

Le discriminazioni nei confronti dei migranti in ambito lavorativo

Udo Clement Enwereuzor
COSPE – RAXEN National Focal Point (FRA)
Italia
Marzo - Aprile 2010

COSPE – attività nel settore

- COSPE – Cooperazione per lo Sviluppo dei Paesi Emergenti
 - Area Promozione dei Diritti di Cittadinanza
 - National Focal Point [NFP] per l'Italia della rete RAXEN costituita dall'Agencia per i Diritti Fondamentali (FRA) dell'UE – svolge questa funzione dal 2001
 - Raccogliere, analizzare e restituire dati e informazioni sul razzismo e xenofobia ed intolleranze collegate
 - Svolgere una funzione di 'risposta rapida' per alcuni istituzioni dell'Ue
 - Documentare “chi sa cosa e dove” relativamente al razzismo e xenofobia (monitoraggio secondario)

www.cospe.org - <http://fra.europa.eu>

Una premessa essenziale

- l'uso del termine '*origine razziale*' in linea con la dicitura della normativa dell'Unione Europea in materia di promozione della parità di trattamento non implica l'accettazione di qualsiasi teoria che si basa sull'esistenza di '*razze*' umane distinte.
- Anche i termini '*etnia*' ed '*etnica*' verranno usati con cautela, consapevole dell'ambiguità che a volte si nasconde dietro tali termini (musica, economia, cucina ecc. '*etnici*')

Cos'è una discriminazione?

■ Diretta:

- Trattare una persona (o un gruppo) in modo meno favorevole rispetto a come gli altri sono, sono stati o potrebbero essere trattati nelle stesse circostanze perché è membro di quel gruppo particolare.
- Sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua origine etnica o razziale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga – tratto dalla Direttiva 43/2000/CE

Cos'è una discriminazione?

■ Indiretta:

- L'adozione di regolamenti e/o condizioni che (al di là dell'intenzione) determinano degli effetti negativi su di una parte rilevante di un gruppo (definito sulla base dell'età, del gruppo etnico, dell'handicap, della religione, del sesso, della nazionalità ecc.) rispetto ad un altro gruppo, e che non possono essere giustificati se non sulla base dell'appartenenza al tale gruppo.
- sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata origine *etnica* o *razziale* in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. (Dalla Direttiva 43/2000/CE)

