La discriminazione diretta e indiretta: definizioni ed esempi

Avv. Elena Bigotti

Il nostro sito affronta anche questi problemi perché responsabili di molto dolore emotivo, con importanti conseguenze anche sul fronte fisico, per depressione, ansia, disturbo post-traumatico da stress e somatizzazioni diverse, che spesso sono veri e propri equivalenti depressivi. L'obiettivo è offrire alle donne una conoscenza generale degli strumenti legali più appropriati per difendersi da abusi diversi, e dal dolore ad essi associato, anche sul fronte professionale.

Dopo i due precedenti articoli, dedicati rispettivamente a un'introduzione dei concetti di discriminazione, molestia e mobbing, e all'evoluzione storica e culturale della legislazione italiana e comunitaria, entriamo nel vivo dell'analisi delle cause di sofferenza fisica e psichica nel luogo di lavoro.

Abbiamo già ricordato come nel nostro Paese, su influenza della giurisprudenza europea, si trovino chiarissime definizioni di discriminazione e molestia sessuale e non, nell'ambito del codice delle pari opportunità (Decreto legislativo 198/2006) che ha sistematizzato tutta la materia. In questa puntata iniziamo a illustrare le caratteristiche della discriminazione.

All'art. 25 del decreto legislativo 198/2006 si leggono due definizioni complementari di discriminazione:

- **discriminazione diretta**: è la situazione nella quale una persona è trattata, in base al sesso, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- **discriminazione indiretta**: è la 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, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

Un esempio classico di **discriminazione diretta** è la mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta; oppure, la mancata promozione di una lavoratrice perché donna.

Nella definizione di **discriminazione indiretta** ricade per esempio il caso della statura minima richiesta per la partecipazione a un concorso e tarata su medie maschili: va da sé che non vi è discriminazione sulla singola persona, ma adottando un simile criterio di selezione indubbiamente si avvantaggiano gli uomini rispetto alle donne. Altro esempio è la previsione di una particolare indennità solo per dipendenti che abbiano sempre optato per il "full-time"; le donne che più spesso richiedono il "part-time" per ragioni di conciliazione fra casa e lavoro, ne sarebbero indirettamente escluse.

Quindi, ciò che conta al fine di valutare se si rientra in una previsione discriminatoria, non è tanto "contare" materialmente il numero di persone escluse o discriminate, ma prendere in considerazione "il particolare svantaggio" e verificare se questo è qualitativamente consistente. Per restare agli esempi fatti: c'è discriminazione se non posso, in quanto persona appartenente a un sesso piuttosto che all'altro, godere di una data indennità o partecipare a un determinato concorso.

Con le disposizioni in vigore, il giudizio discriminatorio appare neutro (tanto le donne quanto gli

© 2008 - Fondazione Alessandra Graziottin - www.fondazionegraziottin.org

uomini possono essere discriminati), oggettivo e fondato su un giudizio di comparazione di agevole percezione e valutazione.
Per completezza di trattazione dobbiamo ricordare, tuttavia, che il decreto legislativo 198/2006 fa salva una ipotesi in cui il sesso è da considerare fattore rilevante nell'ambito lavorativo (e quindi le azioni e le scelte compiute sulla base di tale criterio risultano valide): ciò accade quando l'appartenenza ad uno dei due sessi è requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa. Questo si può verificare, per esempio, nei settori della pubblicità o della moda, laddove ci sia – in relazione a prodotti o capi di abbigliamento maschili o femminili – la necessità, rispettivamente, di modelli e modelle.
Per capire se un atteggiamento o una scelta sono discriminatori in maniera indiretta si dovrà considerare il risultato che essi producono in concreto, e non l'intenzionalità o l'atteggiamento psicologico del soggetto discriminante (che può essere convinto di agire legittimamente, ma che compie comunque discriminazione).
Occorre infine sottolineare, come aspetto innovativo del decreto legislativo 198/2006, che le varie ipotesi di discriminazione sono estese anche alle donne e agli uomini che esercitano attività di lavoro autonomo.

