

IL QUADRO GIURIDICO COMUNITARIO IN TEMA DI PARITÀ

ERA – Accademia di Diritto Europeo
Marzo 2021
Seminario online

Dr. Panos Kapotas
Professore associato
Università di Portsmouth



Finanziato nell'ambito del Programma Diritti, Uguaglianza e
Cittadinanza 2014-2020 della Commissione europea

Schema illustrativo



1. Terminologia e
contesto teorico



2. Quadro giuridico
comunitario: Diritto
comunitario primario e
derivato



3. Il quadro normativo
generale: CEDU,
strumenti ONU,
Convenzioni OIL

TERMINOLOGIA E CONTESTO TEORICO

Gergo specifico della legge sulla parità

Parità

- Concetto di base (astratto / filosofico) e principio costituzionale (concreto / legale) fondamentale.
- **NB:** Valore europeo / democratico fondamentale ma **diverse concezioni di parità** in gioco.

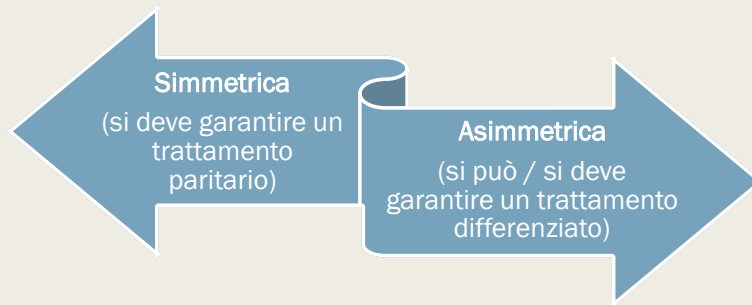
Parità di trattamento

- Norma legale / principio generale; va garantita per tutte le caratteristiche protette e in tutti i tipi di politiche / attività.
- **NB:** **trattamento** (discriminazione diretta) vs. **Impatto** (discriminazione indiretta)

(Non) discriminazione

- Diritto individuale (azionabile) (che non deve essere discriminato) e principio generale del diritto comunitario.
- **NB:** protezione **aperta** (es. Art. 14 CEDU) vs. **caratteristiche / ambiti protetti** (es. diritto comunitario)

Concezioni di parità: Tassonomia



Concezioni di parità: Tassonomia



Parità formale

"Trattare i simili allo stesso modo" – stesso trattamento
Livellamento verso l'alto / verso il basso permesso
Preminenza della persona / neutralità dello Stato
Obbligazioni negative



Pari opportunità

"Garantire parità di condizioni"
Garantire pari accesso (a posizioni di lavoro, organismi decisionali, cariche pubbliche, ecc.) in linea di principio
Prevalenza del merito individuale



Parità sostanziale

Legame con la giustizia distributiva
Accettazione delle differenze
Obbligazioni positive

Contesto teorico: Punti chiave



Concezioni di parità **simmetrica** (parità come stesso trattamento) vs. **asimmetrica** (parità come trattamento differenziato).



Pari opportunità come termine / concezione prescelti nel diritto comunitario (ma non un'unica concezione che supporti tutti gli strumenti).



Passaggio graduale nel diritto comunitario verso un paradigma di parità (più sostanziale (es. legittimità di azioni positive).

