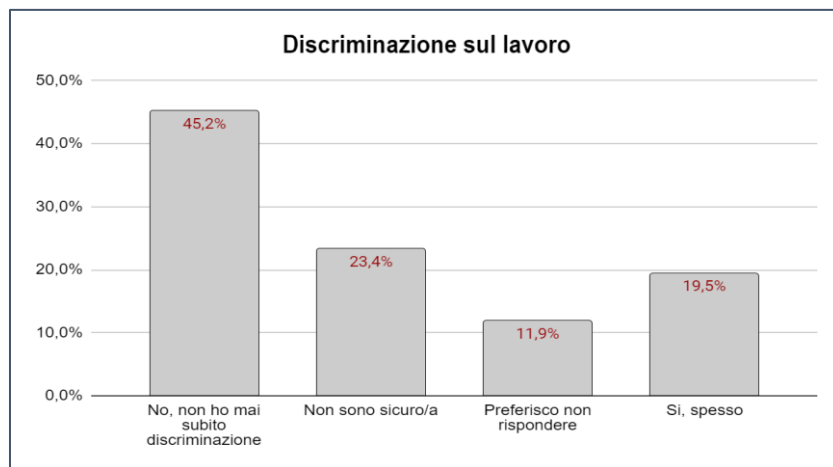


STUDI / CONTRIBUTIONS

Parità, discriminazione e abusi

Un aspetto molto importante della nostra indagine è la dimensione “Parità, Discriminazione e Abusi”. Questa dimensione ha permesso di osservare in diverse variabili i problemi



generati dall'aspetto dell'interculturalità e dell'accoglienza in ambito lavorativo rivelando una certa tensione ed anche delle conseguenze socio-economiche, ed anche psicologiche che possono influenzare la vita di queste persone.

La variabile “discriminazione sul lavoro” ha rivelato che il 45,2% non ha mai subito discriminazione. Tuttavia accanto a questo dato positivo risulta un 23,4% che non è sicuro, l'11,9% preferisce non rispondere, e il 19,5% che la subisce spesso: una zona di ombra che nel complesso supera il 50%. Una prima questione che emerge è nella difficoltà a comprendere di essere oggetto di

discriminazione. Gli aspetti culturali e comportamentali possono “mascherare” ed indurre a non capire quello che di fatto accade. Un altro fattore evidente riguarda coloro che

preferiscono non rispondere (11,9%) per non dire se hanno subito o meno la discriminazione, e questo potrebbe anche portarci a pensare che gli intervistati hanno avuto paura, pur sapendo che il questionario era anonimo. Il livello di *decent work* in questo ambito è del

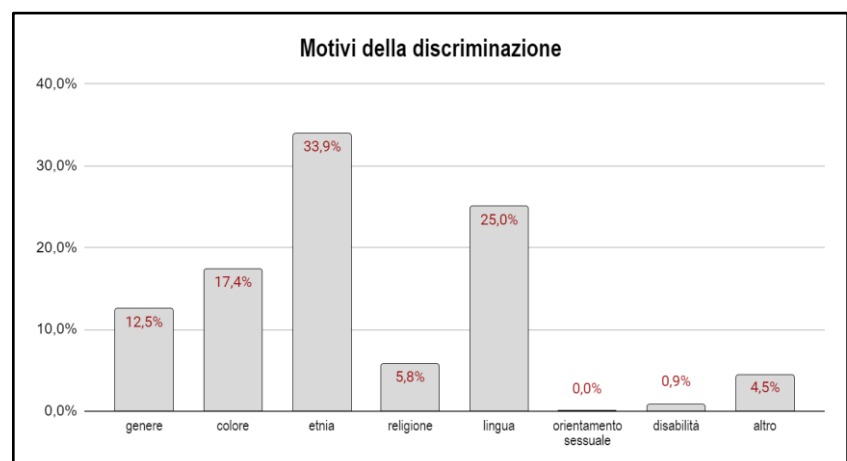
INDAGINE SUL LAVORO DEI MIGRANTI A ROMA: “OCCUPATI TRA DIGNITÀ E SCONVENIENZA”

Gabriela Torres Barbosa

45,2% (in corrispondenza alla prima risposta); il valore basso consente di affermare che la discriminazione è un elemento che può impedire la dignità dei lavoratori migranti a Roma.

