

Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi  
Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009

## ATTIVITA' B2

### 2. Corso di formazione a distanza multimediale di livello base

## MODULO 3 - LA RETE NAZIONALE ANTIDISCRIMINAZIONI

### C. ALTRI SOGGETTI CHE SI OCCUPANO DI DISCRIMINAZIONI IN ITALIA E CHE COLLABORANO CON LA RETE NAZIONALE

1

a cura del  
Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte  
Regione Piemonte – IRES Piemonte

#### Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD)

L'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD) è stato istituito nel 2010 allo scopo di permettere alle persone che sono vittime di reati a sfondo discriminatorio (i cosiddetti crimini d'odio) di godere del diritto all'uguaglianza davanti alla legge e della protezione contro le discriminazioni. L'Osservatorio è un organismo interforze (Polizia di Stato e Arma dei Carabinieri) incardinato nel Dipartimento della pubblica sicurezza - Direzione centrale della polizia criminale. In particolare, l'OSCAD:

- riceve (all'indirizzo mail: [oscad@dcpc.interno.it](mailto:oscad@dcpc.interno.it) e ai numeri di fax: 06.46542406 e 06.46542407) le segnalazioni di atti discriminatori riguardanti la sfera della sicurezza, da parte di istituzioni, associazioni e privati cittadini, per monitorare i fenomeni di discriminazione determinati da razza o etnia, nazionalità, credo religioso, genere, età, lingua, disabilità fisica o mentale, orientamento sessuale, identità di genere; la segnalazione all'OSCAD non sostituisce la denuncia di reato alle forze di polizia.
- Attiva, alla luce delle segnalazioni ricevute, interventi mirati sul territorio, da parte della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri.
- Segue l'evoluzione degli atti discriminatori denunciati alle forze di polizia.
- Mantiene rapporti con le associazioni e le istituzioni, pubbliche e private, che si occupano di contrasto delle discriminazioni.
- Predispose moduli formativi e informativi per qualificare in materia di antidiscriminazione gli operatori delle forze di polizia e partecipa a programmi di formazione e informazione con istituzioni pubbliche e private.
- Elabora idonee misure di prevenzione e contrasto.

Nell'aprile 2011, OSCAD e UNAR hanno firmato un protocollo d'intesa per definire il rapporto di collaborazione tra le due strutture, con l'obiettivo di facilitare la denuncia da parte delle vittime degli atti discriminatori e rendere più efficace la gestione dei casi, con una più chiara suddivisione dei compiti e una valorizzazione delle reciproche competenze e conoscenze. Il protocollo ha validità biennale e si considera rinnovato tacitamente.

In primo luogo, il protocollo ha definito i flussi di informazioni tra i due organismi: l'UNAR si è impegnato a trasmettere all'OSCAD i casi di discriminazione con rilevanza penale, in particolare i reati aggravati ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del D.L. 122/93, convertito con modificazioni dalla legge n. 205/93 ("reati punibili con pena diversa da quella dell'ergastolo commessi per finalità di

### Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi

*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

discriminazione o di odio etnico, nazionale, razziale o religioso, ovvero al fine di agevolare l'attività di organizzazioni, associazioni, movimenti o gruppi che hanno tra i loro scopi le medesime finalità"), e i reati comunque attinenti a fenomeni di discriminazione. D'altra parte, l'OSCAD si è impegnato a trasmettere all'UNAR i casi di discriminazione che non hanno valenza penale. I due organismi hanno anche individuato dei referenti e procedure standardizzate per la gestione dei flussi informativi.

Con la firma del protocollo è stata inoltre definita la collaborazione dell'OSCAD con la Rete nazionale di osservatori e centri territoriali contro le discriminazioni, mediante il coinvolgimento degli operatori delle forze di polizia in progetti di collaborazione con le reti territoriali di istituzioni e associazioni. Sono stati previsti anche interventi per la formazione degli operatori delle forze di polizia, da realizzare con il contributo dell'UNAR, e azioni di informazione e sensibilizzazione congiunte finalizzate a promuovere le attività svolte dai due organismi. Infine, OSCAD e UNAR si sono impegnati a svolgere consultazioni periodiche con le associazioni rappresentative delle vittime di discriminazioni.

