

COMUNE DI BOLOGNA



CITTA' DI TORINO

UNAR-RE.A.D.Y. e COMUNE DI BOLOGNA

Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni
basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015
Asse Lavoro

Giornata formativa , 25 marzo 2015
Le discriminazioni in ambito lavorativo

Dispensa per i partecipanti

Questa dispensa raccoglie i materiali di lavoro utilizzati dai docenti e dalle associazioni LGBT nella giornata formativa tenutasi a Bologna, il 25 marzo 2015. Oltre alle diapositive dei docenti, essa presenta i casi proposti all'analisi dalle associazioni LGBT, il risultato del lavoro dei gruppi e della sessione plenaria finale.

Ogni altra documentazione rilevante per la formazione si trova nella cartellina consegnata a ciascun partecipante nel giorno della formazione.



I CASI PRESENTATI DALLE ASSOCIAZIONI LGBT ALLO STUDIO DEI GRUPPI DI LAVORO IN AULA



Salvatore, Gay, 32 anni.

S. racconta una storia di mobbing, di violenza psicologica, e di esclusione di tipo omofobico di cui è stato vittima in una piccola realtà aziendale. La vicenda risale a un paio di anni fa; S. la rievoca con molta partecipazione, intervallandola con pause e silenzi.

S. racconta dei suoi primi giorni nella nuova ditta, tra cautele e timori, nell'invisibilità: *"Temevo di far capire che ero gay. Sentivo battutine (...) Si chiedevano se ero o non ero frocio (...) Se veniva qualche cliente gay, tutti, pur i capi, lo prendevano in giro: lo facevo finta di niente m i stavo male"*. Il clima è via via peggiorato: *"Poi sono venuti atteggiamenti del tipo: chiamarmi, e al mio "Che c'è?", rispondevano con delle pernacchie(...) dopo arrivavano le offese sessuali (...)mongolo, fissato, pazzo, qualche volta ti incaprettiamo, malato, allontanati che mi infetti."* Ciò ad opera soprattutto dei colleghi di pari livello, che hanno cominciato anche a lamentarsi della qualità del suo lavoro nonché a sovraccaricarlo di compiti gravosi e non dovuti con il solo obiettivo di "stressarmi psicologicamente": *"Non fai niente, fai male il tuo lavoro"- mi dicevano (...) mi facevano trovare degli scatoloni davanti la mia postazione di lavoro (...) ho dovuto spostare le casse da solo, senza aiuto"*. L'infamia maggiore, racconta Salvatore, è avvenuta quando l'hanno anche accusato di furto.

Salvatore di essersi rivolto al titolare per riferire di questa situazione. Grazie a questa segnalazione, i comportamenti diretti sono terminati, ma sono continuati quelli indiretti: *"canzoni a tema, il wc lasciato sporco, sigarette dappertutto a terra che io dovevo pulire, immagini di donne nude caricate apposta sul salvaschermo del pc ..."*. Si lamentava, la loro risposta era che *"Non veniva fatto apposta e che ero io permaloso"*.

Questi continui atti fecero diventare S. *"una nullità (...) perdeva la forza di reagire"*. Nell'estate del 2009, come reazione all'ennesima provocazione su un capo di vestiario indossato quel giorno, S. dice loro di essere gay *"e che ora si sentissero soddisfatti che lo avevo detto"*; l'impatto su di lui di questo evento non è però positivo *"Mi sentivo così umiliato che scoppio in lacrime, piango in un angolo in disparte ma nessuno è venuto a chiedermi, anzi hanno infierito con battutine a tema"*.

S. a questo punto, dice di aver perso la testa. Entra in una profonda depressione con cui sta ancora oggi combattendo; tenta due volte il suicidio. Lo salva la fede, l'amore per se' stesso ed il rapporto con la madre.

"Incapace di reagire" e con *"un fortissimo dolore interiore"*, inizia un periodo a tratti confuso, contraddistinto da una serie di tentativi di risolvere la propria situazione dimostratisi non sempre efficaci.

Va da uno psicologo *"perché non mi interessava più nient'altro, avevo solo un pensiero fisso, quello del lavoro. I miei amici mi stavano vicini ma non mi interessava"*.

Un amico gli suggerisce di chiamare il presidente di una associazione lgbt lo chiama ma non rimane soddisfatto, perché non considera risolutivo il suo intervento: *"Avevo tanta rabbia e lui mi ha consigliato di resistere. E' stato gentile ma stringi stringi non ha fatto niente."*

I sindacati, a cui si rivolge, gli consigliano di andare sul posto di lavoro con due persone, in qualità di testimoni, per continuare a lavorare, ma il responsabile non li fa entrare, ed aggiunge che *"io non ero normale come loro"*.

Un giorno, dopo un attacco di panico, chiama la Polizia, *"che mi dice si tratta di mobbing. Volevano che andassi a denunciare, ma io non l'ho fatto perché temevo che non mi avrebbero creduto....non riuscivo a guardare in faccia le persone"*.

La fine del rapporto di lavoro è vicina: *"Volevo che fossero loro mandarmi mia dalla farmacia, non volevo licenziarmi, ho combattuto. Mi sono messo in malattia per depressione per 10 giorni, fumavo tre pacchetti di sigarette al giorno, piangevo in continuazione....poi mi sono messo in malattia un altro paio di volte...mi hanno licenziato un giorno che ero tornato da un periodo di malattia con una lettera di"*

licenziamento motivata per riduzione attività aziendale”.

Alla richiesta di trarre un bilancio della sua esperienza, S. oltre a non augurare a nessuno quanto lui ha vissuto, torna sul tema della visibilità in quanto gay: *“E’ peggio nascondersi, penso sia positivo dichiararsi, prima no perché temevo che toglieva qualcosa, rendeva più squallidi a briglie sciolte. Adesso non lo sbandiero a tutti, ma a volte mi sono sentito di dirlo (...) Frequento un corso di formazione: quando l’ho detto ai colleghi del corso che prima offendevano i gay ci sono rimasti di merda, ma ho legato con tanti (...)*

Oggi sul suo caso è pendente un processo dinanzi al Giudice del Lavoro.

COMMENTI E RIFLESSIONI DAI GRUPPI DI LAVORO

Persone coinvolte (interni e esterni): sindacati, colleghi, polizia, datore di lavoro, madre, amici, psicologo.

Il contesto lavorativo si presenta subito come non neutrale, omofobo. Salvatore non è/non si sente integrato. Al suo arrivo in azienda agisce con: prudenza, cautela, senso di anticipazione di problemi. Salvatore è un uomo permaloso?

Il protagonista – bersaglio (termine preferibile a “vittima”) si sente: spaventato, inadeguato, fragile (in conseguenza del suo essere bersaglio), umiliato, solo, depresso.

Ha reagito? Ha reagito chiedendo aiuto, esasperato, costretto.

Perché e come manifestarsi in un ambiente ostile? Perdere se stessi o avviare una causa legale, rivolgersi alle associazioni lgbt, ai centri antidiscriminazioni?
Cercare un altro lavoro?

Il datore di lavoro non vuole casini e il suo intervento, su richiesta di Salvatore, produce il solo effetto di rendere indiretti i comportamenti omofobi che erano prima aperti.

Salvatore teme di non essere creduto denunciando.

E quando il *coming out* non è una liberazione, che fare?