La domanda successiva ha voluto indagare invece sui “*motivi della discriminazione*”. Qui si è potuto verificare che il 33,9% dei lavoratori subiscono discriminazione in particolare modo riguardo all'etnia, il 17,4% per il colore della pelle, ed il 25,0% si sente discriminato a causa della differenza linguistica. Questa percentuale così alta può indicare che a volte resta difficile per il lavoratore migrante decifrare, e/o collegare certi trattamenti ricevuti come azione discriminatoria, per quanto già detto in precedenza.

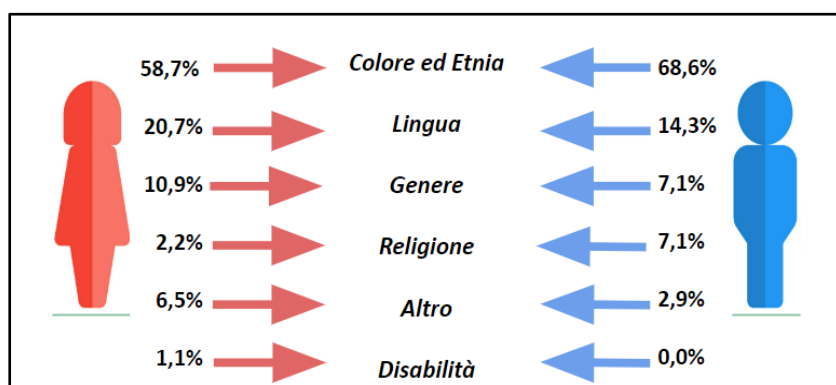
Un aspetto interessante che emerge dalla ricerca riguarda la questione della discriminazione di genere; nel mondo del lavoro la disparità di genere è un tema attuale ed importante, tuttavia



per ciò che risulta dal campione, per i lavoratori migranti, si evidenzia come il fattore genere abbia poca rilevanza, perché di fatto non esistono differenze significative tra uomini e donne. Sfortunatamente l'elemento che li unisce è il fatto che subiscono in prevalenza discriminazioni riguardo sia al colore della pelle, che per l'etnia¹.

Una questione rimasta in

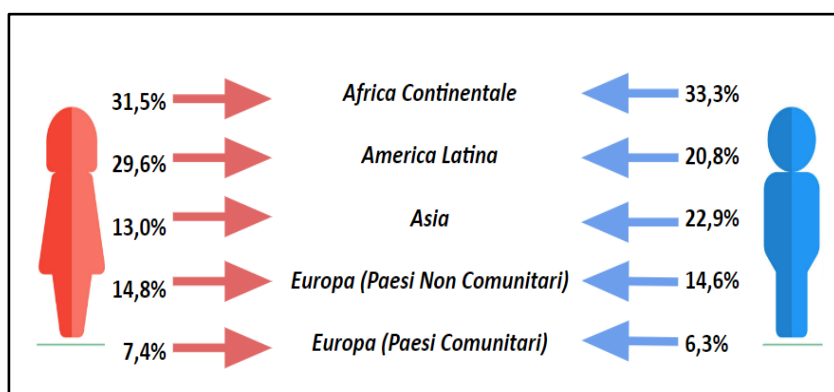
siano discriminati in qualche modo si evidenzia purtroppo che l'origine e il colore della pelle hanno un peso maggiore. Anche in questo aspetto donne e uomini provenienti dalle stesse aree risultano discriminati in misura simile. Possiamo osservare che 31,5% delle donne e 33,3% degli uomini dell'Africa sono i più discriminati per cause connesse



sospeso, è relativa alle aree di provenienza, e al collegamento con i tipi di discriminazione per cercare di capire se esistono possibili associazioni. In questo caso si è riscontrato che le

al colore della pelle, e all'etnia, a seguire il 29,6% delle donne, e il 20,8% degli uomini latinoamericani.

