

ARGOMENTO N.1: PROBLEMATICHE SULLA DIVERSITA' E LA DISCRIMINAZIONE NEL MONDO DEL LAVORO: DEFINIZIONI E CHIARIMENTI CONCETTUALI

SCOPO

Lo scopo della prima sezione è aiutare i partecipanti a familiarizzare con i concetti di diversità e di discriminazione sul posto di lavoro, distinguere i comportamenti discriminatori ed ad essere più pronti e preparati nel combatterli.

PAROLE CHIAVE

Discriminazione sul lavoro: *Comprende tutti quei comportamenti, abitudini e percezioni che incentivano condotte discriminatorie sul posto di lavoro, contro una o più persone, prendendoli di mira sulla base delle loro caratteristiche personali.*

Diversità sul lavoro: *Creare un ambiente lavorativo inclusivo, anche assumendo personale con un'ampia varietà di caratteristiche ed esperienze personali e professionali, creando un ambiente rispettoso in cui ogni persona possa essere accettata e accolta e in cui ad ognuno, indistintamente, venga data l'opportunità di realizzarsi pienamente.*

Discriminazione istituzionale: *Con il termine 'discriminazione istituzionale' si intendono quegli atti, misure, normative o esclusioni, negative o oppressive, imposte dalle istituzioni, dai servizi, dai media, dalle imprese private, dalle organizzazioni ecc. nei confronti delle persone, sulla base della loro provenienza, colore della pelle, lingua, religione, background migratorio, identità o espressione di genere, sessualità, disabilità, età, ecc.*

Qualità del lavoro: *Si riferisce alle circostanze e ai dati oggettivi nonché alle percezioni soggettive dei singoli che costituiscono i parametri qualitativi delle condizioni lavorative.*

Processo lavorativo: *Il processo che inizia nel momento in cui una persona entra in un ambiente lavorativo finché non lo lascia; comprende attività e relazioni. Può anche includere attività/relazioni collegate al lavoro, anche se non vengono compiute durante l'orario lavorativo e/o sul posto di lavoro.*

Molestie: *Abitudini, atteggiamenti e comportamenti che influiscono negativamente su una persona, specialmente quando viene preso di mira qualcuno che appartiene ad una categoria protetta. Le molestie possono portare a stati di angoscia, intimidazione e ostilità.*

Vittimizzazione: *Si riferisce a comportamenti molesti e disparità di trattamento.*

RISULTATI PREVISTI

Dopo aver completato lo studio della prima sezione, i partecipanti saranno in grado di:

- ✓ Comprendere e rispettare la diversità
- ✓ Individuare la discriminazione sul posto di lavoro
- ✓ Promuovere l'uguaglianza con più consapevolezza
- ✓ Rispettare l'unicità altrui
- ✓ Essere più aperti al lavoro di squadra
- ✓ Lavorare in modo più efficace con i colleghi
- ✓ Rafforzare le loro competenze sociali, tra cui la discrezione e la tolleranza

1.1: Introduzione

La sezione 1 approfondisce le questioni chiave collegate alla diversità e alla discriminazione sul lavoro. Inizialmente verrà esaminato il concetto di diversità in senso più ampio, seguito dalla presentazione delle principali forme di discriminazione che si possono incontrare nel mercato del lavoro. Poi verranno esaminate problematiche specifiche come la differenza tra discriminazione diretta e indiretta, il concetto di discriminazione multipla, ecc. In conclusione verranno analizzati comportamenti collegati alla discriminazione, come ad esempio le molestie (psicologiche) e la vittimizzazione.

1.2: Qualità sul lavoro

Prevenire e combattere la discriminazione sul lavoro nonché promuovere il rispetto della diversità sono visti come fattori determinanti in valutare la qualità sul lavoro. In Europa affrontare la qualità del lavoro e dell'occupazione è collegata ai cambiamenti a livello delle politiche europee di occupazione, concentrandosi sulla creazione di maggiori e migliori posti di lavoro.

Nel contesto europeo, la qualità del lavoro viene percepita come un concetto multidimensionale, che tiene conto di: le caratteristiche oggettive del posto di lavoro, le caratteristiche individuali dei lavoratori, la relazione tra le caratteristiche individuali dei lavoratori e i requisiti della posizione lavorativa, e infine la percezione soggettiva che hanno i lavoratori di queste caratteristiche (soddisfazione lavorativa).