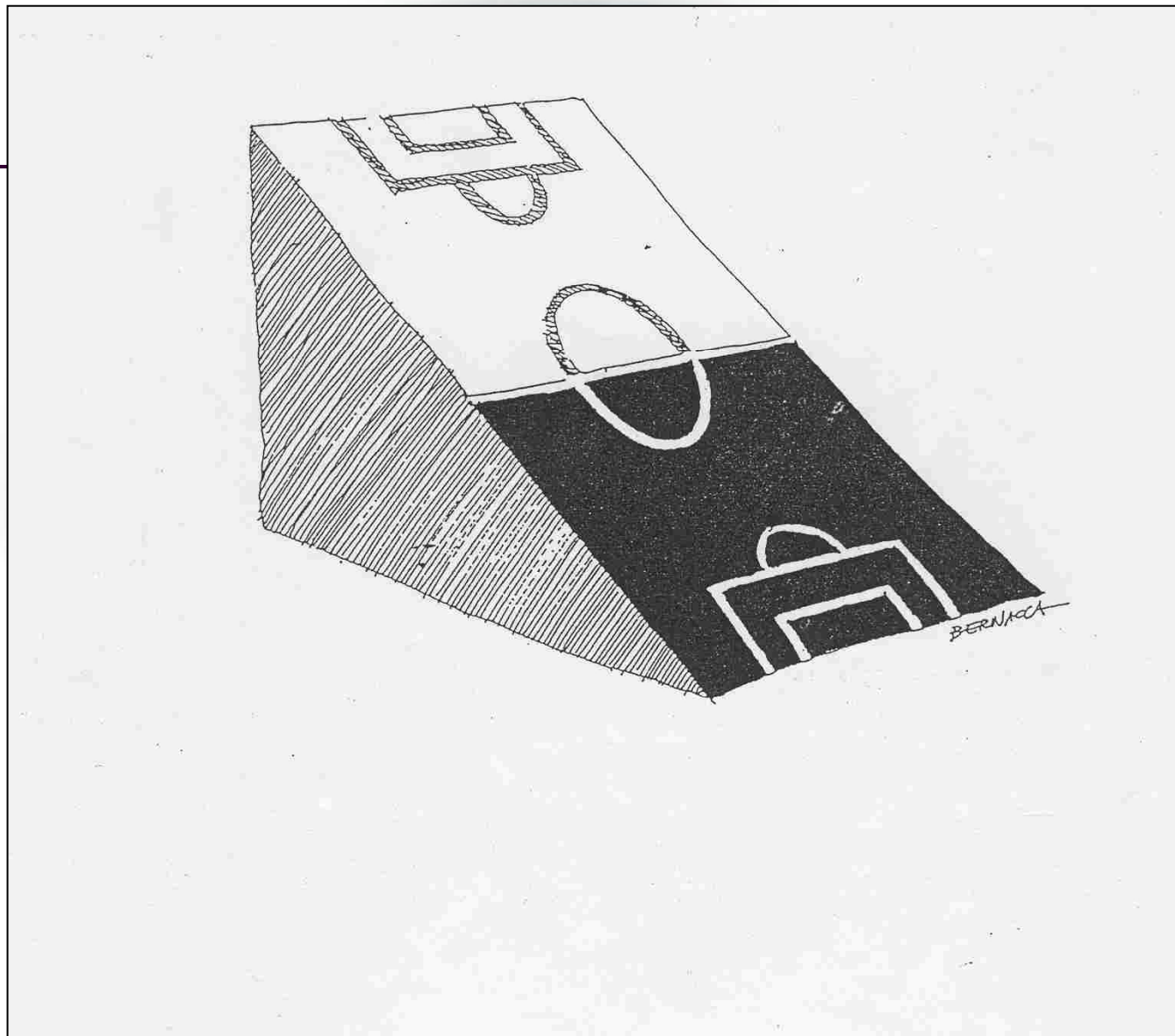
Cos'è un discriminazione?

■ Definizione di Molestie

- Le molestie sono da considerarsi una discriminazione e costituisce molestia il comportamento indesiderato adottato per l'origine *etnica* o *razziale* e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
- Dalla Direttiva 43/2000/CE (Art. 2 – Nozione di discriminazione)

Discriminazione come violazione

- La discriminazioni costituiscono delle violazioni di diritti umani perché:
 - limitano l'accesso alle risorse (lavoro, istruzione, salute ecc.
 - colpiscono diverse categorie di persone (le categorie che individuano persone discriminate sono chiamate 'basi di discriminazione'
 - sesso, religione, origine razziale / etnica, nazionalità, disabilità, orientamento sessuale, stato civile ecc.).



Discriminazione come svantaggio sistemico

- Giocare in salita per tutta la durata della partita (non si scambiano i lati del campo dopo 45')
- Il campo raffigura bene la discriminazione nei confronti di diversi gruppi di persone nella società
 - discriminazione e ingiustizia: ogni discriminazione è un'ingiustizia ma non ogni ingiustizia è una discriminazione
 - sistematicità (rispetto al gruppo) vs episodico (rispetto al singolo)
 - classificazione - gruppo [discriminazione diversa da stereotipo ma condividono questo legame speciale con la 'classificazione' e il 'gruppo']

Capire le discriminazioni

- Capire una discriminazione ha due dimensioni:
 - capire alcuni concetti coinvolti nella discussione in relazione alla base di discriminazione presa in esame (diversità / normalità, stereotipo, pregiudizio ecc.)
 - capire le dinamiche specifiche delle discriminazioni nei confronti di quel gruppo specifico [il ruolo che la visibilità o non visibilità della base gioca nelle discriminazioni per origine etnica e per orientamento sessuale]

Capire le discriminazioni

- Riconoscere una discriminazione vuol dire riconoscerne gli effetti su chi la subisce e sul sistema nel suo complesso
 - degli effetti e delle intenzioni
 - spesso chi subisce una discriminazione non sa riconoscerla come tale – (all’Agenzia di collocamento – *‘mi dispiace; l’abbiamo appena trovato’*)
 - le forme ‘cattive’ o ‘maleducati’ vengono facilmente riconosciute (e spesso censurate)
 - le forme ben intenzionate, subdole, nascoste nelle regole, sfuggono all’attenzione – le discriminazioni indirette assumono spesso queste caratteristiche

