

Tutte le domande illegali a una donna durante un colloquio

30 Marzo 2021 | Autore: [Carlos Arija Garcia](#)



Vietato chiedere alla candidata se ha intenzione di sposarsi o di fare figli, se ha avuto problemi con altri datori, se ha qualche malattia.

Si fa presto a parlare di incentivare l'occupazione femminile. Tutti riconoscono l'importanza di mettere a disposizione delle donne ogni strumento adatto alla parità professionale, a uscire dal cliché della lavoratrice che, a differenza dell'uomo, può avere degli impedimenti per così dire «casalinghi» o, comunque, familiari in grado di compromettere un'assunzione. Il problema è che, quando arrivano ad un colloquio, si sentono chiedere delle cose che difficilmente verrebbero poste ad un collega maschio. Il che, oltre a non essere serio, a volte, non è nemmeno lecito. Ecco perché abbiamo raccolto tutte le domande illegali a una donna durante un colloquio.

Non di rado, chi svolge il colloquio per l'azienda fa un'equazione tanto singolare quanto odiosa: guarda l'età e lo stato civile. Se la candidata è ancora giovane, è probabile che presto pensi al matrimonio, il che significa che non tarderà a mettere al mondo dei figli. Tutto questo si traduce in assenze giustificate, oltre che pagate, e nella necessità di trovare (e pagare) un sostituto. È legale chiedere a una donna durante un colloquio se vuole fare dei figli e se, possibilmente, può far sapere più o meno quando avrebbe intenzione di diventare mamma?

E ancora: è lecito chiedere a una donna se ha dei problemi di salute o se soffre di depressione? Se professa una religione che prevede il rispetto di certe festività (ad esempio, in vista di un eventuale turno domenicale)? Se ha avuto dei problemi con il datore di lavoro precedente? Se ha mai avuto una relazione sentimentale con un collega?

Vediamo tutte le domande illegali a una donna durante un colloquio e, ovviamente, le relative risposte.

- [1 Cosa dice il Codice delle pari opportunità](#)
- [2 È legale chiedere alla donna se farà figli?](#)
- [3 È legale chiedere a una donna della sua salute?](#)
- [4 È legale chiedere a una donna il suo credo religioso?](#)
- [5 È legale chiedere a una donna di problemi con datori precedenti?](#)

Cosa dice il Codice delle pari opportunità

Per evitare che un colloquio di lavoro diventi imbarazzante, per non dire illecito, esiste un Codice delle pari opportunità in vigore dal 2006 [1] che vieta «qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione», nonché la promozione «a tutti i livelli della gerarchia professionale». Pari opportunità al 100%, dunque, che non devono tenere conto del fatto di essere uomo o donna quando si fa un colloquio.

In particolare, il Codice vieta che tale discriminazione venga attuata:

- attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o di paternità anche adottive;
- attraverso meccanismi di selezione che prevedano come requisito professionale l'essere uomo o donna, ad eccezione delle attività della moda, dell'arte e dello spettacolo se l'appartenenza ad uno o all'altro sesso è essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Quanto detto fin qui non è valido solo per il colloquio e per l'assunzione, ma anche per le iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, compresi i tirocini formativi e di orientamento. In altre parole, il Codice vuole evitare che solo l'uomo possa fare carriera e che la donna resti dove sia.

È legale chiedere alla donna se farà figli?

Come abbiamo visto, il Codice delle pari opportunità vieta ogni forma di discriminazione che riguardi lo stato sentimentale, di famiglia o di gravidanza. Questo significa che non è lecito chiedere a una donna se ha intenzione di fare figli.

Non solo: non è legale fare la selezione del personale sulla base dell'orientamento sessuale, sullo stato matrimoniale o sulla possibilità che una lavoratrice possa restare incinta durante il rapporto di lavoro.

Il Codice vieta, inoltre, di inserire nel contratto una clausola che ne preveda la risoluzione o il licenziamento in caso di matrimonio. A tal proposito, il decreto legislativo in questione stabilisce che la risoluzione o il licenziamento siano disposti per causa delle nozze se avvengono nel periodo che intercorre «dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio a un anno dopo la celebrazione». Sono nulle anche le dimissioni presentate dalla lavoratrice nello stesso periodo, salvo che siano confermate dalla dipendente entro un mese alla Direzione territoriale del lavoro.

Il licenziamento sarà legittimo solo se il datore riesce a provare che risponde a:

- colpa grave da parte della lavoratrice che equivalga ad una giusta causa di risoluzione del rapporto;
- cessazione dell'attività dell'azienda;
- ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o risoluzione del rapporto per scadenza del termine.

In caso di licenziamento illegittimo, la dipendente ha diritto alla retribuzione globale di fatto dalla data della risoluzione fino al giorno della riammissione in servizio.

È legale chiedere a una donna della sua salute?

Altra domanda che può essere fatta durante un colloquio di lavoro a una donna e che viene considerata illegale è quella che riguarda il suo stato di salute, dal punto di vista fisico o psichico. Ad esempio: «Ha qualche malattia cronica?», oppure «Soffre di depressione?».

Non è illecito chiedere se c'è qualche disabilità solo nel caso in cui l'assunzione rientri nell'ambito delle categorie protette: in tal caso, la lavoratrice deve dichiararlo nel curriculum, trattandosi di un approccio agevolato al mondo del lavoro.

Il datore ha accesso alla salute della dipendente per la sorveglianza sanitaria prevista per determinate mansioni, che può comportare anche il bisogno di visite preventive o successive all'assunzione. Le informazioni ricavate saranno finalizzate alla tutela della dipendente.

È legale chiedere a una donna il suo credo religioso?

Il Codice delle pari opportunità vieta di chiedere durante un colloquio, al fine dell'assunzione, se la candidata professa una religione o se il suo credo prevede la celebrazione ed il rispetto di certe festività. Tale divieto è previsto anche dallo

Statuto dei lavoratori, unito a quello sulle opinioni politiche o su fatti non attinenti alle capacità professionali della lavoratrice.

È legale chiedere a una donna di problemi con datori precedenti?

Non è lecito chiedere a una donna (in realtà, nemmeno a un uomo) se ha avuto dei problemi con i datori di lavori precedenti e di quale genere sono stati. In altre parole, non è possibile porre delle domande tipo: «Ha subito delle [molestie al lavoro?](#)», oppure «è mai stata richiamata dal suo titolare?», o ancora «che opinione aveva dei suoi precedenti capi?». Le risposte - semmai venissero date e dessero un'immagine negativa dei vecchi datori di lavoro - potrebbero compromettere l'assunzione.

Dice la legge [2]: «È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. È altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo».

note

[1] Dlgs. n. 198/2006 dell'11.04.2006 in vigore dal 15.06.2006.

[2] Dlgs. n. 276/2003.

(da www.laleggepertutti.it)