Considerando la percezione estesa della qualità del lavoro (e dell'occupazione) sono state tratte le seguenti conclusioni:

In primo luogo, un singolo criterio per misurare la qualità del lavoro non è sufficiente, bensì sono necessari più indicatori. La Commissione Europea ha proposto dieci indicatori riguardanti sia l'ambiente lavorativo in generale sia le caratteristiche specifiche della posizione lavorativa: qualità intrinseca del posto di lavoro, specializzazione, formazione continua e sviluppo della carriera, uguaglianza di genere, salute e sicurezza sul lavoro, flessibilità e sicurezza del posto di lavoro, integrazione e accesso al mercato del lavoro, organizzazione sul lavoro e equilibrio tra vita professionale e privata, dialogo sociale e partecipazione della forza lavoro, polimorfismo e lotta alla discriminazione, oltre all'andamento complessivo dell'economia e della produttività.

In secondo luogo, in aggiunta ad indicatori oggettivi specifici, le valutazioni specifiche date dai lavoratori stessi, in altre parole la soddisfazione o lo scontento dei lavoratori nei confronti del loro lavoro, giocano un ruolo altrettanto importante. Questo è dato dal fatto che la soddisfazione

lavorativa può influenzare il comportamento sul lavoro (produttività, assenteismo, ecc.) (Cabrita e Perista, 2006).

1.3: Differenze e Distinzioni

Il concetto di alterità o diversità si riferisce allo status o alla 'qualità' dell'altro. La diversità è anche lo stato in cui una persona riconosce la sua unicità/diversità in relazione agli altri.

Questo concetto implica riconoscimento, accettazione e rispetto: "Significa capire che ogni persona è unica e riconosce le nostre differenze individuali. Queste differenze si possono sviluppare in diversi aspetti che possono riferirsi a razza, etnicità, genere, orientamento sessuale, condizione socioeconomica, età, abilità fisiche, lingua, fede religiosa e idee politiche o altre ideologie."¹

Qualcosa di simile accade anche nel lavoro e nell'occupazione, dove l'eterogeneità fa emergere le differenze e/o le somiglianze tra gli individui sulla base delle caratteristiche sopra elencate.

In generale, potremmo dire che la discriminazione presuppone stereotipi e pregiudizi, attitudini e comportamenti, pratiche formali e informali, disposizioni ecc., che provocano un trattamento meno favorevole di gruppi o persone a causa di una o più loro caratteristiche. Basandosi sulle differenti definizioni in relazione alla discriminazione sul posto di lavoro, i principali motivi di discriminazione sono i seguenti:²

Razzismo: La discriminazione razziale viene praticata a causa di percezioni e attitudini razziste e colpisce le vittime basandosi sulle loro origini razziale e/o etniche, background migratorio, origine etnica, colore della pelle, lingua ecc. Solitamente colpisce persone che appartengono o si percepiscono come appartenenti a minoranze etniche, con un diverso colore della pelle, rifugiati e migranti, inclusi "migranti di seconda e terza generazione" che, nonostante possano avere la nazionalità del Paese ospitante, possono comunque subire discriminazione. In questa categoria, ad esempio, nell'area europea l'enfasi viene posta nella discriminazione contro la popolazione Rom.

Discriminazione di genere: La discriminazione di genere si riferisce alla discriminazione praticata a causa di percezioni e attitudini sessiste/misogine. I perpetratori di questi comportamenti prendono di mira le loro vittime basandosi sulla (proprie) identità/espressione di genere, che comprende sia

¹ <http://www.i-red.eu/?i=institute.el.glossary#Διαφορετικότητα>

² http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_FAQ_EN/lang--en/index.htm

caratteristiche fisiche sia percezioni sociali. La prima categoria (discriminazione sulla base di caratteristiche fisiche) si esplicita, ad esempio, nelle condizioni spesso imposte quando si tratta di definire i requisiti per una posizione lavorativa, come un minimo di altezza o di peso, e che non sono in realtà essenziali allo svolgimento delle funzioni previste o non influiscono sul rendimento lavorativo. La seconda categoria (discriminazione sulla base di percezioni sociali) può interessare la discriminazione basata sullo stato civile e/o maternità. Inoltre, la discriminazione di genere è presente anche quando ci si limita a richiedere persone di uno specifico genere per occupare un posto di lavoro o ad escludere persone di uno specifico genere. È importante sottolineare anche che la discriminazione di genere spesso coinvolge violenze o molestie sessuali. Infine, la discriminazione di genere può colpire le donne, ma anche persone transessuali o non binarie o qualsiasi altra persona che non si identifichi in un genere particolare o non venga percepita come tale.

