

Lavoro, discriminazioni e disabilità

di Claudia Bianchini

Negli ultimi anni il mercato del lavoro si è trasformato in una vera e propria arena, un ambiente competitivo (e tante volte spietato) dove sopravvivono le persone più qualificate disposte ad accettare un salario sempre troppo basso rispetto alla posizione che si andrà a ricoprire.

La realtà dei fatti è abbastanza spaventosa se pensiamo anche alle discriminazioni a cui spesso molti dipendenti vengono sottoposti: tra queste si sente spesso parlare di disparità di trattamento tra uomini e donne, dove queste ultime sono solite percepire stipendi più bassi, si vedono licenziate a seguito di una maternità e a volte purtroppo sono anche vittime di molestie sessuali. In generale sia gli uomini sia le donne possono essere i bersagli di altri colleghi, i quali attuano pratiche di nonnismo o mobbing. La discriminazione può manifestarsi in tutte le fasi del rapporto lavorativo, dal reclutamento al licenziamento. Pensiamo ad esempio alla fase di assunzione: un cognome straniero o il colore della pelle potrebbero costituire motivo per non assumere una persona, anche se questa possiede tutte le competenze necessarie per svolgere il lavoro richiesto.

Le persone che subiscono una discriminazione spesso fanno fatica a difendersi poiché non sanno quali sono i loro diritti o perché hanno paura di subire ritorsioni. Nel caso del mobbing bisogna rivolgersi all'ispettorato cantonale del lavoro: tuttavia, per poter procedere per via legale contro l'autore delle vessazioni è necessario produrre delle prove concrete che attestino gli abusi subiti. Addurre delle prove può rivelarsi un'impresa ardua, e per tale ragione il collaboratore potrebbe rinunciare a denunciare continuando così a subire in silenzio comportamenti scorretti.

Nel caso delle discriminazioni tra uomo e donna è invece necessario rivolgersi all'ufficio di conciliazione previsto dalla legge sulla parità dei sessi.

Se la situazione è già abbastanza difficile per chi non ha

problemi di salute, per coloro che hanno un handicap la situazione si complica ulteriormente. Per loro i problemi sorgono già all'inizio, quando sono alla ricerca di un impiego. Spesso i datori di lavoro che non sono mai stati a contatto con persone con disabilità hanno dei preconcetti e sottovalutano il loro valore aggiunto per l'azienda.

Le paure sono spesso legate al fatto che la persona con handicap possa assentarsi per periodi prolungati causa malattia o non essere sufficientemente produttiva. C'è ancora molto lavoro da fare per sensibilizzare le aziende e far capire loro che la persona con disabilità non è un peso ma una risorsa. Infatti assumere un collaboratore con disabilità può apportare diversi vantaggi. Tra questi ritroviamo:

- perfetta conoscenza delle reali potenzialità e capacità del futuro collaboratore. Solitamente si assumono collaboratori a «scatola chiusa»: un paio di colloqui e un curriculum spesso non sono sufficienti per determinare le effettive capacità della persona, che saranno verificate solo dopo l'assunzione. Quando si assume la persona con handicap invece il datore di lavoro viene sin da subito a conoscenza dei suoi punti di forza e di debolezza;

- stipendio in base al rendimento effettivo e non in base alla presenza;
- ricchezza in termini di esperienza sociale. Assumere una persona

con disabilità è un arricchimento per l'azienda e i dipendenti, i quali, attraverso il contatto diretto con la persona con handicap, sviluppano maggiore sensibilità e comprensione verso il prossimo;

- riconoscimento dell'impegno sociale dell'azienda. Un datore di lavoro che assume una persona con disabilità viene riconosciuto come virtuoso e sensibile alla diversità umana.

LA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO (...) PERMETTE ALLE PERSONE CON DISABILITÀ DI GUADAGNARSI LA VITA CON I PROPRI MEZZI. RAPPRESENTA ANCHE UNA MANIERA CON CUI LE PERSONE CON DISABILITÀ VALORIZZANO LE PROPRIE COMPETENZE E CAPACITÀ LAVORATIVE, LA CAPACITÀ DI STRINGERE CONTATTI SOCIALI, DI CREARSI UN'IDENTITÀ SOCIALE E PROFESSIONALE E DI PARTECIPARE APPIENO ALLA SOCIETÀ (...).

- UST (2020). PARI OPPORTUNITÀ DELLE PERSONE CON DISABILITÀ, 14.

ATTUALITÀ

Anche le persone con disabilità sono vittime di discriminazioni sul posto di lavoro, e lo dimostrano alcune indagini.

