

EWCS Alto Adige

Discriminazioni e svantaggi nel mondo del lavoro altoatesino

In breve

L'11% degli occupati in Alto Adige indica di avere subito, nei dodici mesi antecedenti il sondaggio, una **situazione di svantaggio** nella vita lavorativa: la maggior parte a causa dell'età, dell'appartenenza linguistica o della provenienza.

Il 5% degli occupati dichiara di essere stato discriminato a causa della propria **età**.

Il 12% di altri gruppi linguistici e il **9%** del **gruppo linguistico** italiano affermano di essere stati svantaggiati sul posto di lavoro solo perché appartenenti all'altro gruppo linguistico.

La discriminazione di genere fra **le donne (4%)** è **quattro volte maggiore che fra gli uomini (1%)**.

Il 21% delle persone con **background migratorio** indica di essere stato in qualche modo discriminato sul posto di lavoro nei dodici mesi antecedenti il sondaggio.

Tra i **locali** è il **9%**.

Introduzione

Le differenze (in latino *discriminare*, distinguere) sono da un lato parte integrante, dall'altro un'esperienza legittima in un mondo del lavoro moderno, sempre più ricco di distinzioni. Altra cosa è subire uno svantaggio. Dorsch definisce le condizioni di svantaggio come “discriminazione sociale delle persone a causa della loro appartenenza a un gruppo. Una discriminazione sociale può realizzarsi in un contesto di lavoro quando, per esempio, persone anziane, persone con disabilità, donne o persone appartenenti a minoranze etniche vengono svantaggiate nell'assunzione, nell'avanzamento di carriera o nella retribuzione, solo perché appartenenti alla loro categoria” (Dorsch, Wirtz, & Strohmer, 2017, pag. 414).

Nonostante la varietà del tema si può sicuramente affermare, in generale, che gli svantaggi sono un comportamento individuale o collettivo ovv. il risultato di una regolamentazione istituzionale. Le persone che subiscono svantaggi vengono trattate o posizionate in modo peggiore di altre che si trovano nella stessa situazione, a causa di una caratteristica anagrafica, etno-nazionale, di genere, religiosa, socio-culturale o anche “fisica”, senza un motivo oggettivo per tale comportamento (si veda l'esempio della formazione professionale, Imdorf, 2017). Uno svantaggio non si limita solamente a un'azione spinta da azioni denigratorie o da cattive intenzioni; l'aspetto determinante è piuttosto l'effetto di svantaggio che nasce dalla disparità di trattamento. Le condizioni di svantaggio possono ripercuotersi negativamente sia sull'individuo colpito che sull'organizzazione.

Nel periodo 2000-2004 il Consiglio dell'Unione Europea emanò tre direttive sulla parità di trattamento, finalizzate a eliminare situazioni di svantaggio nel mondo del lavoro. Si tratta in primo luogo della direttiva quadro sull'occupazione (2000/78/CE), poi della direttiva antirazzismo (2000/43/CE) e della direttiva di genere (2002/73/CE), rielaborata con la direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio (cfr. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, S. 70). L'obiettivo delle direttive è sanzionare le condizioni di svantaggio ed eliminarle in modo efficace.

Lo European Working Conditions Survey include un blocco di domande finalizzate a rilevare se, negli ultimi dodici mesi, gli occupati sono stati esposti a situazioni di svantaggio sul posto di lavoro a causa delle loro caratteristiche. Per poter tenere conto della situazione particolare in Alto Adige, alla versione altoatesina del questionario è stato aggiunto l'item “svantaggi a causa del gruppo linguistico”.

Figura 1

Caratteristiche di discriminazioni rilevati con il questionario EWCS Alto Adige 2016



Fonte: EWCS Alto Adige 2016

© IPL 2018

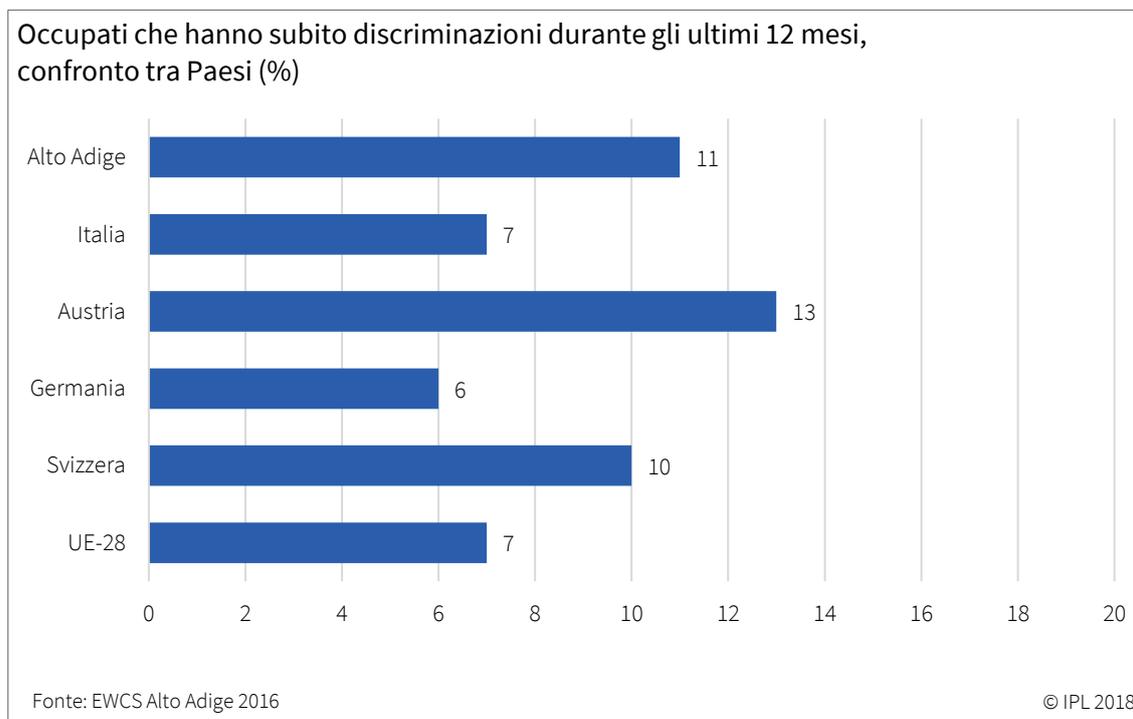
La caratteristica “svantaggio vissuto” comprende tutte queste potenziali esperienze: in tale categoria ricade chiunque abbia subito nei 12 mesi antecedenti uno svantaggio sul posto di lavoro per almeno uno dei motivi riportati nella figura 1.

