



# Diritto antidiscriminatorio di genere

avvocata Tatiana Biagioni

# Discriminazione diretta – art. 25 comma 1

*« Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un 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. »*

**art. 25, 1° comma, d.lgs. 198/2006  
precedente alle modifiche**

*«Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando **le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale**, 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».*

**art. 25, 1° comma, d.lgs. 198/2006,  
aggiornato con le modifiche della L.  
162/21**

# Discriminazione indiretta

## – art. 25 comma 2

*Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, 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.*

**art. 25, 2° comma, d.lgs. 198/2006  
precedente alle modifiche**

*Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e 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.*

**art. 25, 2° comma, d.lgs. 198/2006,  
aggiornato con le modifiche della L.  
162/21**

## art. 25 comma 3

*«Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.»*

**art. 25, 2 bis comma, d.lgs. 198/2006 precedente alle modifiche**

*« Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;*
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera».*

**art. 25, 2 bis comma, d.lgs. 198/2006, aggiornato con le modifiche della L. 162/21**

# Molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro – articolo 26

*1. 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.*

*2. 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.*

*2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersi sottomessi.*

## Caratteristiche della molestia

violano la dignità di una persona e creano un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo

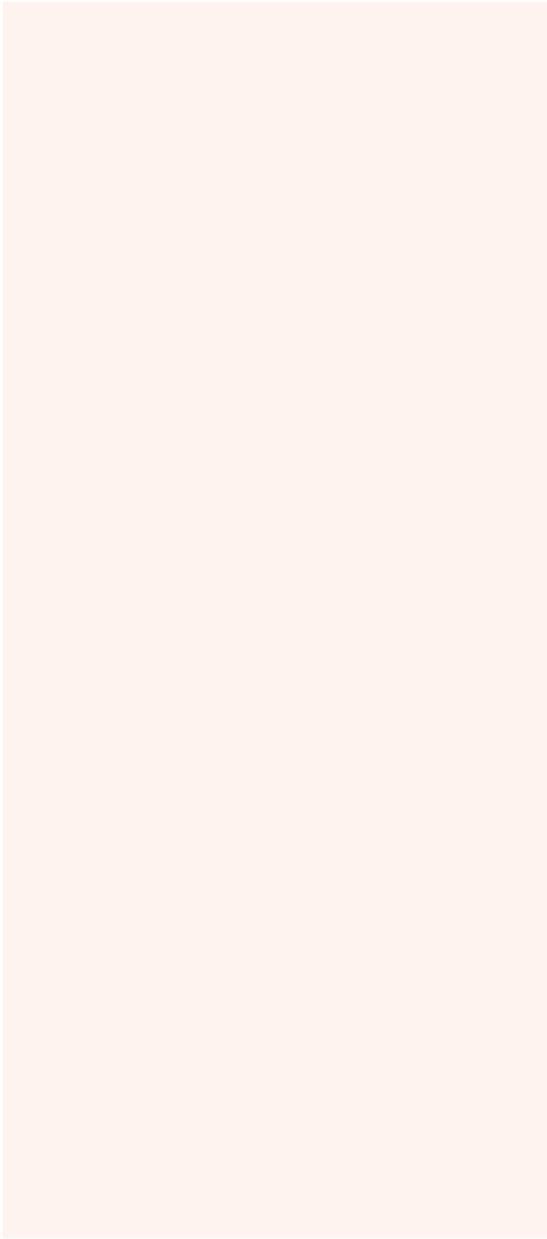
comportamenti  
indesiderati (soggetto  
molestato e molestatore)

scopo o effetto  
(oggettività)

3. *Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*

*3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.*

*3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.*



# Convenzione ILO 190/2019

Ratificata con legge 4 del 15 gennaio 2022

# Art. 1 definizioni

- a) l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;
- b) l'espressione "violenza e molestie di genere" indica la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

2. Fatto salvo quanto stabilito ai commi a) e b) del paragrafo 1 del presente articolo, le definizioni di cui alle leggi e ai regolamenti nazionali possono prevedere un concetto unico o concetti distinti.