Il caso di Giulia

Giulia è una donna di 35 anni, è dipendente da dieci anni del piccolo Comune di ****, ove risiede, profilo C, mansioni di Istruttore Amministrativo, assegnata al Servizio URP del Comune. Giulia non ha mai parlato di se stessa, non ha mai detto con chi vive, non racconta mai a nessuno ove passa il suo tempo libero, dove e con chi va in vacanza. Tuttavia, abitando in un piccolo paese, tutti sanno che è lesbica e che vive con la sua compagna. In apparenza, Giulia è tranquilla perché nessuno le ha mai contestato alcunché, ma lei sa benissimo che alle sue spalle tutti parlano di lei e la prendono in giro. Dietro l'apparenza di donna forte e indipendente, Giulia è molto triste per il fatto che non se la sente di condividere la sua vita con le colleghe e i colleghi di lavoro. Un giorno, nel Comune di ***, viene trasferito il Sig. Alberto, 35 anni, profilo C, mansioni di Istruttore Amministrativo, che viene assegnato all'URP per supportare Giulia. Alberto è un uomo gradasso che non fa mistero di quel che gli passa per la mente, fintanto che un giorno si presenta all'ufficio URP un ragazzo a chiedere un'informazione. Alberto, evidentemente infastidito, risponde male al ragazzo e lo manda via. Non appena il giovane si è allontanato, si rivolge a Giulia dicendo con fare arrogante che ai culattoni bisognerebbe metterli in una prigione e buttare via la chiave e che quando ne vede uno gli viene voglia di sparargli, e che spera che nessuno dei suoi figli sia frocio che piuttosto meglio drogato ecc ecc. Giulia impallidisce e non replica, anzi abbassa lo sguardo. Alberto, incredulo che Giulia abbia questa reazione, nei giorni successivi prende informazioni dai colleghi e capisce che è lesbica. A quel punto, Alberto non perde occasione per fare battute omofobe e sessiste. E ciò anche in presenza di colleghi e utenti. In più, Alberto si manifesta un gran simpaticone ed organizza continuamente grigliate, aperitivi, pranzi e cene invitando tutti i colleghi eccetto Giulia. Ed ogni volta accompagnando il mancato invito con uno sguardo di compatimento o parole del tipo "sai, siamo tutti con le nostre famiglie.....". Giulia comincia a fare piccoli errori, a rimanere indietro col lavoro, a rispondere male agli utenti, a recarsi al lavoro senza avvisare tempestivamente.

COMMENTI E RIFLESSIONI DAI GRUPPI DI LAVORO

Persone coinvolte: vittima, responsabile risorse umane, spettatore/trice

Cosa può fare Giulia?

Gruppo 1

Di che cosa si lamenta Giulia?

Emarginazione dal gruppo dei colleghi; è triste (autoemarginazione).

Scenario 1: segnalazione formale al responsabile del personale. *Ipotesi a:* il responsabile decide di agire su Alberto. Attivazione procedimento disciplinare (dopo aver sentito le 2 parti). *Ipotesi b:* il responsabile punta sulle disfunzioni organizzative per intervenire a sostegno di Giulia.

Scenario 2: approccio informale parlando con collega spettatrice.

Gruppo 2

Giulia esprime disagio con una collega per ricevere consiglio in seguito all'arrivo di Alberto (coming out).

Le spettatrici difendono Giulia, parlandone con colleghe/i prima che con Alberto.

Il Responsabile del servizio:

- a) interviene autonomamente mediando il conflitto
- b) avvia un procedimento disciplinare.

La prevenzione si basa sull'attenzione al benessere dei lavoratori/trici anche prima della deflagrazione della situazione.

Gruppo 3

Giulia si rivolge al responsabile esplicitando il suo disagio (coming out).

Responsabile: procede a colloqui individuali; avvia procedimento disciplinare in caso di non modifica dei comportamenti.

Colleghe/i: intervengono su Alberto e pretendono dal responsabile un intervento formativo culturale. Rispetto; si pongono con disponibilità nei confronti di Giulia.

Gruppo 4

Giulia: non va più al lavoro, non chiede aiuto a colleghi/e; “parlo con la mia compagna” per capire come muovermi; parla con il responsabile del personale con approccio informale, esplicita il suo disagio (coming out).

Il Responsabile del personale: *ipotesi a)* non appoggia Giulia; anzi, al contrario, rivolta la frittata dicendo “prova a modificare il tuo comportamento”; *ipotesi b)* avvia un procedimento disciplinare, fino alla rimozione del soggetto dall'URP.

Colleghe/e: parlano con Giulia incoraggiandola a “fidarsi” di qualcuna/o tra i/le colleghe/i e suggeriscono di fare coming out come forma di empowerment personale.

Il caso di Luciano

Luciano ha 38 anni, una laurea in economia e un ottimo curriculum che gli hanno permesso di lavorare in una rinomata banca di Bologna. Da quando è stato assunto cinque anni fa non ha mai avuto problemi con la direzione, con i colleghi e con la clientela.

Luciano ha da sempre nutrito un grosso problema con la sua identità di genere: nonostante alla sua nascita sia stato riconosciuto maschio e quindi uomo, Luciano non si è mai sentito uomo. Un ruolo che negli anni gli è risultato sempre più faticoso e difficile da ricoprire. Per questo motivo da circa cinque mesi, su consiglio e assistenza del suo psicologo, Luciano ha cominciato un percorso di transizione avviando, sotto controllo di un endocrinologo, una cura ormonale per sentirsi più in armonia con se stesso. Ancora non sa se si sottoporrà all'intervento di cambio di sesso ma, intanto, il suo corpo sta reagendo alle cure e diventando man mano sempre meno maschile e più femminile.

Alcuni colleghi sono incuriositi altri indispettiti. La direzione ha dapprima chiesto spiegazioni richiamando Luciano a comportamenti più consoni al suo ruolo di confronto con il pubblico e con i colleghi, per poi minacciare sanzioni o provvedimenti.

COMMENTI E RIFLESSIONI DAI GRUPPI DI LAVORO

Gruppo 1

Ipotesi a)

Luciano: pretende il rispetto dei propri diritti.

Collega: "io ci sono sempre" (apertura).

Direttore delle risorse umane: attenzione al benessere del protagonista.

Ipotesi b)

Luciano: sofferenza, difficoltà ad affermare il diritto di essere. Richiesta di aiuto.

Collega: creare una rete di sostegno, stoppare qualsiasi pettegolezzo. Ognuno nel suo piccolo può fare cultura.

Direttore delle risorse umane. Colloquio con Luciano per capire cosa è bene per lui e per gli altri (sportello o non sportello). Proposta di riflessione tra i colleghi per capire e conoscere una nuova realtà (opportunità).

Gruppo 2

Luciano: si confronta con i colleghi per renderli partecipi della sua scelta e dei suoi desideri. Al responsabile chiede di non essere messo a contatto con il pubblico.

- a) Collega: solidarietà, fare di tutto per far sì che il lavoro in questo momento non gli pesi, essere mediatrice con i colleghi.

Direttore delle risorse umane: deve informarsi sul tema. Deve parlare con Luciano per sapere se è a suo agio in quel ruolo. Predisporre un piano formativo.

- b) Collega: Mediazione con la direzione, formazione per lavorare sulle paure della non conoscenza.

Direttore delle risorse umane: colloquio con Luciano per sapere come sta e con i colleghi per

cercare compromessi/soluzioni.

Non esistono ricette/soluzioni preconfezionate. Chiedere informazioni all'associazione (MIT).

Gruppo 3

- a) Luciano: proverei a relazionarmi con i miei colleghi e con la mia direzione. La qualità del mio lavoro
Collega: curiosità di vedere la trasformazione, cercherei di stare vicino, cercherei un dialogo per aiutarlo. Gli consiglieri di rivolgersi a una associazione o a un sindacato.
Direttore delle risorse umane: accetterei di parlare con lui per tenere insieme professionalità e quello che sta vivendo. Come valorizzare il suo lavoro. Non seguirei quello che è scritto nel caso. Percorso condiviso.
- a) Luciano: cercherei di spiegare bene ai miei colleghi che cosa mi sta succedendo. Farei coming out. Dare informazioni , cercare alleanze. Stesse informazioni anche alla direzione. *Collega*: Diffidenza. Curiosa. Creare un clima non di paura ma accogliente. Direttore delle risorse umane: Parlare con Luciano prima che sia lui a chiedermelo per capire cosa sta succedendo. Percorso sul lavoro che lo possa aiutare a vivere la sua esperienza personale. Proporre una situazione lavorativa a lui consona. Gli consiglieri di parlare con i colleghi. Aiutarlo: situazione lavorativa che lo agevoli. Incontro associazione colleghi. No sanzioni/minacce.

Gruppo 4

Luciano affronta la questione direttamente: “mi hanno minacciato di essere trasferito. Il problema è vostro o dei clienti? Voglio restare allo sportello.”

Collegi: “Cosa ti può succedere con queste cure? Dovrai stare assente per malattia? Avrai sbalzi d'umore?”

Direttore delle risorse umane: “Ci fa perdere clientela. Siamo una banca non un servizio sociale. E' bene che si decida.” “Il problema è tuo. Sei visibile e questo te lo cerchi, non è un evento naturale. Resti un po' defilato?”

Se Luciano avesse chiesto un incontro con la direzione e i colleghi? Il MIT accompagna allo sportello della CGIL.

AREZZO 2009

Il caso è recentissimo e riguarda il dipendente di un ente pubblico di cui l'associazione guidata da Daniele Locci si è dovuta occupare di recente. «Purtroppo nei posti di lavoro si verificano situazioni a cui non vorremmo neppure credere — rivela il presidente dell'Aasp — quest'estate si è presentato da noi un uomo che ci ha raccontato di essere stata discriminato perché qualcuno, nel suo ufficio di un ente pubblico aretino, è venuto a sapere che è sieropositivo.

