

# 2022



# TOOLKIT ANTIDISCRIMINAZIONI

**CASI RACCOLTI E ANALIZZATI DA:**

Sportello Antidiscriminazioni Trento



**ALL'INTERNO DEL PROGETTO:**

INGRiD - Intersecting Grounds of discrimination in Italy, un progetto finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma REC (Rights, Equality, Citizenship) 2014-2020.

## STRUMENTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI

---

Subire o assistere a una discriminazione spesso ci blocca. Non sappiamo come reagire, cosa fare. Da una parte forse abbiamo paura di peggiorare la situazione, dall'altra un torto è qualcosa che brucia dentro anche a distanza di ore, di giorni, o anche di anni, soprattutto quando avremmo voluto reagire.

Abbiamo analizzato 4 casi tra quelli che ci sono stati riportati e, con l'aiuto di un avvocato, abbiamo identificato alcune possibili azioni che possono aiutare.

### CASO 1

Un giovane italiano di origini italo-senegalesi si reca in discoteca con gli amici, ma all'entrata è fermato dai buttafuori che non gli consentono l'accesso (senza fornire spiegazioni, dicendogli che deve attendere). Altri ragazzi vengono bloccati. Sono tutti di origini nord-africane o sub-sahariane. Il ragazzo reagisce pacatamente e chiede più volte di poter entrare, ma la risposta infine ricevuta è "Ordini dall'alto, il capo non vuole casini". Quando realizza che tutti i giovani rimasti fuori hanno la pelle scura, indignato, se ne va.

### COSA POSSO FARE?

1

**Registrare il fatto** (audio e video o solo audio) riportando ciò che viene detto e fatto.

2

**Dimostrare la ricorrenza del fatto**, tramite testimonianze di altre persone che hanno subito il medesimo trattamento (la settimana prima, il mese prima, o nella stessa serata), oppure dopo il fatto subito, tramite situation testing (ricreare una situazione di discriminazione per poterla registrare). Dimostrare che si tratta di routine, di una prassi, di un comportamento ricorrente. Più riesco a dimostrare che si tratta di una prassi, più la sanzione può essere severa.

### PROFILO GIURIDICO

- **Discriminazione dell'accesso ai servizi**

La legge italiana è chiara in merito: non è mai possibile negare l'accesso a qualsivoglia servizio (in senso lato inteso come luoghi pubblici) per motivi etnici, razziali, religiosi o altro.

- **Lesione della dignità**

Generalmente, però, i giudici italiani danno scarsa importanza al risarcimento come strumento dissuasivo e di conseguenza tendono a sottostimare il danno in termini monetari



## CASO 2

Due ragazzi di origini africane, seduti in un bar con altri amici di pelle chiara, sono improvvisamente accusati di aver rubato una giacca (scomparsa momentaneamente e poi ritrovata) e sono, per questo, allontanati dal locale. All'uscita dal bar, l'amica che li accompagna - risentita per l'accaduto - si rivolge al titolare alzando la voce e ne segue una brutta discussione dopo la quale tutto il gruppo se ne va. Le persone coinvolte nell'accaduto sono presenti all'incontro e in grado di offrire ulteriori indicazioni di dettaglio.

## COSA POSSO FARE?

1

### **Se possibile registrare (audio/video) il fatto.**

In Italia non c'è una giurisprudenza chiara ma, in generale, se siamo partecipi attivi o passivi di una qualsiasi conversazione (siamo cioè presenti fisicamente o in video-chiamata, ed altre persone ci vedono) abbiamo sempre il diritto di registrare (con audio/video) quell'evento. La registrazione va però usata solo come prova di fronte alle autorità competenti, ed eliminata se non utilizzata. In ogni caso non va usata per denunce pubbliche (ad esempio sui social), pena il un rischio di una denuncia per diffamazione.

2

### **Ricrearlo tramite situation testing.**

Se non abbiamo potuto registrare l'accaduto, possiamo ricreare intenzionalmente l'evento e registrarlo. Questo è ciò che in inglese si definisce situation testing: ricreare intenzionalmente la situazione per registrarla e poterla quindi documentare. Tuttavia questa strategia non è generalmente ben vista dal giudice.