Dato che in Alto Adige mancano dati rappresentativi sugli svantaggi percepiti sul posto di lavoro, la presente edizione dello Zoom IPL intende colmare questo vuoto rappresentando in modo differenziato i dati provinciali e confrontandoli con quelli nazionali, quelli dei Paesi dell'area tedesca e dei 28 Paesi membri dell'UE. Non è solo l'azione oggettiva a determinare la percezione di “svantaggio”, ma anche vari fattori culturali. La limitata disponibilità, o addirittura la mancanza di dati su tali situazioni potrebbe essere appunto dovuta al fatto che gli svantaggi oggettivi siano legati a motivi culturali, e che quindi non vengano percepiti come tali; di contro, la presenza di dati numerosi indica sicuramente una maggiore sensibilità.

1. L'Alto Adige a confronto con gli altri Paesi

In Alto Adige l'11% degli occupati dichiara di avere subito sul posto di lavoro, negli ultimi 12 mesi, uno degli svantaggi indicati in figura 1. Si tratta di un valore superiore alla media UE e maggiore di 4 punti percentuali rispetto a quello nazionale. Dei Paesi messi a confronto solo l'Austria evidenzia valori ancora più alti (13%).¹

Figura 2



Quali sono gli svantaggi diffusi in Alto Adige? Come in tutti i Paesi analizzati, anche qui prevalgono gli svantaggi legati all'età (5%). Seguono le discriminazioni percepite a causa del gruppo linguistico (4%), tenendo presente che per questo dato non è possibile fare paragoni. Il 3% degli intervistati in Alto Adige (dato uguale a quello austriaco) dichiara di aver vissuto nei 12 mesi antecedenti al sondaggio situazioni di svantaggio sul lavoro dovute alle origini o al colore della pelle; in Italia e Svizzera si tratta invece del 2%, in Germania dello 0,3%. Gli svantaggi percepiti a causa della nazionalità, intesa come cittadinanza, ammontano al 2%; in merito spiccano il valore in Austria (5%) e in Svizzera (4%). Il 2% degli intervistati altoatesini dichiara di aver vissuto discriminazioni a causa del proprio sesso. Tale valore corrisponde fondamentalmente a quelli registrati in Italia, Svizzera e UE28; in Austria è invece pari al 4% e in Germania all'1%. Le altre caratteristiche motivo di svantaggio, come la religione, le disabilità e l'orientamento sessuale, sono state riunite in un'unica categoria. In Alto Adige il 2% si sente svantag-

¹ Il valore più alto all'interno dell'UE è quello del Lussemburgo, dove il 14% degli intervistati dichiara di aver subito uno svantaggio nei dodici mesi antecedenti; il valore più basso viene registrato in Bulgaria (2%) e in Croazia (3%). Ciò evidenzia ancora di più la ripercussione del contesto culturale sulle risposte.

giato per uno di questi motivi, valore corrispondente alla realtà nazionale. La Germania, la Svizzera e l'UE28 si attestano all'1%, mentre il valore austriaco (6%) risulta essere il più alto.