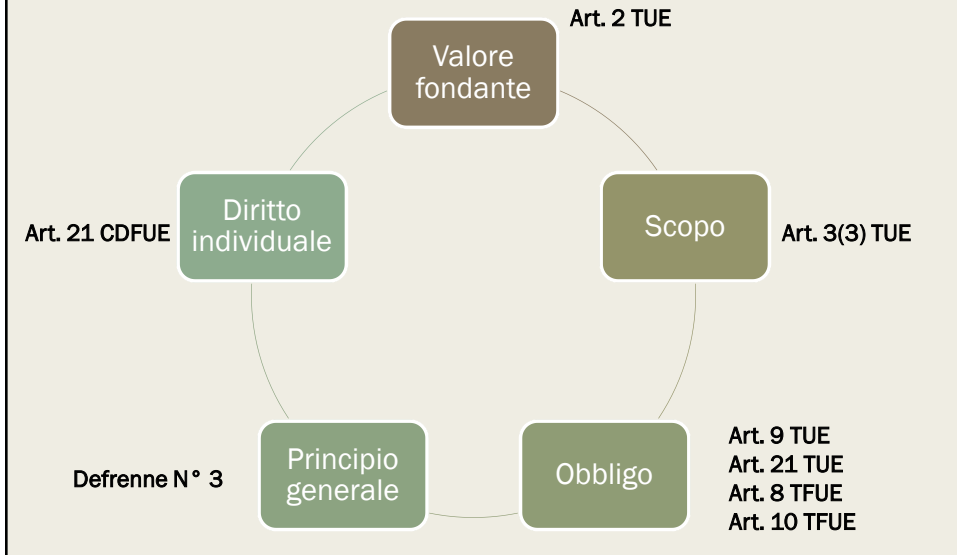


Parità di trattamento (confronto) vs. trattamento speciale (nessun confronto, es. gravidanza).

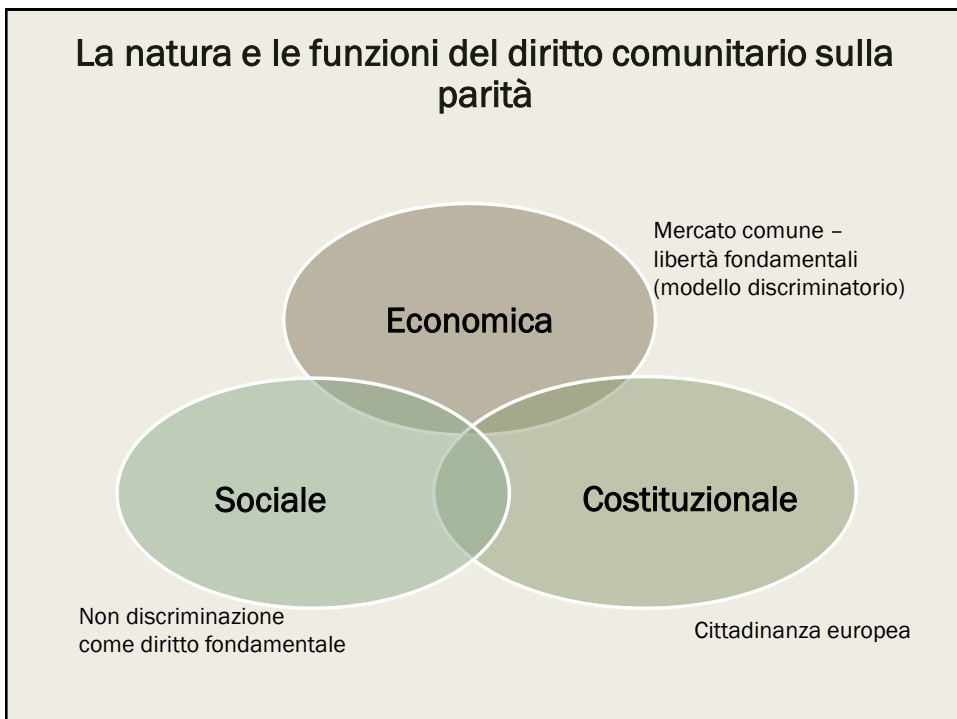
QUADRO GIURIDICO
COMUNITARIO:
DIRITTO COMUNITARIO
PRIMARIO E DERIVATO SULLA
PARITÀ

La natura e le funzioni del diritto comunitario sulla parità

Parità nel diritto comunitario



La natura e le funzioni del diritto comunitario sulla parità



Breve storia del diritto comunitario sulla parità

Espansione graduale da singola disposizione di Trattato

Art. 119 CEE (ora Art. 157 TFUE) come armonizzazione dei costi sociali di produzione.
Causa Defrenne davanti alla CGUE (effetto diretto dell'Art. 119 CEE).
Espansione non lineare.

Ruolo centrale della CGUE

Defrenne N° 2 → **obiettivo sociale** ed economico dell'Art. 157 (ex Art. 119).
Defrenne N° 3 → parità di trattamento / non discriminazione come **principio generale** del diritto comunitario.
Deutsche Telekom (C-50/96, 2000) → parità di retribuzione come espressione di un **diritto umano fondamentale**.