Discriminazione religiosa: la discriminazione religiosa include forme di maltrattamento basate sulle credenze religiose espresse dalle persone o a causa della loro appartenenza o non-appartenenza ad un gruppo religioso, come , ad esempio, le persone che sono identificate o vengono percepite come atei in un contesto dove la condizione più comune è quella di appartenere ad una gruppo religiosa. La discriminazione religiosa può anche colpire gruppi di persone appartenenti (o percepite tali) ad una minoranza religiosa all'interno di uno specifico contesto nazionale.

In alcuni casi, ci possono essere motivazioni legittime per limitare le libertà e i diritti delle persone sul posto di lavoro. Per esempio, una religione può dichiarare un giorno di riposo diverso da quelli stabiliti per legge o imporre un abbigliamento che è incompatibile con gli standard di sicurezza. Tuttavia, dev'essere chiaro che nessuno deve essere obbligato ad indossare o a non indossare specifici indumenti per altri motivi che non siano gli standard di sicurezza.

Discriminazione politica: la discriminazione politica si riferisce alla discriminazione contro una persona sulla base della sua (percepita) appartenenza/affiliazione ad un partito politico/idee politiche/ideologie socio-economiche, o della sua (percepita) attività con organizzazioni non governative.

Discriminazione sociale: la discriminazione sociale viene esercitata sulla base delle origini sociali, intese come circostanze (percepite) di classe sociale/socio-professionali della vittima e può limitare l'accesso ad alcune categorie lavorative.

Discriminazione basata sull'età: la discriminazione basata sull'età può colpire sia lavoratori più giovani che quelli più anziani. I lavoratori più giovani possono essere discriminati in termini di salari

(solitamente salari più bassi), tipologia di lavori che svolgono, oppure opportunità di sviluppo di carriera. D'altro canto, i lavoratori più anziani possono essere discriminati a causa dei pregiudizi in relazione alle loro abilità, a causa della svalutazione (intenzionale o meno) della loro esperienza, o perché vengono richiesti lavoratori più giovani con salari più bassi.

Abilismo: l'abilismo è la discriminazione nei confronti delle persone diversamente abili. In questo caso, la discriminazione può essere collegata alle caratteristiche richieste per la posizione lavorativa, il tipo di lavoro dato ad un lavoratore diversamente abile, all'accessibilità delle infrastrutture oggettivamente necessarie per svolgere il loro lavoro.

Omofobia/transfobia: la discriminazione a carattere omofobico o transfobico è basata sull'orientamento sessuale e/o l'identità di genere ed è esercitata nei confronti di lesbiche, gay, bisessuali, trans, intersessuali, queer e altre persone non eterosessuali/non binarie (LGBTIQ) o persone che sono percepite come membri o affiliati alla comunità LGBTIQ. Molto spesso, le persone LGBTIQ soffrono a causa di comportamenti molesti da parte dei colleghi e dei superiori.

Discriminazioni sulla base dello stato civile: la discriminazione basata sullo stato civile può influenzare il processo di assunzione e/o le opportunità di carriera e/o il salario. Questo genere di discriminazione colpisce solitamente le donne sposate o che potrebbero sposarsi e/o donne che hanno o potrebbero avere figli. Tale tipologia di discriminazione è causata dagli stereotipi collegati alle donne ed è profondamente associata agli obblighi di maternità e alle responsabilità per la cura dei figli, che spesso sono associate in prevalenza alla donna.

Sindacati: In questo caso, le persone possono essere discriminate sulla base della loro (percepita) appartenenza/affiliazione ad un sindacato o ad un'attività sindacale.

