

# Legge sull'anti-discriminazione: definizione dei concetti chiave

**Raluca Dimitriu**

**Università degli Studi Economici, Bucarest**



This training session is funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission.

1

## Concetti Chiave

- Discriminazione diretta
- Comparabilità Reale/virtuale
- Discriminazione indiretta
- Motivo oggettivo
- Molestia
- Imposizione di pratiche discriminatorie

2

## I. Discriminazione Diretta

3

## Discriminazione diretta

Sussiste quando una persona è trattata in maniera meno favorevole **(1)** rispetto a come sarebbe stata trattata un'altra in una situazione analoga **(2)**, in uno qualsiasi degli ambiti protetti **(3)**.

4

## (1) Trattamento meno favorevole

- ❑ Che cosa è **un trattamento**? Potrebbe essere anche solo una semplice dichiarazione. A volte non esiste una vittima identificabile. Es.: La dichiarazione pubblica, da parte di un datore di lavoro, nella quale afferma che non assumerà lavoratori a causa della loro razza o origine etnica, costituisce una discriminazione diretta al momento dell'assunzione dal momento che, simili dichiarazioni, potrebbero bloccare alcuni candidati dal presentare la propria candidatura e pertanto il loro accesso al mercato del lavoro (Feryn, C-54/07).
- ❑ Può essere un benefit non previsto per tutti.
- ❑ Diverso non significa necessariamente meno favorevole
- ❑ L'intenzione - irrilevante

5

## (2) Il confronto

❑ **È** –

**Presente** (es.: in una controversia sulla parità retributiva – quanto è pagato un'altra persona?)

❑ **È STATO** –

**Passato** (es.: quanto è stato pagato un'altra persona?)

❑ **SAREBBE** –

**Virtuale – comparazione ipotetica** (e.g.: quanto sarebbe pagato un'altra persona?)


6

### (3) Ambiti protetti

- Direttiva 2000/78: religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale
- Direttiva 2000/43: razza o origine etnica
- Direttiva 2006/54/CE; 2004/113/CE: genere
- Nel quadro delle Direttive Europee in ambito di non discriminazione, gli ambiti protetti sono fissati espressamente. La lista è esaustiva e non possono essere aggiunti altri ambiti, per esempio la malattia (Case C-13/05 Chacon Navas)
- La CEDU, al contrario, contiene una lista aperta

7

### Disabilità

- Può comprendere non soltanto l'obbligo di "non fare", ma anche l'obbligo "di fare": "soluzioni ragionevoli" per consentire, alle persone con disabilità fisica o mentale, di ricevere le medesime opportunità lavorative.
- **Discriminazione per associazione** (Caso **Coleman** C-303/06) – Licenziamento di un dipendente che non è disabile, ma il cui figlio lo è.
- **Obesità** – non è una disabilità di per sé  Caso **Kaltoft** C-354/13: quando comporta limiti a lungo termine che determinano disturbi fisici, mentali o psicologici che possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione di quella persona, alla vita professionale, in condizioni di parità con altri lavoratori.

8

## Religione

- ▣ Ambito protetto + libertà positiva
- ▣ Non solo le religioni tradizionali
- ▣ La religione potrebbe essere la consuetudine di un'opzione personale (credo personale) o può essere un aspetto dell'identità stessa di una comunità


9

## Genere

- ▣ La normativa non dovrebbe perpetuare una tradizionale distribuzione dei ruoli tra uomini e donne mantenendo gli uomini in un ruolo sussidiario, rispetto alle donne, nell'esercizio della autorità parentale. (Caso Roca ÁlvarezC-104/09)
- ▣ Una protezione può comportare una discriminazione
- ▣ Ruolo della Legge: *poiesis* o *praxis* (fare o agire)?

10

## Età

- Giovani /Anziani
- La discriminazione nell'ambito delle assunzioni può essere associata a quella nella formazione – che possono portare ad un più basso livello di competenze per i lavoratori dopo di una certa età
- Requisiti professionali  principio di proporzionalità (Caso Mario Vital Pérez C-416/13 – 30 anni come età massima per il reclutamento degli agenti di polizia municipale)

11

## Discriminazioni multiple

- **Quando gli ambiti si intersecano**
- Una persona può essere discriminata per due o più motivi allo stesso tempo (minoranza dentro minoranza)
- Nella maggior parte delle minoranze tradizionali discriminate, le donne si trovano in una situazione ancora più svantaggiata rispetto agli uomini (es. Donne rom)
- Ognuno di noi è una combinazione di appartenenza a minoranze, ma alle volte nella pratica, può essere utile considerare solo un aspetto.

