



Nctm



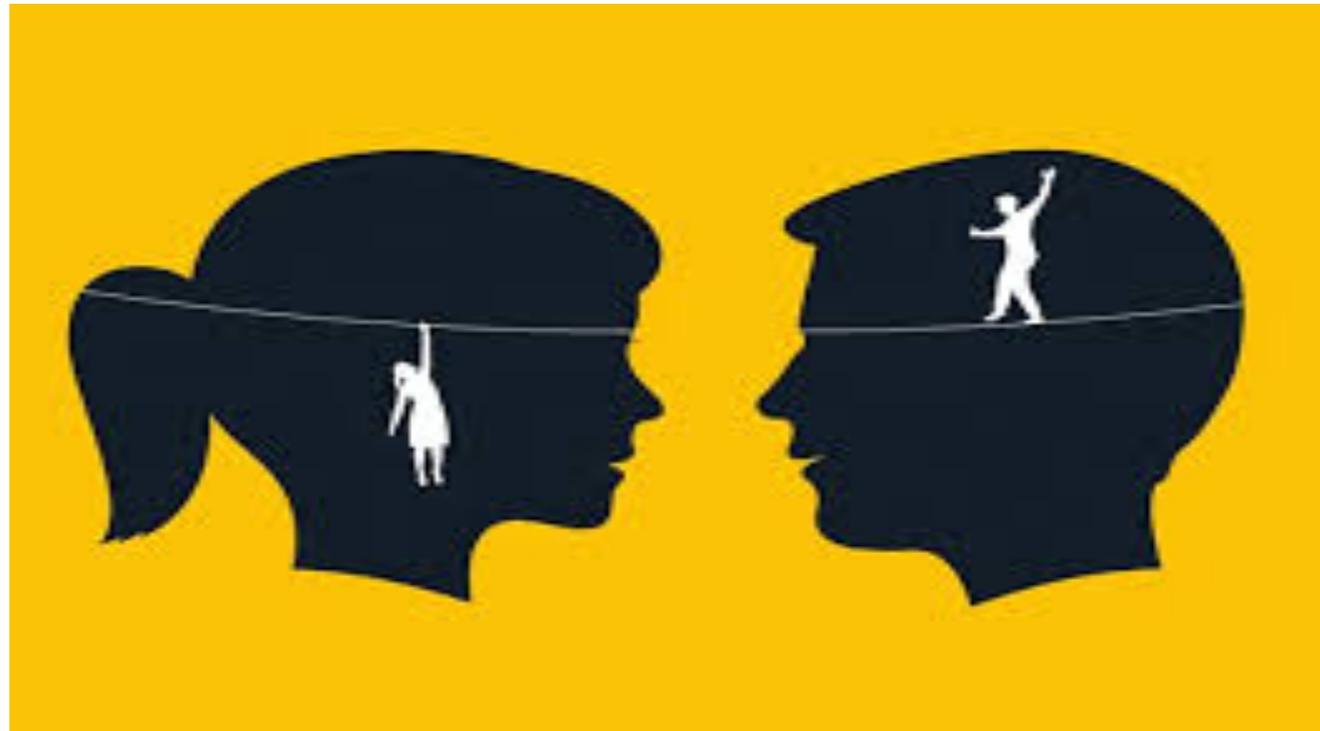
LA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

Milano, 7 febbraio 2019

Avv. Francesca Pittau



Che cosa è la discriminazione?





COSTITUZIONE ITALIANA

Art. 3

- Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- E compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Disposizioni generali

Art. 1 - Finalità e ambito di applicazione

- Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di **compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.**
- **La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.**
- Il principio della parità **non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.**
- L'obiettivo della parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività.



Discriminazione

Art. 25 – Discriminazione diretta ed indiretta

- Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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.
- Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.



Divieti di discriminazione

Art. 27 – Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, formazione, promozioni professionali e condizioni di lavoro

- Tali discriminazioni sono vietate anche se attuate:
- attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;
- in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

Art. 28 – Divieto di discriminazione retributiva

- È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.
- I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.

Art. 29 – Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa

- È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione della carriera.