A partire dalla firma del protocollo d'intesa tra UNAR e OSCAD, è stata definita la seguente procedura di gestione dei casi di discriminazione con rilevanza penale da parte di operatori e operatrici delle Reti regionali:

1. L'operatore di Rete regionale rileva un caso che, anche solo a prima vista, sembra avere rilevanza penale;
2. lo segnala al proprio referente del Centro regionale;
3. il referente del Centro regionale contatta il Contact Center e caso per caso si decide se inserirlo in piattaforma, chi lo inserisce e se sia opportuno prendere contatti con le forze di polizia a livello locale per istruire il caso;
4. se inserito e istruito localmente, il caso viene trasmesso al Contact Center, che ne diventa il titolare e ne segue la lavorazione; in questo caso l'operatore locale lo trasmette inserendo sia nello spazio delle "proposte di tutela del I livello" sia nella finestra di "pop up" che si apre automaticamente all'invio una breve frase del tipo "si trasmette per gestione da parte del Contact Center in quanto caso con rilevanza penale";
5. il caso viene assegnato dal Contact center al proprio esperto giuridico che provvederà a prendere contatti con l'OSCAD secondo le modalità concordate con UNAR;
6. il Contact Center garantisce un costante aggiornamento sugli sviluppi del caso al Centro regionale competente per territorio (che a sua volta provvederà ad aggiornare il Nodo/Antenna/Punto informativo da cui è partita la segnalazione).

Nel 2013, l'OSCAD ha aderito al programma "Training Against Hate Crimes for Law Enforcement" (TAHCLE) dell'Organizzazione per la Sicurezza e la Cooperazione in Europa (OSCE). Tale programma, nell'ambito di un accordo internazionale, facilita e uniforma l'addestramento delle forze di polizia italiane nelle attività di prevenzione e repressione dei crimini d'odio.

Nel maggio 2015, infine, l'OSCAD ha lanciato la sua prima campagna educativa itinerante "Tutti differenti, tutti unici...insieme contro le discriminazioni", che ha toccato varie località della penisola. La campagna si è rivolta, da un lato, agli studenti della scuola secondaria di primo e secondo grado, con i quali – con l'aiuto di testimonial provenienti dal mondo dello sport e dello spettacolo – è stato affrontato il tema delle discriminazioni sul web 2.0. Dall'altro lato, sono stati organizzati convegni, workshop, dibattiti tematici rivolti ai dirigenti scolastici, ai docenti, agli educatori, ai genitori, alle varie associazioni impegnate sul territorio e alla cittadinanza.

Per maggiori informazioni sull'OSCAD, si possono consultare:

- il sito web del Ministero dell'Interno, al seguente link: <http://www.interno.gov.it/it/ministero/dipartimenti/dipartimento-pubblica-sicurezza/osservatorio-sicurezza-contro-atti-discriminatori-oscad>
- il sito web della Polizia di Stato, al seguente link: <http://www.poliziadistato.it/articolo/22017/>

### Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi

*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

- il sito web dell'Arma dei Carabinieri, al seguente link:  
<http://www.carabinieri.it/cittadino/servizi/osservatorio-per-la-sicurezza-contro-gli-atti-discriminatori-oscad>
- il Protocollo d'intesa tra OSCAD e UNAR, scaricabile al seguente link:  
<http://www.governo.it/backoffice/allegati/63209-6723.pdf>

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

## Consigliere e i Consiglieri di Parità

Le consigliere e i consiglieri di parità svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non **discriminazione tra donne e uomini nel lavoro**.

La nomina, i compiti e le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità sono stabiliti dal Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), articoli 12-20, 36-38 e 43. Alcune modifiche alla normativa vigente potranno venire dal "Decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183", di cui il Governo ha trasmesso lo schema alla Conferenza Stato-Regioni e alla competenti Commissioni parlamentari il 16 giugno 2015.

### Nomina

Le consigliere e i consiglieri di parità sono nominati a livello nazionale, regionale e provinciale. Possiedono requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità e di mercato del lavoro. Per ogni consigliera o consigliere viene nominata/o anche una/un supplente. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta.

