



Discriminazioni in ospedale: osservare e agire!



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica



L'atmosfera sul lavoro è fondamentale

A volte è utile ricordare cose che appaiono ovvie – ad esempio che i collaboratori che si trovano a proprio agio e godono di buona salute lavorano meglio e più volentieri. In tal senso, un fattore essenziale per il benessere e la produttività è l'apprezzamento. Il cui contrario è rappresentato dalla discriminazione, intesa come disparità di trattamento priva di giustificazioni oggettive.

Nel loro lavoro quotidiano, i medici si trovano confrontati con la discriminazione in tutte le sue forme. Alcune di queste sono rilevanti e facilmente inquadrabili sul piano giuridico, altre di più difficile definizione. Per noi, però, la discriminazione è inaccettabile in qualsiasi forma, in quanto viola il principio dell'uguaglianza giuridica e compromette la qualità del lavoro nei nostri ospedali e nelle nostre cliniche. In linea di principio, una buona atmosfera di lavoro è la forma di prevenzione migliore. Essa comprende rispetto e fiducia reciproci, nonché una cultura della comunicazione e della gestione dei conflitti improntata ad apertura e trasparenza. I collaboratori devono poter confidare nel fatto che, in caso di problemi, riceveranno adeguata assistenza. Per raggiungere questo obiettivo non servono tanto leggi e tribunali, quanto una buona direzione a tutti i livelli.



L'obiettivo di questa pubblicazione è sensibilizzare sull'argomento e indicare soluzioni. Ciò significa anche che qui di seguito ci concentreremo sulle forme di discriminazione che possono – e devono! – essere affrontate a livello aziendale.



- Esistono tantissime forme di discriminazione.
- Noi non ne accettiamo nessuna!
- Rispetto, fiducia e cultura aziendale sono il miglior modo per prevenirle.



Che cosa è la discriminazione?

Per discriminazioni si intendono affermazioni e comportamenti volti a esprimere disprezzo e/o causare svantaggi nei confronti di determinati gruppi sociali.

«Nessuno può essere discriminato, in particolare a causa dell'origine, della razza, del sesso, dell'età, della lingua, della posizione sociale, del modo di vita, delle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e di menomazioni fisiche, mentali o psichiche»¹

Il divieto di discriminazione viene violato se una persona, in una situazione equiparabile, viene trattata in modo diverso da un'altra per una delle caratteristiche citate e ciò comporta un'umiliazione o un'emarginazione.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali sono una particolare forma di discriminazione. La Legge sulla parità dei sessi² (art. 4) parla esplicitamente di «discriminazione in caso di molestia sessuale», intendendo con ciò «qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale».

Mobbing

La tematica comprende anche il mobbing, che non sempre costituisce una forma di discriminazione. Il mobbing consiste in una condotta, ripetuta e messa in atto regolarmente, volta a vessare, tormentare e ferire prevalentemente a livello psichico tramite azioni, ma anche attraverso la comunicazione o il rifiuto di comunicare. Situazioni di questo genere si verificano normalmente in base alla situazione e indipendentemente dalle caratteristiche della persona vessata. Per questo il mobbing può colpire chiunque. Gli attacchi possono provenire da superiori e/o da colleghi.

¹ Costituzione federale della Confederazione Svizzera, RS 101, art. 8 cpv. 2

² Legge federale sulla parità dei sessi (Legge sulla parità dei sessi, LPar), RS 151.1



Le forme di discriminazione

Razza/origine

Una paziente si lamenta con la direttrice del reparto per il fatto di essere stata curata da un medico assistente nero. Alla domanda se abbia qualche accusa concreta al riguardo, la paziente risponde con insulti razzisti. Inoltre, la paziente chiede se sia normale che la metà del personale infermieristico provenga dalla Germania e non parli il dialetto svizzero tedesco.

Molestie sessuali

La capoclinica F. è impegnata in una visita in una stanza a due letti. Parlando al telefono, il paziente nel letto accanto racconta al suo interlocutore di essere molto deluso perché il personale della clinica, a suo dire, non sarebbe attraente come nelle serie televisive sui medici. Solo F. sarebbe una bella sventola, una vera bomba sexy!

Sesso

S., medico assistente, si vede confrontata con molti commenti negativi o discutibili quando comunica la sua gravidanza. Il suo superiore ad esempio commenta: «Lo avete programmato? Spero che il tuo partner abbia un buon posto.» Inoltre, durante il colloquio di valutazione, le viene chiesto in che modo pensa di occuparsi dei suoi figli e se non preferirebbe lavorare in un'azienda più piccola con meno esigenze.

Stile di vita

P. è un medico che dirige un reparto di una grande clinica pediatrica. Dopo aver partecipato a un Pride e aver mostrato le relative foto, è oggetto di commenti come: «Vogliamo veramente medici dirigenti che sventolano bandiere arcobaleno per strada?» e «Siamo certi che i giovani durante le sue visite siano al sicuro?».