3

### **Individuare le persone che si potranno eventualmente citare come testimoni.**

Chiediamo ai presenti se sono disponibili a testimoniare in caso di denuncia e di lasciarci i loro contatti.

## PROFILO GIURIDICO

- **Lesione della dignità** per essere stato pregiudizialmente accusato di furto (come visto sopra, generalmente sottostimata)
- **Discriminazione nell'accesso ai servizi**
- **Incitamento alla discriminazione o alla violenza** (se presente) per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.



## CASO 3

Una giovane di religione musulmana e con il capo coperto dall' hijab è presa a male parole su un mezzo pubblico da un uomo che, nonostante l'aggressione verbale, non viene allontanato dall'autista, il quale prosegue la sua corsa. Sul caso non abbiamo maggiori dettagli.

## COSA POSSO FARE?

1

**Se possibile registrare (audio/video) il fatto.**

Se le male parole toccano la dignità della persona (perché ad esempio islamofobiche), allora vanno a costituire condotte lesive che, in quanto tali, possono essere fatte valere in giudizio ma, ovviamente, vanno provate. La maleducazione non costituisce in sé un reato, quindi, in un caso come questo è importante valutare in modo circostanziato fatti, toni e parole. Per questo è importante fornire gli elementi, le prove, per ricostruire il contesto e dimostrare il comportamento lesivo, umiliante.

2

**Segnare l'ora e il numero della corsa**, in modo da poter ricostruire con precisione dove e quando si sono svolti i fatti. In questo modo è anche possibile risalire al nome del conducente.

3

**Individuare una persona o più persone che hanno assistito ai fatti**, chiedendo loro di lasciarvi il nome e un contatto. Le persone possono rifiutarsi di testimoniare se sono io, vittima, a richiederlo, ma se citate in giudizio (per esempio l'autista dell'autobus) hanno l'obbligo di presentarsi e testimoniare.

## PROFILO GIURIDICO

- **Lesione della dignità**
- **Incitamento alla discriminazione o alla violenza** (se presente) per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.



## CASO 4

Una cittadina italiana di origini italo-eritree e dalla pelle chiara porta la madre a una visita presso l'Azienda Sanitaria di Trento, riscontrando un comportamento molto freddo e superficiale da parte del personale sanitario, il quale - di fronte a un'obiezione della signora - si rivolge a lei con un "voi" che la offende profondamente poiché lascia intendere "voi stranieri". La donna ritiene che la madre non sia stata presa in carico dall'Azienda Sanitaria nel modo corretto e sia stata liquidata in modo sbrigativo senza risolvere il suo problema di salute (motivo per cui poi si è innescata un meccanismo che ha costretto la donna a dover prenotare altre visite per la madre costringendola a prendere ulteriori ferie).

## COSA POSSO FARE?

1

### **Segnalare, con cautela, il caso all'Azienda Sanitaria.**

Essendo molto difficile dimostrare che l'uso di quel pronome "voi" viene utilizzato al fine di creare in modo arbitrario un gruppo/una segregazione, meglio segnalarlo con cautela (usando espressioni come "ho avuto l'impressione che..." o "ho percepito che..."), appigliandosi alle circostanze concrete e dimostrabili del fatto. Se l'intento discriminatorio non è sufficientemente dimostrabile con prove apprezzabili, queste segnalazioni - anche se potenzialmente utili a evidenziare un approccio discriminatorio di un'amministrazione - rischiano di diventare illazioni lesive della reputazione del lavoratore.

2

### **Organizzarsi "preventivamente" con strumenti di registrazione nel caso delle successive visite.**

In caso di registrazione o testimonianza, l'ambiguità nell'uso del "voi" sparisce anche agli occhi del responsabile del personale dell'amministrazione e/o del giudice, che saranno così più propensi a rintracciare una violazione degli obblighi di comportamento del lavoratore dell'Azienda Sanitaria e a prendere adeguati provvedimenti.

## PROFILO GIURIDICO

L'art. 3 comma 5 del d.P.R. 62/2013 (Regolamento contenente il codice di comportamento dei dipendenti pubblici) sancisce che "Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori."

