atto allo scopo o con la conseguenza di ledere la dignità di una persona. Quando tale comportamento è motivato da caratteristiche che la legge riconosce come fattori di discriminazione (vedi oltre), allora la molestia diventa discriminatoria. Tutte le molestie sono un reato vietato e punito dalla legge. Quando però una molestia è motivata dal colore della pelle, dall'orientamento sessuale, dalla disabilità della vittima, allora il comportamento è punibile anche tramite la legislazione antidiscriminazione.

## FATTORI DI DISCRIMINAZIONE

Si intendono per fattori di discriminazione quelle caratteristiche che definiscono l'identità di una persona o di un gruppo, esponendoli al rischio di discriminazione. I fattori di discriminazione cambiano nei luoghi e nelle epoche diverse.

I possibili fattori di discriminazione sono infiniti, ma quelli riconosciuti dalla legge italiana sono: il genere, l'origine etnica, il credo (opinioni, fede, religione), l'orientamento sessuale, l'età, la disabilità fisica o psichica. La legislazione antidiscriminazione non si occupa della discriminazione su base nazionale (cittadinanza), che però è vietata dalla normativa sull'immigrazione.

Spesso i fattori di discriminazione si sommano, creando situazioni di **discriminazione multipla** (una persona discriminata in quanto donna e musulmana o in quanto disabile e anziano). Sono situazioni di particolare complessità, perché spesso sono minori le risorse sociali che la vittima può mettere in campo per difendersi e perché i livelli di tutela dei diversi tipi di discriminazione variano enormemente.

## COSA NON È (LA) DISCRIMINAZIONE

La discriminazione diretta e indiretta è sempre una forma di esclusione da risorse economiche, sociali e culturali (negare una casa in affitto, licenziare, allontanare da un locale pubblico ecc.). **Non tutte le forme di esclusione sono però casi di discriminazione.** Come accennato precedentemente, la discriminazione è una distinzione (esclusione) immotivata in quanto basata su un aspetto dell'identità della persona discriminata che non dovrebbe essere rilevante.

Se questo aspetto dell'identità è invece rilevante (il genere se si cerca un'attrice, l'abilità se si cerca un atleta...), l'esclusione non è discriminatoria. Può però succedere che la persona esclusa non percepisca l'oggettività della scelta e si senta discriminata.

Può anche succedere che l'esclusione non avvenga per aspetti identitari, ma per altri fattori: non si viene assunti perché non si è compilato correttamente un modulo, si viene esclusi da un sussidio perché la domanda è stata fatta fuori tempo massimo, non si è ammessi in un locale perché non vestiti in maniera adeguata secondo il gestore. L'identità della persona esclusa in questi casi non c'entra nulla con l'esclusione, ma può capitare che se la persona esclusa appartiene ad un gruppo esposto al rischio di discriminazione possa leggere anche questa esclusione come esempio di discriminazione.



## CONFLITTO

Gli episodi di discriminazione sono spesso accompagnati da conflitti. In particolare le molestie discriminatorie sono sempre portatrici di conflittualità. Allo stesso tempo, conflitti che nascono per motivazioni che non sono discriminatorie possono dare luogo a comportamenti discriminatori. In questi casi è molto importante capire quale sia la dinamica delle relazioni tra le persone in conflitto:

**è nato prima il conflitto o la discriminazione?** È successo che un conflitto sia nato per un motivo qualunque (tra condomini per il rumore, tra vicini per l'attribuzione di un pezzo di terra...) e nell'escalation una delle parti abbia utilizzato toni o parole discriminatorie? O è successo che una persona verso cui sono stati usati toni o parole discriminatorie abbia risposto, innescando una dinamica conflittuale?

In entrambi i casi la dimensione discriminatoria è presente, ma a seconda della dinamica sarà più efficace utilizzare metodi di mediazione dei conflitti o altri strumenti.

## IL CENTRO CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Secondo la legge, le Regioni, in collaborazione con Province, Comuni e Associazioni, possono avviare dei Centri che si occupino di prevenzione e contrasto delle discriminazioni.