Breve storia del diritto comunitario sulla parità

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (CDFUE)

Proclamata a Nizza – non giuridicamente vincolante (fino a Lisbona).
[NB: più dettagli sulla CDFUE più avanti]

Trattato di Amsterdam

Compito essenziale della Comunità (ex Art. 2 CE).
Più ambiti protetti dopo Amsterdam (fino ad allora erano protetti solo nazionalità e genere).
Art. 13 CE (ora Art. 19 TFUE) competenza notevolmente incrementata dell'Unione europea – ha fornito una base giuridica per Dir. 2000/43, Dir. 2000/78 e Dir. 2004/113.

Trattato di Lisbona

Conferma la posizione post-Amsterdam e l'importanza centrale di parità / non discriminazione per l'Unione.

Ambiti protetti dal diritto comunitario sulla parità

NAZIONALITÀ

- Il divieto di discriminazione basata sulla nazionalità ha una funzione **economica e costituzionale**.
- **Direttiva 2004/38** [Direttiva relativa alla cittadinanza]

Sesso

- Primo e maggiormente sviluppato ambito di protezione (insieme alla nazionalità). Disposizioni del trattato + CDFUE + Direttive.
- Mainstreaming della dimensione di genere.

Lavoro a tempo parziale e interinale

- Direttiva sul lavoro a tempo parziale (Dir. 97/81) e Direttiva sul lavoro a tempo determinato (Dir. 99/70)

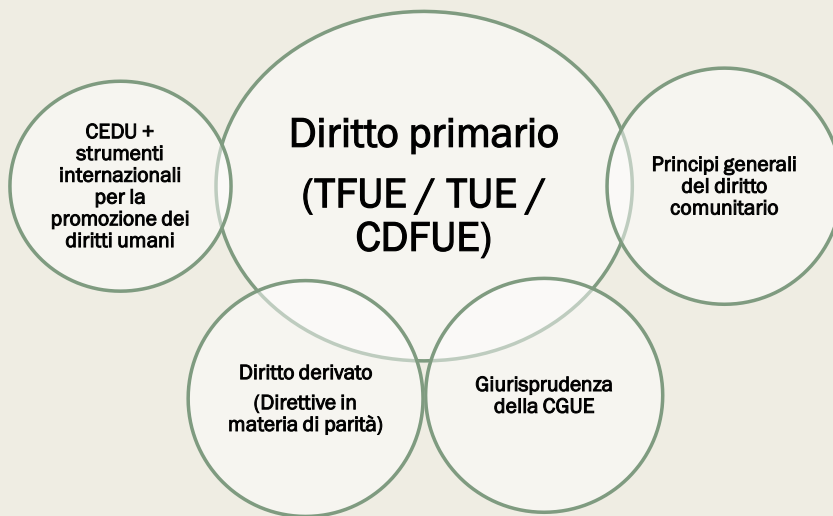
Origine razziale o etnica

- Direttiva sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza (Dir. 2000/43)

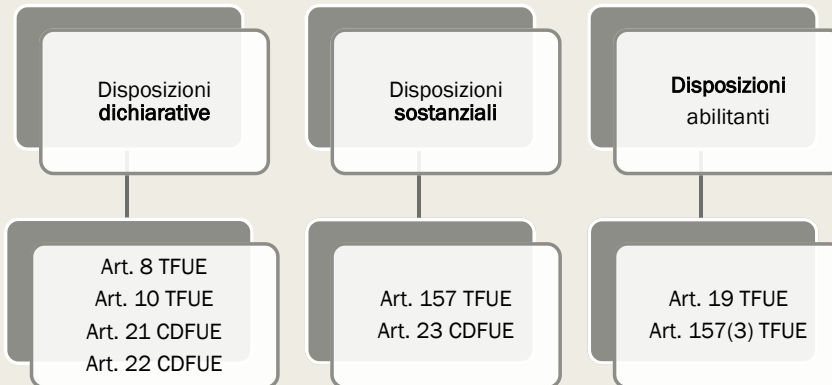
Religione o credo / Disabilità / Età Orientamento sessuale

- Direttiva quadro (Dir. 2000/78)

Fonti del diritto comunitario sulla parità Panoramica



Fonti del diritto comunitario sulla parità Diritto primario



Fonti del diritto comunitario sulla parità Direttive UE in materia di parità: Ambito di applicazione

Direttiva di rifusione (Direttiva 2006/54)

- Vieta la discriminazione basata sul **sezzo** in termini di retribuzione (Art. 4), regimi professionali di sicurezza sociale (Art. 5) e accesso al lavoro, formazione e promozione professionali e condizioni di lavoro (Art. 14)

Direttiva sulla parità di trattamento indipendentemente dalla razza (Direttiva 2000/43)

- Vieta la discriminazione basata **sulla razza o sull'origine etnica** in termini di lavoro e occupazione, formazione professionale, affiliazione a organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, protezione sociale, comprese sicurezza sociale e assistenza sanitaria, istruzione, accesso a beni e servizi disponibili al pubblico, incluso l'alloggio.

Direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione o Direttiva quadro (Direttiva 2000/78)

- Vieta la discriminazione basata sulla **religione** e sul **credo**, sull'**età**, sulla **disabilità** e sull'**orientamento sessuale** in termini di lavoro e occupazione, formazione professionale, affiliazione a organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi (Direttiva 2004/113)

- Vieta la discriminazione basata sul **sezzo** in termini di accesso a beni e servizi, inclusa la loro fornitura.
- Copre tutte le persone e le organizzazioni (del settore pubblico e di quello privato) che mettono a disposizione del pubblico beni e servizi e/o che offrono beni e servizi al di fuori dell'area della vita privata e familiare.

Fonti del diritto comunitario sulla parità Direttive UE in materia di parità: Punti chiave



Nessun effetto diretto orizzontale

Effetto diretto **verticale** (Van Duyn, 1974) ma **nessun** effetto diretto **orizzontale** (Marshall, 1986).

La giurisprudenza della CGUE suggeriva temporaneamente di allentare la dottrina (es. Mangold, 2005; Kucukdeveci, 2008), ma sentenze più recenti sembrano ribadire la posizione standard (es. Dominguez, 2012)



Allineamento generale dei contenuti di base

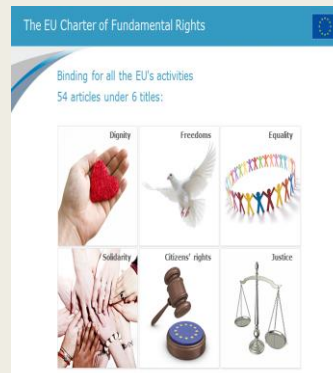
Direttive UE in materia di parità per lo più allineate in termini di **definizione dei concetti chiave** (discriminazione diretta / indiretta, molestie, vittimizzazione), **livello di protezione**, ecc.

Permettere / prevedere un **trattamento asimmetrico** (es. adeguamenti ragionevoli, azioni positive) in alcune condizioni.

L'inversione dell'onere della prova si applica a tutte le cause di discriminazione ai sensi delle Direttive.

Fonti del diritto comunitario sulla parità CDFUE

- ❑ “**Stesso valore giuridico dei Trattati**” ma **non estende le competenze dell'Unione** [Art. 6(1) TUE e Art. 51 CDFUE]
- ❑ Vincolante per gli Stati membri solo quando agiscono **nei limiti dell'ambito di applicazione del diritto comunitario** [Art. 51 CDFUE]
- ❑ I diritti corrispondenti al CEDU avranno lo **stesso significato e ambito di applicazione** ma il diritto comunitario può fornire una “protezione più estesa” [Art. 52(3) CDFUE]
 - ✓ *La discriminazione può essere giustificata con le stesse condizioni generali di giustificazione stabilite dalla Corte europea dei diritti dell'uomo.*
 - ✓ *Significato dei diritti – obbligazioni positive derivanti dall'Art. 14 CEDU (Thlimmenos contro Grecia)?*



Fonti del diritto comunitario sulla parità CDFUE

Articolo 20 - Uguaglianza davanti alla legge

- “Tutte le persone sono uguali davanti alla legge.”
- Principio generale del diritto comunitario [Racke (1984); EARL (1997); Karlsson (2000)]

Articolo 21 - Non discriminazione

- “È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata su [...]”
- Cfr. Art. 14 CEDU.

Articolo 22 - Diversità culturale, religiosa e linguistica

Articolo 23 - Parità tra donne e uomini

Articolo 24 - Diritti del minore

Articolo 25 - Diritti degli anziani

Articolo 26 - Inserimento delle persone con disabilità

IL QUADRO GENERALE: CEDU,
STRUMENTI ONU, CONVENZIONI
OIL

Parità nel sistema CEDU

Quadro giuridico

Art. 14 CEDU: Divieto di discriminazione

- Non una clausola sulla parità generale / a sé stante – può essere usata solo insieme ad altri diritti (“nel godimento di”).
- Elenco indicativo (“quali...”) e aperto (“...o altra condizione”) di ambiti protetti. **Giustificazione oggettiva** → finalità legittima + proporzionalità.
- **“Motivazioni molto serie”** necessarie per giustificare alcuni tipi di discriminazione (in particolare quella di genere, es. Abdulaziz, Cabales e Balkandali contro Regno Unito, 1985).

