

LE DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO

- Roma, 21 maggio 2014 -

dott.ssa Anna Lorenzetti
Università di Bergamo
anna.lorenzetti@unibg.it

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Una premessa

Non ci occuperemo di:

- ✚ Condizione giuridica delle persone transessuali e omosessuali
- ✚ Discriminazioni in ogni ambito (servizi, famiglia..)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Una premessa (SEGUE..)

Ci occuperemo di:

- ✚ Discriminazioni sul lavoro in ragione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale, nella prospettiva interna (diritto italiano) e sovranazionale («europea» o «comunitaria») e internazionale)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

LE DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE IN AMBITO LAVORATIVO

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Divieto di discriminare

Quadro normativo

Quadro interno

- Artt. 2, 3 Costituzione italiana
- D. lgs. 216/2003 (rec. Direttiva cd. Quadro, 2000/78)

Quadro euro/comunitario

- Art. 2 TUE (Trattato sull'Unione europea)
- Art. 10 TFUE (Trattato sul funzionamento dell'UE)
- Art. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'UE

Quadro internazionale

- Art. 14 Convenzione europea diritti umani

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

TRATTATO SULL'UNIONE EUROPEA

Articolo 2

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

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO DELL'UE

Articolo 10

Nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione **mira a 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

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UE (cd. Carta di Nizza)

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, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

CEDU - Convenzione europea dei diritti umani - Art. 14

Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul **sex**, la **razza**, il **colore**, la **lingua**, la **religione**, le **opinioni politiche** o quelle di **altro genere**, l'**origine nazionale** o **sociale**, l'**appartenenza a una minoranza nazionale**, la **ricchezza**, la **nascita** od ogni altra condizione.

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

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'eguaglianza 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.

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Decreto Legislativo, 9 luglio 2003, n. 216

«**Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**».

RIGUARDA: religione o convinzioni personali, disabilità, età, **orientamento sessuale**

Rientra nel cd. **Diritto antidiscriminatorio**

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

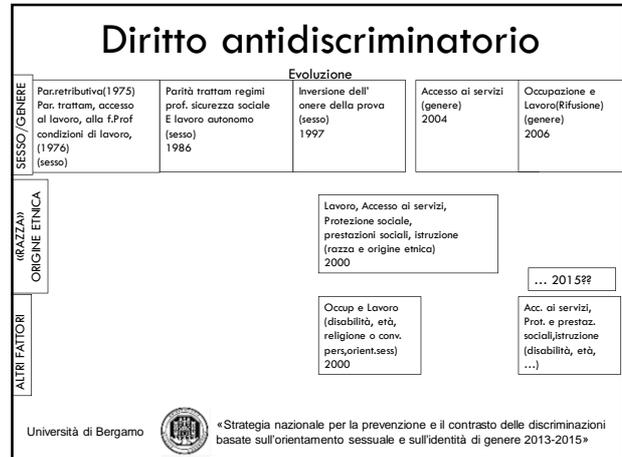
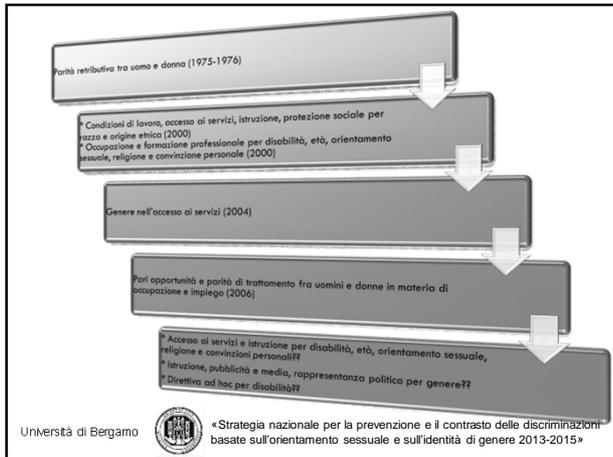
Diritto antidiscriminatorio

Corpus di normative che – a partire dall'anno 1975 per il sesso e dal 2000 per i ground (fattori di discriminazione) razza e origine etnica (Dir. 2000/43), orientamento sessuale, età, disabilità, religione e convinzioni personali (Dir. 2000/78), – hanno introdotto divieti di discriminazione in ambito lavorativo (per tutti i fattori) e nell'accesso a beni e servizi (per razza, origine etnica e sesso)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»