Esempi

«Cercasi impiegata di bella presenza»

«No madri bambini sotto i 6 anni»

«Altezza minima richiesta 1,80»

« Sono eleggibili al fine del premio soltanto i lavoratori che abbiano un contratto di lavoro full time»

«Nel caso della lavoratrice madre saranno concessi n. 10 giorni in più per permesso correlato alla malattia dei figli minori»

«Saresti disponibile per una riunione alle 19? (se succede tutti i giorni)»



Principi ed applicazioni

Affinché possa realizzarsi una discriminazione indiretta, ai sensi dell'art. 4 l. 10 aprile 1991 n. 125, è necessaria la sussistenza di criteri che pregiudichino i lavoratori di uno dei due sessi e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento della prestazione lavorativa (nella specie il giudice ha escluso la ricorrenza di una tale discriminazione nell'accesso alla categoria dirigenziale di una donna, in quanto il datore di lavoro aveva adottato criteri essenziali alla prestazione di lavoro del dirigente). (Pretura Milano, 1994)

Costituisce una discriminazione di genere la mancata equiparazione delle assenze per congedo di maternità, per congedi parentali e per permessi per malattia dei figli alla presenza effettiva in servizio ai fini della quantificazione del premio di risultato. (Tribunale Torino, 26/10/2016, n.1858)

*In tema di comportamenti datoriali discriminatori, l'[art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006](#) - nel fissare un principio applicabile sia nei casi di procedimento speciale antidiscriminatorio che di azione ordinaria, promossi dal lavoratore ovvero dal consigliere di parità - non stabilisce un'inversione dell'onere probatorio, ma solo un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore del ricorrente, prevedendo a carico del datore di lavoro, in linea con quanto disposto dall'[art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54](#) (come interpretato da [Corte di Giustizia Ue 21 luglio 2011, C-104/10](#)), l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente **abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, anche se non gravi, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.***

(Cassazione civile sez. lav., 12/10/2018, n.25543)



Cosa si può fare (e cosa può succedere)?





Strumenti di tutela per i lavoratori

Art. 12 – Consigliere e consiglieri di parità

- A livello nazionale, regionale e della città metropolitana e dell'ente di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente che agisce su mandato della consigliera o del consigliere effettivo ed in sostituzione della medesima o del medesimo.

Art. 15 – Compiti e funzioni

- 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:
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- 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 discriminazione.



CODICE PARI OPPORTUNITA' – Tutela giurisdizionale

- Procedura speciale di conciliazione
- Piano di rimozione delle discriminazioni
- Procedimento d'urgenza
- Legittimazione passiva «diffusa»





Cosa sono le azioni positive?

Art. 42 – Adozione e finalità

- Le azioni positive, consistenti in 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 realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.
- Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:
- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione.

Art. 43 – Promozione delle azioni positive

- Le azioni positive di cui all'*articolo 42* possono essere promosse dal Comitato di cui all'*articolo 8* e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'*articolo 12*, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai centri per l'impiego, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'*articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.*



Promozione dell'uguaglianza tramite la trasparenza

ITALIA

- Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
- **CHI LO FA O LO CONSIGLIA?**

UK

- I datori di lavori aventi più di 250 lavoratori alle proprie dipendenze devono pubblicare i loro dati sul gender pay gap. Nel caso di mancato adempimento l'ammontare delle sanzioni può essere «illimitato»

BBC's best-paid stars

1	 Chris Evans £2,200,000- £2,249,999	2	 Gary Lineker £1,750,000- £1,799,999
3	 Graham Norton £850,000- £899,999	4	 Jeremy Vine £700,000- £749,999
5	 John Humphrys £600,000- £649,999	6	 Huw Edwards £550,000- £599,999
7	Steve Wright £500,000-£549,999	8	Matt Baker, Claudia Winkleman £450,000-£499,999
10	Nicky Campbell, Alex Jones, Andrew Marr, Stephen Nolan, Alan Shearer £400,000-£449,999		

Source: BBC Annual Report 2017





IL CASO DELL'ISLANDA

'Equality won't happen by itself': how Iceland got tough on gender pay gap

Despite its image as a paradise of fairness, women earn less than men. Now Iceland has become the first country in the world to enforce equal pay

The day the women went on strike

On October 24 1975, 90% of Iceland's women refused to work, cook or look after children. The effect was incredible.

