

# Lottare contro la discriminazione sul posto di lavoro è nell'interesse di tutti

## Discriminazione sul posto di lavoro

Quando una persona viene esclusa o trattata peggio delle altre a causa del sesso, della nazionalità, dell'origine, della religione, del colore della pelle, di una disabilità o di altre caratteristiche, si è in presenza di una discriminazione. La discriminazione può manifestarsi ovunque dove due o più persone si incontrano: in lavanderia, in un negozio, a scuola, sul lavoro. Portare un cognome straniero può per esempio significare non essere convocati a un colloquio di assunzione anche se si possiedono qualifiche pari o addirittura migliori rispetto ai concorrenti svizzeri o vedersi precludere le possibilità di sviluppo professionale perché si è stati esclusi dalla formazione continua oppure scavalcati nell'assegnazione di promozioni.

Nel mondo del lavoro, tuttavia, disparità non fa automaticamente rima con discriminazione. Per esempio, una disparità di trattamento è ammessa se si basa su un motivo oggettivo (qualifiche migliori o una maggiore esperienza professionale) e una decisione di non assunzione per mancanza di qualifiche non è discriminatoria. Se però è motivata dall'origine o dal colore della pelle la stessa decisione costituisce una discriminazione contro la quale è persino possibile adire le vie legali.

È pertanto nell'interesse delle aziende prevenire o eliminare eventuali discriminazioni sul posto di lavoro. Un buon ambiente di lavoro e un equo trattamento di tutti i dipendenti, infatti, accrescono la motivazione, l'impegno e la produttività, consentono di sfruttare in modo ottimale le capacità di ognuno e conferiscono all'azienda la reputazione di buon datore di lavoro, il che in generale agevola il reclutamento di personale e attira manodopera specializzata qualificata.

## Raccomandazioni pratiche contro la discriminazione

L'accesso senza discriminazioni al mercato del lavoro è importante per l'integrazione degli stranieri nella nostra società. I datori di lavoro forniscono dunque un prezioso contributo in questo senso. Eppure, anche in questo ambito la discriminazione rimane presente. Le persone che la subiscono spesso faticano a difendersi, o perché ignorano i propri diritti o perché temono vessazioni. La discriminazione può manifestarsi in tutte le fasi del rapporto di lavoro (dal reclutamento al licenziamento) e assumere forme molto diverse. I capitoli seguenti passano brevemente in rassegna le espressioni più diffuse di questo fenomeno e i settori del mondo del lavoro in cui si manifesta con maggiore frequenza. Ogni capitolo è accompagnato da raccomandazioni pratiche.

## Procedura di assunzione

L'esperienza dimostra che i pregiudizi nei confronti di persone di determinate nazionalità, dal cognome di origine straniera, dal colore della pelle diverso o di un'altra fede religiosa possono dare adito a discriminazioni già durante la selezione delle candidature:

- Spesso, i dossier di persone classificate come autoctone sono i primi a essere esaminati.
- Ai candidati con un cognome di origine straniera viene comunicato che il posto di lavoro è già stato assegnato senza che il loro dossier sia stato esaminato a fondo.
- In generale, le capacità acquisite all'estero sono considerate di serie B.
- Vi sono bandi di concorso che contengono limitazioni discriminatorie (p.es. «candidature di persone di origine balcanica non saranno prese in considerazione») che violano il principio fondamentale della parità di diritti.
- Durante i colloqui di presentazione, i pregiudizi nei confronti di persone percepite come «diverse» distolgono l'attenzione dalle loro capacità e dal loro potenziale di crescita.

### Raccomandazioni

- Redigere i bandi di concorso ponendo in primo piano le qualifiche richieste e in modo tale che anche le persone con un retroterra migratorio, con formazione svizzera o estera, si sentano interpellate.
- Al momento del reclutamento concentrarsi sulle qualifiche davvero necessarie: non tutte le mansioni richiedono per esempio una perfetta padronanza della lingua.
- Considerare i diplomi ottenuti all'estero perlomeno come un'indicazione delle qualifiche acquisite e/o richiederne il riconoscimento (per maggiori informazioni: Organizzazione degli Svizzeri all'estero OSE: [www.aso.ch](http://www.aso.ch) > Consulenza > Formazione in Svizzera > Formazione > Riconoscimento dei diplomi).
- Durante il colloquio di presentazione comunicare chiaramente dove si situa la «soglia di tolleranza» dell'azienda, per esempio se sono o no ammessi momenti di preghiera giornalieri.
- Chiedere a una persona non coinvolta nella procedura di assunzione di coprire i dati personali e la fotografia dei candidati.

