Parità di trattamento in materia di occupazione e di lavoro

Questa direttiva stabilisce un quadro generale per garantire la parità di trattamento tra le persone sul luogo di lavoro nell'Unione europea (UE), indipendentemente dalla loro religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale.

ATTO

Direttiva 2000/78/CEdel Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

SINTESI

La direttiva ha lo scopo di garantire che le persone con una determinata religione o convinzione personale, disabilità, età o orientamento sessuale non siano oggetto di discriminazioni e possano godere della parità di trattamento sul luogo di lavoro.

A che tipo di discriminazione si riferisce la direttiva?

La direttiva riguarda sia la discriminazione diretta (differenza di trattamento basata su una caratteristica precisa) sia la discriminazione indiretta (disposizione, criterio o pratica apparentemente neutra ma suscettibile di produrre un effetto sfavorevole per una o più persone determinate appartenenti alle categorie sopra citate, svantaggiate rispetto alle altre). Le molestie, che creano un clima ostile, sono considerate una discriminazione.

A chi si applicano le disposizioni della direttiva? E a chi non si applicano?

La direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, per quanto riguarda:

- le condizioni di accesso ad attività dipendenti o autonome, inclusi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione;
- la formazione professionale;
- le condizioni di occupazione e di lavoro (comprese le condizioni di remunerazione e di licenziamento);
- l'affiliazione e l'implicazione in un'organizzazione di datori di lavoro o di lavoratori o qualsiasi altra organizzazione professionale.

La presente direttiva non si applica alle differenze di trattamento basate sulla nazionalità e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere effettuati dallo Stato, inclusi i regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale.

Cosa si può fare per fermare la discriminazione?

I paesi dell'UE devono garantire che tutte le persone che si ritengono lese in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere alle procedure giurisdizionali e/o amministrative, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione. Ulteriori dettagli su mezzi di ricorso ed esecuzione sono contenuti nel capo II della direttiva.

Come si può migliorare la situazione?

Secondo la relazione (COM(2014)2 final) sulla presente direttiva e sulla direttiva sull'uguaglianza razziale, la sfida principale è quella di sensibilizzare il pubblico alle forme di tutela esistenti e **assicurare una migliore applicazione pratica** delle direttive.

RIFERIMENTI

Atto	Data di entrata in vigore	Data limite di trasposizione negli Stati membri	Gazzetta ufficiale dell'Unione europea
Direttiva 2000/78/CE	2.12.2000	2.12.2003	GU L 303 del 2.12.2000

ATTI COLLEGATI

Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio: Relazione congiunta sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica (direttiva sull'uguaglianza razziale) e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione) (COM(2014) 2 final del 17.1.2014 - non pubblicata nella Gazzetta ufficiale).