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle Regioni e delle Province, sentite le Commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite.

### Collocazione

L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali è ubicato rispettivamente presso le Regioni e presso le Province. L'ufficio è funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato.

### Pubblici ufficiali

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

### Rete nazionale

La consigliera o il consigliere nazionale di parità coordina la Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, che opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

4

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

Rapporti annuali

Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Rete nazionale. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto della consigliera o del consigliere nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere e i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione.

Commissioni e Comitati

Le consigliere e i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego e delle commissioni regionali e provinciali tripartite. Partecipano anche ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, o di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Compiti

Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni di genere nel lavoro;
- promozione di progetti di azioni positive, cioè azioni volte a compensare gli svantaggi legati al genere, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità, quali, ad esempio, l'individuazione di interventi mirati per target specifici, come donne in stato di difficoltà occupazionali o con problemi di reinserimento nel mercato del lavoro, o la promozione di iniziative tese a facilitare l'incontro fra la domanda di lavoro e l'offerta femminile;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive;
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

Competenza e gestione dei casi

Nell'esercizio dell'azione di contrasto delle discriminazioni e delle molestie di genere nel lavoro, la consigliera o il consigliere di parità regionale o provinciale competente per territorio, dopo un'attenta analisi preliminare del caso e accertata l'effettiva necessità di intervento può, a seconda delle circostanze, decidere di intraprendere diverse strade:

- procedura informale: la consigliera o il consigliere di parità cerca di mediare tra lavoratore/lavoratrice e azienda, convocando quest'ultima per un incontro, al fine di trovare una conciliazione;
- procedura formale (legale): si attiva quando la prima strada è fallita o non ha ottenuto gli effetti sperati. La consigliera o il consigliere di parità può in questo caso ricorrere davanti al giudice del lavoro su delega della persona interessata, o intervenire nei giudizi promossi dalla medesima. L'azione in giudizio è completamente gratuita per l'assistita/o.

Se la discriminazione ha carattere collettivo – riguarda cioè accordi aziendali, procedure concorsuali, prassi e comportamenti sistematicamente adottati sul luogo di lavoro, e non sono individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni – l'azione è di competenza esclusiva della consigliera o del consigliere di parità regionale o, per i casi di rilevanza nazionale, della consigliera o del consigliere nazionale. In questi casi, la consigliera o il consigliere di parità può chiedere al responsabile della discriminazione di predisporre entro e non oltre 120 giorni un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al giudice del lavoro.

Accordo di collaborazione con l'UNAR

Nell'ottobre 2010 l'UNAR e l'ufficio della consigliera nazionale di parità hanno sottoscritto un accordo di collaborazione per coordinare le reciproche attività in ambito antidiscriminatorio. In particolare l'accordo prevede che:

- l'UNAR trasmetta all'ufficio della consigliera nazionale di parità i casi di discriminazione di genere nel lavoro segnalati al proprio Contact Center;
- le consigliere e i consiglieri di parità regionali e provinciali siano coinvolti nelle attività della Rete nazionale di osservatori e centri territoriali contro le discriminazioni, per la presa in carico e la trattazione dei casi di discriminazione di genere nel lavoro e per il coordinamento delle attività nei territori;
- le parti collaborino per la diffusione della Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro nelle aziende private, nelle *multi-utility* e nelle aziende pubbliche;
- i firmatari collaborino in attività quali: coordinamento con le parti sociali a livello locale; organizzazione di seminari e convegni di studio; altri progetti di comune interesse.

In attuazione dell'accordo, è stata definita una procedura d'intervento per gli operatori e operatrici afferenti alle Reti regionali che rilevano un caso di discriminazione di genere in ambito lavorativo. In tali casi, l'operatore/operatrice di Nodo/Antenna/Punto informativo, previo confronto con il proprio Centro regionale, orienta la persona alla consigliera di parità provinciale competente per territorio oppure, laddove sia ritenuto più opportuno, alla consigliera di parità regionale. Questi casi vengono caricati in procedura e subito chiusi con esito positivo in quanto positivamente orientati al servizio competente, scrivendo che sono stati inviati alla consigliera di parità. Al fine di evitare una duplicazione dei dati rispetto a quelli raccolti dalle consigliere di parità, l'operatore inserisce un tag specifico (#consiglieraadiparità), in modo tale che questi casi possano essere scorporati dal totale.