Figura 3

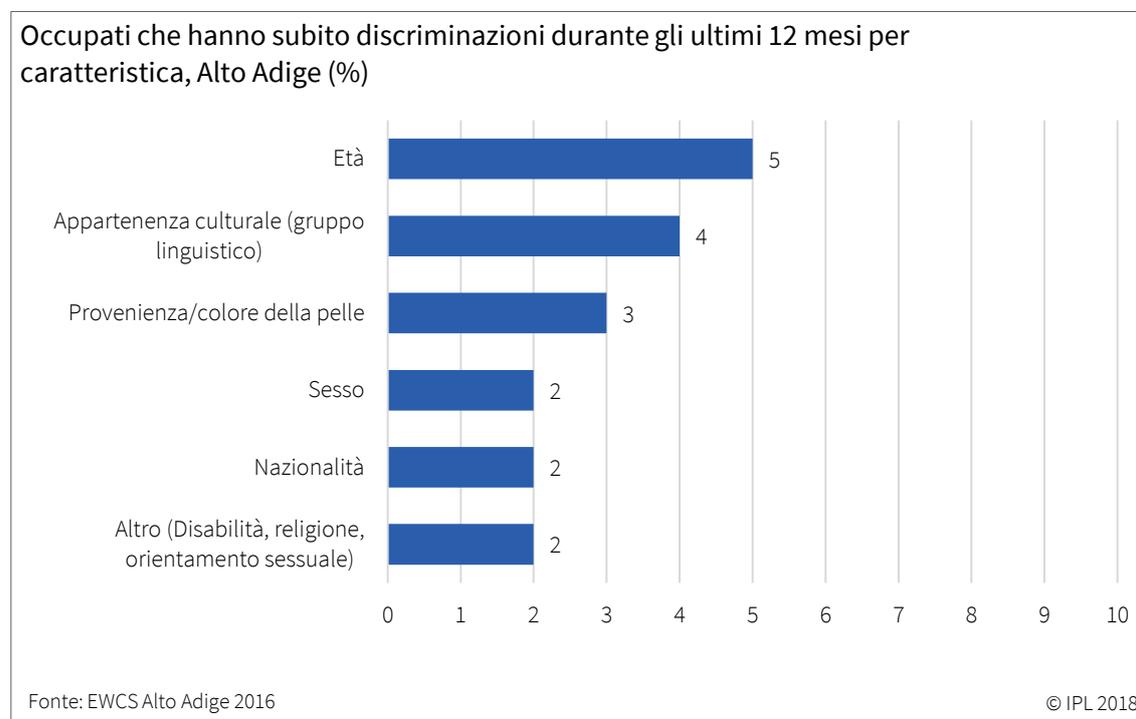
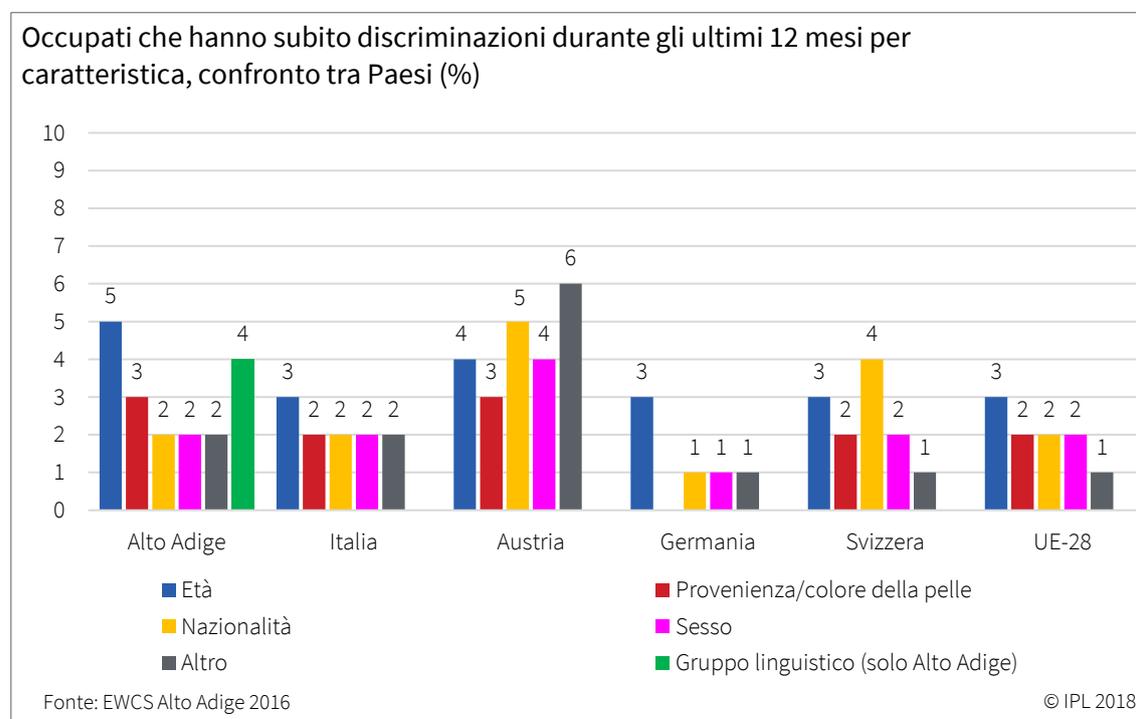


Figura 4



2. Svantaggi sul posto del lavoro legati all'età

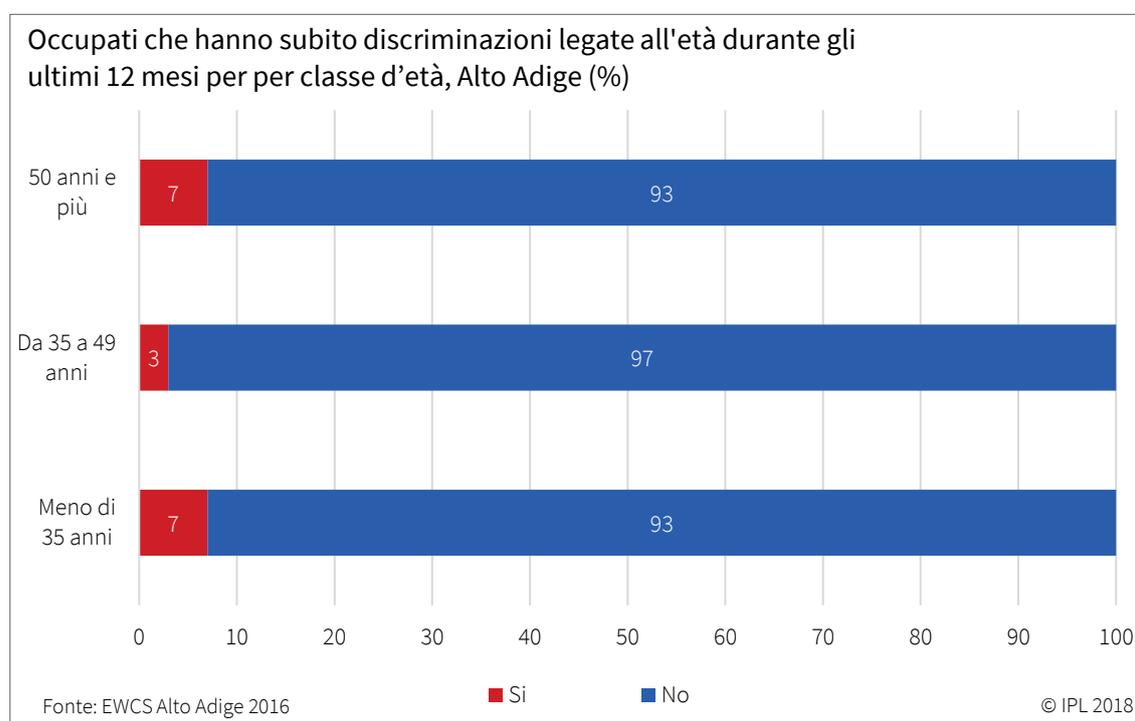
Nella vita lavorativa l'età è un importante elemento distintivo. Le distinzioni perpetrate a causa di questa caratteristica si basano su diversi elementi (cfr. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, pag. 11): si può trattare di stereotipi, pregiudizi o generalizzazioni. “Nel caso di comportamenti svantaggiosi o aggravanti nei confronti di altre persone, dovuti alla caratteristica distintiva dell'età, si parla di discriminazione per età”, sintetizza l'ufficio federale antidiscriminazione (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2010, pag. 11).