The Equal Pay Standard, which was part of broader legislation that was [proposed last March](#) and passed in June (2018), took effect on Monday. It says that companies with 25 full-time employees or more must analyze their salary structures every three years to ensure that men and women are being paid the same amount for doing the same jobs. Then they must report back to the government for certification or face penalties that include fines.

“Iceland has made it a criminal offence for employers not to take action on unequal pay. They’ve effectively made it like a health and safety violation”





Che cosa è una molestia?



TIME'STM
==UP



Molestie

Art. 26 – Molestie e molestie sessuali

- 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.
- Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei 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.
- Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.



Qualche esempio

- In tema di presunte molestie sessuali sul luogo di lavoro, esaminando il carattere persecutorio o meno delle condotte, si può dire che **le mere volgarità non possono essere qualificate molestie o violenze sessuali, oggettivamente e soggettivamente, quantomeno per totale assenza di dolo; ciò a maggior ragione se la vittima non abbia mostrato alcun serio dissenso se non un consenso**. In sostanza, attenzioni non indesiderate, atteggiamenti non aggressivi e non graditi non fanno riscontrare tensione, timore, paura, esasperazione. E non si ravvisa alcun intento doloso. In ipotesi del genere di certo non si può dire che il presunto molestatore si sia comportato correttamente e non meritasse una sanzione disciplinare, ma il licenziamento è sproporzionato. (**Boys will not be boys**)
- **Le molestie sessuali sul luogo di lavoro, incidendo sulla salute e la serenità (anche professionale) del lavoratore, comportano l'obbligo di tutela a carico del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c., sicché deve ritenersi legittimo il licenziamento irrogato a dipendente che abbia molestato sessualmente una collega sul luogo di lavoro, a nulla rilevando la mancata previsione della suddetta ipotesi nel codice disciplinare** e senza che, in contrario, possa dedursi che il datore di lavoro è controparte di tutti i lavoratori, sia uomini che donne, e non può perciò essere chiamato ad un ruolo protettivo delle seconde nei confronti dei primi, giacché, per un verso, le molestie sessuali possono avere come vittima entrambi i sessi e, per altro verso, il datore di lavoro ha in ogni caso l'obbligo, a norma dell'art. 2087 cit., di adottare i provvedimenti che risultino idonei a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, tra i quali rientra l'eventuale licenziamento dell'autore delle molestie sessuali.



Dove «tracciare» la linea e quali strumenti?

- Rilevanza delle policy e dei sistemi di condotta interna al fine della definizione della diligenza attesa
- Promozione di condotte inclusive per tramite di regole
- **Attribuire chiara rilevanza disciplinare ai comportamenti: elenchi esemplificativi e chiare conseguenze**
 - *Come le molestie e le condotte inappropriate si potrebbero manifestare:*
 - *Non graditi complimenti di natura sessuale*
 - *Barzellette o scherzi basati sul sesso o sulla razza*
 - *Linguaggio volgare*
 - *Complimenti sull'aspetto del contenuto sessuale*
 - *Uso di stereotipi*
 - *Flirting and touching*
 - *Trattamenti preferenziali, prese in giro, uso di termini dispregiative ad indirizzo di un genere*
- **Sistemi di segnalazione: whistleblowing**



LE NOSTRE SEDI



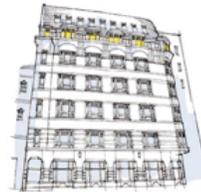
MILANO

Via Agnello, 12
20121 Milano
Tel. +39 02 725511
Fax +39 02 72551501



ROMA

Via delle Quattro Fontane, 161
00184 Roma
Tel. +39 06 6784977
Fax +39 06 6790966



LONDON

St Michael's House
1 George Yard, Lombard Street
EC3V 9DF London
tel. +44 (0) 20 73759900
fax +44 (0) 20 79296468



BRUSSELS

Avenue de la Joyeuse Entrée,1
1040 Brussels
Tel. +32 (0) 2 2854685
Fax +32 (0) 2 2854690



SHANGHAI

Room 4102, Hong Kong New World Tower
N° 300, Middle Huaihai Road
200021 Shanghai
Tel +86 21 5116 2805
Fax + 86 21 23261999