1.4: Discriminazioni Multiple - Discriminazione Diretta/Indiretta – Fasi della Discriminazione sul posto di lavoro

In molti casi, la combinazione di più tipologie di discriminazione può portare alla discriminazione multipla. La discriminazione multipla, anche se difficile da individuare, colpisce la maggior parte dei lavoratori che vengono discriminati. Ad esempio una donna anziana immigrata può subire discriminazione multipla sulla base dell'etnia, del genere e dell'età.

La discriminazione sul lavoro può essere diretta o indiretta. La discriminazione diretta accade quando una persona viene trattata in maniera meno favorevole degli altri sulla base del suo background e/o delle sue caratteristiche. La discriminazione indiretta accade quando una regola, una decisione, una procedura, una normativa o una pratica che *prima facie* appare neutrale perché si applica a tutti, porta

alla discriminazione nella sua applicazione, in quanto colpisce negativamente persone con un particolare background/caratteristiche (Baldourd & Chrysakis, 2012).

Per esempio, i seguenti sono esempi di discriminazione diretta: “Azienda basata a Tavros sta cercando un falegname/costruttore di mobili, che sia greco e abbia fino a 40 anni”; “Chiosco a Ampelokipi, Atene, cerca ragazze greche fino a 30 anni per servizio di bar.” Entrambi gli annunci escludono i “non-greci” (discriminazione basata sull’origine etnica) e stabiliscono un limite d’età (discriminazione sulla base dell’età).

Esempi di discriminazione indiretta sono identificati dal difensore civico nel caso di procedure per l’ammissione ad accademie militari e forze di polizia, dove i candidati sono soggetti a test fisici che prevedono requisiti fisici di carattere generale. Anche se questa pratica a prima vista può sembrare neutrale, i requisiti richiesti nella pratica sono più affini alle abilità maschili, con il risultato che viene escluso un numero maggiore di donne. Simile è la pratica di introdurre soglie minime comuni per uomini e donne per candidarsi in queste accademie (es. minimo 170 cm di altezza). Considerate le caratteristiche fisiche riguardanti l’altezza degli uomini e delle donne, questa pratica è un deterrente per le candidate donne.

La discriminazione (diretta o indiretta) può verificarsi in tutte le fasi della vita lavorativa, (a) partendo dalla fase di assunzione e inserimento nell’ambiente di lavoro e (b), passando per tutto il percorso lavorativo in un luogo specifico, fino a quando non si lascia il posto di lavoro.

Spesso è difficile stabilire o provare se la discriminazione sia avvenuta durante il colloquio di lavoro, perché è una comunicazione orale tra il datore di lavoro (o la persona che lo/la rappresenta) e il candidato. Eppure, durante il colloquio di lavoro, i datori di lavoro o chi li rappresenta spesso pongono ai candidati domande relative alle loro origini etniche, il loro stato civile o la loro intenzione di avere figli. I datori di lavoro tengono in considerazione le risposte dei candidati per decidere se assumerli o meno. Ciò costituisce discriminazione. Inoltre, molto spesso queste domande non vengono poste direttamente, ma il datore di lavoro (o la persona che li rappresenta) può giungere a conclusioni discriminanti basandosi su alcune caratteristiche dei candidati (aspetto fisico, colore della pelle, abiti, linguaggio del corpo, accento, ecc.), che andranno poi ad influenzare la sua decisione in fase di assunzione.

La discriminazione, dovuta alla diversità di un dipendente, può prendere la forma di pratiche inique nella retribuzione e nei diritti che fanno parte della vita lavorativa del dipendente. In questo caso, la discriminazione può manifestarsi, quindi, nei seguenti ambiti: salario, diritti del lavoro, orari di lavoro, protezione della maternità, contenuto del lavoro assegnato al dipendente, opportunità di formazione,

valutazione delle prestazioni, prospettive di sviluppo lavorativo, sicurezza del lavoro. Un esempio indicativo è il recente reclamo di un lavoratore, che lavorava in qualità di promoter di cosmetici in una catena di supermercati. Il lavoratore ha lamentato il fatto che, dopo due ore di lavoro, il direttore del supermercato gli avesse chiesto di andarsene perché “lui era straniero mentre il negozio è un negozio greco per i greci.”

Un dipendente può venire discriminato anche al momento del licenziamento, delle dimissioni o della pensione.