12

## II. Discriminazioni indirette

13

## Discriminazioni indirette

=Una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrale **(1)** che colpisce un gruppo definito come appartenente ad uno degli "ambiti protetti"**(2)** in modo significativamente più negativo rispetto ad altri nella loro medesima situazione **(3)**, tranne quando questa disposizione, criterio, pratica sia oggettivamente giustificata da una finalità legittima ed i mezzi per raggiungere tale obiettivo siano appropriati e necessari **4)**.

14

## (1) Legge o pratica neutrale

- Es: Leggi diverse applicate a lavoratori part-time, in comparazione con quelle applicate ai full-time – con un indiretto impatto sugli stipendi (caso Schönheit).
- Possono determinare un trattamento simile per due persone che si trovano in situazioni diverse.
- La legge dovrebbe fare una distinzione tra **gli stessi** – che meritano un trattamento uguale – e **i diversi** – che meritano un trattamento diverso

15

## (2) Penalizzazione per una persona o un determinato gruppo appartenente ad un ambito protetto

- Viene usato anche un altro parametro, che non è quello dell'ambito protetto ...
- ... ma è opportuno che esista un collegamento certo.

16



### (3) Confronto con altri in una situazione simile

- Una disposizione/criterio/pratica, apparentemente neutrale, che pone in una posizione svantaggiata un "gruppo potretto"
- È qui che la discriminazione indiretta differisce da quella diretta:
  - Discriminazione Diretta – si focalizza sull'individuo
  - Discriminazione Indiretta – si focalizza su un gruppo di persone
- Conseguenze già discriminatorie o che hanno la possibilità di diventarlo

17

### (4) Motivazione oggettiva

- Finalità legittima + misure appropriate e necessarie
- Incapacità di soddisfare una condizione fondamentale del suo contratto di lavoro **regola della proporzionalità** - C-207/98 –  
Mahlburg **MA**  
(Rifiuto di nominare una donna incinta per un posto a tempo indeterminato perchè, durante al sua gravidanza non avrebbe potuto essere occupata in quella posizione durante la sua gravidanza)
- Età – per soddisfare determinate richieste occupazionali ; una particolare giustificazione oggettiva : Direttiva 2000/78 – art. 6: assunzione di poliziotti.
- Requisiti occupazionali effettivi
- Religione - Caso Vera Egenberger C-414/16

18

## Difese inaccettabili

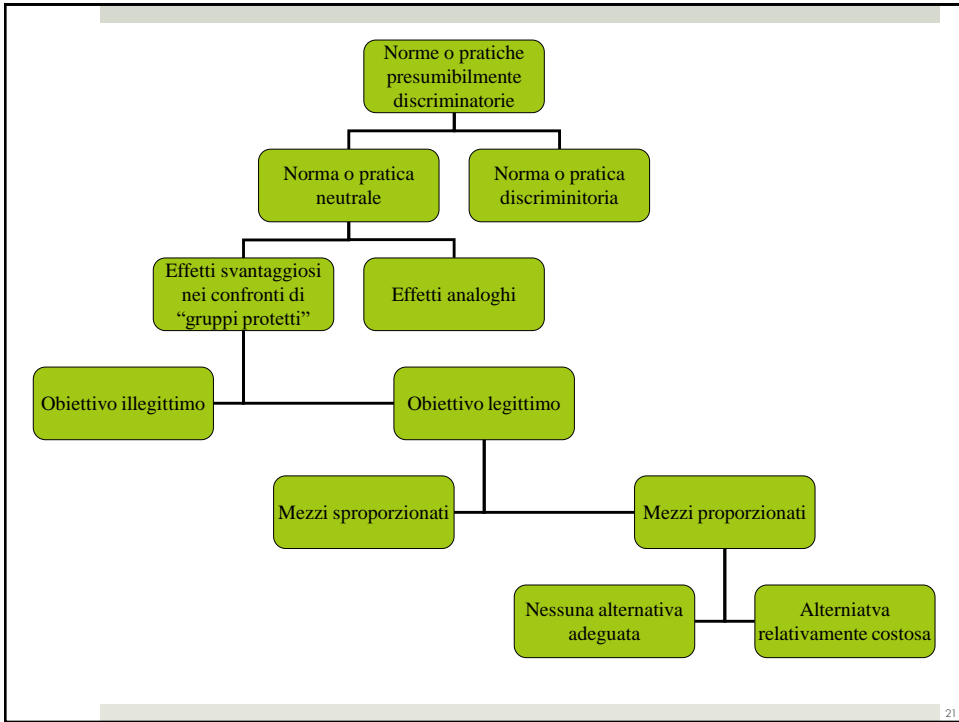
- ❑ **Il solo salvataggio dei costi** non equivale, senza altri motivi, ad una finalità legittima tale da giustificare una discriminazione - Caso Schmitzer C-530/13
- ❑ **La richiesta del cliente** – Caso Feryn C-54/07, Caso Bougnaoui C-188/15
- ❑ **Assenza dell'intento** ('Non volevo discriminare'). La vittima non ha bisogno di dimostrare l'intento.
- ❑ L'intenzione di prevedere una "**protezione**" ('le donne hanno bisogno di protezione', così non possono lavorare in turni di notte, fare straordinari, in particolari condizioni di lavoro, ecc.)