La discriminazione per età può evidenziarsi sia al momento dell'accesso al mercato del lavoro, sia in merito a gerarchie aziendali e alla distribuzione di vari benefit. Lo svantaggio dovuto all'età colpisce occupati giovani e anziani. Il fenomeno è preoccupante, anche perché limita la possibilità della partecipazione individuale delle persone, riducendo le loro risorse e opportunità di vita.

Tra i motivi che causano svantaggi, l'età è stata indicata al primo posto in tre dei quattro Paesi messi a confronto, oltre che nella media UE.

Tutti i dati statistici sono disponibili al lettore interessato nella tabella A nell'allegato.

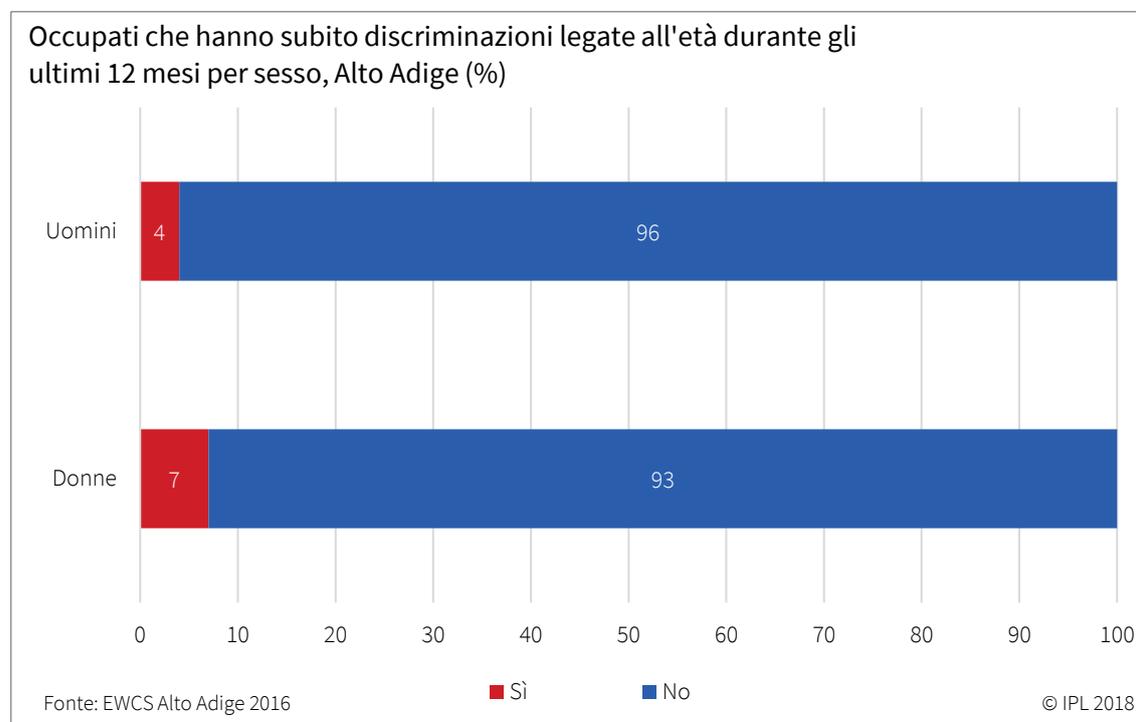
Figura 5



In Alto Adige sono soprattutto gli occupati sotto i 35 anni e quelli sopra i 50 a indicare di aver subito nei 12 mesi antecedenti al sondaggio uno svantaggio a causa della loro età; sette intervistati su cento di entrambe le fasce d'età confermano tale fatto. I motivi per i quali questo tipo di svantaggio colpisce soprattutto gli occupati più giovani e quelli più

anziani potrebbero essere sostanzialmente due: la maggior parte degli occupati rientra nella fascia dei 35-49 anni (ciò che è normale non dà adito a svantaggi), mentre degli occupati più anziani si ritiene che essi non corrispondano più ai requisiti posti e dei giovani che non li soddisfino ancora.