La situazione è andata avanti per lungo tempo: un martellamento fatto di lettere anonime, telefonate sarcastiche, bigliettini sotto la scrivania, scherzi di pessimo gusto. Quando il dipendente è andato a denunciare questi episodi al suo dirigente si è sentito rispondere che non era vero nulla, che erano soltanto fantasie...».

Il classico, impenetrabile, muro di gomma in cui chi dovrebbe vigilare risulta assente e quindi connivente. Ci sono volute le carte bollate per fermare la follia: «Una giovane avvocatessa che collabora con noi, Federica Valeriani — continua Locci — ha presentato una denuncia contro ignoti ai carabinieri e messo in guardia i superiori del sieropositivo sul fatto che quello che gli stava succedendo non erano semplici fantasie. Da allora fino ad oggi tutto si è calmato».

COMMENTI E RIFLESSIONI DAI GRUPPI DI LAVORO

E' un caso di multidiscriminazione (o discriminazione multipla): omosessuale e sieropositivo.

Persone coinvolte: vittima, responsabile delle risorse umane, colleghe/colleghi della vittima.

Gruppo 1

La persona sieropositiva crea terrore. I colleghi non gli stringono la mano.

Vittima: si rivolge al datore di lavoro.

Collega: invita a raccogliere le prove.

Datore di lavoro: 1) minimizza la situazione; 2) propone un percorso formativo per sensibilizzare l'ambiente di lavoro sulla sieropositività.

Gruppo 2

Vittima: lamenta disagio al datore di lavoro e segnala che si è saputo che lui è sieropositivo.

Datore di lavoro: afferma che la cosa va fermata. Chiede se ci sono prove.

Colleghi: hanno paura di essere infettati. Chiedono informazioni per tutelare la propria salute.

Il datore di lavoro non può ignorare: deve prendersi la responsabilità del benessere dei propri dipendenti.

Il datore di lavoro sposta la persona ad altro ufficio.

Fornire informazioni per aumentare la consapevolezza.

Evidenti falle nelle procedure di riservatezza dei dati.

Gruppo 3

Vittima: si rivolge al datore di lavoro per denunciare comportamenti di colleghi che sono causa della sua scarsa produttività.

Datore di lavoro:

- crede nella persona, ma vuole sentire i colleghi per capire la situazione
- chiede ai colleghi di esporsi altrimenti avvierà un procedimento disciplinare.

Si palesa la necessità di un'azione formativa e informativa.

Collegli: tendono a screditare la vittima ma accettano la formazione. Si spostano le persone ad altro settore.

Gruppo 4

Scatta allarme tra i colleghi.

Vittima: si rivolgo al responsabile, dichiara di essere sieropositivo.

Datore di lavoro: "Porta pazienza, provo a parlare con i tuoi colleghi".

Collegli: sono disinformati sulla sieropositività. Propongono formazione sulla salute.

L'argomento HIV è molto particolare, spaventa. E' bene appoggiarsi sempre alle associazioni.

E' evidente che l'informazione fatta fino ad ora nella società non è stata efficace.



Il fatto di essere **donna, lesbica e madre** espone noi lesbiche che decidiamo di avere un figlio, alla possibilità di essere discriminate per ciascuno di questi 3 fattori, che spesso in campo lavorativo possono essere considerati degli handicap.

Ma quest'oggi vorrei porre alla vostra attenzione le **difficoltà burocratiche** con cui si scontrano le famiglie che non sono previste dalla legge, dai regolamenti e di conseguenza dalla modulistica con cui quotidianamente abbiamo a che fare, da una parte o dall'altra dello sportello, sia in veste di utenti sia in veste di eroganti un servizio o una prestazione.

Le difficoltà burocratiche per una coppia omosessuale che ha un figlio si riassumono in poche parole: **il genitore non biologico non esiste**.

Il figlio è tale solo di chi l'ha partorito, e fin dai primi documenti che per legge si devono stilare a partire dalla nascita, la mamma biologica comincia a fare **deleghe** su deleghe alla compagna per l'espletamento delle pratiche burocratiche, nonché a produrre suo malgrado false dichiarazioni dato che la famiglia omogenitoriale non è prevista dall'ordinamento italiano.

La **prima menzogna istituzionalizzata** si ha proprio al momento della stipula dell'**atto di nascita**.

Quando si ricorre alle tecniche di procreazione assistita non esiste un padre, bensì solo un donatore, che a seconda della legislazione del paese in cui si effettua la PMA può essere anonimo per legge (vedi Spagna e Belgio ad esempio).

Ma nella dichiarazione di nascita tale situazione non è semplicemente prevista, e si è obbligate ad utilizzare la **FORMULA 24**.

Fonte: <http://www.anusca.it/modulistica/Nuovo%20Formulario.pdf>

Formula 24

Dichiarazione fatta dalla madre naturale nel caso in cui il padre non consente di essere nominato (articoli 29, 30 e 42 del decreto del presidente della Repubblica 3 novembre 2000, n. 396).

- *Inserire le parole: "dall'unione naturale di essa dichiarante, cittadina ... con uomo non parente né affine con lei nei gradi che ostano al riconoscimento ai sensi dell'articolo 251 del codice civile".*

E poi si cominciano a scrivere deleghe ogni qualvolta la madre non biologica debba fare qualcosa di ufficiale al figlio, come ad esempio le vaccinazioni, o la presentazione della documentazione per l'esenzione del ticket, o la richiesta di prestazione al

pronto soccorso dato che certe terapie potrebbero essere somministrate solo con il consenso dei genitori.

Bologna, 30/01/2014

La sottoscritta Elisa Dal Molin nata il [redacted] a [redacted]
C.I. n. [redacted] (allegata)

DELEGA

Silvia [redacted] nata il [redacted] a Bologna C.I. n. [redacted]
in qualità di propria compagna, a consegnare tutta la
modulistica necessaria per l'ottenimento del certificato di
esecuzione del pagamento del ticket in base al reddito per
l'anno 2014 per il minore [redacted] Dal Molin.

Elisa Dal Molin

[redacted]

Il genitore non biologico ha bisogno della **delega** anche **per ritirare il figlio al nido** o alla scuola dell'infanzia, equiparandolo di fatto ad una baby-sitter.

E questo paradossalmente accade anche a Bologna, dove da parte del Comune c'è il riconoscimento delle famiglie costituite da persone coabitanti legate da vincoli affettivi, con tanto di attestato con marca da bollo. L'essere nello stesso stato di famiglia fa sì che al momento della presentazione dell'ISEE per la determinazione della fascia di reddito e quindi della retta da pagare al nido o alla materna, il reddito aumenti.

Per cui...il riconoscimento avviene solo nella parte DOVERI e non in quella DIRITTI.

Da compilare in **DUPLICE COPIA** e riconsegnare
all'ufficio relazioni con il pubblico del quartiere

FG 218055
DEL 18.09.2012

COMUNE DI BOLOGNA
Quartiere Navile

Dichiarazione di assunzione di responsabilità per il ritiro di minore presso una struttura scolastica
DA PARTE DI PERSONA DIVERSA DAI GENITORI

Il sottoscritto, genitore di **DAL MOLIN**
abitante a Bologna in via n.

ISCRITTO/A E FREQUENTANTE:

IL NIDO D'INFANZIA
 LA SCUOLA DELL'INFANZIA

dichiara, sotto la propria responsabilità, di autorizzare le persone di seguito indicate
AL RITIRO DEL PROPRIO FIGLIO/A dalla struttura citata:

1) Cognome e nome **SILVIA** data di nascita
Indirizzo tel.
Documento di riconoscimento C.I. n.
Rilasciato da Comune di Bologna il

2) Cognome e nome data di nascita
Indirizzo tel.
Documento di riconoscimento n.
Rilasciato da il

Data 18/09/2012

Firma del genitore
(o di chi ne fa le veci)
e n. doc. di riconoscimento

Documento

Presso l'atto dell'ufficio U.R.P.


(Operatore)

Il presente documento vale come autocertificazione che il sottoscritto ha la patria potestà oppure è genitore affidatario (in caso di separazione
legale o giudiziale), liberando l'amministrazione da ogni responsabilità in merito, il mandato conferisce e comporta l'impossibilità di procedervi.