### Benefici

Bandi di concorso e procedure di reclutamento non discriminatori aumentano la percentuale dei candidati in possesso delle qualifiche richieste e con un potenziale che può rivelarsi utile per l'azienda.

Inoltre, le aziende con una buona reputazione occupano una posizione migliore sul mercato del lavoro.

## Posti di tirocinio

I giovani stranieri scelgono di svolgere un apprendistato in percentuale superiore alla media. Per l'economia, una loro esclusione dal mercato dei posti di tirocinio significa lasciarsi sfuggire manodopera specializzata di cui avrà grande bisogno in futuro.

- La discriminazione nei confronti dei giovani stranieri alla ricerca di un posto di tirocinio è chiaramente documentata dal barometro pubblicato dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione. Essa costituisce un problema soprattutto perché, di regola, la presenza di ostacoli nell'accesso alla formazione professionale riduce drasticamente le possibilità di inserimento nel mercato del lavoro.
- Il problema tocca anche i giovani di nazionalità svizzera con retroterra migratorio che portano un cognome straniero.
- I giovani stranieri che hanno assolto solo una parte della formazione scolastica in Svizzera si trovano in una posizione particolarmente svantaggiata sul mercato dei posti di tirocinio.

### Raccomandazioni

- Redigere i bandi di concorso per i posti di apprendistato ponendo in primo piano le qualifiche richieste e in modo che anche le persone con un retroterra migratorio si sentano interpellate.
- Permettere anche ai giovani stranieri di partecipare a stage introduttivi e praticantati.
- Chiedere a una persona non coinvolta nella procedura di assunzione di coprire i dati personali e la fotografia dei candidati.
- Avvalersi della consulenza e del supporto degli uffici cantonali della formazione professionale  
(<http://www.berufsbildung.ch/dyn/7180.aspx?topic=817&level=1&language=it&list=true>).

### Benefici

La buona riuscita di un tirocinio dipende dal profilo di chi lo assolve e non dal suo cognome.

Un'azienda che contribuisce a formare manodopera specializzata per il proprio settore si assicura dipendenti qualificati di cui necessita anche in futuro.

## Formazione continua, promozioni ed evoluzione salariale

Al giorno d'oggi, le possibilità di formazione professionale e una pianificazione sistematica della carriera sono una realtà consolidata in numerose aziende. Alcune, tuttavia, escludono a priori determinati gruppi di dipendenti stranieri da queste possibilità di sviluppo. Anche sul fronte dei salari, dei premi e delle partecipazioni al fatturato o all'utile si ravvisano disparità discriminatorie non riconducibili a una diversa formazione né a una diversa esperienza professionale.

- La mancanza di informazioni sulle possibilità di formazione continua ostacola lo sviluppo professionale riducendo le possibilità di un cambiamento di posizione o di una promozione.

- Le aziende che trascurano interi gruppi di dipendenti non danneggiano solo i diretti interessati ma anche se stesse, in quanto il mancato sfruttamento del potenziale di queste persone ne riduce l'impegno e deteriora l'ambiente di lavoro.

### **Raccomandazioni**

- Garantire a tutti i dipendenti l'accesso alle informazioni necessarie e offrire loro una formazione continua sul posto di lavoro.
- Svolgere regolarmente colloqui di promozione.
- Nel limite del possibile, sostenere i dipendenti nella pianificazione della carriera, nell'ampliamento delle qualifiche e nella scelta di formazioni continue adeguate.
- Prestare attenzione alla parità salariale anche nei confronti dei dipendenti stranieri.

### **Benefici**

Sfruttare bene il potenziale di tutti i dipendenti giova all'azienda e contribuisce al suo successo economico.

Allettanti possibilità di formazione continua e di carriera accrescono l'attrattiva dell'azienda durante la ricerca di dipendenti e abbassa il tasso di fluttuazione del personale.

La parità salariale e una politica salariale interessante rafforzano l'impegno dei dipendenti e la loro disponibilità a crescere professionalmente, favoriscono un buon ambiente di lavoro e attraggono candidati qualificati.

## **Molestie razziali e mobbing**

I datori di lavoro sono obbligati per legge a proteggere i loro dipendenti da qualsiasi tipo di molestia – incluse quelle razziali – e di mobbing (tutela dell'integrità personale). Molestie e mobbing mirano a gettare discredito sulla vittima e, in casi estremi, a scalfarla dalla sua posizione. Il comportamento vessatorio può fare leva anche sulla discriminazione di stampo razzista. Un'elevata pressione competitiva e la mancanza di una politica di non discriminazione all'interno dell'azienda sono condizioni suscettibili di alimentare questo fenomeno.