Decreto Legislativo, 9 luglio 2003, n. 216
Ambito oggettivo: cosa tutela? (art. 3, co. 1, d. lgs. 216/2003)

✎ a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
 ✎ b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

Università di Bergamo «Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Decreto Legislativo, 9 luglio 2003, n. 216
Ambito oggettivo: cosa tutela? (art. 3, co. 1, d. lgs. 216/2003)

✎ c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione prof.le, perfezionamento e riqualificazione prof.le, inclusi i tirocini prof.li;
 ✎ d) affiliazione e attività nelle organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni prof.li e prestazioni da loro erogate

Università di Bergamo «Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Decreto Legislativo, 9 luglio 2003, n. 216

Ambito oggettivo: 4 distinte forme di discriminazione

1. Discriminazione Diretta
2. Discriminazione Indiretta
3. Molestie
4. Ordine di discriminare

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Discriminazione diretta

Art. 2, co. 1, a), d. lgs. 216/2003

☞ Si ha quando una persona è trattata in maniera meno favorevole di quanto un'altra è, è stata o sarebbe stata trattata in una situazione corrispondente a causa del proprio orientamento sessuale (= per religione, convinzioni personali, disabilità, età, ex d. lgs. 216/2003; razza e origine etnica, ex d. lgs. 215/2003; sesso/genere, ex d. lgs. 198/2006)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Discriminazione indiretta

Art. 2, co. 1, b), d. lgs. 216/2003

- ☉ Si ha quando una **disposizione, criterio o prassi apparentemente neutri**, mettono persone con una delle caratteristiche protette in un particolare svantaggio, a meno che quella disposizione, criterio o prassi possa essere oggettivamente giustificata da uno scopo legittimo e che i mezzi per il raggiungimento di quello scopo siano appropriati e necessari

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Molestie (Art. 2, co. 1, c), d. lgs. 216/2003)

- ☉ comportamento indesiderato posto in essere per una delle condizioni protette, con "lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo"

Ordine di discriminare (Art. 2, co. 1, d), d. lgs. 216/2003)

- ☉ Non definito ma intuitivo

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

DEROGHE AL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

- ⚡ (In generale): ammissibili differenze di trattamento sulla base dei fattori vietati, quando:
 - ⤵ Per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui viene espletata...
 - ⤵ ... la condizione «protetta» sia un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività

- ⚡ Sono fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

LE AZIONI IN GIUDIZIO

- ⚡ Legittimazione ad agire (art. 5):
 - ⤵ Lavoratore/Lavoratrice
 - ⤵ Organizzazioni sindacali
 - ⤵ Associazioni e organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesso

- ⚡ Modalità di azione: delega (per atto pubblico o scrittura privata autenticata) o direttamente in caso di discriminazioni collettive o se non sia individuabile un lavoratore concreto lesso, quindi in caso di discriminazione ipotetica (es. caso Taormina/Rete Lenford)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

CONTENUTO DELLA PRONUNCIA

Il giudice:

- ⚡ **Provvede**, su richiesta, al risarcimento del danno (anche non patrimoniale, art. 2059 c.c.)
- ⚡ **Ordina**
 - ⤵ La cessazione della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente
 - ⤵ La rimozione degli effetti
- ⚡ **Può inoltre ordinare:**
 - ⤵ Adozione di un piano di rimozione delle discriminazioni accertate
 - ⤵ Pubblicazione della sentenza su un quotidiano nazionale

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

È prevista la parziale inversione dell'onere della prova («alleggerimento»)

Recente riforma (2011) (segue):

Art. 28, c. 5, d.lgs. 150/11

«Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.»

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

D. lgs. 216/2003: PROBLEMI...

⚡ Espressamente fatte salve (art. 3, co. 2) le disposizioni vigenti in materia di:

- a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;
- b) sicurezza e protezione sociale;
- c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;
- d) stato civile e prestazioni che ne derivano;
- e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e disabilità.

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

D. lgs. 216/2003: PROBLEMI...

⚡ Non sono considerate discriminatorie le differenze di trattamento giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di condannati per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile (art. 3, co. 6).

MA COSA SIGNIFICA? COSA (SOTTO)INTENDE?

