



#Collaboratori #Mondo del lavoro #Società

Inclusione significa garantire l'integrazione di tutti, indipendentemente dal sesso, dall'origine e dal colore della pelle. Per le FFS l'inclusione è una priorità. Isabelle Sob, collaboratrice FFS, esprime la sua opinione sulla gestione dell'integrazione all'interno dell'azienda.



**Isabelle, cosa significa per te «inclusione»?** Inclusione vuol dire poter parlare con tutti i miei colleghi senza essere mai giudicata per il colore della mia pelle o per il fatto di essere donna.

**Ritieni che le FFS promuovano ed esigano l'inclusione di tutti all'interno dell'azienda?** Onestamente no. Nonostante all'interno delle FFS ci siano delle persone e dei settori che si impegnano per l'integrazione delle minoranze, purtroppo la realtà quotidiana è ben diversa da come l'azienda vorrebbe. Quando qualcuno si comporta male, nessuno mostra empatia verso la persona ferita. Per di più, non si tiene davvero conto di quanto è stato detto o fatto. Si cercano piuttosto delle giustificazioni: «Non era sua intenzione, quindi non è poi così grave». Tuttavia, l'emarginazione e il razzismo iniziano sempre da piccoli atteggiamenti.

«L'inclusione costringe a mettere in discussione i propri valori e le proprie convinzioni.»

*Isabelle Sob*

Molte persone non hanno un'idea chiara di cosa significhi davvero l'inclusione. In effetti, si tratta di un concetto astratto che per me rappresenta l'espressione della tolleranza, mentre per molti altri è un ostacolo che costringe a mettere in discussione i propri valori e le proprie convinzioni.

Isabelle Sob lavora per le FFS da quasi quattro anni. Avvocato originaria della Svizzera romanda, ricopre il ruolo di consulente legale per Immobili e HR ed è anche incaricata per la protezione dei dati presso HR. Inoltre, fa parte di una rete di donne delle FFS nella Svizzera romanda.

**Puoi farci un esempio tratto dalla tua vita quotidiana?** Una collega che fa parte della nostra rete di donne ci ha raccontato l'esperienza che ha vissuto durante una riunione con uomini rumorosi. Quando era un uomo a parlare, gli altri lo ascoltavano con attenzione, mentre quando prendeva lei la parola, gli uomini presenti chiacchieravano tra di loro invece di darle retta.

**All'interno delle FFS, hai mai avuto l'impressione di ricevere un trattamento diverso dagli altri per il semplice fatto di essere donna o per il colore della tua pelle?** Ho vissuto alcune esperienze alquanto insolite, ma il comportamento delle persone non è mai stato abbastanza esplicito da poter essere attribuito con certezza al colore della mia pelle o al mio essere donna.

«I dirigenti devono essere d'esempio ed educare all'inclusione applicandola concretamente.»

*Isabelle Sob*

**Cosa potrebbero fare le FFS per promuovere una migliore integrazione delle minoranze?** Favorire la trasparenza. Si dovrebbero rendere noti i cattivi esempi, ovviamente in forma anonima, spiegando ai collaboratori perché determinati atteggiamenti non possono essere tollerati e come accogliere al meglio le minoranze. In questo senso, i dirigenti giocano un ruolo fondamentale e devono essere d'esempio per tutti. Spetta a loro il compito di educare all'inclusione, applicandola concretamente. Purtroppo, invece, quando qualcuno viene escluso da un gruppo, spesso il dirigente non interviene affatto o aspetta che la persona esclusa si integri o, addirittura, risolva il problema da sola.

**Da rappresentante di una minoranza, c'è qualcosa che desidereresti ottenere nella tua quotidianità professionale che adesso ti manca?** A volte desidererei più rispetto nei confronti delle minoranze e anche più autoironia. Il gruppo si diverte ridendo del comportamento delle minoranze e trovo che questo sia un peccato. Mi piacerebbe se si potesse ridere di tutti e se si facessero più spesso delle battute su noi stessi come persone e non come donne, uomini o minoranze. Questo tipo di ironia ci aiuterebbe ad avvicinarci maggiormente agli altri.

Per le FFS le diversità presenti all'interno del personale sono un punto di forza. I collaboratori possono condividere le loro esperienze, aiutarsi vicendevolmente e apportare, così, un valore aggiunto all'azienda. Il settore Cultura e Leadership di HR organizza gli «Inclusion Days»: una settimana di iniziative volte a promuovere un'atmosfera inclusiva e un ambiente collaborativo. Sono previste diverse attività per favorire una gestione integrata che valorizzi la diversità e incoraggi a riflettere sul proprio modello di pensiero e comportamento.