



SCHEDA INFORMATIVA

Discriminazione, coercizione e condotta ingannevole in relazione a questioni di salute e sicurezza sul lavoro.

La legge sulla salute e la sicurezza sul lavoro *Work Health and Safety Act 2020* (WHS Act) vieta comportamenti discriminatori, coercitivi e ingannevoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ciò implica che le persone possono sollevare problemi e preoccupazioni in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro senza temere discriminazione o coercizione.

Che cos'è la discriminazione?

La discriminazione è il trattamento iniquo o lesivo di diverse categorie di persone. Mentre gli esempi più comuni di discriminazione possono essere quelli basati sulla razza, l'età, il sesso o la disabilità, questa scheda informativa esamina la discriminazione nei confronti di una persona nel contesto dell'applicazione delle leggi sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

La condotta discriminatoria intrapresa per motivi vietati è illegittima ai sensi della WHS Act. I motivi vietati riguardano in genere l'esercizio di un diritto, di una funzione o di un potere ai sensi delle leggi sulla salute e la sicurezza sul lavoro.

La condotta discriminatoria può comprendere il licenziamento o il rifiuto di assumere un lavoratore, la risoluzione di un contratto di servizi con un lavoratore o il cambiamento peggiorativo della posizione di un lavoratore.

Anche organizzare, minacciare di organizzare, o intraprendere una delle azioni di cui sopra può essere considerata condotta discriminatoria.

Che cos'è la coercizione?

La coercizione è la pratica di persuadere qualcuno a fare qualcosa tramite l'uso della forza o delle minacce.

Il termine coercizione in relazione alla salute e la sicurezza sul lavoro implica che una persona non debba intraprendere alcuna azione volta ad intimidire, costringere o indurre una persona a esercitare, o a non esercitare, un potere, una funzione o un ruolo in materia di salute e sicurezza. Ciò include organizzare, minacciare di organizzare, o intraprendere tali azioni.

Che cosa significa ingannare?

Costituisce illecito fare consapevolmente o incautamente una dichiarazione falsa o ingannevole riguardante:

- diritti o obblighi di un'altra persona previsti dalle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, il diritto di cessazione dell'impiego)
- la possibilità di un'altra persona di avviare o partecipare ad un processo o ad un procedimento ai sensi delle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro (ad esempio, il diritto di richiedere l'elezione di un rappresentante per la salute e la sicurezza)
- la possibilità di un'altra persona di presentare un reclamo o una richiesta a una parte dotata di poteri di conformità ai sensi della WHS Act (ad esempio, sostenendo che le circostanze non consentono di richiedere la partecipazione di un ispettore WorkSafe per risolvere un problema).

Si tratta di falsa dichiarazione solo se si può ritenere che la parte a cui è stata comunicata l'informazione possa credere e fare affidamento su di essa.

Conseguenze

Se una persona viene ritenuta responsabile o giudicata colpevole, la corte o il tribunale competente può imporre sanzioni o emettere ordinanze. Ad esempio, si può ordinare il reintegro o la riassunzione di un lavoratore.

Un imputato può non essere ritenuto responsabile qualora sia in grado di dimostrare che la propria condotta era ragionevole in relazione alle circostanze, e che un motivo sostanziale per tale condotta fosse l'ottemperanza alle leggi sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Ulteriori raccomandazioni

Se avete bisogno di aiuto o ritenete di essere stati oggetto di un comportamento discriminatorio, coercitivo o ingannevole in relazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro, contattate il centro servizi WorkSafe Contact Centre all'indirizzo e-mail WorkSafeCallCentre@dmirs.wa.gov.au o per telefono all'1300 307 877.

Anche altre leggi statali, territoriali e del Commonwealth tutelano da comportamenti discriminatori, coercitivi e ingannevoli. Ad esempio, le tutele generali previste dalle leggi *Fair Work Act 2009 (Cth)* o *Equal Opportunity Act 1984 (WA)*. Per ulteriori informazioni sulla legge *Fair Work Act 2009*, contattare la Fair Work Commission o il Fair Work Ombudsman.

Per ulteriori informazioni, leggere le [Linee guida interpretative: Condotta discriminatoria, coercitiva e ingannevole](#).

Questa è una breve guida. I titolari di obblighi devono fare riferimento al testo di legge *Work Health and Safety Act 2020* e ai regolamenti associati per una comprensione completa di doveri e responsabilità.