



In questi giorni è emersa, a livello mediatico, la vicenda della *receptionist* inglese Nicola Thorp in merito ai c.d. *dress code*, codici di abbigliamento previsti per il personale aziendale. Nella fattispecie, verificatasi nel dicembre 2015, alla dipendente era stato richiesto di indossare i tacchi sul luogo di lavoro; a fronte del diniego opposto dalla Thorp, l'azienda l'aveva congedata senza retribuzione. L'episodio è culminato in una petizione sottoscritta da 152.420 firme e approvata al Parlamento britannico che quindi si trova oggi a fronteggiare un problema spinoso, quello dell'effettiva implementazione della normativa antidiscriminatoria inglese (Equality Act del 2010).

Gli eventi d'Oltremarica rappresentano solo uno dei numerosissimi e variegati risvolti delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro, ancora capillarmente diffuse in ogni parte d'Europa con tassi di frequenza molto elevati. La pratica dei *dress code* può avere molteplici ripercussioni sui lavoratori con riferimento sia alla sfera della salute fisica (nel caso dei tacchi, ad esempio, a causa dello sviluppo di tecnopatie e infortuni sul lavoro), sia a quella psichica. Talune prassi, infatti, si muovono ben oltre la comunicazione di una determinata immagine aziendale e possono condurre ad una sessualizzazione di quella delle dipendenti, inducendo nelle stesse un senso di umiliazione e di svalutazione professionale nonché irretendo la capacità di reazione delle vittime, timorose di ricadute sulla sfera lavorativa.

Ciò disincentiva i ricorsi su base individuale, che risultano peraltro inadatti, per propria natura, ad evidenziare la dimensione strutturale del fenomeno discriminatorio. Inoltre, per quanto riguarda nello specifico l'utilizzo dei tacchi, è stata riscontrata una considerevole riduzione della capacità di concentrazione nello svolgimento delle mansioni lavorative, con ovvie conseguenze anche sul piano della produttività aziendale.

Ad aggravare il panorama in questione si aggiungono i risvolti trasversali di questo tipo di pratiche, da cui originano discriminazioni multiple, come quelle



sulla base dell'orientamento sessuale e della disabilità. L'utilizzo di codici di abbigliamento diffusi tra la maggioranza delle donne discende infatti da costumi e convenzioni sociali che, proprio in quanto tali, rappresentano stereotipi di genere in cui non necessariamente si identifica la totalità del sesso femminile. Il dato statistico si riferisce in particolare alle donne appartenenti alla comunità LGBT, ma anche alle persone affette da *handicap*, che potrebbero incontrare una maggiore difficoltà ad attenersi a determinati canoni estetici.

A fronte della complessità del problema si rende necessaria la prospettazione di soluzioni efficaci. Sulla base del caso Thorp sono già state formulate delle ipotesi di lavoro, *in primis* il lancio di campagne di informazione e di sensibilizzazione, tenuto conto della matrice essenzialmente culturale delle discriminazioni. Dal momento che certi costumi risultano estremamente diffusi all'interno della popolazione femminile, capita che si dia per scontata la liceità della loro imposizione, benché, spesso, in assenza di un reale intento discriminatorio. In questo senso la creazione di organismi di parità interni alle aziende risulta auspicabile, poiché lo studio approfondito di questi fenomeni da una prospettiva consapevole fornirebbe un notevole aiuto alla prevenzione del problema.

Un'ulteriore modalità risolutiva, indicata dal Regno Unito, è quella dell'inasprimento sanzionatorio. Se è vero che tale soluzione potrebbe disincentivare i datori a porre in essere particolari comportamenti illeciti, bisogna considerare che nell'ordinamento britannico essa appare di più agevole esplicazione, dal momento che, anche a livello indennitario, sono previsti i c.d. danni punitivi. Questi ultimi, infatti, affiancano alla componente risarcitoria quella sanzionatoria, mentre in un Paese come il nostro la liquidazione del danno avviene perlopiù su base equitativa e quindi il rimedio non avrebbe analoga portata. In tal senso sembra funzionale la creazione di forme di tutela che, in assenza di una completa armonizzazione, attingano dai vari ordinamenti europei i rimedi processuali di volta in volta più idonei alla risoluzione del caso concreto, nell'ottica di una sinergia di tutele che risponda pienamente al principio di effettività.



Infine l'ultima proposta avanzata riguarda l'emendamento dell'Equality Act; esso è infatti basato su principi generali e risulta perciò carente in punto di implementazione della legislazione europea in merito (a sua volta formulata su *standard minimali di tutela*). D'altra parte sarebbe utopistico pensare di codificare integralmente le forme di discriminazione nella normativa, data la varietà delle loro manifestazioni. Il circolo vizioso, culminante nella creazione di vuoti di tutela, potrebbe essere interrotto mediante una più accentuata valorizzazione dell'elemento soggettivo, cioè mettendo al centro la persona della dipendente e la tutela della sua salute e dignità al fine della codificazione di prassi di *dress code* più neutre. Del resto l'investimento sul capitale umano e la salvaguardia dei diritti sul luogo di lavoro rappresentano non solo un obiettivo primario di politica aziendale, ma un vero e proprio incentivo per l'intero processo produttivo.

Federica De Luca

ADAPT Junior Fellow

 [@0FedericaDeLuca](#)

Scarica il **PDF** 

Leggi anche

1. **Dress code e discriminazioni sessiste nelle aziende. Il caso britannico, la situazione in Italia** Federica De Luca a Radio Radicale, 31 gennaio 2017...
2. **Il sistema platform labor tra discriminazioni e sfruttamento della forza-lavoro** Giusy Tomasello...
3. **Le disuguaglianze salariali in Italia dalla prospettiva delle parti sociali: i risultati del questionario del progetto NEWIN - Negotiating Wage (In)equality** Ilaria Armaroli e Alessandra Tolentino ...
4. **Lezioni di Employability/45 - La (in)colmabile distanza tra diritto e realtà. Un principio e il suo compimento** Sonia Orlandini e Sara Giacobazzi...
5. **Analysis of the public consultation: "Equality between women and men in the EU"**



Commissione europea, ottobre 2015...

6. **Le condotte aggressive e le pressioni della superiore della lavoratrice, successivamente al rientro dalla maternità, costituiscono discriminazioni di genere che vanno accertate tenendo conto anche della versione della lavoratrice interessata, da valutare nel quadro degli elementi probatori raccolti** Corte di Appello di Firenze, 2 luglio 2015...