Lo studio pubblicato alla fine del 2020 dall'Ufficio federale di statistica ha preso in considerazione la situazione nel 2018 delle persone con disabilità di età compresa tra i 16 e i 64 anni che vivono in un'economia domestica privata. Il 68% di queste persone è attivo sul mercato del lavoro: il 63% ha un'occupazione (di cui il 40% lavora a tempo parziale) mentre il 5% è alla ricerca di un impiego. Oltre a lavorare nel mercato classico (detto «primario») molte persone con handicap sono impiegate in strutture protette (mercato «secondario»).

Il 4% delle persone considerate nello studio ha dichiarato che nell'anno precedente era stato discriminato sul posto di lavoro a causa del proprio handicap attraverso mobbing, molestie e intimidazioni. Nel caso delle persone gravemente limitate dall'handicap questa percentuale è pari al 12%. Nel 2020 la Scuola universitaria professionale (SUP) di Lucerna ha condotto un'analisi che ha preso in considerazione le persone sorde o deboli d'udito. È emerso che il tasso di disoccupazione di queste persone si attesta al 10%, tasso estremamente elevato. Le persone con questa tipologia di handicap che sono invece attive nel mondo del lavoro hanno pochissime opportunità di carriera.

È importante garantire un accesso senza discriminazioni al mercato del lavoro e favorire un ambiente sano dove prevale un trattamento equo dei propri dipendenti. In questo senso i datori di lavoro svolgono un ruolo decisivo: è l'azienda stessa che deve attivarsi per evitare trattamenti iniqui sin dal principio e garantire un monitoraggio costante per evitare situazioni discriminatorie. Le persone con disabilità sono anch'esse discriminate nel mercato del lavoro ed è dunque necessario continuare a sensibilizzare le aziende al fine di migliorare la situazione.



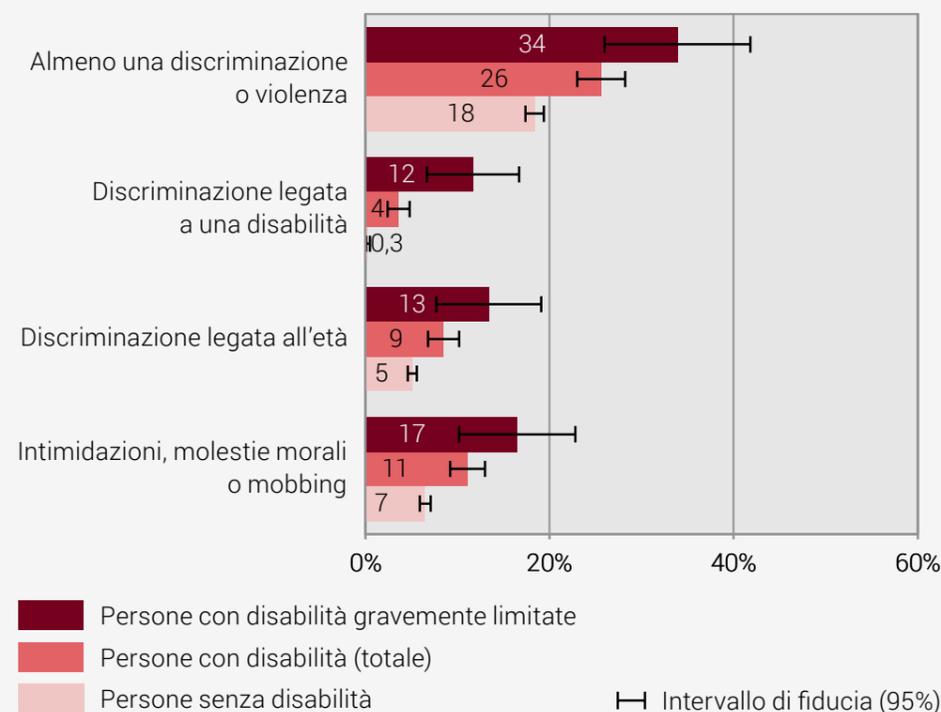
TI AIUTIAMO A DIFENDERE I TUOI DIRITTI...