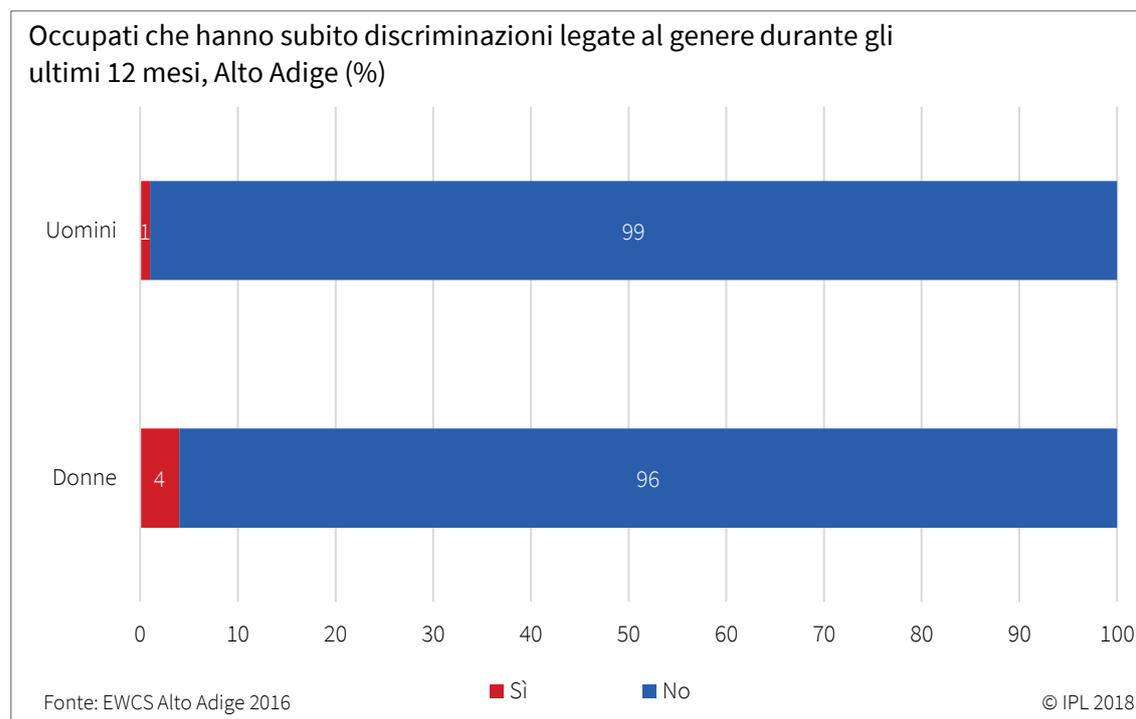
Figura 6



Sono soprattutto le donne a essere svantaggiate per la loro età. L'entità delle differenze percentuali, solo apparentemente piccole, diventa ancora più evidente se pensiamo al rapporto effettivo: ogni quattro uomini svantaggiati per la loro età ci sono sette donne nella stessa situazione.

3. Svantaggi sul posto di lavoro legati al genere

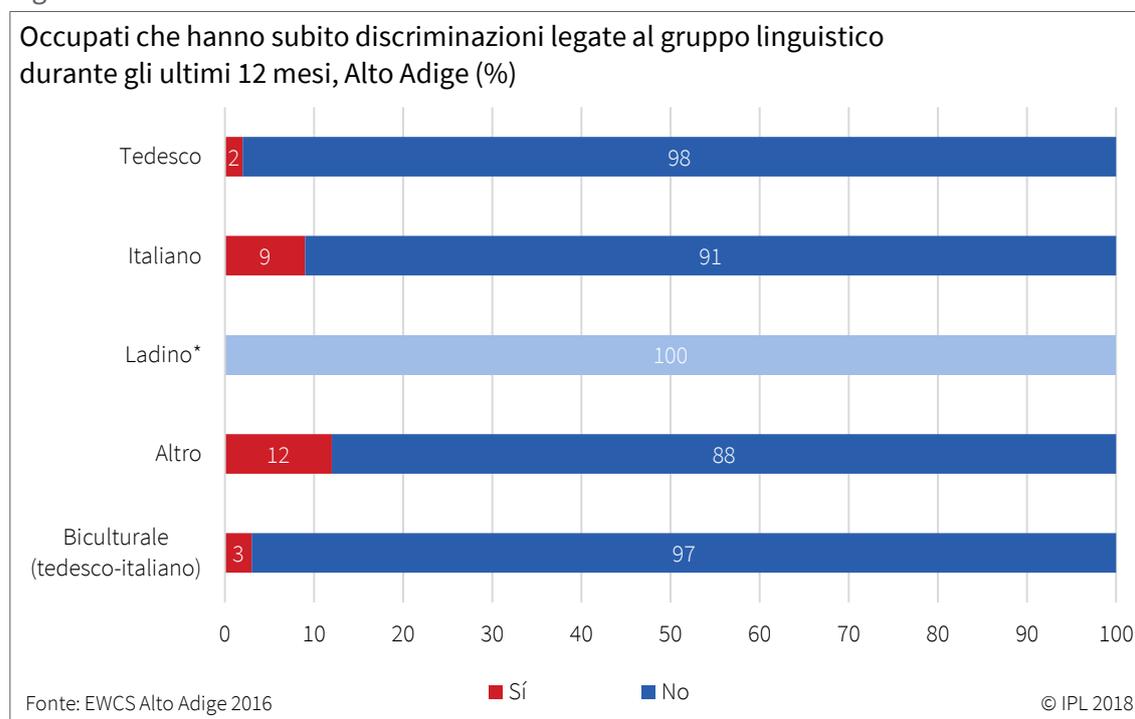
Figura 7



Nel complesso sono relativamente pochi gli occupati altoatesini che dichiarano di essere svantaggiati a causa del loro sesso (2%). Con questo dato l'Alto Adige si posiziona nella media europea (2%). Risulta interessante il confronto tra generi: le donne che dichiarano di aver subito uno svantaggio (4%) sono quattro volte più degli uomini (1%). Le percentuali sembrano piccole, ma se si pensa al rapporto tra le due cifre emerge chiaramente che le differenze tra gli svantaggi percepiti dalle donne e quelli percepiti dagli uomini sono statisticamente molto significative.

