

Comunicato stampa

## **La discriminazione sul lavoro nei diversi paesi è un fatto di cultura più che di legislazione**

*Lo rivela una ricerca condotta da Lexellent in 28 paesi del mondo presentata in occasione del quinto convegno sulle pari opportunità*

Milano, 2 marzo 2018\_ Si è tenuto ieri presso il palazzo delle Stelline a Milano il **Quinto convegno annuale di Lexellent sulle pari opportunità** dal titolo **Quando l'internazionalizzazione e le tecnologie favoriscono le pari opportunità** organizzato dall'avvocato **Giulietta Bergamaschi**, partner di Lexellent, in occasione dello Zero Discrimination Day proclamato dall'ONU (#zerodiscriminationday) e con il patrocinio del Comune di Milano.

Nel corso della mattinata sono stati presentati i risultati **dell'indagine condotta da Lexellent nel 2017 sulla discriminazione nel mercato del lavoro in 28 paesi del mondo** (Abu Dhabi, Argentina, Australia, Belgio, Canada, Cina, Danimarca, Dubai, Emirati Arabi Uniti, Finlandia, Francia, Germania, India, Irlanda, Israele, Italia, Messico, Olanda, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Singapore, Sud Africa, Spagna, Svezia, Svizzera, Taiwan, Stati Uniti) attraverso un network internazionale di avvocati del lavoro.

Secondo **Sergio Barozzi**, managing partner di Lexellent e promotore dell'iniziativa, *«a fronte della presenza nei Paesi rispondenti di normative specifiche che vietano le discriminazioni, dirette e indirette, per ciascun fattore discriminante (genere, età, orientamento sessuale, religione ecc.), i risultati della ricerca dimostrano che i comportamenti adottati nei luoghi di lavoro sono molto diversi. Le diverse radici culturali spesso sono essenziali per determinare se un comportamento viene considerato accettabile o non accettabile sul luogo di lavoro. Porre in essere comportamenti discriminatori per età, razza, sesso, orientamento sessuale nei rapporti di lavoro rimane ancora un fattore culturale che cambia da Paese a Paese indipendentemente dalla legislazione che spesso è molto simile e sanziona i comportamenti vietati in quanto discriminatori»*.

Come spiegato da **Alessandra Rovescalli**, associate di Lexellent e coordinatrice dell'indagine: *“Per un'azienda che vuole aprire una filiale in un altro Paese diventa di fondamentale importanza conoscere non solo quali sono le legislazioni in ambito del diritto antidiscriminatorio, ma anche e soprattutto quali sono i comportamenti vietati perché considerati discriminatori”*. Nel corso del convegno sono state presentate 6 delle 12 domande poste dal questionario (il cui testo completo si trova su <http://lexellent.it/wp-content/uploads/2018/02/Survey-on-discrimination-at-work.pdf> Come commentato da Alessandra Rovescalli *“Anche Paesi come quelli Europei che avendo adottato le stesse direttive in ambito antidiscriminatorio hanno legislazioni sul punto molto simili, in alcuni casi hanno risposto in modo diametralmente opposto: per esempio alla domanda se è accettabile richiedere un curriculum vitae con la foto del candidato Olanda, Francia Repubblica Cieca e Irlanda hanno risposto in modo negativo, mentre in Paesi come l'Italia sappiamo che è prassi frequente”*.

*«È chiaro che abbiamo cercato di trovare esempi particolarmente controversi»*, ha spiegato Barozzi, *«per esempio quello sulla discriminazione indiretta può apparire un po' singolare. Ma se un'azienda italiana fa la convention annuale a Lugano una discriminazione indiretta c'è, perché tutti i dipendenti italiani o comunitari possono andarci solo esibendo la carta di identità. Un eventuale dipendente marocchino dovrebbe chiedere appositamente il visto. La ricerca sfata molti miti, per esempio quello di paesi come la Svezia, formalmente dotati di una legislazione antidiscriminatoria molto avanzata, ma nella pratica non sempre all'avanguardia...»*.