Mobbing

Quando K., medico assistente, si presenta per il rapporto si sentono bisbigli e risate. Nessuno lo saluta. La sua capa dice subito che è troppo lento e che rappresenta un problema per l'intero team. Gente come lui dovrebbe stare in una clinica psichiatrica. Inoltre, tra le righe, fa capire che a fine anno lo licenzierà se non sarà lui a decidere di andarsene.



- Le discriminazioni possono colpire chiunque.
- Si verificano spesso, in modo occulto, direttamente o indirettamente e ovunque.



Che cosa deve fare il datore di lavoro?

Obbligo di protezione della personalità

L'obbligo di protezione della personalità (art. 328 Codice delle Obligazioni, CO¹) richiede al datore di lavoro misure attive per la protezione dei lavoratori dalle discriminazioni, sia da parte dei superiori, che da parte di colleghi o pazienti. Tramite il suo diritto di impartire istruzioni (art. 321d CO) nei confronti dei dipendenti, il datore di lavoro garantisce che singoli collaboratori non vengano emarginati, molestati o trattati male a causa di una delle caratteristiche menzionate. A seguito dell'obbligo di protezione del datore di lavoro, le punzecchiature, le molestie e tutte le altre forme di violenza psichica che rientrano nella protezione generale della personalità prevista dall'art. 28 del Codice civile (CC)² solo a partire da una determinata entità, devono essere vietate.

¹ Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni), RS 220

² Codice civile svizzero, RS 210

Sensibilizzazione del personale

L'obiettivo è creare una consapevolezza riguardo a diverse forme di discriminazione e alle loro gravi conseguenze. Tutte le persone che lavorano nell'azienda devono riconoscere e capire quali comportamenti sono bene accetti e quali invece non vengono tollerati. In tal modo ognuno sa cosa fare o non fare affinché nasca una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco.

Riconoscere i limiti non è sempre facile e richiede una certa dose di attenzione. Quella che per una persona è una battuta spiritosa, può risultare offensiva per un'altra. Viceversa, le persone coinvolte devono essere incoraggiate a fissare dei limiti e a comunicarsi reciprocamente se vengono superati. I limiti espressi devono essere rispettati.

Possibili misure



- Organizzare eventi informativi
- Mettere a disposizione materiale informativo
- Offrire seminari, corsi ed eventi di formazione



Che cosa devo fare come vittima?

In una prima fase, è opportuno cercare una soluzione con il proprio datore di lavoro. Conviene rivolgersi prima al diretto superiore, poi all'ufficio del personale e infine alla direzione.

Se il colloquio non porta a un chiarimento, è meglio chiedere aiuto all'esterno e ottenere una consulenza. A tale scopo esistono numerose possibilità: associazione professionale/sindacato, ufficio di conciliazione regionale, servizio specializzato per la parità di diritti e altri servizi di consulenza giuridica.

Se il datore di lavoro non affronta la questione e se non è possibile trovare una soluzione nemmeno tramite la consulenza di terzi, non resta che rivolgersi all'autorità di conciliazione o al tribunale.

Le nostre raccomandazioni

- Annotate per iscritto gli episodi di discriminazione, indicando che cosa è successo, quando, in presenza di chi e in quali circostanze.
- Conservate i documenti scritti concernenti lo scambio di opinioni con il datore di lavoro (lettere, e-mail, verbali di colloqui).
- Annotate i nomi di colleghi o colleghe di lavoro, nonché di altre persone che abbiano assistito ai fatti. In tal modo potranno eventualmente essere convocati come testimoni.
- Chiedete al datore di lavoro di motivare per iscritto le sue decisioni.
- Mettete i fatti in ordine cronologico. In tal modo potrete spiegare meglio quanto accaduto.

Ulteriori informazioni



Publicazioni e link

- Mobbing e altri comportamenti molesti – Tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro (opuscolo, Segreteria di Stato dell'economia, SECO)
- Diskriminierung im Erwerbsleben (discriminazione nel mondo del lavoro, sito Web, Canton Zurigo)
- Servizio per la lotta al razzismo (sito Web, Dipartimento federale dell'interno, DFI)

Servizi di consulenza di associazioni professionali



vsao:
vsao.ch/it/condizioni-di-lavoro/consulenza-giuridica



ASI-SBK:
sbk.ch/dienstleistungen/rechtsberatung-/rechtschutz



Inoltre, alcuni ospedali dispongono di un servizio specializzato interno. Leggete al riguardo la nostra breve intervista sul sito Web dell'asmac.



Vicino ai giovani

Desiderate maggiori informazioni su di noi?

Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclinica

Bollwerk 10, Casella postale | 3001 Berna

Tel. +41 31 350 44 88 | secretariat@asmac.ch

www.asmac.ch

[f](#) [in](#) [@](#) [@vsaoasmac](#)