



**Comitato Unico di Garanzia
Università Vita Salute San Raffaele**

Profili di diritto antidiscriminatorio negli atenei

Milano, 14 aprile 2021

Ilaria Li Vigni
avvocata in Milano
Consigliera di fiducia Università degli Studi di Milano

Un lungo processo storico

Le norme contro le discriminazioni oggi applicabili in Italia sono la provvisoria conclusione di un lungo processo storico tutt'ora in corso che si è sviluppato a partire dalla graduale integrazione internazionale e dall'affermarsi di principi universali che hanno trovato ingresso nei diversi ordinamenti con gradi diversi di incisività ed efficacia.

I Trattati Internazionali

La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo 1965

Art. 2: "Ad ogni individuo spettano tutti i diritti e tutte le libertà enunciati nella presente dichiarazione senza distinzione alcuna, per ragioni di razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro genere, di origine nazionale o sociale, di ricchezza, di nascita o di altra condizione"

Convenzione sulla eliminazione di ogni discriminazione razziale 1965

Art. 1: " 1. Nella presente Convenzione, l'espressione "discriminazione razziale" sta ad indicare ogni distinzione, restrizione o preferenza basata sulla razza, il colore, l'ascendenza o l'origine nazionale o etnica, che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale e culturale o in ogni altro settore della vita pubblica. 2. La presente Convenzione non si applica alle distinzioni, esclusioni, restrizioni o trattamenti preferenziali stabiliti da uno Stato Parte della Convenzione a seconda che si tratti di propri cittadini o dei non-cittadini."

La normativa europea

Il diritto antidiscriminatorio -> *corpus di principi e strumenti derivanti dal diritto dell'Unione europea*

2 fasi in Europa

- 1975 > 1999** **rileva solo la distinzione di genere uomo-donna nel luogo di lavoro**
- 2000 > ad oggi** **rilevano altro fattori di distinzione quali etnia, religione e orientamento sessuale.**

I fase

- Dir. 75/117/CEE (parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile)
- Dir. 76/207/CEE (parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro)
- Dir. 86/378/CEE (parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, mod. Dir. 96/97/CE)
- Dir. 97/80/CE (onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, mod. dalla Dir. 98/52/Ce)

- Dir. 86/613/CEE (parità e tutela delle madri nell'ambito del lavoro autonomo)
- Dir. 92/85/CEE (misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento)
- Dirr. 96/34/CE e 97/75/CE (contenenti l'accordo quadro sul congedo parentale)
- Dir. 97/81/CE e 99/70/CE (sull'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e a tempo determinato)

II fase

- Dir. 2000/43 (c.d. «razza», contrasto alle discriminazioni basate sulla razza e l'origine etnica negli ambiti dell'occupazione, della protezione sociale, assistenza sociale, istruzione)
- Dir. 2000/78 (c.d. «quadro», parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro, per i fattori di rischio religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale)

-> **considerazione di fattori di discriminazione quali** genere, etnia, religione e orientamento sessuale.

-> **considerazione dei seguenti ambiti materiali :**

da lavoro dipendente a lavoro autonomo, accesso al lavoro, criteri di selezione, condizioni di assunzione, avanzamenti di carriera, formazione professionale, licenziamenti a protezione sociale, sicurezza sociale, prestazioni sociali, istruzione

trasversalità

Normativa europea - diritti

Art. 2 TUE (Trattato Unione Europea): L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini.

Art. 3 TUE: L'UE combatte l'esclusione sociale e la discriminazione e promuove la giustizia e la protezione sociale, l'uguaglianza tra donne e uomini.

Art. 8 TFUE (Trattato sul funzionamento Unione Europea): in tutte le sue attività l'UE deve eliminare le ineguaglianze e promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini.

Art. 10 TFUE : definendo e attuando le politiche e attività, l'UE deve mirare a combattere la discriminazione sulla base del sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Normativa europea - divieti

Art. 18 TFUE: Divieto di discriminazione per motivi di nazionalità.

Art. 157 TFUE: ogni Stato membro dovrà assicurare l'applicazione del principio di pari retribuzione per donne e uomini per un lavoro dello stesso valore.

Art. 19 TFUE: può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Art. 153 TFUE: l'UE sosterrà e completerà le attività degli Stati membri nel settore dell'uguaglianza tra uomini e donne con riferimento al mercato del lavoro e al trattamento nel lavoro.

Carta dei diritti fondamentali Unione Europea

- Articolo 20 Uguaglianza davanti alla legge

- Articolo 21 Non discriminazione

1. È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. Nell'ambito d'applicazione dei Trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità.

- Articolo 23 Parità tra donne e uomini

La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Costituzione italiana

Art. 2: La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza 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.

> art. 3, II comma Costituzione introduce il principio della eguaglianza sostanziale.

Lo Stato non deve limitarsi alla parità di trattamento, ma deve, anzi intervenire, trattando in maniera diversa situazioni diverse, per assicurare l'uguaglianza.