L'autocertificazione - ex art. 46 DPR 445/00 - è sottoposta al controllo campionario e alle verifiche previste dalla normativa stessa, i dati
contenuti nel modulo sono soggetti al trattamento ex L. 675/96 (e successive modificazioni e integrazioni) e sono utilizzabili solo per lo scopo
previsto nel modulo stesso.

Il cittadino

Attestato di iscrizione anagrafica per famiglia costituita da persone coabitanti legate da vincoli affettivi

L'attestato serve a dimostrare che persone non legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione o tutela, coabitanti nella stessa unità immobiliare del Comune di Bologna, costituiscono un unico nucleo familiare in ragione dell'esistenza di vincoli affettivi.

Il rilascio è subordinato al fatto che in fase di trasferimento di residenza, di cambio di indirizzo o di modificazione della composizione familiare le suddette persone abbiano dichiarato, l'esistenza di vincoli affettivi.

L'attestato può essere richiesto dalle sole persone che risultano comporre il nucleo familiare e ad esse sole consegnato.

Documentazione necessaria

richiesta in carta libera, su apposito modulo, firmata in presenza dell'operatore da tutti i componenti il nucleo familiare

documento di riconoscimento valido di tutti i predetti componenti

Nota bene: in caso di impossibilità a presentarsi, potrà essere accolta la richiesta già sottoscritta dall'altro o dagli altri componenti purché accompagnata per le persone non presenti dalla fotocopia integrale di un valido documento di riconoscimento.

Tempi di rilascio

per le famiglie già costituite il rilascio è immediato, salvo casi particolari che possono essere valutati dall'operatore dello sportello anagrafico

per le nuove famiglie il rilascio è subordinato ai tempi di definizione della pratica

Costo e modalità di pagamento

Pagamento dei diritti comunali e delle marche da bollo, i cui importi variano in funzione dell'uso dell'attestato.

Fonte: <http://www.comune.bologna.it/cittadino/servizi/9:2936/3218/>

Ci sono poi situazioni tragicomiche, come quando si richiede la **maternità o il congedo parentale**.

Queste richieste si possono fare solo on line, sul sito dell'INPS, per cui ai vantaggi della trasmissione telematica si oppone la rigidità di risposte fisse e di scelte obbligate.

Nel paragrafo riguardante i dati anagrafici, i **"genitori soli"** - le virgolette sono nel quesito...e già ci sarebbe da chiedersi il perché di tale virgolettatura - devono dichiarare che fine abbia fatto l'altro genitore.

Il classico caso della ragazza madre non è contemplato, per cui obbligatoriamente si deve compilare il quesito scegliendo la risposta più vicina alla realtà. Oltre a ciò però il modulo richiede che venga anche inserita una **data** che, nel caso delle famiglie omogenitoriali è assolutamente fittizia, non essendoci alcun documento che la attesti.



Indennità di congedo parentale - 3/4

Domanda per tutte le categorie di lavoratori (compilare solo le parti di interesse)

Dati dell'altro genitore

NOME _____ COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

NATO/A IL _____ (gg/mm/aaaa) SESSO M F

A _____ PROV. _____ STATO _____

attività lavorativa _____ presso _____
con sede in _____ via _____

- non ha richiesto, per lo stesso minore, periodi di congedo parentale
- ha richiesto, per lo stesso minore, periodi di congedo parentale per un numero di giorni _____

Dichiaro (per lavoratori dipendenti "genitori soli" o padri lavoratori iscritti alla gestione separata)

- che l'altro genitore è deceduto il _____ (gg/mm/aaaa)
- che l'altro genitore è gravemente infermo come da certificazione medica allegata (in busta chiusa)
- che l'altro genitore ha abbandonato il minore in data _____ (gg/mm/aaaa)
- che il minore è affidato esclusivamente al sottoscritto richiedente dal _____ (gg/mm/aaaa)
- che la lavoratrice, madre adottiva/affidataria, ha rinunciato al congedo parentale (per padri lavoratori iscritti alla gestione separata)

Dichiaro che per l'anno in corso

(per lavoratori dipendenti in caso di periodi di congedo parentale indennizzabili a determinate condizioni di reddito)

conseguito presumibilmente un reddito personale superiore a 2,5 volte l'ammontare della pensione minima e pertanto non chiedo la prestazione economica (in caso contrario mi rinvio di chiederla)

conseguito presumibilmente i seguenti redditi personali (inferiori a 2,5 volte l'ammontare della pensione minima) assoggettabili all'IRPEF (redditi al lordo di qualsiasi detrazione comunque specificata - oneri deducibili, detrazioni d'imposta - e al netto dei contributi previdenziali ed assistenziali):

- redditi da lavoro dipendente ed assimilati _____ euro
- redditi da lavoro autonomo o professionale o d'impresa _____ euro
- altri redditi assoggettabili all'IRPEF, esclusi il reddito della casa di abitazione, i trattamenti di fine rapporto e relative anticipazioni, le competenze arretrate assoggette a tassazione separata, i redditi già tassati alla fonte ed i redditi esenti _____ euro
- redditi conseguiti all'estero o derivanti da lavoro presso organismi internazionali che, se prodotti in Italia, sarebbero assoggettabili all'IRPEF _____ euro

TOTALE _____ euro

mi impegno a presentare alla scadenza dei termini previsti per la denuncia dei redditi - ai fini degli eventuali conguagli attivi o passivi - una dichiarazione definitiva circa i redditi personali effettivamente conseguiti, consapevole che il superamento del limite di reddito previsto (2,5 volte l'ammontare della pensione minima) o la mancata dichiarazione definitiva comporteranno la restituzione delle indennità erogate a seguito della presente domanda.

Dichiaro (per lavoratori dipendenti "genitori soli" o padri lavoratori iscritti alla gestione separata)

- che l'altro genitore è deceduto il _____ (gg/mm/aaaa)
- che l'altro genitore è gravemente infermo come da certificazione medica allegata (in busta chiusa)
- che l'altro genitore ha abbandonato il minore in data _____ (gg/mm/aaaa)
- che il minore è affidato esclusivamente al sottoscritto richiedente dal _____ (gg/mm/aaaa)
- che la lavoratrice, madre adottiva/affidataria, ha rinunciato al congedo parentale (per padri lavoratori iscritti alla gestione separata)

Oppure, circostanza alquanto comune, si decide di aprire un **libretto postale** al portatore intestato al

proprio figlio. Condizione indispensabile per le nostre famiglie, è però che in tale libretto ci siano i nomi di entrambi i genitori, in modo che in qualsiasi momento e situazione entrambi possano operarvi.

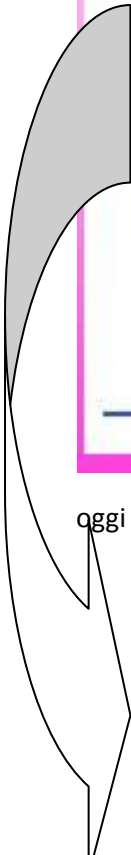
Beh...è semplicemente impossibile.

Il **regolamento**, come da nota 2, cita che “i **genitori** devono essere regolarmente **coniugati** ed esercitare entrambi la **patria potestà**”.

Alla mia obiezione sul fatto che tale richiesta è per lo meno **anacronistica**, dato che innanzi tutto non si parla più di patria potestà ma di potestà genitoriale, e che le coppie di conviventi sono in continua crescita, e che mio fratello con la sua compagna hanno aperto tranquillamente un libretto ai propri figli pur non essendo sposati mi è stato risposto, anche se con qualche imbarazzo, che “vabbè, sì, insomma...non si richiede l’atto di matrimonio...”.

Ci è stato proposto di vagliare altri prodotti, che naturalmente non sono stati presi in considerazione, e ad

The form is titled "LIBRETTO DI RISPARMIO POSTALE DEDICATO AI MINORI DI ETÀ" and "MODULO DI AUTORIZZAZIONE ALL'APERTURA". It is from BancoPosta. It contains fields for the parent's name, tax code, address, and date of birth. It also has fields for the child's name, tax code, address, and date of birth. There are checkboxes for consent to the opening of the savings book and to the processing of personal data. At the bottom, there is a section for "Luogo e data" and "Timbro a data e firma di".



oggi non abbiamo aperto alcun libretto postale.

Luogo e data **Timbro a data e firma di**

⁽¹⁾ Il documento deve essere esibito in originale all'Ufficio Postale di emissione del libretto, dal genitore che sottoscrive il contratto

⁽²⁾ I genitori devono essere regolarmente coniugati ed esercitare entrambi la potestà genitoriale.

