

6.2. Raccolta dei promemoria «Pari opportunità e relazioni adeguate»

Obbligo di assistenza particolare per l'azienda formatrice

L'azienda formatrice o il formatore hanno una grande responsabilità nei confronti delle persone in formazione, poiché questi ultimi si trovano in uno stato di maggiore dipendenza rispetto ai collaboratori adulti. Le persone in formazione sono particolarmente vulnerabili e hanno bisogno di maggiore protezione. L'azienda formatrice ha un obbligo di assistenza particolare nei loro confronti: la Legge sul lavoro prescrive infatti che persone in formazione e ragazzi minorenni siano protetti dai danni alla salute e dalle influenze nocive (artt. 6, 29 cpv. 1 e 2, 32LL). Tale obbligo di assistenza particolare richiede che si agisca in modo competente.

Cosa significa agire e reagire in modo competente? Purtroppo non esiste un modo di agire valido per tutti i casi, poiché ogni situazione ha un'origine e uno sviluppo diversi. È quindi meglio lasciar perdere, dato che la cosa è troppo complessa? Agire in questo modo non serve. Rendere noto subito il problema, far parlare tutte le persone coinvolte e informare tutto il personale? Anche questa reazione non è sempre la migliore. Il comportamento giusto sta tra i due estremi e prende una forma diversa a seconda della situazione di partenza.

Sono da tenere in considerazione in modo particolare i tre aspetti seguenti:

1. Molti formatori sono in grado di affrontare conflitti e difficoltà e trovare le soluzioni opportune; ogni formatore deve fidarsi delle proprie esperienze, delle competenze sociali e personali acquisite negli anni di collaborazione con altre persone. In caso di dubbi però, gli si consiglia di rivolgersi a un centro specializzato. Anche i formatori che, per la loro giovane età, non hanno ancora molta esperienza professionale e sociale, in caso di dubbi e incertezze dovrebbero rivolgersi a uno specialista o informare l'ufficio competente dell'azienda.
2. I formatori non sono consulenti, psicologi o psicoterapeuti. Perciò, in caso di dubbi, è importante rivolgersi tempestivamente a un centro di consulenza specializzato, dove poter esporre il problema e cercare assieme delle soluzioni.
3. Molti formatori sono consapevoli dell'esistenza di problemi come molestie sessuali o consumo di droghe sul lavoro, ma sono convinti che «queste cose» non possano capitare nella loro azienda. Con questo atteggiamento si rischia di non vedere importanti sintomi e indizi o di non affrontare argomenti giudicati tabù per paura. È importante che le aziende formatrici e i formatori si confrontino preventivamente con questi problemi e se necessario stabiliscano delle direttive comunicandole a tutti i collaboratori dell'azienda e indicando loro le conseguenze qualora esse non vengano rispettate. Tematizzare apertamente i problemi aiuta a riconoscerli. I formatori e i collaboratori sono più attenti anche durante la realtà aziendale quotidiana. Le direttive legittimano i formatori a parlare con le persone in formazione che manifestano eccessi nel loro comportamento, o a fornire loro il necessario sostegno.

La raccolta dei promemoria

I problemi e le forme di disagio che possono manifestarsi durante la formazione professionale sono numerosi e molto diversi tra di loro. I promemoria, elencati nella presente raccolta, comprendono le informazioni più importanti sui singoli temi e illustrano le misure che l'azienda formatrice o il formatore possono adottare per evitare disparità e abusi, per riconoscere tempestivamente tali problematiche e per agire in modo competente nel caso singolo. I promemoria «Pari opportunità e relazioni adeguate» contemplano i seguenti argomenti:

- Compensazione degli svantaggi per persone con handicap nella formazione professionale
- Depressione e rischio di suicidio

- Dipendenza
- Dislessia e discalculia
- Gravidanza e maternità
- Igiene personale
- Malattia e infortunio
- Migrazione
- Mobbing
- Molestie sessuali
- Pari opportunità
- Protezione dei dati e della personalità
- Razzismo
- Violenza

I promemoria possono essere scaricati online e stampati da:
www.memo.formazioneprof.ch

Qui di seguito presentiamo in breve ogni singolo promemoria.

