

Definition of Key Concepts, Direct Discrimination, Indirect Discrimination, Harassment

webinar 9 ottobre 2020



Questa sessione di formazione è finanziata dal programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza"
2014-2020 della Commissione europea.

espansione della tutela antidiscriminatoria nel diritto dell'Unione europea

- Direttiva n. 76/207, novellata con la Direttiva n. 2002/73
- Direttiva n. 2006/54, testo base del diritto antidiscriminatorio di **genere** in materia di lavoro; riordina e accorpa norme sparse in precedenti direttive
- Direttive n. 2000/43 e n. 2000/78 per altri fattori di discriminazione quali la **razza, l'origine etnica, l'orientamento sessuale, il credo religioso e le convinzioni personali, l'handicap, l'età.**
- tratti di omogeneità nei concetti fondamentali

discriminazione diretta e indiretta: i concetti chiave (dir. 2006/54)



- «*situazione nella quale una persona è **trattata meno favorevolmente** in base al sesso di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga*»
- «*situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di **particolare svantaggio** le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari*».
- il “*trattamento meno favorevole*” o il “*particolare svantaggio*”: quale ruolo hanno gli Stati membri nella determinazione di tale concetto?

Comparator



- si può prescindere da un giudizio comparativo? *likes should be treated alike*
- chi è il **lavoratore comparabile** nella discriminazione diretta e qual è il contesto per individuarlo? E' necessario che i lavori siano svolti simultaneamente? Il giudizio comparativo è estensibile o no oltre i confini dello stesso datore di lavoro?
- il giudizio di comparazione può effettuarsi rispetto alla retribuzione di un lavoratore “ipotetico”?

“on the ground of”



- Come va interpretata la formula «*in base al*» codificata nelle direttive?
- il fattore di discriminazione come *condicio sine qua non* del trattamento meno favorevole
- *Reason e motive* nella giurisprudenza britannica
- stereotipi

Discriminazione indiretta



- Il principio a fondamento del concetto
- dal riferimento allo «svantaggio proporzionalmente maggiore» alla formula di carattere generale «*particolare svantaggio*»
- la composizione dei gruppi da comparare

Il sindacato antidiscriminatorio



- Come va valutata la legittimità degli obiettivi ?
- Quale margine di valutazione discrezionale è consentito per tale controllo?
- Come valutare se gli strumenti sono idonei e necessari rispetto agli obiettivi?

La linea di confine tra le due definizioni



- L'esigenza di una linea di demarcazione tra le due definizioni
- La dimensione collettiva della discriminazione indiretta
- La cerchia dei soggetti colpiti

Molestie



- «**Molestie**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo ».
- «**Molestie sessuali**: situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo»

Elementi della fattispecie



- un'equiparazione, non un'identificazione
- Oggettività della nozione
- elementi aggiuntivi:
 - una condotta **indesiderata**, collegata al sesso;
 - lo scopo o l'effetto di “violare” la dignità di una lavoratrice o un lavoratore;
 - lo scopo o l'effetto di creare un clima di degradazione e umiliazione sul luogo di lavoro, a prescindere dalla volontà dell'agente

Le molestie e il mobbing



- una profonda vicinanza concettuale tra il mobbing e le molestie.
- criterio teleologico comune a entrambe
- creazione della nuova categoria dello *straining* in alcuni sistemi
- la portata espansiva della nozione di molestia e la capacità di essa di dispiegare effetti nel *mobbing* (giurisprudenza tedesca)