

Buone prassi in Puglia, Bari:
il progetto DJ

-Diversity on the job-



Arcilesbica Mediterranea Bari e'

- Un'associazione culturale che si pone due obiettivi principali:
- -abbattere ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne lesbiche
- -promuovere la visibilità delle donne lesbiche attraverso la diffusione di iniziative a carattere politico-culturale-ludico , proprio perché l'identità delle donne lesbiche si identifica attraverso la cultura come sentire, sapere, appartenere.

L'associazione aderisce al tavolo tecnico LGBTQI della città di Bari

- Partecipanti al Tavolo Tecnico di progettazione:
 - Assessorato al Welfare
 - Struttura referente Pari opportunità e Non discriminazione
 - Servizio politiche di Benessere sociale e Pari Opportunità

Il progetto pilota DJ Diversity on the job

- Un progetto di inserimento lavorativo per soggetti discriminati e svantaggiati.

Perché il progetto DJ?

- Il progetto nasce dall'esigenza di promuovere e assicurare parità di accesso ai diritti espressi dalla logica dell'uguaglianza sostanziale garantita dalla Costituzione italiana, lo sviluppo di opportunità di occupazione e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e a forte rischio di discriminazione nell'accesso al lavoro.

Il progetto si articola su **due linee principali:**

- la prima rivolta alle persone soggette a rischio di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere
- la seconda rivolta a persone facenti parte delle comunità Rom Sinti e Caminanti

Personne sougette a rischio di discriminazione per

- **Orientamento sessuale**

l'attrazione emotiva, affettiva ed erotica nei confronti del sesso opposto, dello stesso sesso o di entrambi per cui ci si potrebbe identificare come eterosessuali, omosessuali o bisessuali. L'orientamento sessuale costituisce una struttura primaria e centrale della psiche, fondata sul desiderio di entrare in relazione con gli altri, che sostiene e nutre tutta l'interiorità e la mente della persona e le consente di connettersi con chi corrisponde al proprio desiderio.

Persone soggette a rischio di discriminazione per

- **Identità di genere**

L'identità di genere, invece riguarda il come una persona si percepisce e cioè come uomo o donna e dunque corrisponde al genere con cui una persona si identifica primariamente.

Questa struttura primaria si stabilisce nei primi tre anni di vita.

Quando sono Soggetti discriminati nel mondo del lavoro :

- analisi iniziale dei curricula
 - assunzione
- inserimento lavorativo

In che modo?

- - le persone omosessuali e bisessuali sono colpite per lo piu' da discriminazione sul posto di lavoro
- - le persone transessuali e transgender sono soggette a forte discriminazione nell'accesso al lavoro e nel licenziamento.

Prima forma di discriminazione:

- **compressione del diritto alla privacy**

cioè

del diritto alla piena espressione piena e libera della propria identità personale.

L'invisibilità sul luogo di lavoro , e piu' in generale alla vita pubblica, soprattutto quando è dovuta ad un ambiente ostile, peggiora le condizioni di salute della persona e influisce negativamente sul benessere psico-fisico. Tale invisibilità forzata, riduce la produttività dei lavoratori e delle lavoratrici e la creatività delle imprese e quindi danneggia anche la società nel suo complesso.