4. Svantaggi sul posto di lavoro legati al gruppo linguistico

Figura 8

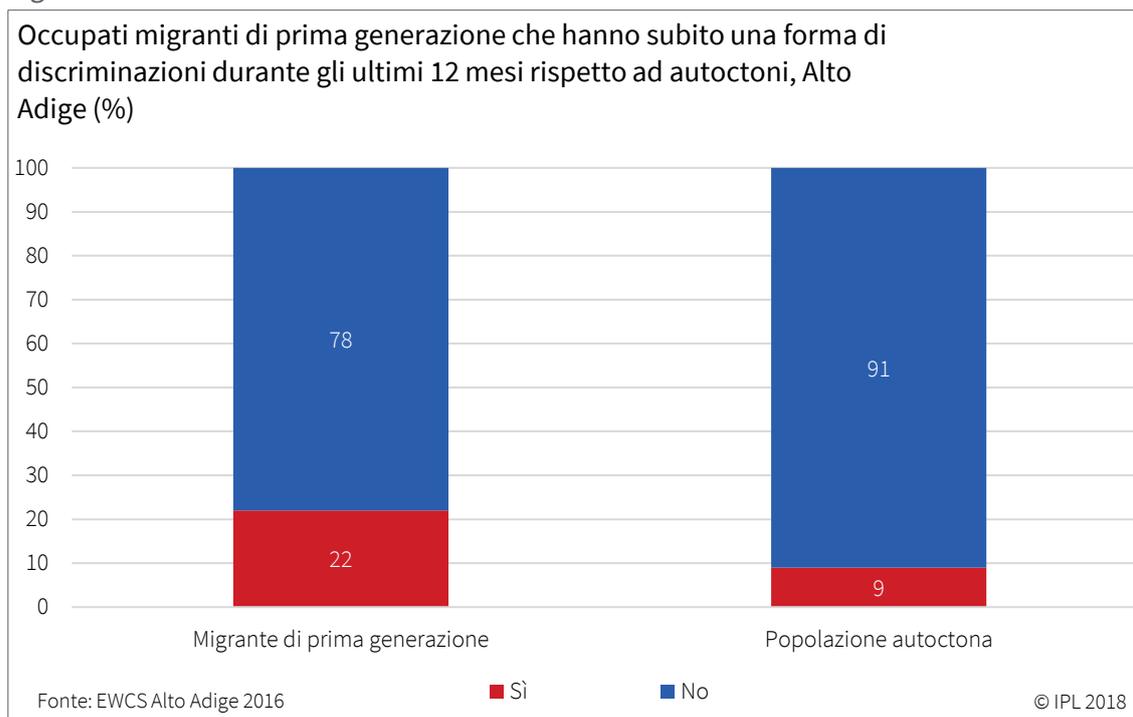


* Casistica troppo limitata e quindi priva di rilevanza statistica.

Questo punto è stato aggiunto dall'IPL al questionario originale dell'EWCS per analizzare in specifico la situazione particolare in Alto Adige. I tre gruppi linguistici tradizionali sono quello tedesco, quello italiano e quello ladino, ai quali si è associato, negli ultimi 25 anni del ventesimo secolo, anche il gruppo "Altri". Oltre il 9% degli occupati indica tuttavia di sentirsi appartenente sia al gruppo di cultura tedesca, sia a quello di cultura italiana; per questo gruppo l'IPL ha creato la denominazione "biculturale".

Sono soprattutto le persone del gruppo "altri" ad aver percepito degli svantaggi sul posto di lavoro a causa della loro appartenenza linguistica. Si tratta in particolare di immigrati e di persone con background migratorio: 12 su 100 si sentono svantaggiate a causa della loro appartenenza linguistica. Simile la situazione per gli occupati che si attribuiscono al gruppo italiano: quasi un occupato su dieci (9%) riferisce di aver subito svantaggi sul posto di lavoro per questo motivo. Gli altoatesini di lingua tedesca e quelli biculturali si sentono, invece, quasi per niente svantaggiati.

Figura 9



Oltre un quinto delle persone (22%) immigrate dall'estero in Alto Adige per lavoro o altri motivi, di seguito chiamate "immigrati di prima generazione", indicano di essere state svantaggiate per almeno uno dei motivi riportati nella figura 1. Tra i "locali" (ovvero gli altoatesini con entrambi i genitori nati in provincia) meno di uno su dieci (9%) ha vissuto un'esperienza di svantaggio di questo tipo.