Protocollo 12 CEDU: Diritto a sé stante alla non discriminazione

- Riferimento a una “piena ed effettiva uguaglianza” nel Preambolo.
- Vincolante solo per gli stati che lo ratificano.

Parità nel sistema CEDU

Dalla parità formale a quella sostanziale

Abdulaziz, Cabales e Balkandali contro Regno Unito (1985)

- Minimo margine discrezionale, poiché la parità di genere è uno dei “principali obiettivi” del Consiglio d’Europa e sono necessarie “motivazioni molto serie” per giustificare una disparità di trattamento basata sul sesso. (par. 78)
- Parità formale → la discriminazione basata sul sesso può essere rettificata attraverso un livellamento verso il basso (come già avveniva).

Thlimmenos contro Grecia (2000)

- “Il diritto a non essere discriminati [...] è inoltre violato quando gli Stati senza una giustificazione oggettiva e ragionevole omettono di trattare in modo diverso persone che si trovano in situazioni significativamente diverse.” (par. 44)
- Obbligazione positiva di trattare situazioni diverse in modo diverso – passaggio alla parità sostanziale?

Konstantin Markin contro Russia (2012)

- Il rifiuto di concedere il congedo parentale ai militari uomini (quando invece tale congedo è disponibile per le militari donne) equivale a una discriminazione basata sul sesso.
- Gli stereotipi di genere non possono giustificare una disparità di trattamento.

Principali strumenti ONU in materia di parità di genere



Dichiarazione universale dei diritti umani

Articolo 1: "Tutti gli esseri umani **nascono liberi ed eguali in dignità e diritti.**"

Articolo 2: "Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciate nella presente Dichiarazione, **senza distinzione alcuna**, per ragioni di [...] o di altra condizione. [...]"

Articolo 7: "Tutti sono **eguali dinanzi alla legge** e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge. Tutti hanno diritto ad una eguale tutela contro ogni discriminazione che violi la presente Dichiarazione come contro qualsiasi incitamento a tale discriminazione."



International Covenant on Civil and Political Rights

ICCPR e ICESCR

Divieto di **discriminazione** nel godimento dei diritti: Art. 2(1) ICCPR e Art. 2(2) ICESCR

Uguaglianza davanti alla legge (Art. 26 del Patto internazionale sui diritti civili e politici)

La parità di genere nel godimento dei diritti: Art. 3 comune (ICCPR e ICESCR)



Convenzioni delle Nazioni Unite

Convenzione internazionale sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale (1965)

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) (1979)

Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CDPD) (2006)

Principali strumenti ONU in materia di parità di genere

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)

- Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne (CEDAW) → 23 esperti di diritti delle donne provenienti da tutto il mondo.
- Gli Stati parti sono tenuti a presentare relazioni periodiche al Comitato sull'implementazione dei diritti previsti dalla CEDAW.

Protocollo facoltativo CEDAW

- Il Comitato CEDAW si occupa di:
 - Ricevere comunicazioni da individui o gruppi di individui che presentano al Comitato casi di violazione di diritti protetti dalla Convenzione.
 - Avvia indagini su gravi o sistematiche violazioni dei diritti delle donne.

Principali strumenti OIL in materia di parità di genere



OIL - fatti e cifre:

- ✓ Stati membri dell'OIL: 187
- ✓ Strumenti OIL adottati: 400
- ✓ Convenzioni: 189
- ✓ Protocolli: 6
- ✓ Raccomandazioni: 205

Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro (1998) (eliminazione della discriminazione in materia di impiego e di professione)

Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 (N° 100) – convenzione fondamentale

Convenzione sulla discriminazione (in materia di impiego e di professione), 1958 (N° 111) – convenzione fondamentale

Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981 (N° 156)

Convenzione sulla protezione della maternità, 2000 (N° 183)

Dr. Panos Kapotas
panos.kapotas@port.ac.uk

