

La normativa antidiscriminatoria

Principio di
eguaglianza

ART. 3 COST.

Primo comma
Eguaglianza formale
Divieti di discriminazione
[DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO]

Secondo comma
Eguaglianza sostanziale
Eguaglianza di opportunità

Atti discriminatori: art. 15 St.lav.

È **nullo** qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Discriminazioni di genere

Dalla l. n. 903 del 1977....
...alla l. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)

- ✓ Discriminazione diretta
- ✓ Discriminazione indiretta

- ✓ Molestie di genere
- ✓ Molestie sessuali

La discriminazione diretta

Art. 25, co. 1, Codice P.O.

Qualsiasi atto, patto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga

salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa

La discriminazione indiretta

Art. 25, co. 2, Codice P.O.

Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso

RILEVA L'EFFETTO DISCRIMINATORIO

salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa

La questione dell'effettività della tutela ovvero la prova della discriminazione

Art. 40 Codice P.O.

LA PARZIALE INVERSIONE DELL'ONERE DELLA PROVA

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, **in termini precisi e concordanti**, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, **spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione**

La Consigliera di parità e i rimedi sanzionatori

- La Consigliera di parità (nazionale, regionale, provinciale) agisce:
 - su delega della persona offesa (per discriminazioni individuali)
 - in via diretta (per discriminazioni collettive)
- Rimedi sanzionatori:
 - nullità dell'atto discriminatorio
 - piano di rimozione degli effetti

Le molestie di genere

Art. 26 Codice P.O.

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Molestie sessuali sul lavoro

(art. 26, co. 2, Codice Pari opportunità)

Comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

Parificati ai comportamenti discriminatori

Ratio:

- estensione del regime probatorio (parziale inversione dell'onere della prova)
- estensione del regime sanzionatorio (nullità degli atti che discendono da tali comportamenti)

Le altre tipologie di discriminazione

- ✓ Art. 15 St.lav.
- ✓ D.lgs. n. 215/2003 sulle discriminazioni per razza e origine etnica
- ✓ D.lgs. n. 216/2003 sulle discriminazioni per gruppo linguistico, cittadinanza o nazionalità, per religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale



- Mutuate le nozioni di discriminazione diretta, indiretta e di molestia dalla normativa sulle discriminazioni di genere
- Mutuato il regime di parziale inversione dell'onere della prova (**«in termini precisi e concordanti»** per le discriminazioni per razza o origine etnica, **«in termini gravi, precisi e concordanti»** per gli altri fattori di discriminazione)

Le azioni positive (art. 42 Codice P.O.)

MISURE DI DIRITTO DISEGUALE

Misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro

La questione delle cd. quote rosa: azioni positive o discriminazioni alla rovescia?

L. n. 162/2021

- Rapporto di genere (periodico) per le imprese con più di 50 dipendenti
 - Certificazione di parità di genere

Direttiva 2023/970/Ue sulla trasparenza salariale

- Diritto del lavoratore a ricevere informazioni sul livello retributivo, nonché sulla retribuzione media percepita dai colleghi che svolgono prestazioni analoghe o di pari valore
- Con riguardo alla fase di selezione del personale, uno specifico diritto dei candidati ad essere informati sulla retribuzione di ingresso
- A carico delle imprese un obbligo di rendere facilmente accessibili ai propri dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica, richiedendo che siano in ogni caso neutri rispetto al genere
- Invito agli Stati membri a provvedere affinché le imprese rendano disponibili ad un'autorità *ad hoc* le informazioni sul divario retributivo di genere