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

Per maggiori informazioni sulle consigliere e i consiglieri di parità, sulla relativa normativa e sulla collaborazione con l'UNAR, si possono consultare:

- il sito web della consigliera nazionale di parità, al link:  
<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Pages/default.aspx>
- l'accordo di collaborazione tra consigliera nazionale di parità e UNAR, scaricabile al link:  
<http://www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/Documents/20101001AccordoUNARFIRMATO.pdf>
- i siti web delle consigliere e dei consiglieri regionali di parità.

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

**Difensori civici regionali**

L'istituto del Difensore civico ha la sua origine nell'ordinamento scandinavo, dove assume la denominazione di "Ombudsman". Presenti in quasi tutte le Regioni italiane e nelle due Province autonome, i Difensori civici regionali sono di solito designati dal Consiglio regionale e nominati dal Presidente della Giunta. Normalmente sono figure esperte in materia giuridica, autonome ed indipendenti nell'esercizio delle loro funzioni, non soggette ad alcun controllo. Nel caso della Regione Marche, inoltre, dal 2008 le funzioni del Difensore civico sono state unite a quelle di Garante per l'infanzia e l'adolescenza, di Garante dei diritti dei detenuti e di tutela delle vittime di discriminazione, con l'istituzione dell'Ombudsman regionale.

8

Compiti e funzioni

Il compito dei Difensori civici regionali è quello di tutelare la cittadinanza da carenze, disfunzioni, abusi o ritardi dei pubblici uffici o dei gestori di servizi pubblici. Svolgono un'attività di mediazione tra cittadini e utenti di servizi di pubblica utilità, da un lato, e le pubbliche amministrazioni (sia quelle che fanno capo alla Regione, sia le Amministrazioni periferiche dello Stato) e i soggetti che esercitano un funzione pubblica o di interesse pubblico, dall'altro. Non possono al contrario intervenire su questioni che riguardano i rapporti tra privati. Presentano relazioni agli organi regionali per segnalare disfunzioni di carattere generale e per formulare proposte per migliorare il funzionamento delle istituzioni.

Possono rivolgersi al Difensore civico cittadini italiani o stranieri, enti, associazioni, comitati, formazioni sociali e pubbliche amministrazioni. Normalmente il Difensore civico regionale interviene in base ad un reclamo presentato per denunciare un caso di "cattiva amministrazione". Esamina innanzitutto l'istanza per accertarne l'ammissibilità e, se questa è ricevibile, avvia un'indagine. Quando possibile, il Difensore civico propone una mediazione tra le parti, nel tentativo di prevenire una causa davanti al giudice. Se lo ritiene necessario, può formulare "raccomandazioni" all'Amministrazione interessata sui modi per risolvere il caso, e questa risponderà al Difensore civico circa i provvedimenti che intende adottare.

La questione sollevata dal cittadino o dalla cittadina è in questo modo definita, dal momento che il Difensore civico non ha alcun potere di sostituirsi alle Amministrazioni e quindi emettere decisioni e provvedimenti al posto di queste ultime, non ha poteri sanzionatori e non può revocare atti amministrativi. Per la persona o l'ente segnalante resta salva in ogni caso la facoltà di rivolgersi al giudice nei termini di legge, che dovranno essere necessariamente valutati tramite l'assistenza di un legale. Il Difensore non può fornire consulenza legale, prestare assistenza legale davanti all'Autorità giudiziaria, rappresentare il segnalante in giudizio, né sostituirsi al giudice competente o revocare una sua decisione. Tuttavia, il Difensore civico può costituirsi parte civile nei processi penali contro i reati commessi ai danni delle persone con disabilità (ai sensi dell'articolo 36, legge n. 104/92).