19

## Esempio – Caso Bilka

- ❑ I lavoratori part-time di Bilka (un grande magazzino) che erano stati esclusi dallo schema pensionistico professionale, avevano lamentato che tale disposizione costituiva **discriminazione indiretta contro le donne**, dal momento che le stesse costituivano la maggior parte dei dipendenti part-time.
- ❑ La Corte di Giustizia ha ritenuto che questa poteva rappresentare una discriminazione indiretta, a meno che tale differenza di godimento fosse giustificata. Per poter essere giustificata, sarebbe stato necessario che Bilka avesse dimostrato che la misura scelta corrispondesse ad un **bisogno reale** dell'impresa, che fosse **appropriata** nell'ottica di raggiungere l'obiettivo perseguito e **necessaria** a tal fine.
- ❑ Bilka ha sostenuto che la finalità dietro la differenza di trattamento era quella di dissuadere dal lavorare part-time, dal momento che i lavoratori part-time tendevano ad essere riluttanti a lavorare di sera o i sabati, rendendo più difficile mantenere un adeguato organico.
- ❑ La Corte di Giustizia ha ritenuto che questo costituiva un **obiettivo legittimo**.
- ❑ Ciononostante, non si è pronunciata sulla domanda se, escludere i lavoratori part-time dallo schema pensionistico, fosse **proporzionato** al raggiungimento della finalità.
- ❑ Il requisito che la misura adottata sia "necessaria" implica che occorre dimostrare che **non esistano mezzi alternativi adeguati** che comporterebbero meno violazioni al principio di equo trattamento.

20



### III. Molestie

The number 22 is visible in the bottom right corner of the slide.

## Molestia

- Si ritiene che sia una molestia, quel comportamento non desiderato, legato ad un motivo tutelato, che viene perpetrato **con la volontà o l'effetto** di violare la dignità della persona e di creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- **Non c'è necessità di una comparazione** per dimostrare la molestia.

23

## Molestia

- Molestia sessuale – vittime: non solo le donne
- Include molti tipi di abusi
- Molestia psicologica = condotta impropria sotto forma di comportamento fisico, linguaggio parlato o scritto, gesti o altri atti che hanno luogo in un certo periodo e che sono **ripetitivi o sistematici** → un **processo** che si verifica nel tempo e presuppone l'esistenza di comportamenti intenzionali, ripetitivi e continui e non accidentali (Casi Michela Curto T-275/17 e SQ T-377/17)
- Ha l'effetto di pregiudicare la personalità, la dignità e l'integrità fisica o psicologica di una persona.

24

## IV. Imposizione di pratiche discriminatorie

25

## Imposizione di pratiche discriminatorie

- Si ritiene che costituisca una discriminazione anche se le Direttive non ne danno una definizione.
- Una persona dà istruzioni ad un'altra per perpetrare, nei confronti di una terza persona, una discriminazione diretta o indiretta o una molestia.

26

## Conclusioni

- “Perchè discrimini?” – domanda irrilevante. Non importano il motivo e l'intento, importano solo gli effetti.
- Responsabilità oggettiva
- **Approccio postmoderno:** la discriminazione non è sempre basata sulle caratteristiche di un gruppo, ma a volte, sulle caratteristiche individuali