Il convegno è proseguito con due tavole rotonde. Alla prima, sull'internazionalizzazione, moderata da Maria Cristina Origlia, caporedattore responsabile dell'Impresa (*Sole 24 Ore*) **Sandra Mori**, general counsel Europa di Coca Cola e presidente di Valore D ha dichiarato che *«La discriminazione di genere è un fattore culturale profondamente radicato in noi. È poco produttivo cercare di cambiarlo agendo solo*

Studio Legale

Via Borghetto 3 - 20122 Milano

Tel. 02 872517.1 - Fax 02 87251740

lexellent@lexellent.it - www.lexellent.it



sugli ambienti di lavoro, bisogna cominciare fino dalle scuole elementari e dai libri di testo». **Andrea Notarnicola**, partner di Newton Management Innovation ha ricordato che «in Italia nel 1991 nel settore informatico il 36% dei lavoratori erano donne. Oggi sono meno del 25%, e solo il 10% delle quindicenni sostiene di voler lavorare in un settore tecnologico, anche se è chiaro che nei prossimi 30 anni la maggioranza dei posti di lavoro verranno da lì. Non è un fatto solo italiano: negli Stati Uniti è la stessa cosa. È necessario sfatare dei miti radicati: chi lavora in informatica non è solo un nerd, non fa un lavoro “noioso”». **Jada Bai**, coordinatrice didattica della Scuola di formazione della Fondazione Italia Cina ha sottolineato come «Spesso le differenze culturali sul luogo di lavoro possono creare incomprensioni anche gravi. Per esempio ho assistito a imprenditori italiani che spiegavano a loro controparti cinesi le ragioni di un evento negativo e le controparti cinesi si sono messe a ridere: un comportamento molto offensivo per gli italiani. In realtà i cinesi volevano solo esprimere imbarazzo...».

Nella seconda tavola rotonda dedicata alla digitalizzazione come rimedio alle discriminazioni sul lavoro, moderata da Gaia Berruto, vicecaporedattore di Wired, **Mattia Macellari**, presidente del Gruppo giovani imprenditori di Assolombarda ha sottolineato come la tecnologia stia aprendo nuovi orizzonti nell'organizzazione del lavoro soprattutto permettendo forme di *smart working* impensabili fino a qualche anno fa che hanno un impatto molto positivo sulla produttività. **Pino Mercuri**, responsabile risorse umane di Microsoft Italia ha sottolineato come la tecnologia è uno strumento e di per sé non è né discriminatoria né può risolvere da sola casi di discriminazione, dipende da come viene utilizzata e da quanto l'azienda sia in grado di calare nel proprio contesto culturale le soluzioni che la tecnologia offre. **Pier Maria Minuzzo**, responsabile Risorse Umane di Cogne Acciai Speciali ha raccontato come la tecnologia, di per sé, possa anche creare barriere fra le persone: nella sua azienda da qualche anno è stata adottata la busta paga elettronica, apparentemente un grosso salto in avanti in favore dei dipendenti. Peccato che molti di loro, soprattutto operai, non possedessero un account di posta elettronica. **Francesca Parviero**, Strategist delle risorse umane di Digital Innovation e Talent Solution Partner EMEA di LinkedIn ha invece posto l'accento sull'importanza di curare le relazioni industriali non solo nel mondo fisico ma anche sui social, strumento sempre più essenziale per definire non solo l'identità delle aziende ma anche per gestire i contatti con dipendenti e stakeholders.

Giulietta Bergamaschi ha chiuso il convegno dichiarando: «Oggi abbiamo discusso del tema pari opportunità in chiave etica ed economica con la consapevolezza che lo sviluppo e la competitività passano attraverso la formazione e il ripensamento dell'organizzazione aziendale e dei processi. Le pari opportunità non sono un argomento avulso dal resto del contesto aziendale o un tema della funzione HR, ma una priorità per tutti i ruoli aziendali».

Per informazioni e contatti:  
Giovanni Mediolì 335 460289  
gmedioli318@gmail.com

Con il patrocinio  
del Comune di Milano



Milano