E' il principio di ragionevolezza che consente di distinguere quando un provvedimento sia diverso per raggiungere un fine costituzionale o quando sia motivato da sole qualità soggettive dei soggetti ai quali é rivolto.

Corte Costituzionale

“Il principio costituzionale di eguaglianza che si é visto contemplato dall'art. 3 della costituzione e che appare letteralmente riferito ai soli cittadini non tollera discriminazioni tra la posizione del cittadino e quella dello straniero, tra quella dell'uomo e quella della donna, in ogni ambito sociale, privato e lavorativo”

(Corte Costituzionale 62/1994)

“Nel campo della titolarità dei diritti di libertà, l'eguaglianza di situazioni soggettive tra cittadini e stranieri e tra uomini e donne non esclude che nelle situazioni concrete possano presentarsi differenze di fatto che il legislatore può apprezzare e regolare nella sua discrezionalità, con il limite della razionalità del suo apprezzamento”.

(Corte Costituzionale 432/2005)

La tutela penale (Legge 205/1993 (legge Mancino))

Art. 1: punito con la reclusione chi diffonde idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale, incita a commettere o commette atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. Vengono puniti gli atti violenti e vietate le organizzazioni che incita alla discriminazione.

Art. 2: é punito chi, in pubbliche riunioni, compie atti o ostenta simboli riconducibili alle organizzazioni di cui all'art. 1

La tutela nel diritto del lavoro (Legge 300/1970)

Art. 8 : divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore e su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale.

Art. 15: nullo ogni patto o atto discriminatorio per motivi sindacali, politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso, di disabilità, età, orientamento sessuale e convinzioni personali.

Art. 16: divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori

Legge 125/1991

Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

Le disposizioni della Legge hanno “lo scopo di favorire l'occupazione femminile e di realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro, anche mediante l'adozione di misure denominate azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.”(Art. 1) -> **uguaglianza sostanziale**

L'art. 4 espressamente prevede la discriminazione indiretta ed accoglie l'idea della discriminazione “oggettiva”.

D.lgs 216/2003

(in attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro)

Secondo quanto disposto dall'art. 3, c. VI°, non devono essere considerate discriminazioni indirette le differenze di trattamento giustificate da finalità legittime perseguite con mezzi appropriati e necessari.

L'onere della prova é semplificato poiché ci si può limitare a dedurre in giudizio elementi di fatto , anche sulla base di dati statistici, in termini gravi , precisi e concordanti.

D.Lgs. 145/2005 “Pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione ed impiego”

Art. 2 - bis “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.

Art. 2 – ter “ 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. donne in materia di occupazione ed impiego”

Spunti

- > normativa sedimentata e complessa: internazionale, europea e nazionale;
- > di fatto il diritto antidiscriminatorio riceve una compiuta tutela normativa;
- > ma le discriminazioni, purtroppo, sul lavoro permangono per varie ragioni: storiche, culturali, di organizzazione del lavoro, etc...

Particolare attenzione alle

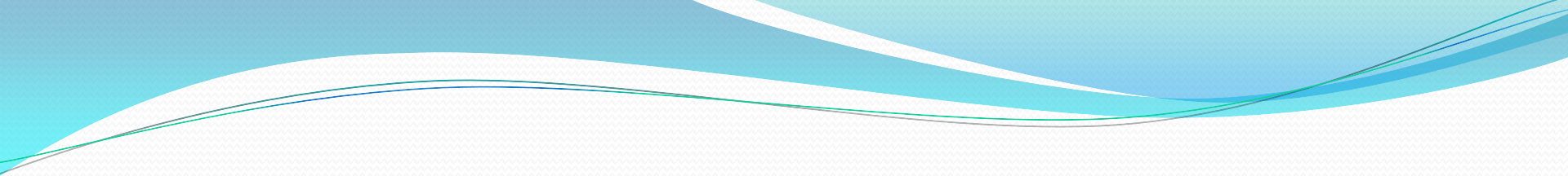
- > **discriminazioni indirette, in cui l'evidenza discriminatoria non sempre è chiara, spesso nascosta, rendendo così molto più difficile la tutela del diritto lesa;**

- > **qualche esempio su cui riflettere: uomini / donne**

- 1) Indebite decisioni su orario di lavoro che penalizzano le lavoratrici rispetto ai lavoratori per il loro ruolo di assistenza e cura familiare;**

- 2) Indebite decisioni su mutamenti di mansioni o di luogo di lavoro che penalizzano le lavoratrici rispetto ai lavoratori per le ragioni di cui sopra;**

- 3) Molestie dirette ed indirette: particolare difficoltà di individuazione soprattutto delle molestie indirette (comportamenti discriminatori nascosti e celati)
- 4) Discriminazioni per disabilità fisiche e psichiche: ambiti di particolare attenzione, necessaria sempre valutazione medica
- 5) Discriminazione per appartenenza etnica e credo religioso (possibili discriminazioni indirette di natura culturale – esempio il Ramadan islamico)
- 6) Discriminazioni per orientamento sessuale, con particolare attenzione alle discriminazioni indirette



Grazie per l'attenzione