

LEGGE EUROPEA ANTIDISCRIMINAZIONE

Rimedi e sanzioni in casi di discriminazione

Legge europea antidiscriminazione

Accademia del diritto europeo, Trier, 18/09/2017

Katrin Wladasch



Finanziato nell'ambito del programma "Diritti, uguaglianza e cittadinanza 2014-2020" della Commissione europea



Ludwig Boltzmann Institute
Human Rights

Quadro giuridico comunitario

Direttiva 2000/43/CE - Direttiva sull'uguaglianza razziale
Art.15

Direttiva 2000/78/CE - Direttiva sulla parità di
trattamento in materia di occupazione Art.17

Le sanzioni in casi di discriminazione devono essere

- ▶ efficaci
- ▶ proporzionate E
- ▶ dissuasive

Quadro giuridico comunitario

Direttiva 2006/54 - Direttiva sulla parità di trattamento

Articolo 18: un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi per il danno subito

- ▶ stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito
- ▶ Massimale stabilito a priori solo nei casi in cui si può dimostrare che l'unico danno subito è costituito dal rifiuto di prendere in considerazione la domanda di lavoro.

Quadro giuridico comunitario

Direttiva 2006/54 - Direttiva sulla parità di trattamento

Articolo 25: le sanzioni in casi di discriminazione devono essere

- ▶ efficaci
- ▶ proporzionate
- ▶ dissuasive *ed*
- ▶ esecutive

MA COME?

E COME SI CHIAMA?

Quadro giuridico comunitario

Le disposizioni per sanzioni e rimedi giuridici in linea di principio sono lasciate al legislatore nazionale

MA: Condizione di proporzionalità, dissuasività ed efficacia

E: Misure richieste per garantirne l'applicazione

Quadro giuridico comunitario - Giurisprudenza

Le sanzioni in casi di discriminazione devono

- ▶ essere proporzionate al danno subito (*von Colson*, C-14/83)
- ▶ non puramente simboliche (*ACCEPT*, C-81/12)
- ▶ non rese dipendenti dalla prova della colpa (*Decker*, C-177/88)
- ▶ avere un vero effetto dissuasivo (*Decker*, C-177/88)
- ▶ non fissare massimali (*Marshall*, C-271/91)
- ▶ essere indipendenti dall'esistenza di un soggetto effettivamente coinvolto (*Feryn*, C-54/07)
- ▶ possono in linea di principio includere un aspetto di danni punitivi in aggiunta al danno subito (*María Auxiliadora Arjona Camacho contro Securitas Seguridad España, S.A.*, C-407/14)

Sanzioni in casi di discriminazione - risultati della ricerca

Il regime di sanzioni in casi di discriminazione e le sue conseguenze

Documento Equinet. Dicembre 2015.

http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/sanctions_regime_discrimination_-_final_for_web.pdf

Prassi nazionale

- ▶ Linee guida per la valutazione del risarcimento - i “Vento bands” (RU)
- ▶ L'indennizzo non deve essere sottovalutato in segno di rispetto per il danno morale e per contrastare un minor rispetto della legge antidiscriminazione (*Buxton contro Equinox Design*, RU)
- ▶ La motivazione personale della parte discriminante è irrilevante (Alta Corte di Giustizia, CZ)
- ▶ Vanno considerate l'intensità e la durata del comportamento discriminatorio (Tribunale del Lavoro, DE)
- ▶ Effetto preventivo degli indennizzi? (decisioni contrastanti, Tribunale di commercio, AT)

Trasposizione nazionale

- Risarcimento per danni materiali e morali
- Ammende e sanzioni amministrative
- Obblighi e raccomandazioni per porre fine alla discriminazione
- Definire o ripristinare una situazione non discriminatoria
- Pubblicazione della decisione di una corte o tribunale
 - Raccomandazioni per l'attuazione di politiche in materia di parità
 - Avvertenze
 - Sanzioni economiche per persone giuridiche

How a sanction can be calculated

Per decidere sulla misura del risarcimento o della sanzione, la legge nazionale tiene conto di vari fattori:

- Le risorse finanziarie dei colpevoli
- La posizione dei colpevoli (autorità pubblica o individuo/società privata)
- Il numero di eventi di discriminazione (recidiva)
- La portata della discriminazione (discriminazione multipla)

Quali sono le sanzioni più efficaci?

Dal punto di vista degli organismi europei che si occupano di parità di trattamento

- Sanzioni amministrative se sono punitive per natura
- Pubblicazione di decisioni
- Risarcimento a livelli che possono avere effetti dissuasivi
- Condizioni/raccomandazioni volte a smantellare strutture/procedure discriminatorie
- Ripristino di una situazione antidiscriminatoria
- Condizione per svolgere lavoro non remunerato
- Condizione per introdurre politiche antidiscriminatorie - che possano portare a un cambiamento effettivo
- Avvertenze - dove hanno la possibilità di danneggiare l'immagine

Dal punto di vista delle vittime

Le vittime di discriminazione hanno idee e aspirazioni molto diverse riguardo a ciò che possono ottenere:

- Risolvere i problemi - arrivare a una situazione identica a prima della discriminazione - come sarebbe stato senza discriminazione
- Indennizzo per danni subiti
- Pena per il colpevole
- Una sentenza/decisione che attesta la sussistenza di una discriminazione
- Una modifica istituzionale/sistemica
- Denaro

Applicazione

è un problema in molti casi

- Sanzioni in caso di inottemperanza (BE, NO)
- Procedimento giudiziario se le ammende non vengono pagate (UK)
- Procedure di recupero crediti da parte di organismi per le pari opportunità o tribunali (UK)
- Informazioni pubbliche (RS)
- Sistemi formali di monitoraggio (BE)
- Attuazione di decisioni di organismi per le pari opportunità o tribunali (HU)
- Pubblicazione di comunicati, raccomandazioni (UK)

Sfide e barriere

- Non esistono sanzioni esemplari per ogni singolo caso
- Preoccupazioni su vendetta/vittimizzazione
- Complessità, lunghezza e costo dei procedimenti, mancanza di assistenza
- Conoscenza inadeguata dei diritti e rimedi giuridici, mancanza di certezza giuridica
- Livello limitato di risarcimento riconosciuto
- Le decisioni degli organismi per le pari opportunità non sono sufficientemente vincolanti
- Nessuno modo per stabilire o ripristinare una situazione antidiscriminatoria
- Mancanza di esperienza e sensibilità da parte dei giudici
- Difficoltà nello stabilire la discriminazione e le sue conseguenze
- Mancanza di sistemi di attuazione pratica

Approcci per sanzioni più efficaci, dissuasive e proporzionate

- ▶ Attenzione alla situazione pratica e alle esigenze della vittima di discriminazione
- ▶ Scelta di un procedimento giudiziario con esperti di discriminazione (organismi per le pari opportunità, tribunali specializzati)
- ▶ Scelta di un procedimento giudiziario a basso costo
- ▶ Scelta di un procedimento giudiziario che porti a una decisione efficace ed esecutiva
- ▶ Promuovere competenza giuridica e creatività
- ▶ Pubblicazione di decisioni
- ▶ Considerare e monitorare opzioni di attuazione efficaci

**Grazie per la
vostra attenzione!**

Katrin Wladasch

katrin.wladasch@univie.ac.at