- A dare il via a molestie e mobbing sul posto di lavoro possono essere superiori, colleghi di lavoro o clienti.
- I dipendenti possono essere oggetto di mobbing – cioè reiterate vessazioni ed esclusione su un lungo arco di tempo – anche a causa dell'origine, della nazionalità, della religione o del colore della pelle.
- Le molestie razziali si manifestano sotto forma di violenza verbale (insulti, prese in giro, insinuazioni), diffusione di menzogne, molestie o violenza fisica.

### **Raccomandazioni**

- Redigere un promemoria o un regolamento contro le molestie e il mobbing, tenendo presente anche la discriminazione razziale.
- Sensibilizzare i dipendenti a lavorare in un contesto multiculturale e, laddove possibile, fare in modo che i team siano composti da persone di diverse nazionalità.
- Comunicare ai dipendenti, per esempio nell'ambito di un incontro informativo, che la politica dell'azienda in materia di mobbing è chiara e che le infrazioni sono sanzionate.

### **Benefici**

Un'azienda che adotta le misure necessarie per proteggere tutti i dipendenti adempie all'obbligo di legge che impone di prevenire le molestie e il mobbing.

Un ambiente di lavoro positivo e senza discriminazioni accresce la motivazione, l'impegno e la produttività e, di conseguenza, il successo economico dell'azienda.

Le aziende che combattono la discriminazione godono di una buona reputazione presso il grande pubblico e la clientela, il che torna utile per attrarre candidati ben qualificati.

## **Disdetta abusiva**

Un datore di lavoro può licenziare un proprio dipendente per diversi motivi. Una disdetta del rapporto di lavoro per rendimento carente è legittima anche se la persona interessata è straniera. Secondo il Codice delle obbligazioni, tuttavia, le disdette possono anche essere abusive, soprattutto se date a causa di caratteristiche come l'origine, il colore della pelle, la cultura o la religione, come è il caso nei tre esempi sottostanti:

- Un venditore di colore viene licenziato perché la clientela non lo accetta a causa del colore della sua pelle.
- Un dipendente di un ospedale viene licenziato perché il colore scuro della sua pelle spaventa i pazienti.
- Una donna viene licenziata perché indossa il velo islamico (malgrado il regolamento aziendale non lo vieti esplicitamente).

### **Raccomandazioni**

- Sono diversi i motivi che possono indurre a licenziare un dipendente. Verificare attentamente che le ragioni determinanti non siano di stampo razzista. In tal caso, infatti, la disdetta del rapporto di lavoro è abusiva e si rischia che la parte lesa contesti la decisione adendo le vie legali.

### **Benefici**

Le disdette abusive costituiscono un'infrazione al Codice delle obbligazioni, che per questa fattispecie prevede sanzioni come il versamento di un'indennità fino a sei mesi di salario.

Un'azienda dal comportamento ineccepibile ha inoltre innegabili vantaggi nel reclutamento di personale ben qualificato.

## Sicurezza e protezione della salute

- Una percentuale superiore alla media di migranti lavora in settori e professioni logoranti per corpo e psiche e ha bisogno che la protezione della salute sancita nella legge sul lavoro sia pienamente garantita, a partire da una corretta informazione.

### Raccomandazioni

- Le informazioni sulle misure di protezione e sicurezza devono essere accessibili e comprensibili a tutti i dipendenti. Nel dubbio, commissionare la traduzione. Sincerarsi che tutti le abbiano ricevute e capite.
- Prestare attenzione a che anche i dipendenti a tempo parziale o temporanei e il personale ausiliario abbiano accesso a tali informazioni.
- Verificare la copertura degli infortuni professionali per i dipendenti che lavorano solo saltuariamente per l'azienda.

### Benefici

Ogni infortunio o assenza di un dipendente genera costi e una mole supplementare di lavoro per i suoi colleghi.

Grazie a una buona informazione e al rispetto delle norme di sicurezza è possibile prevenire costosi casi di responsabilità civile.

Un'informazione completa di tutti i dipendenti sulle misure di protezione e di sicurezza aumenta la qualità dei prodotti e la buona reputazione dell'azienda.

Contatto:

Servizio per la lotta al razzismo SLR, 031 324 10 33, <http://www.slr.admin.ch>

Contatto: [ara@gs-edi.admin.ch](mailto:ara@gs-edi.admin.ch)