Riguardo alla "tipologia di discriminazione" il 29,7%



persone provenienti dall'Africa Continentale e dall'America Latina sono le più discriminate, e risulta confermato un sospetto. Nonostante tutti i lavoratori e lavoratrici migranti

ritiene che la discriminazione si attui attraverso un mancato riconoscimento del proprio lavoro e dei propri meriti, il 18,8% ha subito discriminazioni attraverso

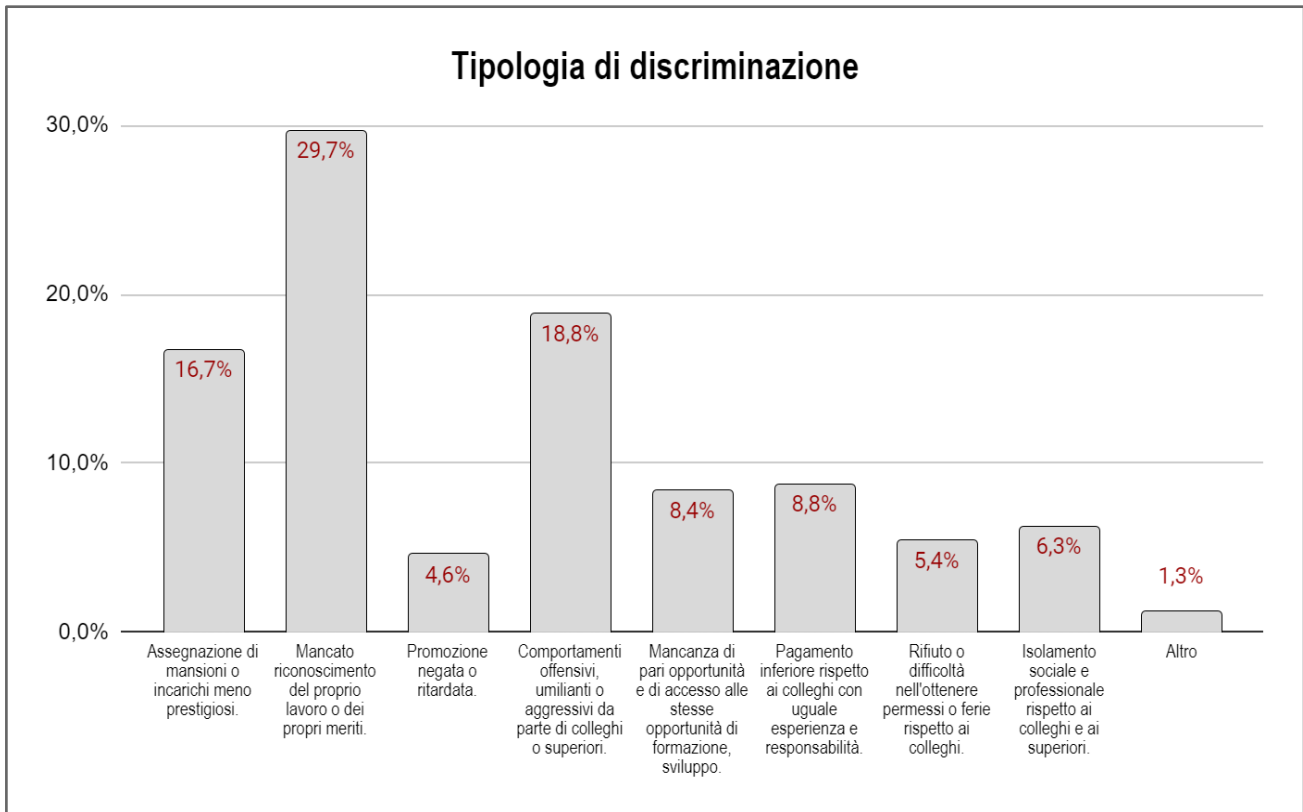
comportamenti offensivi, umilianti o aggressivi da parte dei colleghi o superiori; il 16,7% sono stati discriminati nel vedersi assegnati mansioni di lavoro o incarichi meno prestigiosi. Il mancato riconoscimento di meriti sul lavoro, e l'assegnazione di mansioni poco rilevanti, incide anche in ragione del fatto che la maggioranza dei nostri intervistati ha un titolo di studio: il 38,2% hanno la scuola superiore/secondaria, 30,6% hanno la laurea triennale e 18,2% la laurea specialistica/magistrale. I dati dimostrano che questo fattore non impedisce che vengano discriminati e di conseguenza impediti nella possibilità di avere una crescita lavorativa.