Figura 10

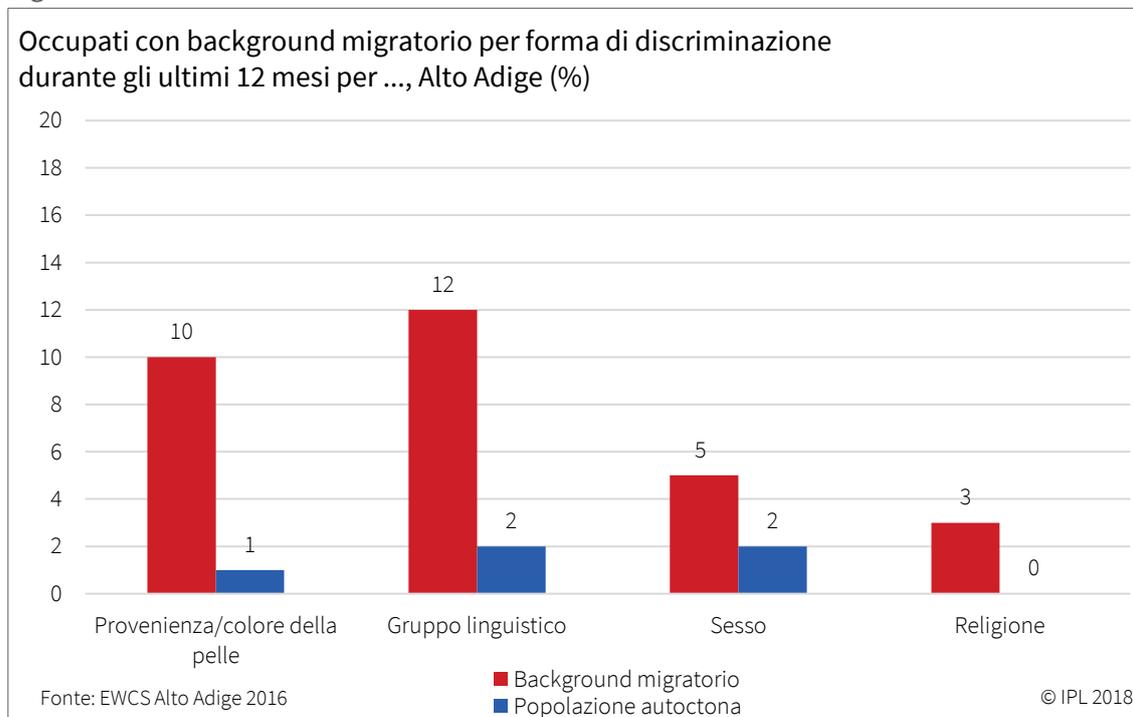
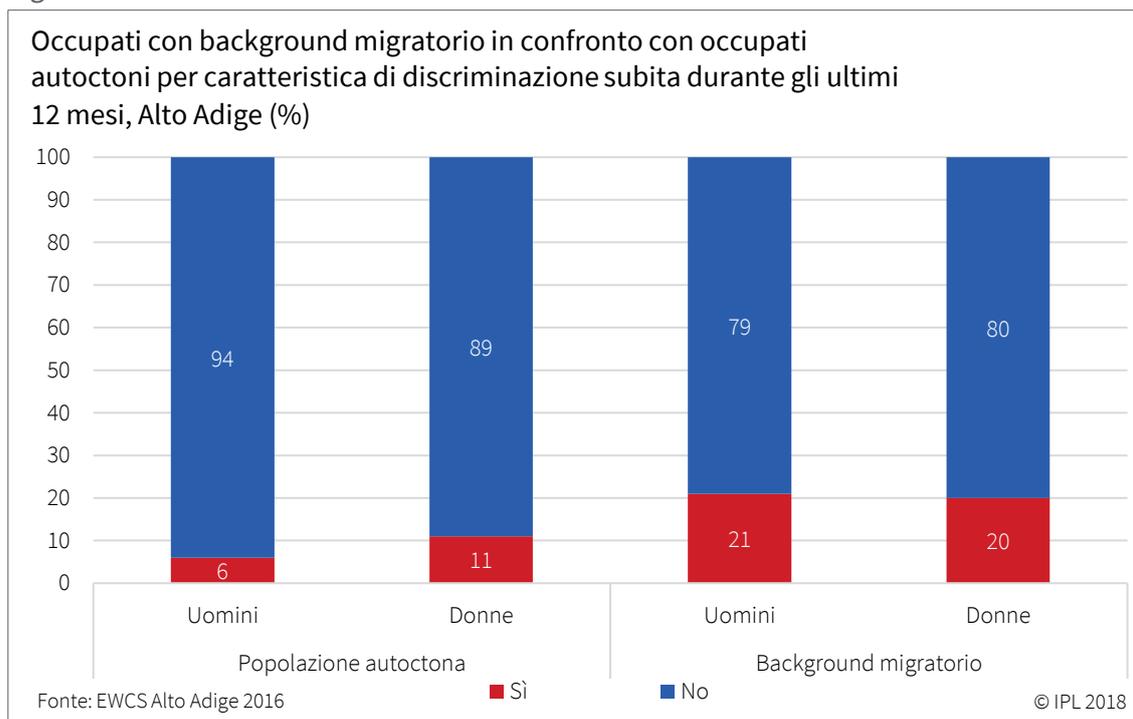


Figura 11



Se si collegano le esperienze di svantaggio dei residenti e delle persone con background migratorio con il sesso, emerge che gli uomini stranieri (21 %) e le donne straniere (20%) vivono molti più svantaggi sul posto di lavoro rispetto alle donne e agli uomini altoatesini. Interessante, ma comunque in linea con gli studi internazionali, è che il gruppo degli uomini altoatesini è il gruppo che ha subito meno svantaggi (solo 6 su 100), indipendentemente dal motivo, mentre cresce la frequenza tra le donne nate in Alto Adige (più di una su cento occupate).

Conclusioni

Evitare le condizioni di svantaggio non è solo un dovere etico e un obbligo di legge, ma soprattutto una base di sviluppo per le aziende. Il mondo del lavoro altoatesino si contraddistingue per una grande varietà di attori coinvolti, destinata a crescere in futuro; si pensi solo al 38% di lavoratori stranieri nel settore turistico.

