

Pari opportunità. Le disposizioni anti-discriminazione

Il Codice debutta anche in azienda

Il testo unico riordina le norme a tutela delle donne

A CURA DI
Alfredo Casotti
Maria rosa Gheido

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna — Dlgs 198/2006 entrato in vigore il 15 giugno scorso — attua l'articolo 6 della legge 248/2005 in base al rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi contenuti nella delega al Governo.

a) Individuazione di strumenti di prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione per cause fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età e l'orientamento sessuale, anche per realizzare uno strumento coordinato con gli obiettivi Ue e nel rispetto dell'articolo 117 della Costituzione.

b) Adeguamento e semplificazione del linguaggio normativo anche attraverso la rimozione di sovrapposizioni e duplicazioni.

Si compone di quattro libri, il primo dei quali contiene le disposizioni generali per la pro-

mozione delle pari opportunità mentre nei successivi sono raccolte le disposizioni specifiche per le pari opportunità nei rapporti economici — con cui le aziende dovranno fare i conti —, civili e politici, etico sociali.

Il problema

Di recente il Segretario generale del Consiglio d'Europa, Terry Davis, ha aperto (8 giugno 2006) la sesta conferenza europea sull'uguaglianza tra uomini e donne affermando che «l'uguaglianza tra uomo e donna è parte dei diritti umani ed è un prerequisito per la democrazia e la giustizia sociale». Peraltro già il Consiglio europeo di Lisbona nel marzo 2000 aveva posto l'obiettivo della occupazione del 60% delle donne nel 2010. Successivamente, nel 2002, il Consiglio europeo di Barcellona ha affermato l'obbligo per gli Stati membri di eliminare i freni alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Linee di indirizzo che non sem-

pre hanno trovato concrete risposte nelle realtà lavorative degli Stati membri. Un recente studio del World Economic Forum ha scelto quali parametri per confrontare, in 53 Paesi, i trattamenti tra uomini e donne la retribuzione, l'accesso al lavoro, la partecipazione alla politica, l'istruzione e la qualità della vita. L'Italia appare in quella lista al quarantesimo posto e ciò nonostante la Costituzione sancisce il principio di uguaglianza di genere nel mondo del lavoro con il diritto allo stesso trattamento.

La Carta riconosce poi la pari dignità sociale e l'uguaglianza davanti alla legge a tutti i cittadini, la parità tra uomini e donne in ambito lavorativo, l'uguaglianza morale e giuridica dei coniugi all'interno del matrimonio e la parità di accesso agli uffici e alle cariche elettive in condizione di eguaglianza.

Il contenuto

Il Codice delle pari opportunità, quindi, non innova ma riordina e raccoglie le disposizioni in materia di parità di trattamento fra uo-

mini e donne sinora disperse in 12 leggi e decreti legislativi, oltre che nel Codice civile. Si compone di quattro libri e 58 articoli nei quali trovano trattazione:

- il concetto di discriminazione diretta e indiretta;
- il divieto di discriminazione tra uomo e donna con riferimento all'accesso al lavoro, il diritto alla stessa retribuzione, e alla carriera;
- la nullità di atti, patti o provvedimenti adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione a comportamenti di molestie, comprese le molestie sessuali;
- istituzione della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, istituita presso il dipartimento per le Pari opportunità;
- costituzione del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici con compiti di promozione e verifica;
- istituzione del Collegio istruttorio degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni.

Sotto tiro

Discriminazione diretta

■ Qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Discriminazione indiretta

■ Quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Molestie

■ 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.

Molestie sessuali

■ 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.