



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI**

REPUBBLICA DI SLOVENIA  
DIFENSORE DEL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA

# **SINTESI DEL RESOCONTO ANNUALE REGOLARE PER IL 2018**

Lubiana, aprile 2019

## **Prefazione del presidente di Difensore del principio di uguaglianza**

Il 2018 è stato il secondo anno completo dell'attività di Difensore del principio di uguaglianza come organo indipendente. Questo è stato un anno di numerosi eventi cruciali, sia all'interno che all'esterno della nuova autorità. Abbiamo iniziato l'anno con un budget leggermente più elevato (500.000 euro), che ha permesso di mettere in primo piano la sistemazione dell'infrastruttura complessiva dell'istituzione (locali, sistema informativo, ecc.) e la crescita del personale (occupazione di nuovi colleghi).

Il 25° maggio 2018 abbiamo iniziato a operare in modo indipendente, come da quella data in poi il Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità non ci ha più fornito assistenza amministrativa e tecnica. Pertanto, nella seconda metà dell'anno, abbiamo iniziato a fornire tutte le condizioni e i compiti necessari per il funzionamento legittimo ed efficace dell'autorità interamente per conto nostro.

Nel giugno 2018 la Commissione europea ha formulato raccomandazioni agli Stati membri sulle condizioni e le norme per il funzionamento degli organismi per la uguaglianza. Questi affermano chiaramente quali compiti devono svolgere gli organismi per la parità, come per esempio il Difensore sloveno del principio di uguaglianza, e quali condizioni richiedono. Su questa base, il Difensore ha elaborato un piano d'azione e un piano finanziario, che è stato il punto di partenza per la preparazione della revisione del bilancio per il 2019. Il nuovo governo ha accettato gli argomenti del Difensore e ha iniziato ad attuare le raccomandazioni della Commissione europea tra i primi nell'Unione europea. Questo è senza dubbio un buon segno. Il sostanziale aumento del bilancio per il 2019 (1.100.000 euro all'anno) rispetto al bilancio precedente segue le raccomandazioni dell'Unione europea e offre una solida opportunità per completare il processo di creazione della nuova istituzione. Un passo così decisivo nel sostenere lo sviluppo della protezione istituzionale contro la discriminazione non passerà inosservato nelle istituzioni competenti a Bruxelles.

Nella prima metà del 2018 sono state prese molte importanti decisioni relative a infrastrutture e risorse umane, ciò si è riflesso nel volume e nella qualità del lavoro, cioè nei risultati della seconda metà. Alla fine del 2018, avevamo eliminato la maggior parte degli arretrati. Abbiamo completato la maggior parte dei casi segnalati dal periodo precedente la creazione del nuovo organo e dal suo primo anno di esistenza, nonché oltre la metà dei casi segnalati nel 2018.

Il resoconto presenta attività di consulenza e supporto, nonché di affrontare le accuse di discriminazione contro le persone individuali. In relazione a questi compiti, l'autorità è qui per coloro che hanno bisogno di consigli e assistenza perché hanno o pensano di aver subito discriminazioni. Stiamo già registrando i primi casi risolti con successo in cui i trasgressori hanno accettato le nostre spiegazioni e avvertenze ed eliminato la discriminazione. Ma abbiamo ancora alcune sfide da affrontare. Lo scorso anno la Commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) in seno al Consiglio d'Europa ha esaminato la situazione nel nostro paese e pubblicherà un rapporto sulla sua visita a giugno. Ciò mostrerà come questa istituzione internazionale valuti la situazione nel campo della protezione contro la discriminazione a Slovenia. Come dimostra finora la nostra esperienza, la Slovenia non ha ancora un sistema sufficientemente efficace per sanzionare coloro che, nonostante gli avvertimenti, non abbandonano le loro pratiche controverse.

La legislazione nazionale applicabile in materia di prevenzione e trattamento della discriminazione prevede che il Difensore identifichi la discriminazione e avvisi il trasgressore mentre le autorità penali sono l'ispettorati. Nella nostra pratica finora si ha dimostrato che questi non sono sufficienti per tutte le aree di discriminazione. Abbiamo bisogno di una riflessione approfondita e multidisciplinare su come aggiornare il sistema esistente al fine di renderlo più efficiente e trasparente, anche dal punto di vista dei potenziali notificanti sopra la violazione dei diritti, poiché siamo, innanzitutto, qui per loro.

Sebbene sanzionare i trasgressori gravi in singoli casi sia ragionevole alla luce dell'esperienza di altri paesi europei, non è sufficiente per realizzare un più ampio cambiamento sociale nel campo dell'antidiscriminazione. Le sanzioni da sole non possono creare una società e un'atmosfera più tolleranti in cui tutti, indipendentemente dalle circostanze personali e dalle particolarità che ne derivano, possano sentirsi degni (pari), rispettati e inclusi. Tutta gli attori del tessuto sociale devono essere continuamente incoraggiati, e la gente deve sempre essere invitata e chiamata ad evitare di trascurare gli altri, con chiare spiegazioni sul problema della discriminazione.

Questi sforzi includono anche varie forme di sensibilizzazione del pubblico generale e pubblico specifico, compresi eventi pubblici spesso rivolti a gruppi target specifici. Il Difensore ha quindi iniziato le visite in Slovenia quest'anno, durante le quali incontra rappresentanti delle comunità locali, dell'economia, delle istituzioni sociali e correlate, delle organizzazioni non governative e di altri attori della vita sociale a livello locale. Abbiamo pubblicato un pieghevole educativo per informare il pubblico in generale e incoraggiare il dialogo sul problema della discriminazione.

Negli incontri con i massimi rappresentanti del Paese, il Difensore presenta contenuti nell'area della discriminazione e sottolinea le sfide che deve affrontare, sia legalmente che in termini pratici. L'attuale governo mostra un livello adeguato di comprensione e supporto per l'area di lavoro del Difensore e le esigenze dell'istituzione. Su nostra iniziativa, i Ministeri hanno designato le persone di contatto responsabili del monitoraggio dell'area di discriminazione in modo che i nostri esperti associati possano essere costantemente in contatto con loro e spiegare e consigliare prontamente ogni Ministero nella revisione della situazione e nella progettazione e attuazione delle misure. Pertanto, a livello sistemico, il Governo può contribuire alla prevenzione della discriminazione e promuovere l'applicazione pratica del principio di uguaglianza.

L'anno scorso abbiamo proseguito gli incontri di lavoro con vari rappresentanti della società civile e gruppi direttamente interessati dalla discriminazione. Il dialogo è la base di una relazione e una buona relazione è il punto di partenza per una buona cooperazione. Come nel caso delle istituzioni statali, si applica anche alle organizzazioni non governative: i progressi sono possibili solo se ci sforziamo il più possibile per lo stesso obiettivo e lavoriamo insieme.

La presente relazione ha lo scopo di presentare il lavoro svolto in tutti e tre i dipartimenti centrali dell'istituzione: assistenza e consulenza, processo decisionale e tutte le attività svolte in collaborazione con organizzazioni non governative, locali, nazionali e internazionali. Nella parte che rappresenta l'attività di consulenza del Difensore, la relazione presenta sia il lavoro eseguito nel fornire consulenza sia l'entità dell'uso e i risultati di tali attività. Nel caso del lavoro di sistema, segue anche la logica della descrizione del lavoro presentato per preparare incontri e riunioni, nonché della descrizione degli effetti di questa parte del lavoro del Difensore.