# Art. 2 – ambito di applicazione

1. La presente Convenzione protegge i lavoratori e altri soggetti nel mondo del lavoro, ivi compresi le lavoratrici e i lavoratori come definiti dalle pratiche e dal diritto nazionale, oltre a persone che lavorino indipendentemente dallo status contrattuale, le persone in formazione, inclusi tirocinanti e apprendisti, le lavoratrici e i lavoratori licenziati, i volontari, le persone alla ricerca di un impiego o candidate a un lavoro, e individui che esercitino l'autorità, i doveri e le responsabilità di datrice o datore di lavoro.
2. La presente Convenzione si applica a tutti i settori, sia privato che pubblico, all'economia formale e informale, e alle aree urbane o rurali.

# Fondamenti convenzione

## Articolo 7

Impegno ad adottare leggi e regolamenti che definiscano e proibiscano la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, inclusi violenza e molestie di genere.

## Articolo 8

Impegno ad assumere misure di prevenzione delle violenze e delle molestie sul luogo di lavoro mediante il riconoscimento del ruolo delle autorità pubbliche; identificazione delle professioni/settori o mansioni dove le lavoratrici/i lavoratori sono più esposti alle violenze e alle molestie; adozione di misure di protezione.

## Articolo 9

Obbligo di prevedere obblighi in capo ai datori di lavoro di intraprendere misure adeguate e proporzionate in materia di prevenzione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ivi compresi la violenza e le molestie di genere

# Fondamenti convenzione

## Articolo 10

Adozione di misure adeguate al fine di controllare e applicare le leggi e i regolamenti in materia di violenza e molestie sul luogo di lavoro, garantire facile accesso ai meccanismi e procedimento di denuncia e risoluzione delle controversie, proteggere soggetti coinvolti, introdurre sanzioni.

## Articolo 11

Garantire che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro siano oggetto delle politiche nazionali, siano messi a disposizione dei datori di lavoro, dei lavoratori, delle organizzazioni misure di orientamento, risorse, formazione o altri strumenti.

Garantire l'attuazione di campagne di sensibilizzazione

## Tratto comune del rito antidiscriminatorio è l'articolo 40 del Codice delle Pari Opportunità

*Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.*

# Divieti

## Articolo 27:

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro;

## Articolo 28:

Divieto di discriminazione retributiva;

## Articolo 29:

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera;

## Articolo 30:

Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali;

## Articolo 31:

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici;

## Articolo 35:

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

**Rito  
antidiscriminatorio**

---

l'azione ordinaria  
individuale;

---

l'azione speciale  
individuale;

---

l'azione ordinaria e speciale  
a carattere collettivo.

# Azione ordinaria

L'azione ordinaria individuale è contenuta nell'art. 36 del Codice delle Pari Opportunità ed ha ad oggetto la tutela di qualunque discriminazione individuale.



La sua caratteristica è che è prevista la possibilità di effettuare un tentativo di conciliazione facoltativo, che dovrebbe precedere l'azione incardinata col rito ordinario lavoro.



La legittimazione processuale, nell'azione ordinaria individuale è in capo alla persona discriminata, al/la Consigliera/e di parità, su delega della persona discriminata o in proprio, in quest'ultimo caso intervenendo nel giudizio incardinato dalla persona discriminata.

# Azione speciale individuale

---

L'azione speciale individuale è disciplinata dall'art. 38 del Codice delle Pari Opportunità.

---

Oggetto di tale azione è sempre la tutela di qualunque discriminazione individuale.

---

La differenza con l'azione contenuta nell'art. 36 è che quella dell'art. 38 si divide in due fasi: una prima fase di cognizione sommaria in contraddittorio e una seconda fase di opposizione a cognizione piena con rito ordinario lavoro.