Capire le discriminazioni

- La discriminazione può assumere forma:
 - **individuale** - in relazione all'attore e alla fonte del 'potere' che rende possibile all'individuo discriminare un altro – esempio: un singolo imprenditore che decide di non assumere lavoratori di una certa nazionalità
 - **istituzionale** sempre rispetto ai due elementi (attore e fonte del potere) sopra – un'istituzione / fornitore di servizio pubblico che decide di non assumere determinate persone di una certa provenienza
 - In entrambi i casi, può essere intenzionale ed esplicita o non-intenzionale e subdola
 - [regole apparentemente uguali]
 - [pregiudizio + potere = discriminazione individuale ed intenzionale]

Ciclo della discriminazione



Combattere la discriminazione

- Combattere la discriminazione: costi e benefici (viaggio in autobus senza biglietto o il collega che discrimina e te lo dice contando sulla tua complicità).
- Fare comunque qualcosa – astenersi da atti di discriminazione è buono ma non abbastanza perché rimangono le discriminazioni fatte da altri da contrastare
- Citazioni Desmond Tutu e Montequieu

Combattere la discriminazione

“If you are neutral in a situation of injustice, you have chosen the side of the oppressor.”

Essere neutrale in una situazione di ingiustizia vuol dire aver scelto di stare dalla parte dell'oppressore

Archbishop Desmond Tutu

“An injustice committed against anyone is a threat to everyone.”

Un'ingiustizia commessa contro chiunque è una minaccia a tutti

Montesquieu

UNDP HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2007 / 2008

Combattere la discriminazione

- Il dovere positivo di non discriminazione
 - Prevenire le discriminazioni assumendo tutte le misure possibili per assicurare che i propri sottoposti non discriminino
 - Contrasto delle discriminazioni attuali – avere procedure chiare ed esplicite da seguire quando si verificano
 - Adottare misure per la promozione della parità di opportunità e trattamento – azioni positive

le discriminazioni nel lavoro

- Ricerche qualitative sugli atteggiamenti degli imprenditori e agenzie di collocamento (*gatekeepers*) – alcuni di siete voi??
 - Discriminazione per ‘delega’ – imprenditore si giustifica ‘incolpando’ i dipendenti o vice versa
 - Qualifiche pretestuose rispetto al lavoro da svolgere – pretendere qualifiche eccessive come mezzo per escludere certe categorie e non richieste agli italofoni / richiesta ‘referenze’ (quali?)
 - Annunci di lavoro (‘no extracomunitari’ / ‘no rumeni’ ecc.) anche per lavori di cura / assistenza alla persona
 - Esiste un limite alla libertà di scelta nell’assunzione?

Discriminazioni nel lavoro in Italia

- Lavoro subordinato - prevalgono i 'lavori delle 5P' – pesanti, poco pagati e poco prestigiosi)
 - Accesso
 - Cittadinanza per il pubblico impiego – orientamento della giustizia ordinaria e quella amministrativa
 - ultimo caso: Tribunale di Genova - insegnante marocchino prima incaricato e poi licenziato
 - Condizioni di lavoro
 - Inquadramento a livelli bassi / non riconoscimento esperienze pregresse o professionalità posseduta
 - Retribuzione (più bassa o negata del tutto - Ion Casacu)
 - Promozioni – scarsa mobilità verticale nella carriera
 - Mensa sovvenzionata / bagni separati

Discriminazioni: lavoro subordinato

- Benefici / protezione (prestazioni welfare)
 - contributi non versati o solo in parte
 - minori risarcimenti in casi di incidenti sul lavoro
 - Incidenza morti sul lavoro superiore fra i migranti rispetto a quella per i nazionali (minor protezione)
 - Azienda Ospedaliera San Paolo Milano – esclusione dalla stabilizzazione infermieri non-Ue – sentenza Tribunale di Milano Sez. lavoro nr.2454/08 RG

Discriminazioni nel lavoro in Italia

- Lavoro autonomo
 - Barriere all'accesso istituzionali / esclusione
 - Accesso alla professione giornalistica (Lazio) - richiesta la cittadinanza per essere 'Direttore Responsabile.' – presta nomi retribuiti o coniugi!
 - La professione di tassista a Firenze
 - Regolamento per il servizio di Taxi, modificato con *Deliberazione n° 85 del 11.12.06*
 - 'Art. 13 Requisiti per l'esercizio della professione di tassista'
 - '1. L'esercizio della professione di tassista è consentito ai cittadini italiani od equiparati, in possesso dei seguenti requisiti [....]'.