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 DEL D. LGS. 30.06.03, N. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali)
Ai fini del rispetto della legge sulla tutela dei dati personali Poste Italiane S.p.A. con sede in Roma, Viale Europa, 190 (Titolare

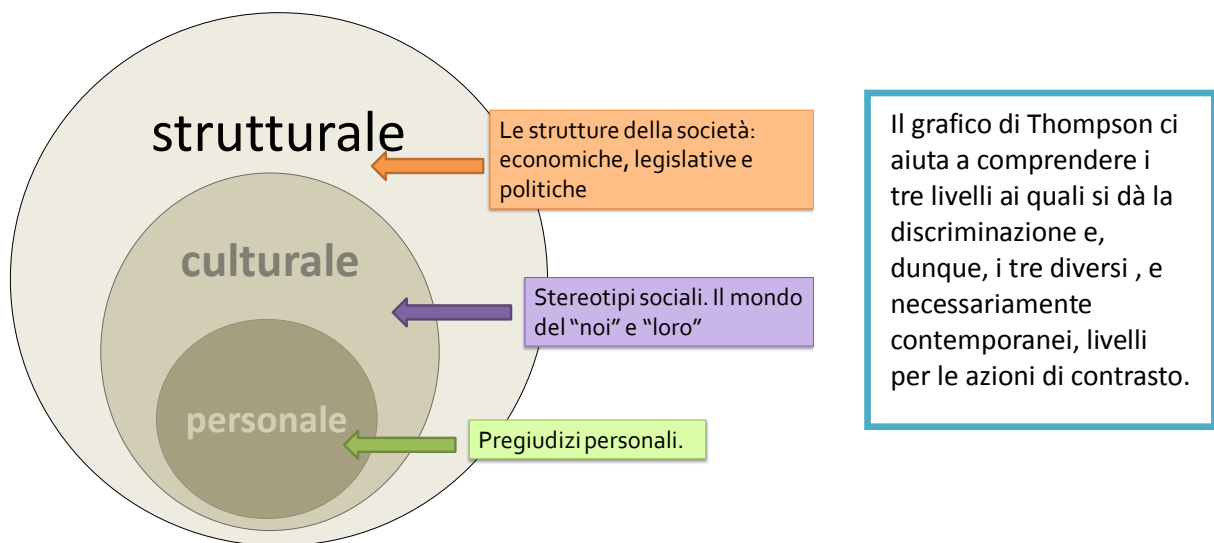
Questi sono **solo alcuni** dei molteplici esempi che vi posso portare, e spero che laddove voi possiate operare, rivediate la modulistica in maniera più inclusiva tenendo conto che non esiste un solo modello di famiglia, ma molti diversi tipi di famiglie, e tutte hanno il diritto di vedersi riconosciute anche nei formulari. Anche se talvolta modelli burocratici più inclusivi non diano in realtà effettivi riconoscimenti legali, ciò non di meno, permettono alle nostre famiglie di capire che abbiamo a che fare con un’istituzione amica, pubblica o privata che sia, consapevole che anche se non esistiamo per la legge, siamo in realtà famiglie a tutti gli effetti.

A volte le grandi rivoluzioni passano proprio da piccoli cambiamenti come questi.

GLI ESITI DEL DIBATTITO IN PLENARIA

Le persone fanno la differenza nelle organizzazioni. Ci vuole sensibilità ma è anche necessario acquisire consapevolezza delle differenze e delle possibili discriminazioni, delle sue forme e dei suoi modi. E' un percorso da intraprendere con determinazione perché il personale di un'organizzazione, senza eccezioni per gli enti pubblici, non presenta lo stesso grado di sensibilità, interesse e consapevolezza sui temi delle discriminazioni e del rispetto delle differenze.

ITRE LIVELLI DELLA DISCRIMINAZIONE
Thompson's PCS Model, 1997



Il grafico di Thompson ci aiuta a comprendere i tre livelli ai quali si dà la discriminazione e, dunque, i tre diversi, e necessariamente contemporanei, livelli per le azioni di contrasto.

EXTRAFONDATE - Pirazzi

Inoltre, poiché le organizzazioni sono rigide, difficili al cambiamento e legate a procedure che sembrano spesso immutabili, è di fondamentale importanza offrire formazione su questi temi a tutto il personale di tutti i servizi di un ente.

Tuttavia la formazione non basta. C'è necessità di cambiamenti di sistema organizzativo. In questo senso va la decisione del Comune di Bologna di istituire il Diversity manager (Gestore delle differenze) e la figura del Consigliere di fiducia.

Alcuni si chiedono perché questo proliferare di nuove figure, quando gli stessi compiti potrebbero essere affidati all'Ufficio Personale. La risposta trovata è che si deve procedere al MAINSTREAMING delle azioni di contrasto alle discriminazioni e del rispetto delle differenze; per questo scopo le vie possono essere diverse, come lo sono, appunto, la scelta di dotarsi di un servizio apposito oppure di integrare i compiti nei ruoli già esistenti. Chiaro deve essere che il Diversity manager non può diventare un alibi per riconsegnare il tema nelle mani di persone "benevole" e sensibili. Il mainstreaming va perseguito in tutti i possibili modi.

Di seguito alcuni passaggi necessari al mainstreaming, ancorché non sufficienti, ricordati dalla facilitatrice M. Pirazzi:

- dichiarazione pubblica e codice di comportamento di rispetto delle differenze;
- piano d'azione per l'intero ente pubblico, in tutti i suoi dipartimenti e servizi;
- formazione di TUTTO il personale, dai dirigenti agli addetti alle pulizie;
- sistema e procedure per le segnalazioni di discriminazioni all'interno e all'esterno dell'organizzazione;
- valutazione del raggiungimento degli indicatori del piano d'azione da parte di un gruppo misto formato da operatori dell'ente pubblico e rappresentanti delle associazioni di tutte le categorie a rischio di discriminazione.

LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO
BASATE SU
ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE

Prof. Luca Pietrantonì
Università di Bologna



Quiz : vero o falso?

1. In un'azienda di 1000 persone, circa 200 sono omosessuali
2. La metà degli italiani ritiene che le persone omosessuali abbiano meno possibilità degli altri di ottenere una promozione lavorativa
3. Una prassi apparentemente neutra che però svantaggia le persone trans è un forma di discriminazione diretta
4. Essere esposto a battute denigratorie omofobiche è una forma di discriminazione informale
5. Circa una persona omo-bisessuale su 4 non ha detto a nessun collega di essere omo-bisessuale sul luogo di lavoro
6. Studi mostrano che molto raramente le persone eterosessuali dicono di essere eterosessuali sul luogo di lavoro
7. Il "diversity training" è un modulo formativo per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità
8. Circa 1 donna trans su 5 è Hiv-positiva

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca. È vietata la ristampa o l'uso non autorizzato.



Terminologie

- **Discriminazione:** essere trattati meno favorevolmente in base ad un'appartenenza categoriale rispetto ad una situazione analoga
- **Identità di genere:** percezione di appartenenza al genere
- **Orientamento sessuale:** attrazione per persone dell'altro sesso, dello stesso sesso o di entrambi

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca. È vietata la ristampa o l'uso non autorizzato.



LGBT

Lesbiche: donne attratte da altre donne

Gay: uomini attratti da altri uomini

Bisessuali: persone attratte sia da uomini che da donne

Transgender: persone che transitano da un genere all'altro

1 persona su 20 è omo/bisessuale

1 persona su 3.000/30.000 è transgender

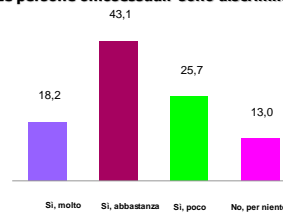
In un ente pubblico con 1000 dipendenti, almeno 50 persone LGBT

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca. È vietata la ristampa o l'uso non autorizzato.