Sei una persona con disabilità che ritieni di essere stata discriminata sul posto di lavoro? Contattaci, il nostro giurista esperto in parità dei diritti è a disposizione. Chiama il numero 091 850 90 90 o compila il formulario di segnalazione: <https://pxlme.me/lpnq3h3L>

Discriminazione e violenza sul posto di lavoro, 2017

Popolazione tra i 15 e i 64 anni che vive in un'economia domestica privata **G8**



ATTUALITÀ

IL NOSTRO IMPEGNO

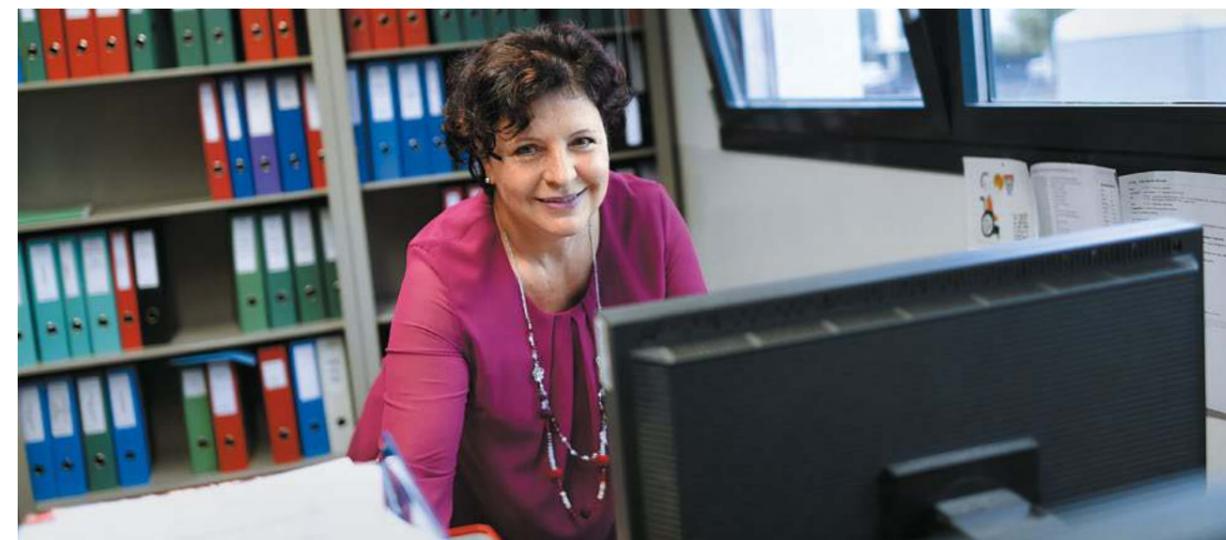
Il lavoro è una costante naturale e fondamentale nella vita dell'uomo: esso conferisce valore alla nostra identità, ci permette di allargare la nostra rete sociale e ci incentiva a crescere. In una parola, il lavoro dà dignità. L'inclusione professionale delle persone con disabilità rappresenta l'obiettivo principale di *inclusione handicap ticino*. Per questo motivo la nostra associazione offre concrete possibilità lavorative alle persone con disabilità.

Al momento occupiamo 42 collaboratori con rendita AI impiegati con percentuali diverse, a seconda delle proprie capacità e del proprio stato di salute. Inoltre attraverso un servizio di aiuto al collocamento le operatrici sociali del nostro ente assistono i collaboratori con disabilità e le persone al termine della formazione nella ricerca di posti di lavoro presso altre aziende o enti.

Le nostre operatrici sociali si occupano inoltre di sensibilizzare le ditte potenziali datori di lavoro e di alimentare una banca dati al fine di creare il maggior numero di sbocchi possibili ai nostri collaboratori.



Igor, team contabilità & segretariato.



Antonietta, team contabilità & segretariato.

GLOSSARIO

Nonnismo: messa in atto di pratiche tiranniche e vessatorie da parte di individui che ricoprono ruoli di maggiore anzianità nei confronti dei loro sottoposti.

Mobbing: persecuzione sistematica esercitata da colleghi o superiori nei confronti di un individuo. La persecuzione può consistere in atti di emarginazione sociale, violenza psicologica, sabotaggio professionale se non addirittura di aggressione fisica. Esempi: grida, insulti, critiche costanti, terrore telefonico, minacce, trattare la vittima come se non esistesse.



CERCHI UN NUOVO COLLABORATORE?

Se cerchi una figura commerciale per la tua azienda e ti interessa trovare un collaboratore da formare secondo le tue necessità non esitare, contattaci! Tutti i nostri neodiplomati sono alla ricerca di lavoro e sarebbero ben contenti di essere convocati per colloqui conoscitivi senza impegno.

Alice Ciocco, responsabile del collocamento:
alice.ciocco@inclusione-handicap-ticino.ch