Compensazione degli svantaggi legati all'handicap

Le persone in formazione portatrici di handicap non devono subire alcuno svantaggio legato al loro handicap durante la formazione professionale di base; né durante l'apprendimento, i test scritti alla scuola professionale, la procedura di qualificazione, né nei corsi interaziendali e la formazione professionale superiore. Per questo motivo è importante che i formatori conoscano le misure che consentono di compensare gli svantaggi legati a un handicap durante la formazione professionale di base e la procedura di qualificazione.

Depressione e rischio di suicidio

Le persone in formazione tra i 16 e i 20 anni che mostrano sintomi di lieve o profonda depressione sono tra il 6 e l'11%. In questi casi i formatori non possono fare molto, se non valutare il rischio e seguirle dell'apprendimento. La diagnosi e la terapia sono compito di professionisti specializzati. Il promemoria presenta alcuni modi per riconoscere tempestivamente le persone a rischio di depressione o di suicidio e per reagire in modo adeguato.

Dipendenza

L'adolescenza è un'età generalmente più a rischio per lo sviluppo di dipendenze e quindi anche le persone in formazione possono essere a rischio di dipendenza, essere già dipendenti da sostanze stupefacenti (ad esempio alcol e droga) o dare segnali di atteggiamenti patologici (gioco d'azzardo o shopping compulsivo). Se la persona in formazione si trova in una situazione di dipendenza, è indispensabile contattare un centro specializzato relativo ai problemi degli adolescenti e alla dipendenza.

Dislessia e discalculia

La dislessia è la difficoltà nell'apprendimento della lingua scritta, mentre la discalculia è la difficoltà nell'apprendimento delle operazioni di calcolo, di orientamento nell'organizzazione delle cifre e/o nella comprensione di situazioni matematiche. Il rispettivo promemoria spiega come è possibile per le persone soggette a tali difficoltà gestire il periodo di formazione professionale o l'esame finale e quali aiuti e sostegni essi necessitano da parte del formatore.

Gravidanza e maternità

Una donna in formazione professionale di base che resta incinta o partorisce gode di una protezione legale particolare anche da puerpera e durante il periodo di allattamento. Le disposizioni

legali sono obbligatorie e sono controllate dall'ispettorato del lavoro cantonale o federale. Una donna incinta non può più svolgere nessun tipo di attività.

Igiene personale – abbigliamento pulito

Igiene personale: se una persona in formazione ha un odore sgradevole, questo può risultare difficile per l'ambiente di lavoro. Da un canto, a nessuno piace stare vicino a una persona che ha un «cattivo odore», dall'altro, non abbiamo l'abitudine di parlare degli odori corporei con i nostri colleghi e tanto meno con i diretti interessati; e se ne parliamo, lo facciamo alle loro spalle. Bisognerebbe però evitare di parlarne alle spalle; il formatore dovrebbe affrontare l'argomento dell'odore corporeo «sgradevole» quanto prima parlandone direttamente con la persona in formazione.

Abbigliamento: in alcuni settori (ad es. edilizia, gastronomia e sanità) il personale deve generalmente portare un abbigliamento da lavoro. Esistono delle prescrizioni in materia e, di norma, le aziende formatrici mettono a disposizione l'abbigliamento necessario delle persone in formazione. In questo promemoria non parliamo di questi settori, bensì di quelli in cui non vi sono abiti di lavoro ma dove va comunque rispettato un «codice di abbigliamento». Se nella vostra azienda viene applicato un codice di abbigliamento, è opportuno informare la persona in formazione già durante il colloquio di lavoro o, al più tardi, all'inizio della formazione. Che abbigliamento può portare la persona in formazione? Vi sono dei tabù?

Malattia e infortunio

I formatori e l'azienda formatrice hanno il dovere di proteggere legalmente le persone in formazione dagli infortuni e dalle malattie professionali. Questo obbligo è disciplinato dalla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e in particolare dall'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). I formatori o l'azienda formatrice devono inoltre sapere a quali assicurazioni concernenti la malattia o l'infortunio della persona in formazione affiliarsi per essere coperti in caso di sinistro.

