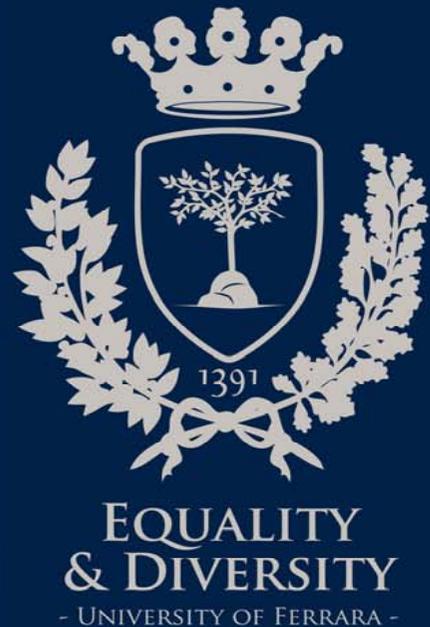


Silvia Borelli | silvia.borelli@unife.it

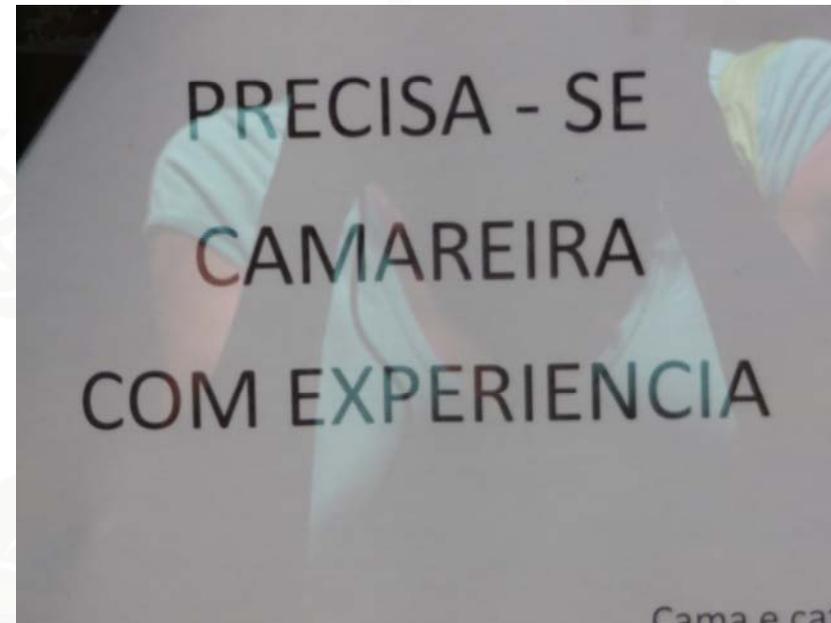
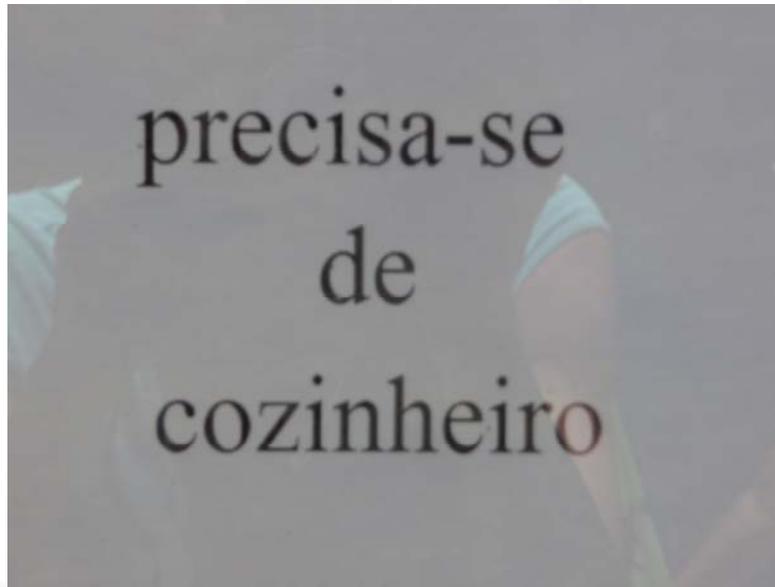