---

Legittimati attivi, in questo caso, sono non solo la persona discriminata e/o il/la Consigliera/e di parità, ma anche le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto e dell'interesse lesa, che possono agire su delega della persona discriminata.

## Azione speciale individuale

---

L'azione si incardina presso il Tribunale del lavoro del luogo ove è avvenuta la discriminazione, il cui Giudice, entro due giorni dall'incardinamento del giudizio, convoca le parti e assume sommarie informazioni.

---

Se, all'esito, ritiene sussistente la discriminazione, il Giudice, con decreto motivato e immediatamente esecutivo, ordina la cessazione della condotta e la rimozione degli effetti e, se richiesto, condanna al datore di lavoro al risarcimento del danno anche non patrimoniale.

---

Il decreto immediatamente esecutivo rimane efficace fino alla sentenza dell'opposizione, che può essere proposta entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto, con rito ordinario lavoro.

---

La sentenza dell'opposizione è immediatamente esecutiva e l'inottemperanza comporta un'ammenda fino a € 50.000,00 o l'arresto fino a 6 mesi.

# Anche l'azione collettiva può essere ordinaria o speciale.

## Speciale

L'azione collettiva speciale (art. 37, comma 4) consiste nella presentazione di un ricorso d'urgenza al Giudice del lavoro o al TAR, che convoca le parti e, assunte le sommarie informazioni, si pronuncia con decreto motivato e provvisoriamente esecutivo, che conterrà la condanna al risarcimento danno anche non patrimoniale, l'ordine di cessare la discriminazione e rimuovere le discriminazioni accertate con un eventuale piano.

L'inottemperanza ai provvedimenti resi all'esito dell'azione collettiva porta all'applicazione di un'ammenda fino a € 50.000,00 o all'arresto fino a 6 mesi, nonché l'obbligo di versare al Fondo per l'attività delle Consigliere/i di parità € 51,00 per ogni giorno di ritardo.