L'Autorità controlla e introduce regolarmente le più recenti pratiche europee nel suo campo di attività. Questa volta, il rapporto pubblica le raccomandazioni dell'Unione europea per il lavoro degli organismi per la parità e due relazioni internazionali specifiche su minoranze etniche e disabilità. Pubblicando traduzioni di questi documenti, vogliamo espandere nel nostro spazio quei materiali che mostrano un'analisi della situazione nel nostro paese, vista da altri, dall'esterno. Per ogni progresso, anche in questo campo, è indispensabile guardarsi di tanto in tanto nello specchio e affrontare ciò che questa visione esterna ci dice. (Come ci vedono gli altri?) Solo quando vediamo qualcosa in noi stessi e lo riconosciamo come un problema, possiamo iniziare a pensare insieme a soluzioni e cambiamenti a lungo termine che impedirebbero gli stessi problemi.

La traduzione della relazione del relatore speciale delle Nazioni Unite sulle questioni relative alle minoranze sottolinea, tra l'altro, l'importanza della raccolta di dati sulle minoranze. Senza i dati che rappresentano un passo inevitabile verso l'analisi della situazione e l'individuazione dei problemi, non è possibile pianificare e attuare misure efficaci per risolverli. L'opportunità di regolare le condizioni generali per la raccolta di dati sulla uguaglianza sta già emergendo nel processo di adozione della nuova legge sulla protezione dei dati personali (ZVOP-2).

Un altro contributo internazionale è la traduzione delle Conclusioni del Comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità riguardo alla relazione introduttiva della Slovenia sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CDPD). Anche in questo caso è indicata la necessità di modifiche al sistema esistente, compreso un cambiamento nella comprensione del concetto stesso di disabilità e delle sue dimensioni.

Pertanto, la Slovenia ha molte sfide in termini di protezione contro la discriminazione. Se risponderà in modo appropriato e apporterà i necessari adeguamenti arguti, questo lo collocherà nuovamente nel campo dei paesi più sviluppati che hanno riconosciuto la pariteticità e l'uguaglianza come fattori chiave nello sviluppo sociale.

Grazie al team dedicato e a tutti coloro che hanno lavorato con noi nel 2018.

**Miha Lobnik**  
**DIFENSORE DEL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA**

Lubiana, aprile 2019

## Sommario

Il resoconto annuale del Difensore dell'uguaglianza per il 2018 è composto da cinque sezioni principali e tre sezioni aggiuntive.

**I cinque sezioni centrali presentano una panoramica di:**

- processo di instaurazione dell'organismo nell'ultimo anno e una **breve revisione dell'attuazione dei compiti e dei poteri dell'organismo** ai sensi dell'articolo 21 della legge sulla protezione contro la discriminazione (ZVarD);
- attività di **consulenza, trattamento e identificazione della discriminazione**;
- attività nell'ambito dei **compiti sistemici dell'Autorità**;
- **discriminazione nel campo del lavoro e dell'occupazione**;
- **cooperazione internazionale e bilaterale** dell'Autorità.

**Il resoconto comprende inoltre:**

- traduzione del **Rapporto del relatore speciale** delle Nazioni Unite sulle **questioni relative alle minoranze**;
- traduzione delle **Conclusioni del Comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** in merito alla relazione preliminare della Slovenia sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità;
- traduzione della **Raccomandazione della Commissione europea sulle norme** riguardanti gli organismi per la parità.

**Nella prima parte** presentiamo il processo di costituzione dell'ente e una **rapida panoramica dell'attuazione dei compiti** definiti dalla legge. In una breve introduzione, spieghiamo la base giuridica e le procedure attuali per l'istituzione formale dell'organismo. Descriviamo la regolamentazione delle condizioni spaziali e di altre infrastrutture per il funzionamento. Vengono inoltre brevemente presentate le condizioni di bilancio, finanziarie e di personale dell'Autorità. Quella che segue è una descrizione dei **significativi cambiamenti sostanziali nel contenuto e nello sviluppo** dell'organismo nel 2018. Continuiamo con una breve revisione dell'**attuazione dei compiti e dei poteri** del Difensore in conformità con l'articolo 21 della Legge sulla protezione contro la discriminazione. Tutti i compiti dell'Autorità sono elencati e descritti. Per ognuno, viene identificata una domanda chiave su come i compiti sono stati realizzati. Questa è seguita da una risposta breve alla domanda chiave e da un chiarimento. Infine, per ciascuna delle attività, viene spiegato quale dipartimento dell'organismo ha partecipato alla sua attuazione.

La **seconda sezione** è l'**area della consulenza, del trattamento e della identificazione della discriminazione**. In primo luogo, vengono presentate **la base giuridica, le modalità e la portata** dell'esercizio delle competenze dell'Autorità, nonché le sfide nella regolamentazione delle competenze del Difensore. Viene presentato un **rapporto statistico sui casi completati** ricevuto nel periodo 2012-2017 e 2018 e l'esito del procedimento. La sezione seguente si concentra su **singoli casi resi anonimi** di consulenza e della identificazione di discriminazione nel caso delle persone fisiche per circostanze personali e per area di discriminazione. Il capitolo contiene anche una sezione sulla **protezione delle persone giuridiche contro la discriminazione**, che può essere applicata solo a determinate condizioni legali. Le **pratiche che non si adattano alla definizione della discriminazione** ai sensi della Legge sulla protezione contro la discriminazione sono presentate in modo più dettagliato, così come i casi in cui il Difensore per l'uguaglianza non può identificare discriminazione. Queste sono soprattutto questioni già pendenti davanti ad altri organi statali e questioni che rientrano nella sfera privata, che non è regolata dalla legge antidiscriminazione. Il capitolo presenta inoltre le **possibilità di esercitare la protezione contro la discriminazione dinanzi ai tribunali ordinari** e le condizioni alle quali il Difensore può rappresentare o accompagnare persone discriminate nei procedimenti giudiziari.

La **terza parte** si concentra sulle attività di sistema di Difensore, che sono divise in quattro capitoli principali. Nell'ambito del monitoraggio della situazione generale nel paese nell'area di protezione contro la discriminazione e di situazione delle persone con determinate circostanze personali, un capitolo speciale è dedicato alla **revisione dei dati sui casi di discriminazione a livello nazionale** (ispettorati, polizia, pubblici ministeri, tribunali e difensore civico). Questo capitolo contiene anche **un'analisi della giurisprudenza dei tribunali del lavoro fino al 2017**. La sezione successiva presenta un altro aspetto

del monitoraggio della situazione generale nel paese per quanto riguarda la situazione delle persone con determinate circostanze personali, vale a dire il **dialogo e la cooperazione con le organizzazioni non governative**. Nel 2018, il Difensore ha avuto incontri con 26 organizzazioni non governative le cui attività si riferiscono alle seguenti circostanze personali: origine etnica o razza, disabilità, età (gioventù), orientamento sessuale, identità di genere ed espressione sessuale. Nel capitolo 3, questa sezione comprende anche **misure specifiche per migliorare la situazione delle persone che si trovano in una situazione di fatto meno favorevole** a causa di una particolare circostanza personale, e **l'analisi delle risposte dei Ministeri all'attuazione di misure specifiche**. Quello che segue è un capitolo **sulla sensibilizzazione del pubblico generale e del pubblico specifico sulla protezione contro la discriminazione e le attività del Difensore** in vari settori.

La **quarta parte** evidenzia le questioni di **uguaglianza e non discriminazione nel campo dell'occupazione e del lavoro**. Le varie forme di discriminazione in relazione all'occupazione e al lavoro sono identificate da esempi illustrativi, con particolare attenzione agli standard contemporanei di identificazione della discriminazione in questo settore. Questi si sono sviluppati attraverso la **giurisprudenza dei tribunali nazionali, la Corte di giustizia dell'Unione europea e la Corte europea dei diritti dell'uomo**. In relazione alle attività del Difensore, l'importanza della **distinzione tra bullismo sul posto di lavoro e molestie come forma specifica di discriminazione** che, a causa di diversi criteri legali, e soprattutto cause sociali, richiedono risposte diverse, sia in termini di prevenzione che di sanzioni. In questa parte viene prestata particolare attenzione anche alle attività del Difensore nel quadro della formulazione e dell'adozione del **Piano d'azione nazionale della Repubblica di Slovenia per il rispetto dei diritti umani nell'economia**. Vengono anche discussi i motivi per cui il piano d'azione **dovrebbe affrontare** le priorità di prevenzione della discriminazione e della disuguaglianza e promozione delle pari opportunità **nel contesto di molteplici circostanze personali e forme di discriminazione**.