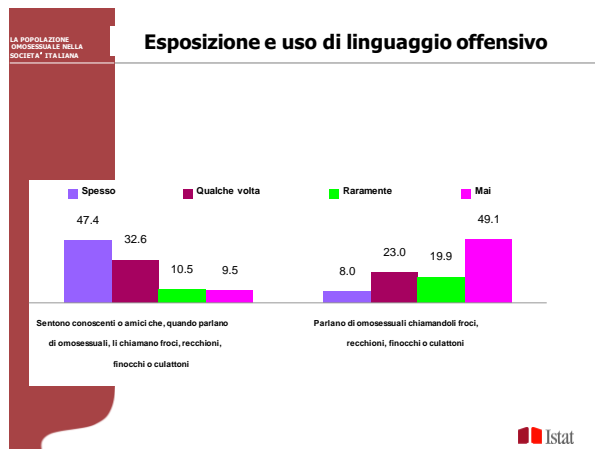
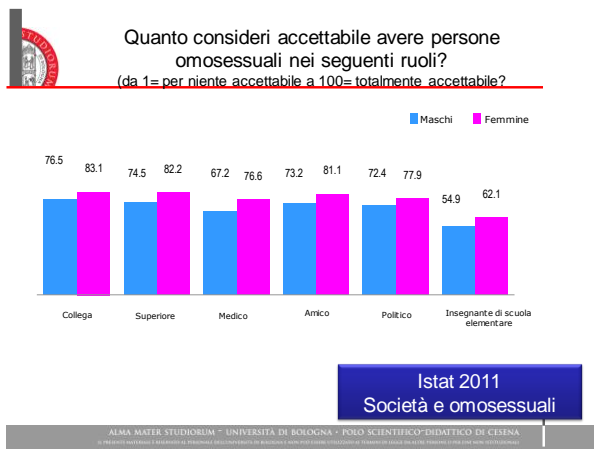
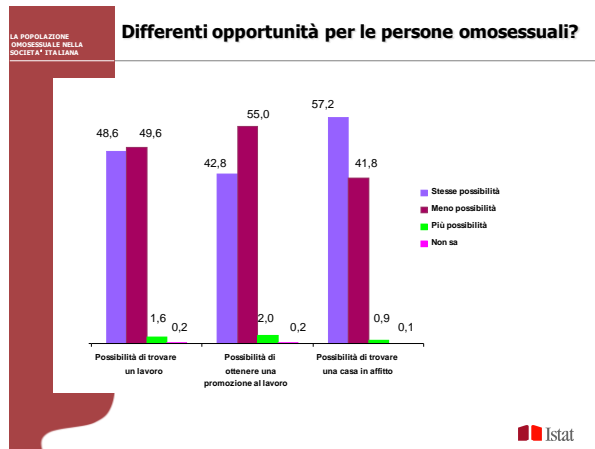
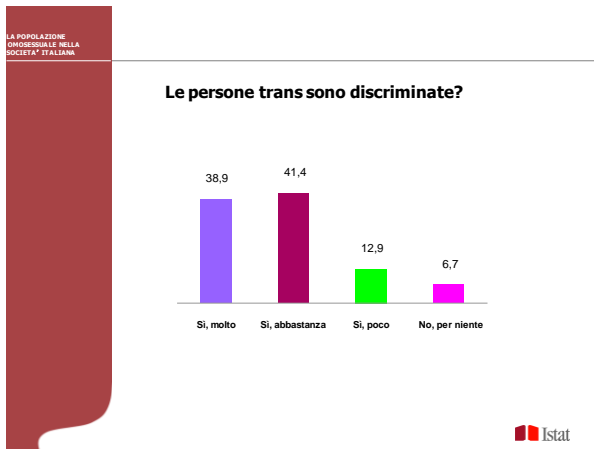


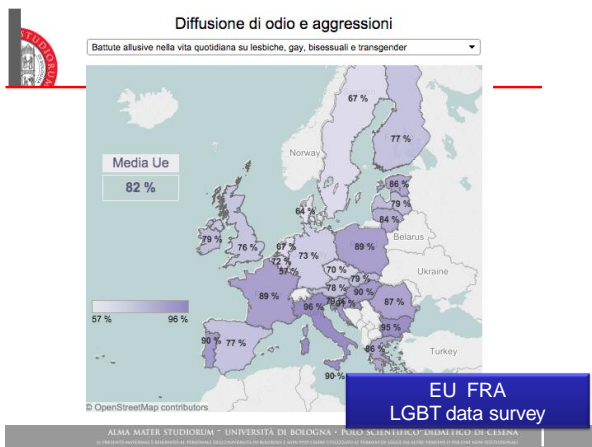
Cosa ne pensano gli italiani della discriminazione verso persone LGBT?

"Le persone omosessuali sono discriminate?"



Istat 2011





Discriminazione diretta e indiretta

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216
"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"
 (Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003)

- a) **discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per **orientamento sessuale**, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
 Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e non può essere riprodotto, distribuito o utilizzato in alcun modo senza permesso scritto dalla stessa Università.

Discriminazione formale e informale

La D. formale concerne le politiche istituzionali e le decisioni che definiscono lo status di chi lavora.

Esempi:

- essere assunti e licenziati
- (non) ricevere promozioni
- essere assegnati ad un lavoro
- (non) vedersi riconosciuta una retribuzione

La D. informale si applica alle dinamiche interpersonali, al clima lavorativo e agli atteggiamenti.

Esempi:

- discorsi offensivi
- perdita di credibilità
- "fuoriuscita" dal ruolo
- omissioni/forzature nelle presentazioni sociali

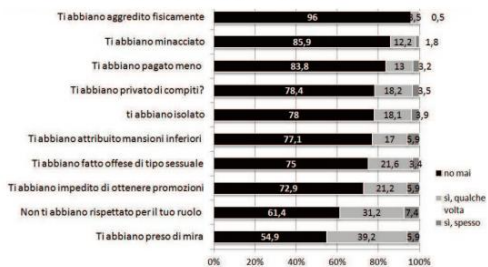
ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
 Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e non può essere riprodotto, distribuito o utilizzato in alcun modo senza permesso scritto dalla stessa Università.

Dati dalla ricerca "Io Sono, lo Lavoro"



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
 Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e non può essere riprodotto, distribuito o utilizzato in alcun modo senza permesso scritto dalla stessa Università.

STUDIUM
Campione on-line: Diffusione dei fenomeni di molestia, vessazione e demansionamento sul lavoro (%)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni; casi validi 1.651, mancanti 134)

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

STUDIUM
Discriminazione e percezione

	La persona percepisce di essere discriminata	La persona NON percepisce di essere discriminata
L'atto ha una natura discriminatoria		Errore A
L'atto NON ha una natura discriminatoria	Errore B	

Errore A: alcuni non riportano la discriminazione perché non ne sono consapevoli

Errore B: alcuni possono percepire azioni benigne come discriminatorie

Quale errore è più probabile?

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

STUDIUM
Scelta professionale
(Ricerca "Io sono, io lavoro; Lelleri et al, 2011)

- **12%** "Ho scelto questo posto di lavoro perché sapevo che qui le persone LGB vengono trattate in modo equo e rispettoso"
- **13%** "Ho evitato di fare alcuni tipi di mestiere, anche se mi piacevano, perché sono LGB"



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

STUDIUM
Discriminazione percepita e scelta professionale

- La prospettiva di essere trattati sfavorevolmente può:
 - scoraggiare alcune persone LGBT dall'intraprendere specifici percorsi formativi/professionali e di carriera
 - incoraggiare percorsi formativi/professionali percepiti come più accoglienti, anche se svalorizzanti o poco rispondenti agli interessi personali.

Rischio di pensare che la discriminazione "non esiste" perché la si è implicitamente evitata a priori

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Forme subdole di discriminazione: pari opportunità come “favore”

la persona ha uno status inferiore...

....se vuole migliorare il suo status, deve essere punita
...se vuole mantenere il suo status, deve esserne grata

- pari opportunità come “gesto inatteso ed eccezionale”
- minore disponibilità a lasciare un'organizzazione che concede un buon livello di riparo dalla discriminazione

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Effetti economici della discriminazione?

Ricerca francese condotta da due economisti
(Thierry Laurent e Ferhat Mihoubi)

- LG tendono a lavorare nel terziario più dei rispettivi eterosessuali
- LG tendono ad avere una minore anzianità nella stessa impresa
- le donne hanno uno stipendio più basso degli uomini, nessuno scarto salariale in base a orientamento sessuale
- gli uomini gay guadagnano il 6% di meno dei loro colleghi etero sia nel settore privato che in quello pubblico

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Esercizio

- Immaginate di andare al lavoro domani e non potere riferire niente delle vostre relazioni di coppia o familiari o possibili interessi interpersonali.

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

L'ambiente di lavoro come “luogo di relazioni”

Una donna spiega il ritardo in ufficio: “scusate ho fatto tardi perchè ho dovuto accompagnare mio marito in ospedale”

Una donna chiede ad una sua nuova collega in pausa pranzo “con chi vivi?”

Un uomo ad un collega: “hai notato quella bella ragazza?”