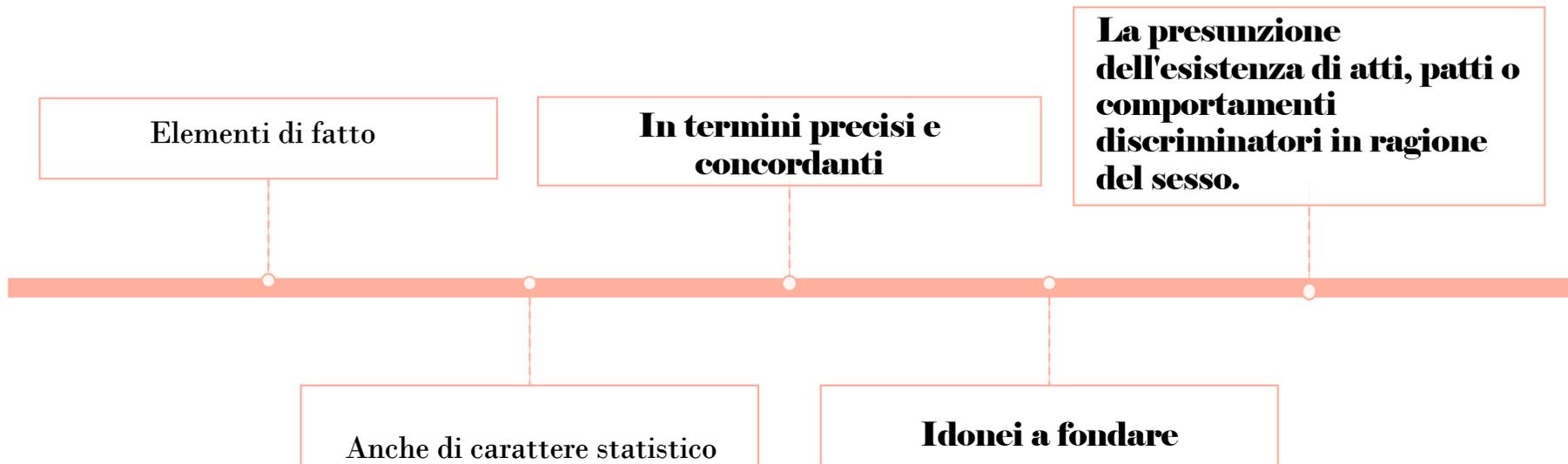
## Ordinaria

L'azione collettiva ordinaria (art. 37, commi 1, 2 e 3) prevede una prima fase conciliatoria, nella quale il/la Consigliere/a di Parità, sentite le organizzazioni sindacali, chiede all'azienda la rimozione, entro centoventi giorni, delle discriminazioni accertate.

Se il piano di rimozione aziendale si configura idoneo, le parti hanno facoltà di promuovere il tentativo di conciliazione, il verbale all'esito del quale diventa esecutivo con decreto del Giudice del lavoro.

Se il tentativo di conciliazione fallisce o non è promosso, il/la Consigliere/a di Parità fa ricorso al Giudice del lavoro o al TAR.

Anche in questo caso, la sentenza può contenere la condanna al risarcimento del danno anche non patrimoniale e un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, da redigere con l'intervento delle organizzazioni sindacali.



**RAPPORTO ISTAT 13.02.2018**

**LE MOLESTIE E I RICATTI  
SESSUALI SUL LAVORO  
ANNI 2015 E 2016**

**UN MILIONE E 404 MILA LE  
DONNE CHE NEL CORSO  
DELLA LORO VITA  
LAVORATIVA HANNO  
SUBITO MOLESTIE FISICHE  
O RICATTI SESSUALI SUL  
LAVORO**

## Indagine:

- Donne tra i 15 e i 16 anni
- Chi molesta sono colleghi o superiori o altre persone
  - Molestie psichiche
  - Toccare
  - Accarezzare
  - Baciare
- Ricatti sessuali: ottenere /mantenere o far carriera nel lavoro
- 1 milione e 173 mila casi sono i ricatti sessuali

**Massime**  
*Cassazione civile, Sez. Lavoro,*  
*Sentenza n. 5476 del 26 febbraio 2021*

*In tema di comportamenti datoriali discriminatori fondati sul sesso, l'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006 stabilisce un'attenuazione del regime probatorio ordinario in favore della parte ricorrente, la quale è tenuta solo a dimostrare una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta*

## *Corte di Appello di Catanzaro 1559/2019*

*L'art. 40 del D.Lgs. 198/20061 prevede l'inversione dell'onere della prova solo qualora la parte che agisce in giudizio fornisca elementi presuntivi della discriminazione. L'effetto di invertire l'onere della prova è dunque attribuito ad una prova semiplena, ossia alla mera verosimiglianza della discriminazione, che ben può trarsi anche da indici presuntivi di carattere statistico”*

Per tutte le  
altre  
discriminazioni  
si applica  
l'art.28  
del d.lgs. 2011,  
n. 150

E' competente il tribunale del luogo in cui il ricorrente ha il Domicilio

Nel giudizio di primo grado le parti possono stare in giudizio personalmente.

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. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell'azienda interessata.

Con la sentenza che definisce il giudizio il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno anche non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti. Al fine di impedire la ripetizione della discriminazione, il giudice può ordinare di adottare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate. Nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, il piano è adottato sentito l'ente collettivo ricorrente.

Ai fini della liquidazione del danno, il giudice tiene conto del fatto che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

Quando accoglie la domanda proposta, il giudice può ordinare la pubblicazione del provvedimento, per una sola volta e a spese del convenuto, su un quotidiano di tiratura nazionale.

# Articolo 41 vittimizzazione

*La tutela giurisdizionale di cui al presente capo si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.*

**Grazie**