Migrazione

Se decidete di offrire un posto di tirocino a una persona immigrata, bisogna ricordare che non tutti i giovani stranieri hanno il diritto di assolvere una formazione professionale in Svizzera. A dipendenza del paese d'origine vi sono condizioni diverse. L'azienda formatrice deve chiarire se la persona in questione ha un permesso di soggiorno e di lavoro. Le aziende che si impegnano a favore degli immigrati contribuiscono fortemente all'integrazione dei giovani stranieri.

Mobbing

Il mobbing sul lavoro è definito come un insieme di atti di comunicazione ostile e non etica da parte di una o più persone, contro una persona o un gruppo. Il mobbing è un abuso di potere e avviene quando i superiori lamentano carenze profonde nella gestione dell'azienda. Il promemoria offre una panoramica sull'argomento, riassume la definizione di mobbing, illustra le misure preventive da adottare e come comportarsi nel quotidiano.

Molestie sessuali

Le persone in formazione possono essere vittime di molestie sessuali come gli adulti. Ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi è vietato qualsiasi comportamento collegato al sesso che leda la dignità della donna o dell'uomo. Sono comprese in particolare le minacce, la promessa di vantaggi o le costrizioni. È parte del compito dei formatori proteggere le persone in formazione da tali abusi e di proteggerle nel caso in cui esse ne siano vittime.

Pari opportunità

I lavoratori non possono essere discriminati in base al sesso, tutti devono avere le stesse opportunità (Legge sulla parità dei sessi LPar). La differenza di sesso non può quindi pregiudicare nemmeno un'assunzione. Donne e uomini, con la stessa formazione, devono ottenere la stessa retribuzione per lo stesso lavoro e devono essere messi al riparo da molestie sessuali. L'uguaglianza tra uomo e donna deve essere applicata anche al livello della formazione professionale.

Protezione dei dati e della personalità

Per tutte le imprese, anche per le aziende formatrici, valgono disposizioni di protezioni dei dati. Le aziende formatrici sono tenute per legge a rispettare e proteggere la personalità delle persone in formazione e dei lavoratori (art. 328 CO). Quindi è importante che tutte le parti coinvolte nella formazione professionale – formatori e persone in formazione – conoscano le disposizioni legali fondamentali e le applichino nella vita professionale e privata. Questo promemoria tratta i temi che durante il percorso formativo possono porre più interrogativi e in relazione ai quali vi sono informazioni nelle disposizioni di protezione dei dati.

Razzismo

È razzista qualsiasi atto ingiusto, intollerante, umiliante, offensivo o che mette in pericolo la salute o la vita della persona e si basa su caratteristiche fisiche, sulla provenienza o su caratteristiche culturali. In un'azienda formatrice non si può assolutamente tollerare alcun tipo di razzismo o discriminazione al lavoro e si deve reagire in caso che vengano superati dati limiti. Il formatore è tenuto a intervenire sia se la persona in formazione è vittima o artefice di pratiche razziste.

Violenza

Durante la formazione professionale di base, la persona in formazione può essere vittima di violenza fisica o psicologica esercitata da altre persone in formazione, da compagni o insegnanti della scuola professionale, da collaboratori o superiori appartenenti all'azienda formatrice, dal formatore o dai genitori o fratelli. Ma può anche darsi che la persona in formazione si renda lei stessa responsabile di atti di violenza. In entrambe i casi una reazione riflessa e adeguata fa parte del vostro compito di superiore e formatore.

Conclusione

Nel presente manuale si illustra uno svolgimento della formazione professionale normale, ovvero positivo, e vengono trattati tutti i temi rilevanti ai quali un formatore potrebbe trovarsi confrontato. Si evita appositamente di commentare tutte le eventualità possibili, perché in genere la formazione professionale si svolge senza problemi e si conclude con un titolo professionale. Naturalmente possono esserci problemi o irregolarità, ma essi rappresentano più l'eccezione che la regola.