Pluralismo diversità e identità un approccio multidisciplinare alla conoscenza

*Il diritto
antidiscriminatorio come
strumento del pluralismo
democratico*

Ferrara, 23/02/2015

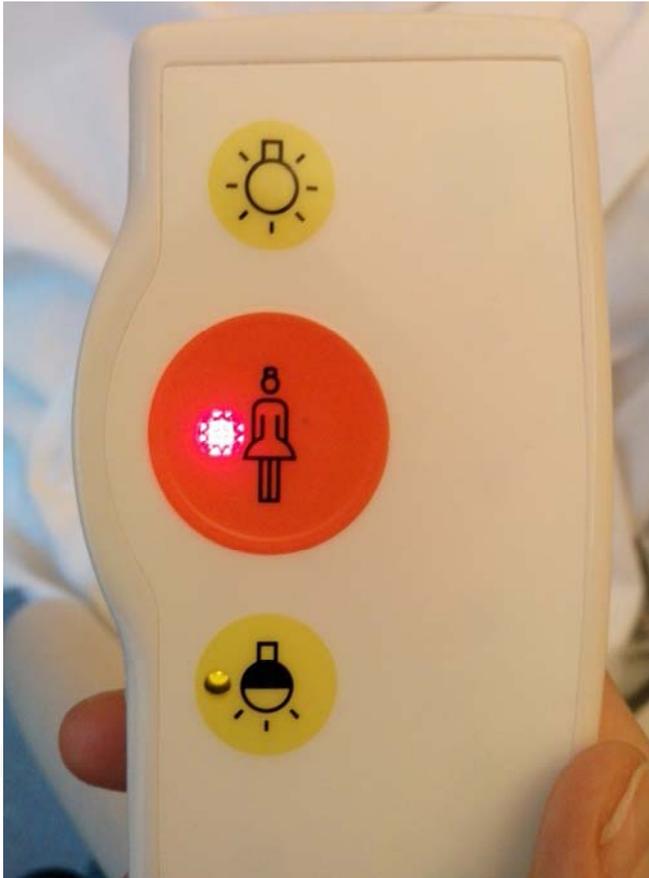
Nel lavoro...



Nel lavoro...



Nel lavoro...



Il 22,4% delle donne che al momento della gravidanza lavoravano a distanza di due anni dalla nascita del figlio non lavora più...

Risiedere al Nord o al Centro comporta un minor rischio, mentre le madri del Sud risultano più svantaggiate: il 33,9% circa due anni dopo la nascita del figlio non ha più un'occupazione, contro il 16,3% nel Nordovest (Istat, *Avere figli in Italia negli anni 2000*).

Nel linguaggio...

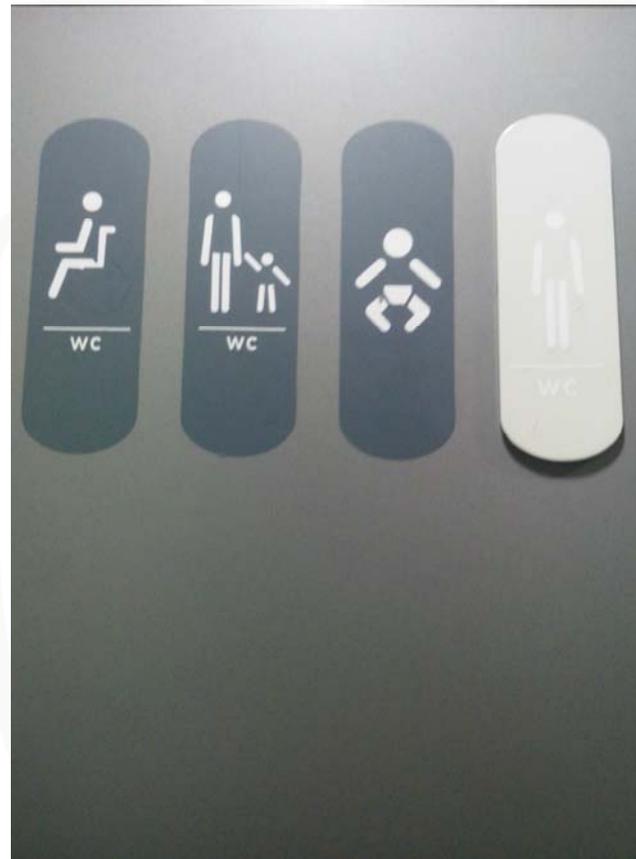


Vox , osservatorio italiano sui diritti, in collaborazione con le università di Roma, Bari e Milano, *Analisi di oltre due milioni di messaggi pubblicati su Twitter da gennaio ad agosto 2014*

Nei simboli...



Nei simboli...





Lessico antidiscriminatorio

- Discriminazione diretta: si verifica quando, per motivi connessi al fattore di rischio vietato, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga (art. 25, co. 1 d. lgs. 198/2006; art. 2, 1° comma, lett. *a*), d. lgs. n. 215 del 2003; art. 2, 1° comma, lett. *a*) d. lgs. 216 del 2003; art. 2, 2° comma, legge n. 67 del 2006).
- Discriminazione indiretta: si verifica quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere le persone individuate in base a un fattore di rischio in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art. 2, 1° comma, lett. *b*), d. lgs. 215 del 2003; art. 2, 1° comma, lett. *a*), d. lgs. n. 216 del 2003; art. 25, 2° comma, d. lgs. n. 198 del 2006; art. 2, 3° comma, legge n. 67 del 2006).



Lessico antidiscriminatorio

- Discriminazione individuale: lo svantaggio è subito da un singolo
 - Discriminazione collettiva: il trattamento sfavorevole riguarda una pluralità di persone, a prescindere dal fatto che sia o meno identificabile un soggetto che asserisca di essere stato vittima di tale discriminazione.
- * È possibile che una condotta generante una discriminazione collettiva leda anche il diritto individuale a non essere discriminati (c.d. condotta plurioffensiva).