Lo studio evidenzia che nel mondo del lavoro altoatesino gli svantaggi colpiscono in particolare gli immigrati (in quanto tali), gli occupati più anziani e quelli più giovani, gli appartenenti al gruppo italiano e ad altri gruppi linguistici, nonché le donne, tanto le residenti quanto le straniere.

Ma un'impresa o un'organizzazione possono permettersi un comportamento discriminatorio tra i propri dipendenti o da parte dei vertici aziendali? La psicologia del lavoro ha constatato da molto tempo che i comportamenti di lunga durata che creano svantaggi determinano perdite di motivazione, assenze prolungate, e più frequenti, per malattia e un maggiore turnover. Le discriminazioni possono inoltre portare a occupare le posizioni aziendali con persone non qualificate, il che indebolisce ulteriormente l'intera impresa. Infine, gli svantaggi vanno anche a discapito della competitività, causando maggiori costi.

In Europa sono in particolare le grandi organizzazioni innovative a orientarsi verso un management della diversità: "Il diversity management mira alla valorizzazione sistematica della diversità degli individui al fine di realizzare diversi obiettivi aziendali, tra cui il miglioramento della posizione sul mercato, la fidelizzazione di clienti e dipendenti o la creazione di una cultura aziendale che incentivi l'apprendimento e l'innovazione. Il diversity management è necessario poiché un personale diversificato comporta nuove sfide in relazione alla cooperazione e alla tranquillità sul lavoro." (Petersen & Six, 2008, pag. 311).

Nella pratica le lamentele o le denunce per discriminazione sono rare: questo è dovuto in parte al fatto che gli interessati non vogliono essere etichettati come vittime in quanto temono un peggioramento della situazione ed eventualmente un danno (professionale) permanente a causa della lamentela o di un'azione legale (cfr. Gächter, 2016, pag. 20 con i rispettivi rimandi). La mancanza di azioni legali non deve quindi indurre a credere che la situazione sia soddisfacente.

I dati rilevati con l'EWCS Alto Adige 2016 permettono una prima quantificazione degli svantaggi nel mondo del lavoro altoatesino. Anche se l'entità potrebbe sembrare a prima vista limitata, una più attenta analisi dei dati indica comunque un certo fabbisogno di interventi e di sensibilizzazione.

*Werner Pramstrahler (werner.pramstrahler@afi-ipl.org)
Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)*

Allegato

Tabella A

Caratteristica rilevata	Cifre chiave statistici (Chi quadrato χ^2 gradi di libertà df e significatività p)
Figura 5: <i>Occupati che hanno subito discriminazioni legate all'età durante gli ultimi 12 mesi per per classe d'età, Alto Adige (%)</i>	χ^2 : 6,628; df: 1; p<0,036
Figura 6: <i>Occupati che hanno subito discriminazioni legate all'età durante gli ultimi 12 mesi per sesso, Alto Adige (%)</i>	χ^2 : 4,092; df: 1; p<0,043
Figura 7: <i>Occupati che hanno subito discriminazioni legate al genere durante gli ultimi 12 mesi, Alto Adige (%)</i>	χ^2 : 9,001; df: 1 p<0,003 χ^2 : 20,125; df: 4 p<0,000
Figura 8: <i>Occupati che hanno subito discriminazioni legate al gruppo linguistico durante gli ultimi 12 mesi, Alto Adige (%)</i>	χ^2 : 20,125; df: 4 p<0,000 χ^2 : 15,283; df: 1 p<0,000
Figura 9: <i>Occupati migranti di prima generazione che hanno subito una forma di discriminazioni durante gli ultimi 12 mesi rispetto ad autoctoni, Alto Adige (%)</i>	χ^2 : 15,029; df: 1 p<0,000
Figura 10: <i>Occupati con background migratorio per forma di discriminazione durante gli ultimi 12 mesi per ..., Alto Adige (%)</i>	Provenienza/colore della pelle: χ^2 : 34,741; df: 1 p<0,000 Gruppo linguistico: χ^2 : 24,542; df: 1 p<0,000 Sesso: χ^2 : 4,593; df: 1 p<0,032 Religione: χ^2 : 15,069; df: 1 p<0,000
Figura 11: <i>Occupati con background migratorio in confronto con occupati autoctoni per caratteristica di discriminazione subita durante gli ultimi 12 mesi, Alto Adige (%)</i>	χ^2 : 15,283; df: 1 p<0,000

Bibliografia

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2010). *Diskriminierung aufgrund des Alters*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Recuperato da www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierung_aufgrund_des_Alters.pdf?__blob=publicationFile
- Dorsch, F., Wirtz, M. A., & Strohmer, J. (A c. di). (2017). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (18 edizione rivista). Bern: Hogrefe.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (A c. di). (2017). *6th European Working Conditions Survey: overview report* (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gächter, A. (2016). Diversity Management als Anti-Diskriminierungsstrategie. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & E. Gökcen Yüksel (A c. Di), *Handbuch Diskriminierung* (pagg. 1–25). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11119-9_36-1
- Imdorf, C. (2017). Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & G. Yüksel (A c. Di), *Handbuch Diskriminierung* (pagg. 353–366). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-10976-9_15
- Petersen, L.-E., & Six, B. (A c. di). (2008). *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (1a edizione). Weinheim: Beltz, PVU.

© IPL | Istituto Promozione Lavoratori

Palazzo Provinciale 12

Via Canonico Michael Gamper, 1

I - 39100 Bolzano

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org