La **quinta sezione** presenta la cooperazione internazionale del Difensore. L'obiettivo è lo **scambio di informazioni sullo stato attuale** della discriminazione, lo **scambio di buone pratiche antidiscriminazione, l'educazione** alle attuali sfide della protezione contro la discriminazione e la **pianificazione comune** delle risposte ad esse. Questa parte della relazione presenta quindi le **riunioni del Difensore con i rappresentanti dei meccanismi internazionali per la protezione dei diritti umani** (ONU, Consiglio d'Europa), **attività nell'ambito** della Rete europea degli organismi per la parità - **Equinet** (gruppi di lavoro, eventi e seminari, **scambio regolare di opinioni su casi concreti**), attività in altri forum internazionali e la cooperazione bilaterale del Difensore. Viene presentato il concetto del **progetto europeo "Genitori sul posto di lavoro"**, che il Difensore e i suoi partner internazionali inizieranno ad attuare nel 2019.

La **sesta parte** contiene una traduzione del **Rapporto del relatore speciale delle Nazioni Unite sulle questioni relative alle minoranze**. Il rapporto era formato dopo il **relatore speciale delle Nazioni Unite dr. Fernand de Varennes** ha visitato la Slovenia, dal 5° al 13° aprile 2018, dove ha incontrato le principali parti interessate governative e non governative che si occupano di minoranze. Sulla base delle informazioni ottenute sul campo, ha pubblicato un rapporto l'8° gennaio 2019 che delinea le principali conclusioni relative al **rispetto e alla realizzazione dei diritti umani delle minoranze in Slovenia**.

Nella **settima sezione** presentiamo una traduzione delle **Conclusioni del Comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità** riguardo alla relazione preliminare della Slovenia sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Il comitato li ha adottati nel marzo 2018, raccomandando alla Slovenia, tra l'altro, la **diffusione delle conclusioni tra le varie parti interessate**. La conoscenza di risultati era raccomandata agli attori governativi e non governativi, ai professionisti, ai media, alle persone con disabilità e alle loro famiglie. **Il Comitato ha anche raccomandato la loro pubblicazione su siti Web governativi sui diritti umani**. Poiché constatiamo che le conclusioni del Comitato al momento della stesura del resoconto annuale del Difensore sul sito Web sui diritti umani del governo non siano ancora disponibili in lingua slovena, **il Difensore ha preparato la propria traduzione non ufficiale delle sue conclusioni** e l'ha inclusa in questo resoconto annuale per il 2018.

L'**ottava parte** contiene la **traduzione ufficiale della Raccomandazione della Commissione europea sulle norme riguardanti gli organismi per la parità**. Le direttive dell'Unione europea stabiliscono che gli Stati membri dell'UE sono tenuti a **istituire organismi per la parità**, ma definiscono anche le **competenze che gli organismi devono esercitare**. Di conseguenza, gli Stati membri dell'UE

hanno istituito organismi nazionali specializzati, che differiscono notevolmente per il loro grado di **indipendenza, i mezzi** a loro disposizione per il loro lavoro, **la portata, la natura delle loro competenze e i settori** in cui si concentrano. **Al fine di regolare e migliorare l'indipendenza e l'efficienza degli organismi per la parità**, la Commissione europea ha adottato raccomandazioni in questo settore, che sono l'ultimo documento aggiuntivo presentato nel resoconto annuale di 2018.

## INDICE

|           |   |                                |
|-----------|---|--------------------------------|
| <b>11</b> | <b>INTRODUZIONE</b> .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 1.1       | <b>Instaurazione e sviluppo dell'Autorità</b> .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 1.2       | <b>Cambiamenti significativi nel sviluppo e nel contenuto dell'Autorità nel 2018</b><br>.....       | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 1.3       | <b>Revisione dell'esecuzione di compiti e poteri ai sensi dell'articolo 21 della ZVarD</b> .....    | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| <b>2</b>  | <b>CONSULENZA, TRATTAMENTO E IDENTIFICAZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE</b> .....                        | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.1       | <b>Introduzione</b> .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2       | <b>Base giuridica</b> .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.1     | Regolamenti .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.2     | Concetti di base.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.2.1   | Circostanze personali .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.2.2   | Aree di vita sociale.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.2.3   | Forme di discriminazione.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.3     | Competenze dell'Autorità .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.4     | Esercizio dei poteri .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.5     | Programma di collaborazione con i candidati e i canali di comunicazione .....                       | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.6     | Sfide alla regolamentazione delle procedure .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.7     | Sfide nel campo dell'ispezione .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.2.8     | Rapporti tra il Difensore e ispettorati regionali .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3       | <b>Lavoro su casi di competenza dell'Autorità - Casi individuali</b> Napaka! Zaznamek ni definiran. |                                |
| 2.3.1     | Spiegazione metodologica .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.2     | Statistiche sui casi per il periodo 2012-2017 e la fine del 2018                                    | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.3     | Statistiche sui casi chiusi nel 2018.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.3.1   | Presunte circostanze personali di discriminazione..   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.3.2   | Aree di vita in cui si verificano discriminazioni .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.3.3   | Forme di discriminazione.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.4     | Esito del procedimento dinanzi al Difensore .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.4.1   | Decisioni .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.3.4.1   | Raccomandazioni .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4       | <b>Lavoro su casi di competenza dell'Autorità - Descrizione anonima dei casi</b><br>.....           | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1     | Circostanze personali.....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.1   | Sesso.....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.2   | Razza, nazionalità o origine etnica.....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.3   | Lingua .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.4   | Fede o convinzione.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.5   | Disabilità .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.6   | Orientamento sessuale.....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.7   | Identità sessuale ed espressione di genere .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.8   | Età.....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.9   | Stato sociale .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.10  | Condizione della proprietà.....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.11  | Istruzione .....  | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.1.12  | Altre circostanze personali .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.2     | Aree della vita sociale .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.2.1   | Accesso all'occupazione, all'attività autonoma e alla professione                                   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |
| 2.4.2.2   | Accesso all'orientamento professionale e consulenza .....   | Napaka! Zaznamek ni definiran. |