Bibliografia essenziale

- **Trattato della responsabilità civile e penale in famiglia**, a cura di Paolo Cendon, volume II, parte ottava (Ambiente lavorativo e affetti), Cedam, Padova, 2004
- **Il lavoro difficile**, a cura di Enzo Nocifora, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2006
- **Contro il mobbing. Breve manuale di auto-aiuto**, di Ferdinando Cecchini, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna (RN), 2005
- **Discriminazioni sulla base del sesso e trattamento preferenziale nel diritto comunitario**, a cura di Oreste Pollicino, Giuffrè Editore, 2006
- **Mobbing,** Autori Vari, Giuffrè Editore, Milano, 2006
- **Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale**, a cura di Marzia Barbera, Giuffrè Editore, Milano, 2007
- **Su la testa... giù le mani**, a cura della Commissione Regionale Pari Opportunità e della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Diamo gambe ai diritti**, manuale contro le molestie ed il mobbing, a cura della Commissione Regionale Pari Opportunità e della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Le discriminazione di genere in ambito lavorativo**, Indagine conoscitiva di casi trattati dalle Consigliere di Parità, Isfol
- **Casi di discriminazione di genere nella provincia di Torino** (gennaio 2006 – luglio 2007), a cura della Consigliera di Parità della Provincia di Torino
- **Rapporto globale sull'uguaglianza nel lavoro**, Ufficio Internazionale del Lavoro (ILO), maggio 2007
- **L'occupazione femminile in Piemonte. Dati Istat 2006**, a cura della Consigliera Regionale di Parità del Piemonte
- **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?** Pubblicazione dell'Isfol nell'ambito

dei libri del Fondo Sociale Europeo
- **Non credere di avere dei diritti**, Autrici varie, Rosenberg & Sellier, Torino, 1987

Altre risorse:

- Dott.ssa Rosa Rinaldi, Intervento nell'ambito del convegno Melting Box (Lingotto, Torino, 22-24 ottobre 2007)
- Dati elaborati dall'Istituto di Ricerca Regionale della CGIL, Ires Lucia Morosini, a seguito di un'indagine statisticamente rappresentativa sulle condizioni di lavoro in Piemonte. Una prima elaborazione è stata pubblicata sul n. 2-2007 di Quaderni di rassegna sindacale
- Le riviste Noi donne (febbraio 2007) e Via Dogana (numero dedicato al "50 e 50%", 2007)

L'aiuto in rete

Ecco gli indirizzi di alcuni utili siti che si occupano di mobbing, molestie, discriminazioni e vessazioni:

- www.kila.it
- www.diritto.net (contiene una sezione dedicata al mobbing)
- www.telefonorosa.it (sezione romana)
- www.telefonorosatorino.it
- www.inail.it
- www.inps.it
- www.ispel.it
- europa.eu
- www.edscuola.it
- www.stop-mobbing.it
- www.pariopportunita.gov.it
- www.lavoro.gov.it/lavoro/
- www.amblav.it/donnasalutelavoro.asp
- www.libreriadelledonne.it

Biografia

La dottoressa Elena Bigotti, avvocata civilista in Torino, si occupa prevalentemente di diritto di famiglia e dei minori, di contrattualistica civile e di diritto antidiscriminatorio, anche in campo giuslavoristico.

Collabora con l'Associazione Telefono Rosa di Torino, quale legale volontaria, dal 1997, occupandosi prevalentemente della difesa dei diritti delle donne e dei minori vittime di violenza e di molestie sessuali e non. Dal 2000 è componente del consiglio direttivo dell'Associazione.

E' iscritta dal 2004 alla Rete Nazionale delle legali dei Centri Antiviolenza.

Ha partecipato a numerosi convegni come relatrice sui temi del mobbing e delle molestie, sessuali e non, sul luogo di lavoro e sulla violenza di genere.

Nel 2007 ha pubblicato due manuali su discriminazioni, mobbing e molestie sessuali sul luogo di

lavoro per conto della Commissione Pari Opportunità della Regione Piemonte.

E' Consigliera di fiducia per il rispetto del codice etico e Consulente contro le molestie ed il mobbing delle Università di Torino e di Parma, e del Politecnico di Torino.