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA



(Ricerca "Io sono, io lavoro; Lelleri et al, 2011)

"Sul lavoro, controllo le mie informazioni personali che comunico agli altri (chi sono, chi è il mio partner, con chi passo il tempo...) per non correre poi il rischio di venire trattato ingiustamente"

52% delle donne lesbiche

46% degli uomini gay

42,9% delle persone transessuali

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA



L'esperienza lavorativa delle persone LGBT

- sono più attente a come la propria identità è percepita
- si possono "aspettare" discriminazione anche senza averla direttamente esperita
- possono sentirsi più a loro agio in ambienti percepiti come inclusivi (se ci sono colleghi o sovraordinati apertamente LGBT o amichevoli)

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA



Coming out e outing

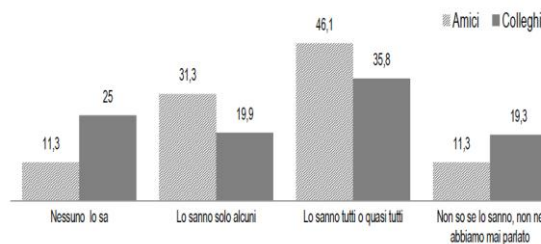
- **COMING OUT:** espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria omosessualità. Deriva dalla frase inglese *coming out of the closet* (uscire dall'armadio a muro), cioè *uscire allo scoperto, venir fuori*.
- **OUTING:** espressione usata per indicare la rivelazione dell'omosessualità di qualcuno da parte di terze persone senza il consenso della persona interessata.

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA



ISTAT; Anno 2011, per 100 persone omosessuali/bisessuali



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Coming out sul lavoro

- Svelamento **selettivo e strategico** (ad es., con chi, quando e in che circostanze) in base al livello di fiducia e alla reazione anticipata dell'altro
- “Spirale del silenzio” vs. “fatica del coming out continuo”
- Chi dà importanza **alla qualità della vita lavorativa** tende ad essere out sul lavoro
- Chi dà importanza **alla sicurezza lavorativa e alla carriera** tende a non esserlo

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IL PRIMO UNIVERSITÀ E POLITICA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - AREA DEL CORSO UNIVERSITÀ - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



Grado di accordo alla domanda “Secondo te, cosa ti succederebbe se le persone con cui lavori venissero a sapere che sei LGBT?” (% e N.)

	N.	%
Le mie condizioni di lavoro migliorerebbero	2	0,5
Le mie condizioni di lavoro peggiorerebbero	202	50,2
Le mie condizioni di lavoro rimarrebbero uguali	91	22,6
Non so	107	26,7

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IL PRIMO UNIVERSITÀ E POLITICA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - AREA DEL CORSO UNIVERSITÀ - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Quali tipi di conseguenze negative vengono anticipate?

*Se dico di essere lesbica,
 il mio capo potrebbe starmi addosso*

.... potrebbero focalizzarsi solo su quello e non considerare le mie qualità professionali

....potrei avere il problema a «tenermi il posto» ed è un periodo di precariato

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IL PRIMO UNIVERSITÀ E POLITICA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - AREA DEL CORSO UNIVERSITÀ - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Varie modalità di essere meno visibili

1. **Nascondimento:** sopprimere e tenere nascoste informazioni sulla propria identità

Es., una impiegata al rientro dalle ferie non racconta le vacanze che ha trascorso con la compagna

2. **Falsificazione:** costruire una falsa identità eterosessuale

Es., una infermiera ha difficoltà nella costruzione di un rapporto di fiducia con una collega cui ha detto che in realtà ha un fidanzato

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IL PRIMO UNIVERSITÀ E POLITICA UNIVERSITARIA DI BOLOGNA - AREA DEL CORSO UNIVERSITÀ - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Spiegazioni dell'invisibilità

"Non dico di essere lesbica perché non voglio/ho paura di essere trattata peggio"



"Non dico di essere lesbica perché sono fatti privati"

Quale la differenza tra questi gruppi di domande?

"Perché non hai detto di essere gay sul luogo di lavoro?"

"Qual è il livello di omofobia nel tuo luogo di lavoro?" "cosa succederebbe se sapessero che sei lesbica?"

Varie modalità di essere visibili

- 1. Visibilità implicita:** lasciare intravedere qualche elemento del proprio orientamento sessuale
- 2. Normalizzazione:** rivelarlo minimizzando il significato del proprio stigma
- 3. Trasformazione:** rivelarlo cercando di trasformare e rendere più inclusivo l'ambiente di lavoro

L'esposizione ai commenti omofobi

- La persona può fronteggiare la situazione in vari modi (assertivo, aggressivo o remissivo)
- Dilemma replica **collettiva** vs. **l'autore**
- Diverse reazioni dell'offender

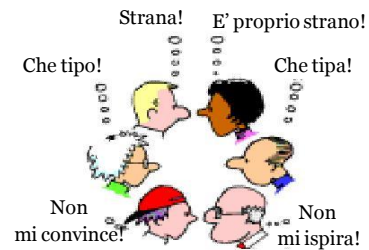
Iniziative delle organizzazioni

- Inclusione della “non discriminazione” nei codici etici
- Estensione dei benefici riservati ai partner dell'altro sesso anche ai partner dello stesso sesso
- Riconoscimento congedo matrimoniale
- Inclusione dei partner dello stesso sesso negli eventi sociali
- Facilitazioni nel periodo di transizione di genere
- “Diversity training”

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca.

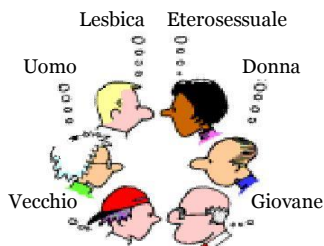
Fase 1: prime impressioni



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca.

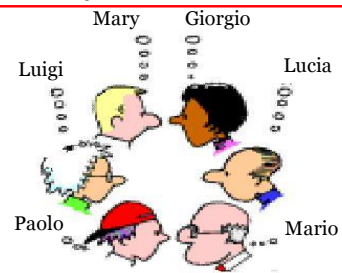
Fase 2: categorizzazione



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca.

Fase 3: personalizzazione



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA

Il presente materiale è proprietà intellettuale dell'Università di Bologna e può essere utilizzato solo per scopi didattici e di ricerca.



Employees should be judged by their work performance,

 ENTHUSIASTIC			 TAKES INITIATIVE	
	 DEPENDABLE			
				 HARD-WORKING

NOT by who they are or who they love.







DISCRIMINATION IS ILLEGAL. FIGHT IT.



ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IN PRESSIONE INTERNAZIONALE E INTERNAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA, ALMA MATER STUDIORUM È FORMATA DA SEI Istituti di Studi e Ricerca, 17 Facoltà e 100 Dipartimenti.

Quiz : vero o falso?



1. In un'azienda di 1000 persone, circa 200 sono omosessuali
2. La metà degli italiani ritiene che le persone omosessuali abbiano meno possibilità di ottenere una promozione lavorativa
3. Una prassi apparentemente neutra che però svantaggia le persone trans è un forma di discriminazione diretta
4. Essere esposto a battute denigratorie omofobiche è una forma di discriminazione informale
5. Circa una persona omo-bisessuale su 4 non ha detto a nessun collega di essere LGB sul luogo di lavoro
6. Studi mostrano che molto raramente le persone eterosessuali dicono di essere eterosessuali sul luogo di lavoro
7. Il "diversity training" è un modulo formativo per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IN PRESSIONE INTERNAZIONALE E INTERNAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA, ALMA MATER STUDIORUM È FORMATA DA SEI Istituti di Studi e Ricerca, 17 Facoltà e 100 Dipartimenti.




Grazie per l'attenzione



<http://www.unibo.it/docenti/luca.pietrantoni>
luca.pietrantoni@unibo.it

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DI BOLOGNA - POLO SCIENTIFICO-DIDATTICO DI CESENA
IN PRESSIONE INTERNAZIONALE E INTERNAZIONALE DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA, ALMA MATER STUDIORUM È FORMATA DA SEI Istituti di Studi e Ricerca, 17 Facoltà e 100 Dipartimenti.



LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
contro le discriminazioni e per la corretta gestione delle diversità:
l'esempio della Gran Bretagna

Marina Pirazzi
www.extrafondente.com



extrafondente
Ricerca - Formazione - Progettazione

**laura pozzoli
marina pirazzi**

- Discriminazioni
- Promozione e gestione della diversità
- Sicurezza e coesione sociale
- Comunicazione

**FORMAZIONE
PROGETTAZIONE
RICERCA
PROCESSI PARTECIPATIVI**

Il caso Stephen Lawrence



22 Aprile 1993

Il caso di S.L., ucciso da un gruppo di naziskin alla fermata dell'autobus a Londra (il suo amico rimase gravemente ferito) diede vita all'inchiesta parlamentare "Macpherson" che riformò profondamente l'agire di polizia in UK e, successivamente, in molti Paesi europei. Si riconobbe l'esistenza di un "razzismo istituzionale" e la responsabilità della Polizia, come istituzione pubblica, nel combattere le discriminazioni (la Polizia aveva liquidato in un primo tempo il caso S.L. come un regolamento di conti tra neri).

extrafondente

Conclusioni

The Macpherson report 1999

il comportamento della polizia è stato il risultato di:

- incompetenza professionale
- razzismo istituzionale
- fallimento di leadership dei capi

70 raccomandazioni per la radicale riforma della Polizia. Tutte applicate.

extrafondente

Discriminazione istituzionale

1/2

" il fallimento collettivo di un'organizzazione nel rappresentare pienamente, ed in ogni aspetto, la comunità che serve, a causa delle origini "razziali" o etniche di alcuni membri di quella comunità."

Macpherson Report , 1999

extrafondente

Discriminazione istituzionale 2/2

Può essere rilevata nelle procedure, negli atteggiamenti e nei comportamenti che (...) si traducono in svantaggi per i membri di una comunità.

Può verificarsi nel fallimento a fornire un servizio appropriato e professionale a tutti i membri del pubblico e in un fallimento nell'assicurare l'uguaglianza di opportunità ai dipendenti di un'organizzazione o di un'organizzazione dipendente."

Macpherson Report , 1999

extrafondente



EQUALITY STANDARD 1995

La riforma della Polizia ispirò l'approvazione di una nuova legge (in applicazione dell'Equality Standard elaborato da Commission for Racial Equality, Disability Rights Commission, Equal Opportunities Commission, Employers' Organisation for local governments). La legge obbliga tutti gli enti pubblici a combattere le discriminazioni e promuovere il rispetto delle diversità.

1. Impegno dichiarato su uguaglianza
2. Valutazione di partenza e consultazione con la comunità
3. Piano d'azione (obiettivi e beneficiari)
4. Sistema di monitoraggio e indicatori (dimostrabile)
5. Valutazione e revisione degli obiettivi

Quality means equality

EQUALITY STANDARD

Legge 2001 : razza, genere, disabilità

...ma tutto è stato poi allargato ad includere età, sessualità, classe sociale, religione.

Sebbene si affermi che ogni ambito di discriminazione ha proprie e specifiche barriere che richiedono anche un'attenzione separata. si stabilisce:

NESSUNA GERARCHIA DI DISCRIMINAZIONE

extrafondente

EQUALITY STANDARD

...è il mezzo per combattere quel processo istituzionale che porta alla discriminazione e che forma parte

**della cultura,
dell'amministrazione e
della governance in GB.**

extrafondente

EQUALITY STANDARD

MAINSTREAMING

mettere in grado gli enti locali di realizzare il mainstreaming di genere, razza e disabilità nelle politiche e nelle pratiche locali ad ogni livello.

Il concetto di mainstreaming fu espresso e adottato per la prima volta in: Beijing Platform for Action from the Fourth United Nations World Conference on Women, 1995

I COMPITI DI:

Politici

- Leadership e supporto
- Garantire le risorse
- Impegno con le comunità
- Garantire che ci sia controllo

extrafondente

I COMPITI DI:

Dirigenti, Personale, Sindacati

- Renderne veloce l'applicazione
- Organizzare e partecipare alla formazione
- Sfidare la cultura della tradizione
- Impegnarsi con la comunità

extrafondente

I COMPITI DI:

Comunità, Terzo settore

- Partecipare alla pianificazione
- Partecipare al controllo e alle verifiche
- Diffondere la conoscenza dell'ES nella comunità

extrafondente

The public sector equality duty (PSED) – 2011 (LA NUOVA LEGGE)

Religione o altra convinzione sesso e orientamento sessuale

disabilità matrimonio o coppia di fatto

età gravidanza e maternità

Riassegnazione di genere razza

extrafondente

The public sector equality duty (PSED) 2011– Art. 149

- Eliminare discriminazioni, molestie, vittimizzazioni e ogni altra condotta proibita.
- Fare avanzare l'uguaglianza di opportunità tra persone che condividono una caratteristica "protetta" e le persone che non la condividono.
- Migliorare le relazioni tra persone che condividono caratteristiche "protette" e persone che non la condividono.

extrafondente

Equality Framework for local government Self-assessment guidance
2012 edition: LA GUIDA PER IL SETTORE PUBBLICO CHE DA APPLICAZIONE ALLA NUOVA LEGGE

GLI STANDARD DA RAGGIUNGERE:

- **Developing** ← SI È COMPRESA L'IMPORTANZA DELL'UGUAGLIANZA
- **Achieving** ← SI STANNO MIGLIORANDO I RISULTATI
- **Excellent** ← QUI SI FA LA DIFFERENZA

PER OGNI LIVELLO CI SONO INDICATORI. UN INIZIALE VALUTAZIONE ASSEGNA ALL'ENTE PUBBLICO IL LIVELLO DI PARTENZA E IL LIVELLO DA RAGGIUNGERE NELL'ARCO DI TEMPO STABILITO.

extrafondente

A SEGUIRE: ALCUNI ESEMPI DI ENTI LOCALI IN GB

extrafondente

Hampshire County Council Diverse staff - Different stories

“E’ fondamentale che il nostro staff abbia le competenze per comprendere i bisogni diversi.”



- ampio spettro di corsi sull’uguaglianza e la diVersità (formazioni brevi e lunghe)
- un libro interattivo informatico,
- un dvd

extrafondente

Questo approccio è controllato da *Gruppo d’azione su uguaglianza e diversità*

Ed è incluso nel controllo della performance generale dell’Ente attraverso il lavoro del *Gruppo per l’efficienza e i risultati dell’Ente*.

Ciò significa che stiamo integrando l’azione sull’U e la D. in tutti i sistemi – processo noto come ‘mainstreaming’.

COUNTY
HAMP
SHIRE
COUNCIL

extrafondente



Leeds CITY COUNCIL

YOUR COUNCIL

- Equality and diversity
- Performance and spending
- City Plans

DAL SITO WEB DEL COMUNE DI LEEDS: COME SI VEDE, CLICCANDO SU “IL TUO COMUNE” SI APRONO 3 SEZIONI, UNA DELLE QUALI E’ DEDICATA A UGUAGLIANZA E DIVERSITA’.

extrafondente



Leeds CITY COUNCIL → **YOUR COUNCIL**

↻ **Equality and diversity**

Vogliamo che Leeds sia una città di uguali opportunità, dove ciascuno abbia eque possibilità e dove le persone di qualunque background prendono parte attiva nella vita della comunità, creando una società che è varia, vibrante ed orgogliosa.

extrafondente

Leeds CITY COUNCIL

Equality and diversity



Equality and diversity - working for Leeds

Equality assembly



Equality improvement priorities



Equality and diversity impact assessments

extrafondente

L'ANNUNCIO IN PRIMA PAGINA SUL SITO WEB DEL COMUNE DI BRIGHTON DELLA POSSIBILITA' DI SEGNALARE EVENTUALI MANCANZE DI RISPETTO DELLE DIVERSITA'

BRIGHTON Complaint form on line
 Email: complaints Telephone: 0500 291229

Following on from the Stephen Lawrence Inquiry the council is committed to, values and respects, the diversity of Brighton and Hove, the council has an Equalities Policy to ensure that all people are treated fairly when accessing our services, irrespective of race, sexual orientation, disability, religion or belief or age.

Thank you
 By completing this form you are helping us to ensure everyone in our city is treated equally.

extrafondente

Eircom (telecom irlandese)

*PROGRAMMA: Dignità sul posto di lavoro
 Procedura per accoglimento di segnalazioni di possibili discriminazioni.*

- Referenti interni formati
- Procedura per istruttoria informale
- Procedura per istruttoria formale
- Responsabili per le indagini
- Come condurre i colloqui
- Redigere i verbali
- Le azioni disciplinari (servizio di counselling)

Extrafondente

www.extrafondente.com info@extrafondente.cm

grazie e arrivederci



A cura di Extrafondente
Via Cristoforo da Bologna 22, Bologna