- 2.4.2.3 *Condizioni di impiego e condizioni di lavoro, compresa la risoluzione del contratto di lavoro e dei salari* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.2.4 *Affiliazione alle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro*.....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.2.5 *Protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria....* **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.2.6 *Prestazioni sociali* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.2.7 *Istruzione e la formazione* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.2.8 *Accesso a beni e servizi pubblici*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.3 *Forme di discriminazione* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.3.1 *Discriminazione / incitamento all'odio o discorsi discriminatori*.....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.4.4 *Protezione delle persone giuridiche dalla discriminazione* .....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.5** ***Condotte che non costituiscono discriminazione ai sensi di ZVarD***.....*Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 2.5.1 *Eccezioni dalla non discriminazione* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.5.2 *Differenza tra discriminazione e altre ingiustizie o irregolarità*..**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.5.3 *Scelta, non circostanza personale* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.5.4 *Assenza di interferenze con diritti, interessi legali o vantaggi*...**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.5.5 *Comportamento che non interferisce con i diritti degli altri* .....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.6** ***Ostacoli alla identificazione della discriminazione dinanzi al Difensore*** *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 2.6.1 *Procedimento in corso dinanzi ad altre autorità nazionali*.....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.6.2 *Rapporti privati e di altro genere al di fuori del regolamento* ....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 2.7** ***Uso del ricorso giuridico dinanzi ai tribunali***..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3 COMPITI SISTEMICI DEL DIFENSORE DEL PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA***Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3.1** ***Introduzione***..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3.2** ***Monitoraggio della situazione generale nel paese - informazioni sui casi di discriminazione nazionali***..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3.2.1 *Casi di discriminazione considerati nel 2018 - Ispettorati* .....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.1.1 *Ispettorato del lavoro di RS* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.1.2 *Ispettorato del settore pubblico di RS*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.1.3 *Ispettorato dell'istruzione e dello sport di RS* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.1.4 *Ispettorato per la cultura e i media di RS* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.1.5 *Ispettorato del mercato di RS* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.1.6 *Analisi dei dati di ispezione relativi ai casi di discriminazione nel 2018*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.2 *Casi di discriminazione affrontati nel 2018 – Difensore civico*..**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.3 *Casi di discriminazione affrontati nel 2018 – Polizia***Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.3.1 *Reati ai sensi della legge sulla protezione dell'ordine pubblico e della pace (articolo 20 della ZJRM-1) - Intolleranza*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.3.2 *Reati ai sensi dell'articolo 131 del codice penale - violazione dell'uguaglianza* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.3.3 *Reati ai sensi dell'articolo 297 del codice penale - incitamento all'odio, alla violenza o all'intolleranza*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.4 *Casi di discriminazione affrontati nel 2018 - Attori*..**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.2.5 *Casi di discriminazione affrontati nel 2018 – Tribunali* .....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**

- 3.2.6 Analisi della giurisprudenza nel campo dei Tribunali del lavoro ...**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.3 Monitoraggio della situazione generale nel paese - Dialogo e cooperazione con le ONG** ..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3.3.1 Dialogo delle ONG con le organizzazioni rom ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.3.2 Dialogo delle ONG sulla circostanza personale della disabilità **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.3.3 Dialogo delle ONG sulla circostanza personale dell'età (gioventù) ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.3.4 Dialogo delle ONG su circostanze personali di orientamento sessuale, identità di genere ed espressione di genere ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.3.5 Dialogo delle ONG sull'occupazione e il mercato del lavoro ....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.3.6 Analisi delle sfide identificate dalle ONG nel dialogo .....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4 Misure specifiche per garantire l'uguaglianza** ..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3.4.1 Concetto di misure specifiche per garantire l'uguaglianza.....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.1.1 *Disposizioni legali per misure specifiche* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.1.2 *Condizioni per l'attuazione di azioni specifiche* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.2 Revisione dell'attuazione di misure specifiche per l'uguaglianza - Ministeri... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.3 Analisi delle risposte dei ministeri e le sfide della comprensione e dell'applicazione dell'istituto di misure specifiche per l'uguaglianza... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.3.1 *Spiegazione metodologica* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.3.2 *Analisi delle risposte dei ministeri all'attuazione di misure specifiche in base alle circostanze personali e ai settori di vita* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.4.3.3 *Conclusioni del Difensore relative alle risposte dei ministeri*.....**Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5 Sensibilizzazione del pubblico sopra la discriminazione** .... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 3.5.1 Sensibilizzazione del pubblico con eventi pubblici.. **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2 Istituzione di cooperazione e visibilità dell'Autorità a livello nazionale..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.1 *Assemblea nazionale*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.2 *Consiglio nazionale*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.3 *Presidente dello Stato*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.4 *Dialogo e cooperazione con il governo della Repubblica di Slovenia*..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.5 *Difensore civico* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.6 *Assegnazione dei punti di contatto da parte dei ministeri settoriali per la collaborazione* ..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 3.5.2.7 *Collaborazione all'interno di gruppi interdipartimentali e consigli di esperti*.... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 4 CAMPO DI DISCRIMINAZIONE EVIDENZIATO: OCCUPAZIONE E LAVORO** .....*Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 4.1 Introduzione**..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 4.2 Aree di protezione contro la discriminazione in relazione al lavoro** .....*Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 4.3 Forme di discriminazione connesse al lavoro - teoria e pratica** .....*Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 4.4 Molestie e bullismo: un fenomeno correlato ma distinto** .... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 4.5 Discriminazione in relazione al lavoro attraverso il prisma del Piano d'azione nazionale per il rispetto dei diritti umani nell'economia** ..... *Napaka! Zaznamek ni definiran.*

- 4.6 *Fasi attuali e future del Difensore nel campo di lavoro ..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 5 COOPERAZIONE INTERNAZIONALE E BILATERALE ..... Napaka! Zaznamek ni definiran.
- 5.1 *Introduzione..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 5.2 *Incontro con i rappresentanti dei meccanismi internazionali per i diritti umani ..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 5.3 *Attività all'interno della rete Equinet..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 5.3.1 Gruppi di lavoro di Equinet e forum di Equinet..... **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 5.3.2 Seminari e altri eventi all'interno della rete Equinet **Napaka! Zaznamek ni definiran.**
- 5.4 *Altri eventi internazionali..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 5.5 *Cooperazione bilaterale..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 5.6 *Progetto internazionale europeo Genitori sul posto di lavoro Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 6 COME CI VEDONO LE ISTITUZIONI INTERNAZIONALI (ONU). Napaka! Zaznamek ni definiran.
- 6.1 *Traduzione della Relazione del relatore speciale delle Nazioni Unite sulle questioni relative alle minoranze..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 6.2 *Traduzione delle Conclusioni del Comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità sulla relazione introduttiva della Slovenia sull'attuazione dell'IPCC..... Napaka! Zaznamek ni definiran.*
- 7 RACCOMANDAZIONE (UE) 2018/951 DELLA COMMISSIONE SUGLI STANDARD PER GLI ORGANISMI DI PARITÀ..... Napaka! Zaznamek ni definiran.
- 8 ELENCO DELLE ABBREVIAZIONI E DEI ACRONIMI UTILIZZATI ..... Napaka! Zaznamek ni definiran.



## **1 INTRODUZIONE**

### **1.1 Instaurazione e sviluppo dell'Autorità**

#### **Base giuridica**

Il 21° aprile 2016, l'Assemblea nazionale ha adottato la legge sulla protezione contro la discriminazione<sup>1</sup> (ZVarD), che rappresenta la base giuridica per la creazione di un nuovo organo statale indipendente del Difensore del principio di uguaglianza (il Difensore). Con questo accordo, la Slovenia si è avvicinata ai requisiti dell'acquis europeo. A causa del mancato rispetto delle direttive europee sulla parità, è stata formalmente istituita una procedura contro la Repubblica di Slovenia per violazione del diritto dell'Unione europea prima dell'adozione di ZVarD (violazione n. 2014/2093). ZVarD, la cui adozione ha eliminato la violazione, è entrato in vigore il 24° maggio 2016.

#### **Instaurazione formale dell'Autorità**

Il primo direttore del nuovo organo è stato eletto all'Assemblea nazionale il 25° ottobre 2016. Già nell'ottobre 2016, la consegna delle attività e revisione della documentazione del precedente Difensore che, con un mandato diverso, ha agito in conformità con la Legge sull'attuazione del principio della parità di trattamento<sup>2</sup> (ZUNEO) all'interno del Ministero del lavoro, della famiglia, degli affari sociali e delle pari opportunità (MDDSZ). Nel mese di novembre 2016 sono state avviate le procedure formali per l'istituzione e la registrazione di un nuovo organismo (numero di identificazione, codice fiscale, timbro, ecc.). Il 1° gennaio 2017, il Difensore è diventato un utente diretto del budget, ma a quel tempo non aveva le condizioni di base per un lavoro indipendente.