Lessico antidiscriminatorio

- Discriminazione multipla: la vittima del trattamento svantaggioso è individuata in base a una pluralità di fattori di rischio
- Discriminazione « per associazione »: la vittima della discriminazione non possiede le caratteristiche vietate, ma ha uno stretto rapporto con le persone aventi quelle caratteristiche. La Corte di giustizia ha, ad esempio, qualificato come discriminazione diretta il trattamento sfavorevole subito da un lavoratore normodotato, qualora sia provato che tale trattamento «è causato dalla disabilità del figlio, al quale egli presta la parte essenziale delle cure di cui quest'ultimo ha bisogno» (*Coleman*).
- Discriminazione per *perception*: quando l'autore del trattamento svantaggioso suppone che la vittima (o le vittime) possiedano il fattore di rischio.



Il sindacato antidiscriminatorio

In ogni giudizio antidiscriminatorio occorre:

- 1) individuare la norma, **l'atto, il patto o la condotta** che si presumono discriminatori;
- 2) individuare il **fattore di rischio** rilevante, e dunque la disciplina applicabile;
- 3) verificare se la fattispecie rientra nel campo di applicazione della disciplina applicabile;
- 4) individuare un termine di **comparazione** che permetta di valutare la sussistenza di un effetto svantaggioso (generato da un diverso trattamento accordato a due soggetti/gruppi che si trovano in posizione analoga o da un analogo trattamento che produce o potrebbe produrre effetti sfavorevoli su un gruppo individuato sulla base dei fattori vietati), potendosi prescindere dal giudizio di comparazione quando il trattamento svantaggioso fa espressamente riferimento al fattore di rischio o quando si fonda su un motivo (come la gravidanza) che caratterizza il soggetto/gruppo individuato in base al fattore di rischio;
- 5) verificare **l'effetto svantaggioso** che deriva o può derivare dall'aver trattato in modo analogo situazioni differenti o dall'aver trattato in modo differente situazioni analoghe;
- 6) valutare l'esistenza di **eccezioni/giustificazioni** del trattamento svantaggioso ;
- 7) applicare le misure rimediali e sanzionatorie nei confronti dell'atto, del patto o della condotta discriminatoria, misure che debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive.



Il sindacato antidiscriminatorio

- La definizione dei principi di non discriminazione ha carattere oggettivo: non è rilevante l'intento dell'agente, ma gli effetti (svantaggiosi) che conseguono alla sua condotta (sentenza 8 novembre 1990, causa C-177/88, *Dekker*).
- I principi di non discriminazione sono riconducibili al generale principio di uguaglianza, annoverato dalla Corte di Giustizia tra i principi generali del diritto UE (*Mangold*)
- Nella sentenza *Küçükdeveci*, la Corte di Giustizia ha chiarito che i giudici nazionali devono disapplicare, anche nelle controversie tra privati, ogni disposizione di legge nazionale, rientrante nell'ambito di applicazione del diritto europeo, che risulti contraria ai principi generali del diritto dell'Unione



Casistica

Nell'ottobre del 2013, durante la trasmissione «La Zanzara» di Radio 24, alla domanda del conduttore se avrebbe mai assunto un omosessuale nel suo studio, l'avvocato Taormina aveva risposto «sicuramente no», precisando anche che «nel mio studio faccio una cernita adeguata in modo che questo non accada».

Taormina ha sostenuto che durante la trasmissione aveva solo espresso un'opinione e che la libertà di espressione è sancita dalla Costituzione (art. 21).

Quid iuris?



Casistica

Nel 1998 il sig. Kaltoft è assunto con contratto a tempo indeterminato da una p.a. danese in qualità di baby sitter.

Il sig. Kaltoft è obeso, ai sensi della definizione fornita dall'OMS.

Il 22 novembre 2010 il sig. K viene licenziato «a seguito di una valutazione basata su un calo del numero dei bambini». Il sig. K è l'unico baby sitter a essere licenziato in ragione di una pretesa riduzione del carico di lavoro.

Quid iuris?



Casistica

In occasione del «bando di concorso per il conferimento di alloggio a Milano per studenti universitari della provincia di Sondrio», risulta inserito tra i requisiti per gli aventi diritto all'assegnazione quello della cittadinanza italiana.

Quid iuris?



Casistica

L'Azienda servizi alla persona Istituti Milanesi Martinitt e Stellite e Pio Albergo Trivulzio prevedeva, tra i requisiti per partecipare a 3 bandi di concorso per operatore socio-sanitario, il requisito della cittadinanza italiana o comunitaria. Due cittadine equadoregne, legalmente soggiornanti in Italia, presentano domanda al concorso.

Quid iuris?



EQUALITY
& DIVERSITY
- UNIVERSITY OF FERRARA -

<http://www.unife.it/progetto/pluralismo>

www.unife.it/progetto/equality-and-diversity

UNIVERSITY OF FERRARA
- EX LABORE FRUCTUS -
1391