Nel questionario l'indagine si è estesa anche al tema del "l'abuso di potere" soprattutto con riferimento alla situazione di debolezza negoziale in cui si può venire a trovare il lavoratore migrante in rapporto al datore di lavoro e/o ai superiori. I dati dimostrano che il 51,6% degli intervistati dichiara di non aver mai subito abuso, mentre le risposte successive segnalano una situazione diversificata. Ancora una volta si riscontra la difficoltà di percepire o comprendere meglio la situazione di abuso e di come identificarlo: il 10,2% (una percentuale relativamente alta) dichiara che non lo sa e non riesce a valutare. Forse anche in questo caso il fattore linguistico potrebbe propiziare questo tipo

¹ Facendo le interviste si è osservato che per diverse persone non era chiara

la differenza tra etnia e colore della pelle e per questo motivo sono state aggregate nell'analisi dei dati relative

alle distinzioni di genere per tipi di discriminazione.



di situazione. Per il resto il 33,2% ha detto di averlo subito qualche volta e il 5,0% lo subisce spesso. Complessivamente i lavoratori migranti che hanno subito una qualche forma di abuso di potere sono pari al 38,2%. L'abuso di potere si manifesta in queste due principali tipologie: per il 31,5% in

sovraccarico di lavoro, per il 19,3% in intimidazioni, minacce, e critiche costanti (le altre forme sono riportate nel grafico a seguire). Per analizzare meglio la variabile "tipologia di abusi" si sono raggruppate le diverse modalità in tre categorie distinte:

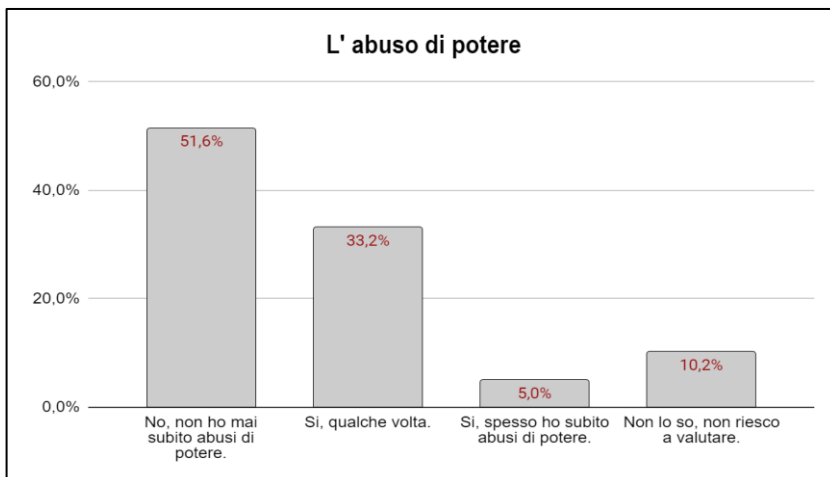
a) *Violenza sulla persona* 27,7% : 5,8% molestie

sessuali e altre forme di violenza; 19,3% intimidazione, minacce, critiche; 2,6% isolamento sociale.

b) *Violenza sulle attività* 57,2% : 31,5% sovraccarico di lavoro; 7,7% privazione di opportunità di formazione e crescita professionale; 8,4% mancanza di supporto nelle attività; 9,6% controllo eccessivo delle attività senza motivo.

c) *Violenza sui diritti*² 15,0% : 9,6% retribuzioni non corrisposte in modo regolare; 5,1% mancato riconoscimento di permessi, ferie e altri diritti; 0,3% altro.

L'analisi evidenzia che la differenza di genere è associabile statisticamente alla tipologia di abuso subito; risulta infatti che nel caso di



² Il riferimento è ai diritti che maturano per effetto dell'attività lavorativa e del rapporto contrattuale.

abusi che si manifestano in forme di violenza sulla persona per il 69,8% dei casi riguarda donne. Nel caso invece della violenza sulle attività di lavoro e sulla violenza dei diritti c'è invece una prevalenza degli uomini (52,2% violenza sui diritti e 52,0% violenza sulle attività) rispetto alle donne.

L'indice associato alla dimensione "Parità, discriminazione, abusi" presenta un valore di sintesi, alquanto critico, pari al 48,1%.