#### **Condizioni spaziali**

Miha Lobnik, il Difensore del principio di uguaglianza, ha iniziato il suo lavoro nell'ottobre 2016 in uno degli uffici della MDDSZ presso Kotnikova 28 a Lubiana. Tra dicembre 2016 e ottobre 2017, ha lavorato in due uffici della MDDSZ insieme ai suoi primi colleghi. Solo un anno dopo l'elezione del direttore nell'Assemblea nazionale, l'Autorità si è trasferita con i colleghi nell'ottobre 2017 in locali indipendenti in affitto a Železna cesta 16 a Lubiana.

#### **Condizioni finanziarie**

Nel 2017 il Difensore aveva solo 200.000 euro in stanziamenti per le sue operazioni. A metà dell'anno, il governo della Repubblica di Slovenia (il Governo) gli ha assegnato ulteriori 50.000 euro per l'affitto di locali indipendenti. Il Difensore ha speso un totale di 225.352 euro per instaurazione dell'Autorità e per la sua operazione nel primo anno fiscale indipendente di 2017. Nella primavera del 2017, il Difensore ha redatto il primo piano finanziario, sostanziale e di fase proprio per il 2018 e il 2019. Lo scopo del piano finanziario era di fornire una struttura organizzativa adeguata che consentisse di ottenere gli effetti più ampi e legalmente previsti del funzionamento di questo organismo. Il Difensore ha previsto un piano finanziario di 1.110.000 euro per l'esecuzione dello scopo minimo di doveri e compiti previsti dalla legge per il 2018. Quando il bilancio è stato modificato, il Ministero delle Finanze (MF) ha stanziato meno della metà dei fondi necessari per l'anno fiscale 2018, vale a dire solo 500.000 euro. Il Difensore ha speso un totale di 497.830 euro per l'instaurazione e il funzionamento dell'Autorità nel suo secondo anno di esistenza (2018). In occasione della revisione del bilancio 2019, 1.100.000 euro sono stati stanziati per l'Autorità, secondo il piano d'azione presentato del 2019. Con la cancellazione parziale e il trasferimento di determinate attività del programma al 2020, tale importo è attualmente in linea con il piano finanziario e sostanziale del Difensore per il 2019.

---

<sup>1</sup> Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 33/16.

<sup>2</sup> Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 93/07 - Testo consolidato ufficiale.

## Condizioni del personale

Il 31° dicembre 2016, solo il direttore del organismo è stato impiegato all'Ufficio del Difensore. Un anno dopo, il 31° dicembre 2017, l'Autorità contava 7 dipendenti oltre al suo direttore, tre dei quali erano tirocinanti. Il 25° maggio 2018, ai sensi dell'articolo 50 della ZVarD, l'MDDSZ ha smesso di fornire all'Difensore supporto amministrativo e tecnico. Ciò ha fornito al nuovo organo dell'MDDSZ da ben 19 persone autorizzate con compiti diversi (amministrazione, gestione finanziaria, bilancio, IT, risorse umane, servizi legali). A decorrere dal 25° maggio 2018, lo stesso Difensore doveva fornire personale e infrastrutture adeguati per operazioni autonome da solo, il che significa la formazione di una segreteria indipendente, di una sede centrale, dei servizi di risorse umane e finanziari e di bilancio, nonché il passaggio a operazioni di informazione indipendenti. È stato un processo completo per stabilire un'operazione autonoma di tutto l'organismo, che si è concluso verso la fine del 2018. A quel tempo, è stata completata l'istituzione del proprio sistema dell'informazione che includeva anche il trasferimento di database. Dopo due anni di servizio, il 31° dicembre 2018, il Difensore aveva 16 dipendenti oltre al direttore, uno dei quali era apprendista.

## Regolamento interno

Il processo di elaborazione del regolamento è iniziato a marzo 2017, immediatamente dopo l'inizio del lavoro del primo membro del personale. A causa di alcune disposizioni giuridiche poco chiare, il Difensore ha incluso l'MDDSZ in questo processo, mentre allo stesso tempo ha anche condotto un dialogo con il Ministero della Giustizia (MP) e il Ministero per la Pubblica Amministrazione (MJU) sul tema del Regolamento interno e dell'attuazione della ZVarD. Oltre all'MDDSZ, questi Ministeri sono stati attivamente coinvolti nel processo stesso di adozione della ZVarD. Nel 2018, il regolamento interno è stato armonizzato internamente in conformità con i pareri individuali degli esperti legali e gli Orientamenti della Commissione europea sulla lotta al razzismo e all'intolleranza in seno al Consiglio d'Europa (ECRI). Ai sensi dell'articolo 32, capitolo terzo della ZVarD, il 7° febbraio 2019 il Difensore ha adottato il Regolamento interno, in forza dal 16° febbraio 2019.

### 1.2 Cambiamenti significativi nel sviluppo e nel contenuto dell'Autorità nel 2018

La protezione contro la discriminazione, come definita dalla ZVarD, è uno dei diritti umani fondamentali giustificati dall'articolo 14 della Costituzione della Repubblica di Slovenia<sup>3</sup> (Costituzione della RS). Secondo ZVarD, per l'esercizio di questo diritto l'istituzione dell'**Difensore del principio di uguaglianza** ha il ruolo chiave **come organo statale indipendente**. Il Difensore **fornisce assistenza indipendente alle vittime di discriminazione**, conduce studi, ricerche e analisi indipendenti e aumenta la consapevolezza e l'informazione per il pubblico generale e specifico. Pubblica inoltre relazioni e raccomandazioni indipendenti sulla discriminazione e **collabora con le istituzioni e gli organi europei imparentati** (UE).

Il Difensore contribuisce all'individuazione delle violazioni e all'eliminazione di varie forme di discriminazione **risolvendo le proposte ricevute per affrontare la discriminazione** da parte di persone discriminate. Questa attività contribuisce anche alla consapevolezza del pubblico. Il Difensore inoltre **informa e sensibilizza il pubblico professionale e il grande pubblico** anche svolgendo ricerche. Pubblica i suoi **rapporti sul sito Web** e nei libri, e li presenta al pubblico in occasione di tavole rotonde, conferenze, consultazioni e altre occasioni. Attraverso il suo lavoro, contribuisce a sensibilizzare **all'importanza di promuovere l'uguaglianza e la protezione contro la discriminazione** e ad aumentare il profilo del settore in pubblico.

Nel 2018, il Difensore ha adempiuto ai suoi compiti statutari. L'organismo era meno attivo in quelle aree in cui, a causa dell'attuale fase di istituzione dell'ente, cioè per la mancanza di risorse finanziarie e umane, i compiti non potevano essere pienamente realizzati. Nel creare il nuovo organo, il Difensore nel 2018 si è concentrato principalmente su due aspetti: **garantire l'autonomia amministrativa e tecnica** e l'infrastruttura indipendente, nonché **garantire un trattamento reattivo delle singole**

<sup>3</sup> Gazzetta ufficiale della Repubblica di Slovenia, n. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 e 75/16 – UZ70a

**denunce di discriminazione.** Tutto ciò ha dovuto essere fatto **con la risoluzione in corso degli arretrati dal periodo dal 2012 in poi**, che apparteneva al Difensore secondo ZVarD dal tempo precedente l'istituzione del nuovo organo. Parallelamente a queste priorità, il Difensore è stato **anche attivo nell'ambito del lavoro sistemico**, vale a dire nel campo della **promozione della parità e della prevenzione della discriminazione.**

Dal 25° maggio 2018, il Difensore è stato obbligato a fornire infrastrutture adeguate per il funzionamento indipendente, il che significava **l'instaurazione di una segreteria indipendente e una sede centrale**, dei servizi di risorse umane e finanziari e di bilancio, nonché l'attività indipendenti di informazione e comunicazione. Pertanto, l'Autorità ha diretto la sua attenzione nel **processo di creazione di operazioni amministrative e tecniche indipendenti.**

Questo processo si è svolto durante tutto l'anno e si è concluso verso la fine del 2018, quando è stato completato anche il trasferimento del sistema dell'informazione e della comunicazione.