1.5: Molestie e vittimizzazioni come forme di discriminazione specifiche

In alcuni casi, la discriminazione nei confronti di un lavoratore o di un dipendente non si limita alla messa in atto di particolari stereotipi, ma si concretizza in azioni e comportamenti che possono costituire molestie, comprese le *molestie psicologiche*. Le molestie psicologiche (conosciute anche come mobbing o bullismo) sono una forma di violenza e sono definite come “l’uso intenzionale del potere contro una persona o un gruppo di persone, con l’intenzione di nuocere o portare a nuocere lo sviluppo fisico e/o mentale e/o intellettuale e/o morale e/o sociale di quella persona o quel gruppo.” La caratteristica principale di questo comportamento è la sua durata, frequenza e ripetizione. In altre parole, questo spesso è il risultato di comportamenti e/o incidenti offensivi continuativi e ricorrenti (gesti, parole, atteggiamenti o comportamenti) che colpiscono, spesso in modo sistematico e ripetitivo, la dignità e/o l’integrità fisica e/o mentale dell’individuo. Questi attacchi sono insidiosi, difficili da provare e identificare. Il danno causato non colpisce direttamente il benessere fisico della persona, anche se le molestie morali spesso possono includere anche violenze fisiche, ma hanno comunque effetti a lungo termine sul benessere fisico della persona. In particolare, M.-F. Hirigoyen (2002) identifica quattro categorie di atteggiamenti che possono costituire molestia morale:

Ingiustizia nelle condizioni di lavoro: contrastare sistematicamente tutte le decisioni prese da una persona; rivolgere critiche ingiuste ed eccessive riguardo il suo lavoro; assegnazione sistematica di incarichi al di sopra delle sue capacità, impossibili da svolgere o estranee alle sue abilità; non assegnazione di responsabilità, ecc.

Isolamento o mancanza di comunicazione: il datore di lavoro/i colleghi non si rivolgono alla vittima, il datore di lavoro/ i colleghi comunicano con lui/lei solo per iscritto o attraverso altri, la sua presenza viene ignorata, la persona è vittima di segregazione/isolamento/marginalizzazione.

Negazione della dignità: gesti sprezzanti nei confronti della vittima, commenti degradanti, diffusione di pettegolezzi, compiti offensivi. Viene anche definito come *trattamento dispregiativo/degradante*, ovvero l'adozione da parte di qualcuno di un comportamento offensivo e/o umiliante verso qualcun altro. Tale trattamento può essere verbale o non verbale e può includere insulti, urla, gesti, ecc.

Violenza verbale, fisica o sessuale: minacce di violenza fisica, linguaggio offensivo, molestie e attacchi fisici al di fuori del lavoro. Una forma comune di molestia sul posto di lavoro che tipicamente colpisce le donne sono le *molestie sessuali*.

Le **molestie sessuali** comprendono qualsiasi condotta/comportamento sessuale che non sia consensuale e/o gradito. Le molestie possono essere verbali, non verbali e/o fisiche, implicite o esplicite. Possono includere avances o richieste di natura sessuale, richieste di favori sessuali e/o sguardi/gesti/suoni di natura sessuale, ecc. Con *comportamenti/atteggiamenti sgraditi* si intende ogni comportamento/atteggiamento che il destinatario considera sgradito, anche se la persona che ne è oggetto non ha espresso la sua contrarietà o sembra aver dato il suo consenso.

La "**vittimizzazione**" sul posto di lavoro si riferisce a maltrattamenti, molestie o scorrettezze che possono aver discriminato qualcuno che ha denunciato un comportamento discriminatorio. La discriminazione può avvenire anche nel caso in cui un dipendente si sia lamentato di un servizio pubblico o di irregolarità nel servizio pubblico. In questo caso stiamo parlando di una forma di violenza psicologica e un comportamento discriminatorio nei confronti dei cosiddetti "informatori" (*whistleblowers*, coloro che fanno suonare l'allarme o rivelano un segreto). L'informatore è la persona che denuncia abusi, tangenti, violazioni legali o attività illegali che avvengono all'interno del servizio pubblico per cui lavora e che costituiscono un rischio alla salute e alla sicurezza pubblica. Di conseguenza, queste persone sono vittime di rappresaglie.