Discriminazioni: lavoro autonomo

- Barriere all'accesso istituzionali
 - Regione Lombardia – LR sui *Call Centre* e internet point (sentenza Corte Cost. 350/2008)
 - Ordinanze sindacali 'anti-Kebab' – Comune di Lucca
 - 'Profiling' etnico / nazionale – l'uso o l'influenza di stereotipi etnici / nazionali da parte delle autorità nel determinare chi controllare / sottoporre a sorveglianza
 - Servizi Ispettivi e attività di vigilanza - Direttiva del Min. del Lavoro del 18 dicembre 2008
 - INPS Circolare n.27 del 25 febbraio 2009 '**Anno 2009 : attività di vigilanza, linee di intervento.**'

Discriminazioni: lavoro autonomo

- Barriere all'accesso istituzionali
 - INPS Circolare n.27 del 25 febbraio 2009 – aree d'intervento:
 - **'1. AZIENDE ETNICHE.**
 - Nel 2009 dovrà essere privilegiata l'azione di vigilanza nei confronti delle realtà economiche gestite da minoranze etniche o organizzate con l'impiego di lavoratori appartenenti alle citate minoranze, operanti spesso, al di fuori di qualunque regolamentazione di carattere lavoristico, previdenziale e fiscale e che realizzano non di rado vere e proprie forme di sfruttamento della manodopera impegnata.'
- <http://www.inps.it/circolari/Circolare%20numero%2027%20del%2025-2-2009.htm>

Conclusioni

- La discriminazione nei confronti dei lavoratori immigrati esiste
- Riguarda il pubblico impiego come il privato, lavoro subordinato come autonomo
- Cresce il ricorso ai Tribunali per difendersi dalla discriminazione nel pubblico impiego
- Le vittime denunciano poco nel privato causa elevato rischio di ritorsioni (*No lavoro? No permesso di soggiorno!*)
- Assicurarsi che gli organismi che tutelano la parità di trattamento (consigliera di parità, centri di tutela contro le discriminazioni, difensori civici ecc.) siano realmente accessibili alle minoranze vulnerabili alle discriminazioni

Pari Opportunità

- Una politica o misura di pari opportunità è una che combatte una o più forme di discriminazione basate su sesso, religione, nazionalità, disabilità, età, colore della pelle, orientamento sessuale ecc. attraverso azioni positive tese a riequilibrare, tra vari gruppi, le disparità di potere, l'influenza ed il benessere non solo a livello individuale ma anche a quello istituzionale e culturale.
- Persegue l'empowerment di taluni/e.

Politica delle quote e le azioni positive

- Collocamento delle categorie protette (integrazioni lavorativa di persone con determinate disabilità)
- Quota 'rosa' – mira ad accrescere la partecipazione delle donne nella vita pubblica ed in particolare nella rappresentanze parlamentari
- Azioni positive: azioni che nel contrastare le discriminazioni attuali, prevedono misure per affrontare gli effetti di quelle del passato, per consentire alle persone appartenenti a quel gruppo di poter partecipare in condizione di partenza uguali
- Le misure di *discriminazione positiva* possono essere attuate senza le 'quote'

Empowerment

- Processo volto a permettere l'accesso alle risorse e lo sviluppo delle capacità individuali (e di gruppo), al fine di partecipare attivamente nella vita economica, sociale, culturale e politica della società

Mainstreaming

- Si tratta di far permeare un'ottica (anti-discriminatoria, di genere ecc.) in senso orizzontale, in tutte le misure politiche adottate o scelte fatte in un'organizzazione, istituzione o nella società più ampia, valutando gli effetti di tali politiche fin dalla fase di definizione delle politiche o progettazione delle attività.

Ringraziamenti

GRAZIE PER LA VOSTRA ATTENZIONE