Oltre a garantire il funzionamento amministrativo e tecnico indipendente dell'organismo, nel 2018 l'Difensore ha **prestato particolare attenzione all'operatività dei compiti relativi alla consulenza, alla difesa e alla identificazione della discriminazione.** Il Difensore ha fornito a ciascuna delle parti che hanno contattato l'Autorità prima o nel 2018 **un'assistenza indipendente nell'applicazione della protezione contro la discriminazione.** La consulenza è stata condotta per telefono, per iscritto o di persona. Comprende un'analisi della posizione giuridica del richiedente e delle normative o sentenze o decisioni già ricevute dai richiedenti, nonché consigli su possibili misure. **Sono state chiarite le competenze del Difensore e le condizioni da soddisfare per l'avvio della procedura di identificazione della discriminazione.** Il Difensore **ha sostenuto** coloro che avevano subito discriminazioni e avevano già partecipato ad altri procedimenti **fornendo consulenza e assistenza** per far valere efficacemente i propri diritti in merito al principio di uguaglianza.

Oltre alle suddette attività nel campo della consulenza, della difesa e della identificazione della discriminazione, nel 2018 il Difensore **ha agito anche nell'ambito di compiti sistemici.** Il lavoro in questo settore ha riguardato principalmente la cooperazione internazionale, l'informazione e la sensibilizzazione di vari pubblici, il dialogo con le organizzazioni non governative e il monitoraggio della situazione generale nella Repubblica di Slovenia nel campo della protezione contro la discriminazione.

### 1.3 Revisione dell'esecuzione di compiti e poteri ai sensi dell'articolo 21 della ZVarD

Di seguito è riportato un riepilogo dei compiti dell'organismo derivanti dall'articolo 21 della ZVarD e dalla loro realizzazione nel 2018. Il lavoro è stato svolto in diverse sezioni. I compiti sistematici sono stati svolti dalla sezione Monitoraggio sistematico, sensibilizzazione e prevenzione nell'area della discriminazione – Sezione A. I compiti nel campo della consulenza e identificazione della discriminazione sono stati svolti dalla sezione Identificazione della discriminazione, consulenza e difesa dei diritti – Sezione B. Il coordinamento tra i dipartimenti e il direttore dell'autorità è stato svolto dall'Ufficio del Difensore (l'Ufficio), che ha anche coordinato la cooperazione internazionale. La sezione Affari generali, personale e affari finanziari – Sezione D, era responsabile della segreteria e del supporto tecnico-amministrativo.

#### I.

**Articolo 21, primo trattino, della ZVarD: svolgimento di ricerche indipendenti sulla posizione delle persone con determinate circostanze personali, in particolare sesso, etnia, razza o origine etnica, religione o convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale e altre questioni relative alla discriminazione delle persone con determinate circostanze personali.**

|             |   |
|-------------|---|
| Domanda     | Quanti e che tipi di ricerche indipendenti sono state fatte?  |
| Risposta    | <b>Nel 2018, il Difensore ha condotto 3 ricerche indipendenti.</b>  |
| Spiegazione | <p><i>Nel 2018, il Difensore ha preparato l'Analisi dei dati degli organismi di ispezione e della polizia in merito ai casi di discriminazione trattati nel 2017 (pubblicata nel resoconto annuale regolare per il 2017).</i></p> <p><i>Ha inoltre preparato l'Analisi della giurisprudenza dei tribunali del lavoro entro il 2017 (pubblicata nella sezione 3.2.6. Analisi della giurisprudenza nel settore dei tribunali del lavoro) e l'Analisi delle misure specifiche per garantire l'uguaglianza (pubblicata nella sezione 3.4. Misure specifiche per garantire l'uguaglianza).</i></p> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalle sezioni A <sup>4</sup> e B <sup>5</sup> in coordinamento con l'Ufficio.  |

<sup>4</sup> Sezione A – Monitoraggio sistematico, sensibilizzazione e prevenzione nell'area della discriminazione.

<sup>5</sup> Sezione B – Identificazione della discriminazione, consulenza e difesa dei diritti.



## II.

**Articolo 21, secondo trattino, della ZVarD: pubblicazione di relazioni indipendenti e formulazione di raccomandazioni agli enti statali, alle comunità locali, ai titolari di autorità pubbliche, ai datori di lavoro, agli operatori economici e ad altre entità in merito alla situazione accertata delle persone con determinate circostanze personali, riguardo alla prevenzione e all'eliminazione della discriminazione e dell'accettazione misure specifiche e di altro tipo per eliminare la discriminazione.**

|             |  |
|-------------|--|
| Domanda     | Quanti rapporti indipendenti sono stati preparati (pubblicati)?  |
| Risposta    | <b>Il Difensore ha preparato e pubblicato nel 2018 il primo resoconto annuale regolare per il 2017.</b>  |
| Spiegazione | <i>Il rapporto è stato pubblicato sul sito Web dell'Difensore all'indirizzo <a href="http://www.zagovornik.si">www.zagovornik.si</a><sup>6</sup>, e presentato all'Assemblea nazionale il 3° ottobre 2018.</i> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalla sezione A in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

|             |  |
|-------------|--|
| Domanda     | Quante raccomandazioni (e a chi) sono state formulate in merito alla situazione delle persone con una determinata circostanza personale (quale) in merito alla prevenzione/eliminazione della discriminazione e all'adozione di misure specifiche per eliminare la discriminazione?  |
| Risposta    | <b>Nel 2018, il Difensore ha emesso un totale di 7 raccomandazioni.</b>  |
| Spiegazione | <i>Le raccomandazioni formulate nel 2018 si riferiscono, in sostanza, alle necessarie modifiche legislative o interpretazioni dei regolamenti e alle misure che non sarebbero altrimenti definite come un obbligo, ma la loro adozione contribuirebbe a una maggiore uguaglianza dei gruppi sociali vulnerabili.<br/>Sono state emesse raccomandazioni per le seguenti circostanze personali: disabilità in quattro casi, e una per nazionalità, luogo di residenza e stato di imprenditore autonomo.<br/><br/>Il Difensore ha emesso tre raccomandazioni a persone giuridiche che, nei casi specifici, potrebbero eliminare la discriminazione.<br/><br/>Sono state emesse tre raccomandazioni agli organi statali che potrebbero eliminare la discriminazione sistemica modificando la legge.<br/><br/>Tuttavia, è stata emessa una raccomandazione a diversi comuni, che potrebbero ragionevolmente promuovere una maggiore uguaglianza reale modificando il regolamento.</i> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalle sezioni B e A in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

<sup>6</sup> Disponibile all'indirizzo: <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2018/11/Poro%C4%8Dilo-2017-.pdf>