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

D. lgs. 216/2003: PROBLEMI...

- ⚡ Mancanza di obbligo di azioni positive (segue)
- ⚡ Piano di rimozione delle discriminazioni accertate in giudizio è solo eventuale (mentre per il genere è obbligatorio)
- ⚡ Onere della prova (procedura di infrazione: segue): Art. 4, co. 4, d.lgs. 216/03 (ora art. 28, d. lgs 150/2011)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

... Azioni positive

- *mera ammissibilità* (non obbligatorietà) delle azioni positive;
- cd. modello «volontaristico»: lasciato alla libera disponibilità degli Stati europei (scelta di opportunità effettuata da ciascuno Stato dell'Ue);

«il principio di eguaglianza “non osta” a che gli Stati approvino norme rivolte alla rimozione degli ostacoli che impediscono al sesso sottorappresentato (o altri soggetti protetti) etc.»

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

Onere della Prova (Procedura di infrazione)

art. 4 d.lgs. 216/03 ante modifica d.lgs. 150/11

«il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini **gravi, precisi e concordanti**, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile»

art. 4 d.lgs. 216/03 post modifica d.lgs. 150/11

“quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione”

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

DA NOTARE...

- ✍ Irrilevante l'intento di discriminare (conta l'effetto)
- ✍ Nel valutare la discriminazione diretta (“una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga”), è ammessa la comparazione attuale, passata ma anche **meramente ipotetica** (non è cioè necessario che una persona sia stata «concretamente» ed «effettivamente» discriminata, v. caso Taormina/Rete Lenford).

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

LE DISCRIMINAZIONI PER IDENTITÀ DI GENERE IN AMBITO LAVORATIVO

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUADRO NORMATIVO ITALIANO

- ✚ L. 164/1982 (norme sulla rettificazione di sesso)
- ✚ Manca una legge di tutela vs. le discriminazioni, pure a fronte di difficoltà nell'accesso e nel mantenimento del lavoro, di frequenti episodi di molestie e di mobbing

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUADRO NORMATIVO REGIONALE

Eccezioni: leggi regionali

- ✚ L.R. **Toscana** 15.11.2004, n. 63, «Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere».
- ✚ L.R. **Liguria** 10.11.2009, n. 52, «Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere»;
- ✚ L.R. **Marche** 11.02.2010, n. 8, «Disposizioni contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere»;

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUADRO NORMATIVO ITALIANO

In sintesi:

- ✚ A livello Ue non è stato coniato un *ground* o fattore di discriminazione autonomo (come orientamento sessuale), né il legislatore interno ha ampliato i fattori di rischio tutelati;
- ✚ Non sono previsti divieti di discriminazione per identità di genere, né sanzioni o tutele processuali ad hoc;
- ✚ Tutela è affidata a strumenti generali e risulta poco efficace.

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

Qualche quesito:

- ✚ Per garantire una tutela, è realmente necessario «nominare» una condizione personale?
- ✚ Le tutele previste per il «genere» possono essere estese anche a vantaggio delle persone transessuali?
- ✚ La tutela vs. la discriminazione in base al «sesso» vale anche per le discriminazioni in ragione del «cambiamento di sesso»?

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

1. Estensione per via interpretativa delle tutele previste per «qualsiasi» condizione personale e in particolare per il «genere» o «sesso» (così si era espressa la giurisprudenza europea);
2. Potenziamento del ruolo del Difensore civico (L.r. Marche) e dell'ufficio dei/delle consigliere/i di parità;
3. Valorizzazione delle buone prassi;
4. Introduzione di azioni positive.

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

1. ESTENSIONE INTERPRETATIVA DI SESSO E GENERE

- ✍ Per l'equiparazione delle discriminazioni basate sul sesso, anche nel caso di *cambiamento di sesso*, si è espressa la giurisprudenza europea (casi K.B., Richards) e la normativa (dir. 2006/54). Questo però esclude comunque dalla tutela tutte le persone che sono «in transito», cioè che non hanno ancora ultimato il percorso (*transgender*);
- ✍ Interpretare il binomio sesso/genere in termini estensivi tali da includere l'identità di genere?