Principali materie di competenza

Le principali materie nelle quali il Difensore civico regionale può intervenire sono: sanità e assistenza; pensioni, invalidità civile e inabilità al lavoro; trasporti e viabilità; lavoro (es. concorsi, procedure di avviamento al lavoro); scuola (es. contributi, buono scuola); uso dei servizi pubblici (es. acqua, gas, telefono, internet); urbanistica, edilizia privata e convenzionata, edilizia residenziale pubblica; inquinamento (es. rifiuti, rumori, campi elettromagnetici, fumi, ecc.); fiscalità locale (es. bollo auto, statuto del contribuente); partecipazione al procedimento (es. accesso ai documenti).

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

**Collaborazione con le Reti regionali antidiscriminazioni**

Dato che svolgono una importante funzione nell'ambito della tutela dei diritti fondamentali, i Difensori civici possono essere coinvolti nell'esercizio dell'azione antidiscriminatoria da parte delle Reti regionali. Poiché non si occupano di controversie tra privati, il loro ruolo può essere prezioso nel contrasto delle cosiddette discriminazioni istituzionali o amministrative.

Ecco alcuni esempi di casi in cui i Difensori civici regionali possono essere coinvolti per la presa in carico e la trattazione della discriminazione: discriminazioni sul lavoro (non basate sul genere) subite da un/una dipendente della pubblica amministrazione o di un ente gestore di servizi pubblici; problemi di barriere architettoniche o mancata erogazione di servizi stabiliti per legge ad una persona con disabilità (es. sostegno scolastico); discriminazioni da parte dei servizi sanitari o scolastici ai danni di cittadini stranieri; mancata attivazione dell'ora alternativa alla religione da parte di una scuola.

Per maggiori informazioni sui Difensori civici regionali, si possono consultare:

- i siti web dei singoli Difensori civici regionali;
- il sito web dell'Associazione Nazionale dei Difensori Civici Italiani (ANDCI), al link: <http://www.andci.it/>

**Fondo Europeo per l'Integrazione di Cittadini di Paesi Terzi**  
*Progetto "Strumenti di rete contro le discriminazioni razziali" - FEI 2013 Prog 106009*

**Associazioni**

L'UNAR e la Rete nazionale contro le discriminazioni hanno stabilito un rapporto stretto con le associazioni attive nel campo della lotta contro le discriminazioni, il cui contributo è essenziale per l'esercizio dell'azione di prevenzione e contrasto del fenomeno e di assistenza alle vittime.

Il Decreto legislativo n. 215/2003, in particolare, ha istituito due elenchi:

- "Articolo 6": Registro delle associazioni che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento (ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 215/2003), istituito presso l'UNAR, che provvede annualmente al suo aggiornamento; alla data del 30 giugno 2015, risultano iscritte al Registro 328 associazioni operanti in ogni parte d'Italia;
- "Articolo 5": Elenco delle associazioni e degli enti legittimati ad agire in giudizio in nome e per conto o a sostegno della vittima della discriminazione e nei casi di discriminazione collettiva, qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione (ai sensi dell'articolo 5 del D.lgs. 215/2003). L'Elenco, approvato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministro per le pari opportunità, è gestito dall'UNAR. Nell'Elenco possono essere iscritti enti, associazioni e altri organismi privati che svolgono attività per favorire l'integrazione sociale degli stranieri (iscritti nel Registro di cui all'articolo 52, comma 1, lettera a, del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394) o i soggetti iscritti al Registro delle associazioni che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni di cui al punto precedente.

L'UNAR fornisce attività territoriale di consulenza, formazione e assistenza tecnica alle associazioni e agli organismi di cui agli articoli 5 e 6 del D.lgs. 215/2003. Inoltre promuove attività informative per stimolare l'iscrizione delle associazioni di settore ai due Registri e per favorire il costante aggiornamento degli elenchi. Infine, finanzia la realizzazione di azioni positive da parte delle associazioni.

Le associazioni e gli enti attivi in ambito antidiscriminatorio sono coinvolti nelle Reti territoriali, all'interno delle quali possono svolgere il ruolo di Nodo di raccordo, Antenna o Punto informativo, alle condizioni stabilite dalle singole Reti regionali.

Per maggiori informazioni sul ruolo delle associazioni, si può consultare il sito dell'UNAR, al link: [http://www.unar.it/unar/portal/?page\\_id=1075](http://www.unar.it/unar/portal/?page_id=1075).