## III.

**Articolo 21, terzo trattino, della ZVarD - svolgimento dei compiti di ispezione sulla base delle proposte del capitolo 5 della presente legge relative al rispetto delle disposizioni di questa o di un'altra legge, che ne determina la competenza.**

|             |   |
|-------------|---|
| Domanda     | Quanti compiti di ispezione sono stati eseguiti sulla base delle proposte del capitolo 5?   |
| Risposta    | <b>Nel 2018 sono stati eseguiti e chiusi 99 casi di discriminazione, iniziati con una proposta di udienza. L'ispezione non è stata effettuata nel 2018.</b>   |
| Spiegazione | <p><i>Nel 2018 sono stati eseguiti e chiusi 99 casi di discriminazione, iniziati con una proposta di udienza ai sensi dell'articolo 21, terzo trattino, della ZVarD, che combina diverse competenze del Difensore nel campo della discriminazione. Ai sensi del capitolo 5, il Difensore riceve proposte per affrontare la discriminazione da parte di vittime e terze parti, nonché proposte anonime. La procedura per identificare la discriminazione ai sensi dell'articolo 33 della ZVarD dal capitolo 5 è per sua natura una procedura amministrativa dichiarativa in cui il richiedente ha lo status di una parte in processo e la procedura ai sensi dell'articolo 42 della ZVarD dal capitolo 7 è una procedura di ispezione in cui il richiedente non ha una posizione di parte in processo. Pertanto, la procedura dinanzi al Difensore non è una procedura uniforme, che dovrebbe iniziare con una proposta e terminare con una decisione di ispezione, ma piuttosto esistono due procedure possibili, una delle quali è dichiarativa e l'altra è l'ispezione. A causa di una regolamentazione incompleta, il Difensore ha eseguito e completato 99 procedure di procedure dichiarative e zero ispezioni nel 2018. Per ulteriori informazioni sui motivi di questa situazione, consultare i Capitoli: 2.2.6 Sfide nelle procedure di regolamentazione e 2.2.7 Sfide nell'ispezione.</i></p> <p><i>Il Difensore ha emesso pareri, spiegazioni e raccomandazioni nel 2018 sulla base della ZVarD e anche sulla base della Legge sulla procedura amministrativa generale (ZUP). Sono stati emessi pareri in casi pervenuti prima del 24° maggio 2016, quando ZUNEO era ancora in uso.</i></p> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalla sezione B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.   |

**IV.**

**Articolo 21, quarto trattino, della ZVarD: fornire assistenza indipendente alle persone discriminate nell'esercizio dei loro diritti in materia di protezione contro la discriminazione nel senso di consulenza e assistenza legale ai clienti in altre procedure amministrative e giudiziarie connesse alla discriminazione.**

|                 |  |
|-----------------|--|
| Domanda         | A quante persone discriminate è stata fornita assistenza indipendente nel 2018 in contenziosi amministrativi e di altra natura legati alla discriminazione?  |
| <b>Risposta</b> | <b>Nel 2018, il Difensore ha fornito assistenza indipendente a 159 persone.</b>  |
| Spiegazione     | <i>Nel 2018, il Difensore ha fornito consulenza scritta a 144 persone nel corso delle procedure di consulenza e di identificazione della discriminazione, e altre 15 al telefono, per un totale di 159 persone. Di questi, 155 persone sono state avvisate una volta, 3 persone in due casi diversi e 1 persona in tre casi diversi.</i> |
| Attuazione      | Questa attività è stata svolta dalla sezione B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

## V.

**Articolo 21, quinto trattino, della ZVarD: sensibilizzare l'opinione pubblica in merito alla discriminazione e alle misure per prevenirla.**

|             |   |
|-------------|---|
| Domanda     | In che modo il pubblico è diventato consapevole della discriminazione e delle misure per prevenirla?  |
| Risposta    | <b>In linea con le raccomandazioni internazionali, il Difensore ha identificato obiettivi di comunicazione, destinatari prioritari, messaggi chiave e vari canali di comunicazione.</b>   |
| Spiegazione | <p><i>Nel 2018, il Difensore ha fissato l'obiettivo di comunicare la visibilità dell'organismo al pubblico e all'amministrazione statale. Il messaggio chiave era l'instaurazione di un'autorità e la presentazione delle disposizioni legali di base in materia di discriminazione. Il Difensore ha fornito i comunicati stampa nel modo di creare il sito Web <a href="http://www.zagovornik.si">www.zagovornik.si</a>, e profili Facebook e Twitter. Ha anche preparato una serie di eventi pubblici durante i quali il pubblico generale è stato in grado di partecipare attivamente e familiarizzarsi con gli argomenti delle rispettive discussioni.</i></p> <p><i>L'istruzione per il pubblico generico e specifico nel 2018 includeva contenuti generali sulla discriminazione e contenuti specifici relativi a diverse circostanze e aree personali: genere, età, avanzamento di carriera, discriminazione nel lavoro e nell'occupazione e accesso a beni e servizi. Il Difensore ha organizzato 7 corsi di formazione per il pubblico generale e specifico. Ha organizzato una tavola rotonda intitolata "Sfide e opportunità per le donne nell'imprenditorialità: l'impatto del genere sulla carriera" e la tavola rotonda "Rispetto dei diritti umani nell'economia". È stato coorganizzatore della conferenza dal titolo "Stato di un auto-caricato" a Lubiana, nonché dell'evento "Il suo mondo è il nostro mondo" a Maribor. Era un partner nell'organizzazione della conferenza internazionale sull'Equinet "Contro la discriminazione dell'età dei giovani" a Lubiana ed era un partner nell'organizzazione di una tavola rotonda intitolata "Una revisione: 70 anni di diritti umani".</i></p> <p><i>Il Difensore ha anche tenuto una conferenza presso la Facoltà di Giurisprudenza sul tema della protezione contro la discriminazione e il ruolo dell'organo indipendente in questo ambito.</i></p> <p><i>Inoltre, nel 2018, il Difensore e i suoi associati hanno partecipato a oltre 50 eventi, seminari, conferenze, consultazioni, tavole rotonde in Slovenia con vari argomenti relativi alla promozione dell'uguaglianza e alla protezione contro la discriminazione. Nel contesto di questi eventi, il Difensore (il direttore o colleghi) ha spesso svolto un ruolo attivo con un'allocuzione introduttivo o un contributo sostanziale sul tema della protezione contro la discriminazione.</i></p> <p><i>Inoltre, il Difensore ha anche informato gli organi statali attraverso riunioni e presentazioni. Nel 2018, il Difensore del principio di uguaglianza, attraverso un dialogo con le autorità statali, ha iniziato a informare sistematicamente i massimi rappresentanti statali sul lavoro dell'organo statale indipendente. Durante le riunioni ufficiali, ha incontrato il presidente della Repubblica di Slovenia, l'Assemblea nazionale e il Consiglio nazionale, il difensore civico e i massimi rappresentanti del governo e dei ministeri.</i></p> <p><i>Il Difensore ha iniziato il processo di istituzione di punti di contatto tra i ministeri settoriali e ha continuato a partecipare a quattro gruppi interdipartimentali e consigli di esperti.</i></p> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalla sezione A in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.   |

VI.

**Articolo 21, sesto trattino, della ZVarD: monitoraggio della situazione generale nella Repubblica di Slovenia nel campo della protezione contro la discriminazione e della situazione delle persone con determinate circostanze personali.**

|             |  |
|-------------|--|
| Domanda     | Come viene monitorata la situazione generale nel campo della protezione contro la discriminazione e la situazione delle persone con determinate circostanze personali?   |
| Risposta    | <b>Il Difensore monitora la situazione generale nel campo dell'antidiscriminazione in vari modi, usando metodi di ricerca (nazionali e internazionali), analisi di stato (confronti nazionali e internazionali), monitorando le prestazioni di altri organismi e analizzando il lavoro dello stesso Difensore. La fonte di informazioni per il Difensore è anche un dialogo con le organizzazioni non governative e le istituzioni statali.</b>  |
| Spiegazione | <i>In particolare, nel 2018, l'attenzione era rivolta a:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>raccolta e analisi dei dati sui casi di discriminazione trattati nel 2018 (25 ispettorati e organi ispettivi; difensore civico (difensore), polizia e Pubblico Ministero);</i></li> <li>• <i>raccolta e analisi dei dati della giurisprudenza di quattro tribunali del lavoro e sociali nel periodo 2004-2017;</i></li> <li>• <i>raccolta e analisi dei dati sui casi di discriminazione dinanzi ai tribunali nel 2018 (44 distrettuali, 11 circoscritti, 5 superiori, 1 supremo, 4 di lavoro e 1 tribunale amministrativo);</i></li> <li>• <i>dialogo strutturato con i rappresentanti di organizzazioni non governative di diversi gruppi in base alle circostanze personali o aree e forme di discriminazione; dialogo congiunto con i rappresentanti di 26 ONG;</i></li> <li>• <i>monitoraggio del lavoro di 14 Ministeri nel settore dell'adozione e dell'attuazione di misure specifiche per promuovere la parità.</i></li> </ul> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalle sezioni A e B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