E' quanto ha fatto la Regione Emilia-Romagna che dal 2007 ha attivato il Centro regionale contro le discriminazioni.

Il tema del contrasto al razzismo e alle discriminazioni è stato inoltre incluso tra gli obiettivi prioritari del Programma Triennale 2009-2011 per l'integrazione dei cittadini stranieri.

Obiettivo primario del Centro regionale, oltre a fornire una risposta immediata al/la cittadino/a che ritiene di avere subito una discriminazione o di esserne stato testimone attraverso azioni di conciliazione e mediazione, è quello di investire sulla prevenzione degli atteggiamenti razzisti, sulla cultura, sullo sviluppo di modelli di relazione maggiormente basati sul riconoscimento e sul rispetto delle differenze.

Il Centro regionale, attraverso i punti antidiscriminazione, svolge essenzialmente 4 funzioni:

1. prevenzione per impedire la nascita e il formarsi di comportamenti discriminatori e per far sì che il principio di parità di trattamento diventi patrimonio educativo e culturale di ogni singolo individuo;
2. promozione e sostegno di progetti ed azioni positive, volte ad eliminare alla base le situazioni di svantaggio, favorire la promozione di accordi e/o protocolli innovativi tra soggetti diversi e sviluppare studi, ricerche, corsi di formazione e scambi con altri Paesi appartenenti all'Unione Europea;
3. rimozione delle condizioni di discriminazione tramite l'offerta di opportunità di sostegno, assistenza, orientamento e consulenza legale;
4. monitoraggio e verifica attraverso un lavoro di costante osservazione del fenomeno nel territorio regionale.

Il Centro regionale collabora strettamente con l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali del Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. L'obiettivo generale è quello di potenziare le attività che entrambi i soggetti svolgono, nella logica dello scambio e del rafforzamento reciproco. Nel concreto, tra le altre cose, la collaborazione tra Centro regionale e UNAR consente annualmente di promuovere in modo congiunto iniziative di sensibilizzazione e informazione in occasione della Settimana d'azione contro il razzismo (15-21 marzo) e della Settimana contro la violenza (12-18 ottobre).



**DISCRIMINARE  
È CONTRO LA LEGGE**

## **I PUNTI TERRITORIALI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI**

Il Centro regionale dell'Emilia-Romagna opera valorizzando e potenziando le tante risorse già presenti e spesso con un forte radicamento locale: sportelli e uffici degli enti pubblici, sindacati, associazioni e terzo settore.

I punti contro le discriminazioni, suddivisi in nodi, sportelli e antenne a seconda del loro compito, sono presenti in tutta la regione e si propongono come luogo di accoglienza, sostegno, orientamento e supporto. Chiunque vi si può rivolgere per ricevere ascolto, informazione e consulenza gratuiti.

## **PENSI DI ESSERE STATO DISCRIMINATO?**

*Credi di essere stato trattato in modo diverso, di essere stato escluso da un servizio o da un'opportunità a causa della tua nazionalità, etnia, o del tuo genere, della tua religione, del tuo aspetto o delle tue caratteristiche fisiche, della tua età o del tuo orientamento sessuale?*

*Hai subito commenti, osservazioni o comportamenti discriminatori a causa della tua nazionalità o etnia, del tuo genere o del tuo aspetto o delle tue caratteristiche fisiche, della tua età o orientamento sessuale?*

## **Rivolgiti a uno degli sportelli della Rete regionale contro le Discriminazioni.**

Potrai segnalare l'episodio che hai subito, in modo che non rimanga ignorato. Troverai qualcuno che ti ascolterà e che potrà darti informazioni e sostegno per fare valere i tuoi diritti.

Puoi trovare la lista completa degli sportelli sul sito

[www.regione.emilia-romagna.it/  
antidiscriminazioni](http://www.regione.emilia-romagna.it/antidiscriminazioni)

o chiamando il numero gratuito  
**800-662200**