

## INTERVENTO SULLA DISCRIMINAZIONE DI GENERE E STRATEGIE DIFENSIVE

AVV MONICA NEGRO

CONVEGNO 13/12 /2025 PARITA ' DI GENERE A CHE PUNTO SIAMO ?

Buonasera a tutti e tutte !

Il mio intervento vertera' a chiarire cosa si intende per diritto antidiscriminatorio e quali strategie difensive chi lo invoca deve utilizzare a seconda per lo piu' sia dipendente ovvero azienda

Con il termine diritto antidiscriminatorio a quell' insieme di norme che mirano a prevenire e sanzionare comportamenti discriminatori garantendo parita'di trattamento e pari opportunita'

Le fonti principali sono:

Costituzione art 2,3,4,35 37,51

D.lgs 215/ 2003 non discriminazione per motivi di razza e origine etica

D Lgs 198/ 2006 Codice pari opportunita' uomo -donna

Norme UE ( Direttive 2000 / 43CE 2000/78/ CE "2006/54/CE )

Convenzione ilo 190/2019 e relativa raccomandazione n 106.

La discriminazione puo' essere diretta (trattamento meno favorevole esplicitamente basato sul fattore protetto o indiretta una disposizione o una prassi apparentemente neutra mette persone appartenenti ad un determinato gruppo in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri soggetti)

Il legislatore ha previsto in questi casi una tutela rafforzata e un procedimento facilitato la vittima deve solo fornire indizi gravi precisi e concordanti ( cosiddetta presunzione di discriminazione ) e ' poi l' azienda convenuta che deve dimostrare che il trattamento non e' discriminatorio

Tali indizi si possono trarre da documentazione scritta ,testimonianze comparazioni ( casi simili ma trattati diversamente) ,prove statistiche

Esemplificativo il mancato rinnovo del contratto a termine in ragione dello stato di gravidanza della lavoratrice la quale dovrà dare la prova del mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi

Il lavoratore utilizzerà lo strumento del ricorso art 28 L 150 /2011 che prevede una pronuncia con decreto ed eventuale opposizione convocate le parti dall' organo giudicante e assunte sommarie informazioni

L' azienda dal canto suo dovrà dimostrare assenza di nesso di causa ovvero che il trattamento si basa su criteri oggettivi legittimi e proporzionati

In caso di molestie e violenza qualora venga promosso anche il rito penale lo stesso non è pregiudiziale al rito civile anzi si ritiene che il giudice civile possa accertare i fatti senza attendere esiti giudizio penale

È prevista la legittimazione attiva anche di associazioni ( Es Unar, Lgbt ... che possono agire in nome del singolo ( con delega o in proprio per discriminazioni collettive )oltre la legittimazione" ad adiuvandum" della Consiglieria di parità Regionale

Il risarcimento del danno prevede una tutela inibitoria con ordine di cessazione del comportamento discriminatorio

Al fine della rimozione delle discriminazioni il giudice può ordinare di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni, l' eventuale pubblicazione del provvedimento su un quotidiano di tiratura Nazionale nonché un risarcimento anche non patrimoniale compresa una voce di danno autonomo ossia " il diritto a non essere discriminato" considerata come voce autonoma del danno in aggiunta a quello biologico morale ed esistenziale

Pertanto ai fini della liquidazione del danno il giudice tiene conto che il comportamento discriminatorio costituisce ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto principio di parità del trattamento

Ad esempio imporre un lavoratore un verbale di conciliazione quale conditio sine qua non della sua assunzione a termine significa violare la libertà fondamentale alla libera autodeterminazione negoziale

In conclusione il diritto antidiscriminatorio non è solo riparativo ma preventivo e trasformativo poiché mira ad eliminare prassi e strutture che producono svantaggi

sistemici e si configura come sistema di multilivello coniugando principi costituzionali norme europee e strumenti processuali speciali

Esso tutela non solo chi subisce un'ingiustizia ma promuove un modello sociale basato sulla pari dignità di tutti rafforzando la coesione e la qualità delle relazioni civili e lavorative, in questo senso appare come un diritto vivo in continua evoluzione capace di rispondere a nuove forme di discriminazione (algoritmica intersezionale e digitale favorendo una interpretazione sempre più inclusiva delle tutele

Per citare una frase di Gustavo Zagrebelsky "il principio di uguaglianza non sopporta discriminazioni arbitrarie ma neppure indifferenza verso le differenze che contano"

Grazie per l'attenzione!

AVV MONICA NEGRO