## VII.

**Articolo 21, settimo trattino, della ZVarD: proposta dell'adozione di misure speciali per migliorare la situazione delle persone in una posizione meno favorevole a causa di determinate circostanze personali.**

|             |   |
|-------------|---|
| Domanda     | Quali misure specifiche sono state proposte al fine di migliorare la situazione delle persone svantaggiate (come) a causa di particolari circostanze personali (quali)?   |
| Risposta    | <b>Nel 2018, il Difensore ha invitato i ministeri a fornire informazioni sulle misure specifiche adottate e attuate, sulla base delle quali ha svolto un'analisi della situazione attuale. Dopo aver considerato i fatti, il Difensore avrà l'opportunità di presentare proposte per l'adozione di misure specifiche.</b>   |
| Spiegazione | <i>Nel 2018, il Difensore ha condotto un'analisi delle risposte dei Ministeri settoriali alle misure specifiche attuate. I dati mostrano che sebbene i Ministeri siano relativamente attivi nell'attuazione delle misure di uguaglianza, alcune misure non sempre soddisfano tutte le caratteristiche essenziali di misure specifiche per garantire l'uguaglianza nell'ambito della ZVarD. Il Difensore osserva che, al fine di attuare misure specifiche nel senso di ZVarD, è fondamentale conoscere e monitorare la situazione delle persone con una determinata circostanza personale, che richiede la raccolta e l'elaborazione sistematiche e sistemiche di dati sull'uguaglianza (equality data).</i><br><br><i>Il Difensore, dopo un attento esame e valutazione della situazione attuale nei singoli dipartimenti, preparerà eventuali proposte per l'adozione di misure specifiche.</i> |
| Attuazione  | Questa attività è stata svolta dalla sezione A in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.   |

**VIII.****Articolo 21, ottavo trattino, della ZVarD: partecipazione a procedimenti giudiziari di discriminazione ai sensi della presente legge.**

|             |   |
|-------------|---|
| Domanda     | A quanti e in quali procedimenti giudiziari ha partecipato il Difensore in conformità con ZVarD?  |
| Risposta    | <b>Nel 2018, il Difensore non ha ancora partecipato, rappresentato o accompagnato le parti dinanzi ai tribunali nei procedimenti di discriminazione.</b>  |
| Spiegazione | <i>Nel 2018, il Difensore si è concentrato sull'arretrato di denunce di discriminazione. C'erano due ragioni per l'arretrato. All'inizio del suo lavoro, il Difensore, conformemente alla ZVarD, ha assunto un numero maggiore di casi irrisolti dal precedente Difensore, che aveva un mandato diverso nel periodo 2012-2016 all'interno della MDDSZ. Il secondo motivo del ritardo è stato l'urgente compito di fornire le condizioni di base per la creazione di un nuovo organo.</i><br><br><i>Nel 2018, il Difensore non ha ancora rappresentato le parti dinanzi ai tribunali nei procedimenti di discriminazione. A tale proposito, il Regolamento interno dell'Autorità stabilisce i criteri di base per la partecipazione ai procedimenti giudiziari. Secondo questi criteri, sarà possibile identificare e selezionare quei casi per i quali questa forma di lite strategico avrebbe senso.</i> |
| Attuazione  | Questa attività sarà svolta dalla sezione B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

**IX.**

**Articolo 21, nono trattino, della ZVarD: garantire lo scambio delle informazioni disponibili sulla discriminazione con l'organismi dell'Unione europea.**

|             |   |
|-------------|---|
| Domanda     | Quali informazioni e con quali organismi dell'Unione europea scambia il Difensore?  |
| Risposta    | <b>Nel 2018, il Difensore ha scambiato attivamente informazioni nel campo dell'antidiscriminazione con gli organismi dell'Unione europea e altre parti interessate nell'area europea: il più delle volte nell'ambito della rete europea degli organismi per le pari opportunità (Equinet) e altri organi nazionali europei per la parità.</b> |
| Spiegazione | <i>A tal fine, il Difensore ha anche tradotto in inglese il Resoconto annuale periodico per il 2017, che è pubblicato sul sito Web dell'Difensore<sup>7</sup> e ha fornito copie della relazione alle conferenze internazionali e alle riunioni dei gruppi di lavoro Equinet ai partecipanti.</i>   |
| Attuazione  | Le attività sono state svolte dalle sezioni A e B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

|            |   |
|------------|---|
| Domanda    | A quanti eventi europei e internazionali nel campo della protezione contro la discriminazione ha partecipato il Difensore?  |
| Risposta   | <b>Nel 2018, il direttore dell'Autorità o i suoi associati hanno partecipato a 30 conferenze o riunioni internazionali nell'ambito dei gruppi di lavoro Equinet. Nella maggior parte dei casi, è stata una partecipazione attiva e una presentazione di argomenti specifici nel campo della protezione contro la discriminazione nel territorio sloveno.</b><br><br><b>Nel 2018, il Difensore ha anche previsto lo scambio di informazioni disponibili sulla discriminazione con altri organismi per la parità nell'Unione europea. Lo ha fatto preparando e inviando le sue risposte alle domande che ha ricevuto. Nel 2018 c'erano sei (6) domande di questo tipo, mentre in due (2) casi, lo stesso Difensore ha chiesto informazioni.</b> |
| Attuazione | Le attività sono state svolte dalle sezioni A e B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.  |

<sup>7</sup> <http://www.zagovornik.si/wp-content/uploads/2018/06/Report-of-the-Advocate-of-the-principle-of-equality-for-2017-final.pdf>



X.

**Articolo 21, decimo trattino, della ZVarD: svolgimento di altri compiti previsti dalla presente legge.**

|             |  |
|-------------|--|
| Domanda     | Quali sono gli altri compiti previsti da questa legge?   |
| Odgovor     | <b>Altri compiti previsti dalla presente legge comprendono la considerazione di iniziative di revisione costituzionale (articolo 38 della ZVarD).</b>  |
| Domanda     | Quante iniziative di revisione costituzionale ha preso in considerazione il Difensore?   |
| Risposta    | <b>Nel 2018, il Difensore ha preso in considerazione 5 iniziative di revisione costituzionale.</b>   |
| Spiegazione | <i>In nessuno di questi casi ha ancora deciso di presentare una richiesta di revisione costituzionale sotto ZVarD nel 2018. Nel definire e creare le condizioni per l'azione, il Difensore ha cercato di lavorare in tutti i settori previsti dalla legge. Nel 2018, il Difensore ha dato la priorità all'arretrato di accuse di discriminazione. C'erano due ragioni per il arretrato. All'inizio del suo lavoro, il Difensore, conformemente alla ZVarD, ha anche affrontato un numero maggiore di casi irrisolti rispetto al precedente Difensore, che ha agito sotto l'MDDSZ con un mandato diverso nel periodo 2012-2016. Il secondo motivo del ritardo è stato l'urgente compito di fornire le condizioni di base per la creazione di un nuovo organo.</i> |
| Attuazione  | Questa attività sarà svolta dalla sezione B in coordinamento con il direttore e l'Ufficio.   |