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

2. RUOLO DIFENSORE CIVICO E CONSIGLIERA PARITÀ

- ✍ Ampliamento delle possibilità di azione del difensore civico e dell'ufficio del/la consigliere/a di parità;
- ✍ [diretta conseguenza dell'interpretazione del «sesso/genere» fino ad includere l'identità di genere]

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

3. LO SPAZIO PER LE BUONE PRASSI

- ✍ Codici di abbigliamento, cd. *dress code*: possibilità di abbigliarsi secondo il proprio genere anche in presenza di una divisa differenziata per sesso (es. guardie giurate);
- ✍ Valutazione «concreta» delle modalità di espletamento dell'attività lavorativa (es. mansioni a contatto con il pubblico durante il «transito»);

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

3. LO SPAZIO PER LE BUONE PRASSI

- ✍ Flessibilità nell'utilizzo di servizi offerti ai dipendenti e suddivisi in base al sesso anagrafico (servizi igienici, spogliatoi), imposti dalla normativa;
- ✍ Possibilità di utilizzare nome allineato al genere percepito, anche in assenza di rettifica del sesso: es. riportare nome «di elezione» su badge, indirizzo di posta elettronica aziendale, etichette sulla porta degli uffici, elenchi telefonici interni;

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

4. LE AZIONI POSITIVE

- A differenza del settore pubblico, il datore di lavoro privato non ha un «obbligo» di previsione e realizzazione concreta; si tratta di una mera facoltà;
- ... paradossalmente, questo dà però maggiore margine di azione e spazio nella contrattazione decentrata;
- Anche perchè si tratta di risorse private, nella libera disponibilità di chi ne titolare

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

4. LE AZIONI POSITIVE: CONTRATTAZIONE

- ≠ Contrattazione nazionale
 - ⇒ Quasi ogni contratto contiene dichiarazioni di principio sulla rilevanza della parità (spesso però rif. solo a genere o sesso):
 - ⇒ Possibile ampliamento a orientamento sessuale e identità di genere?

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

4. LE AZIONI POSITIVE: CONTRATTAZIONE

- ≠ Le azioni positive possono introdotte nei posti di lavoro con accordi sindacali, analogamente a quanto accade per la parità uomo/donna;

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

4. LE AZIONI POSITIVE: CONTRATTAZIONE

- ≠ Contrattazione decentrata
 - ⇒ Valorizzazione degli organismi di parità come impulso e stimolo verso l'azienda e i sogg. pubblici;
 - ⇒ Possibilità di diversa articolazione dell'orario;
 - ⇒ Introduzione di sanzioni disciplinari per autori di comportamenti discriminatori;
 - ⇒ Altre forme di trattamento preferenziale (es. flessibilità mansioni in ragione di cure e/o durante il transito?)

Organismi aziendali per la parità, non discriminazioni, le pari opportunità

- ☉ Ha compiti propositivi e consultivi;
- ☉ Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori;

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

4. LE AZIONI POSITIVE

- ⚡ Ripensare modalità organizzative attività interna;
- ⚡ Ampliare range di diritti riconosciuti (es. permessi matrimoniali o per malattia) anche a coppie same-sex, accesso ad asili nido aziendali: pur in assenza di una disciplina normativa nazionale, non concederli equivale ad una discriminazione per orientamento sessuale)

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

QUALI VIE PER UNA TUTELA?

4. LE AZIONI POSITIVE

- ⚡ Attività di comunicazione, informazione e formazione, anche ai fini di sensibilizzazione (sostenere, anche finanziariamente, eventi e manifestazioni, azioni di condanna, rimozione assunti eteronormativi da atti normativi interni e dalla modulistica anche interna);
- ⚡ Attenzione a campagne di comunicazione e pubblicità;
- ⚡ Iscrizione a reti di aziende contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»

PER CONCLUDERE:

Chi deve sopportare il costo della parità?

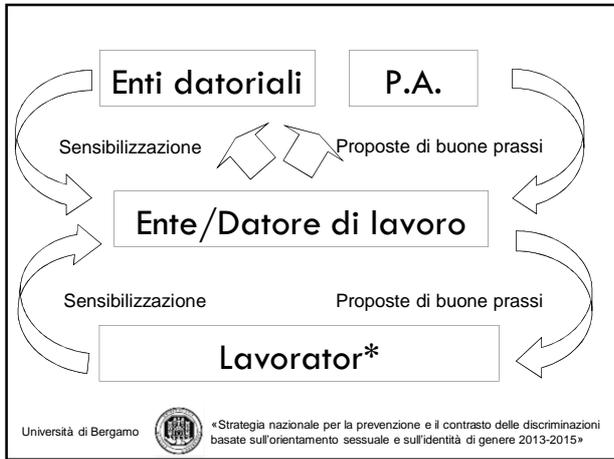
Chi deve sopportare il costo della discriminazione?

Ma la discriminazione costa?

Università di Bergamo



«Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»



Grazie per l'attenzione!

dott.ssa Anna Lorenzetti
 Università di Bergamo
 anna.lorenzetti@unibg.it

Università di Bergamo  «Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015»