Il consiglio d'Europa ha promosso

azioni tese a realizzare il rispetto e il pieno godimento dei diritti umani

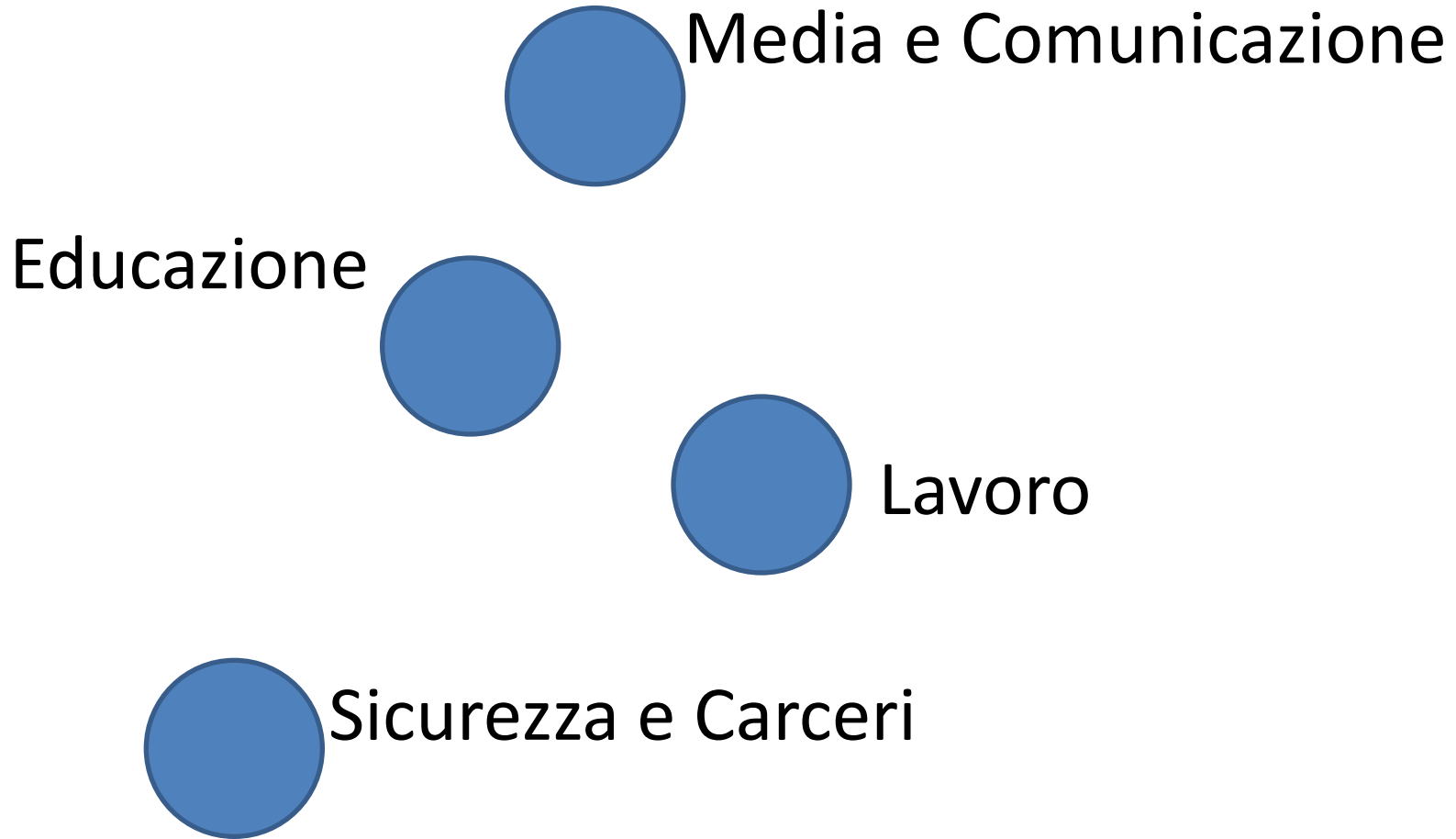
Cosa accade in Italia?

Ha aderito mediante l'UNAR, Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, operante presso il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri al programma "Combattere le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere".

Elaborazione di una strategia pluriennale 2013-2015

In accordo con il Consiglio
d'Europa e in collaborazione con
le diverse realtà istituzionali, il
terzo settore e le parti sociali.

4 linee di intervento:



Il progetto DJ ha consentito
la creazione di:

creazione di reti territoriali integrate di supporto
all'inclusione socio-lavorativa rivolta a soggetti
vittime di marginalizzazione e discriminazione
lavorativa attraverso il coinvolgimento di
associazioni e stakeholder nelle 4 regioni
obiettivo convergenza:

Puglia, Campania, Sicilia e Calabria

Sono state attuate misura di politica attiva in una logica di :

empowerment per i target individuati , finalizzate alla formazione e qualificazione delle competenze e all'integrazione socio-lavorativa, attraverso l'erogazione di servizi di orientamento e coaching e la realizzazione di tirocini della durata di tre mesi nei territori individuati.

Il progetto ha dato vita a :

246 tirocini

in Puglia sono stati attivati .

- -12 tirocini per la Linea 1-persone LGBT
- -7 tirocini per la Linea 2-Persone appartenenti alle comunità Rom, Sinti e Caminanti

Legge regionale di riferimento:

Legge Regionale

5 Agosto del 2013

“Norme in materia di percorsi formativi diretti all’orientamento e all’inserimento del mercato del lavoro”.

Arcilesbica Mediterranea Bari
ha attivato:

- **2 tirocini formativi**

in qualità di partner di cui Capofila è stato il
consorzio Meridia di Bari, da tempo
impegnato nella formazione e
nell'orientamento al lavoro , abbiamo attivato
due tirocini formativi.

Compensi:

- Ogni tirocinante ha percepito un'indennità di frequenza pari a 550 euro mensili erogati da Italia Lavoro;
- l'azienda ospitante ha ricevuto un'indennità pari a 200 euro per ogni tirocinio attivato
- Per gli esperti di formazione e orientamento al lavoro il contributo è stato di 900 euro per ogni tirocinio attivato
- Per le spese riguardanti la promozione, l'informazione e la sensibilizzazione l'importo stato di 406 euro per ogni tirocinio attivato.

Continuità del progetto

Dei due tirocini uno è stato avviato e terminato a buon fine con la stipula ad oggi di un contratto di lavoro, mentre il secondo non terminato per imprevisti riguardanti la stessa tirocinante.

Punti di forza

- -Un progetto innovativo;
- -Un progetto volto alla sensibilizzazione e confronto sul tema dell'orientamento sessuale e identità di genere;
- -Un progetto che ha consentito l'avvio di reti significative con nuovi stakeholder.

Punti di debolezza

- -Scarsa chiarezza nella comunicazione rispetto ai contenuti economici;
- -Modulistica non inclusiva per le persone transessuali e transgender;
- -Periodo non vantaggioso per la presentazione e scadenza del progetto.

Un progetto faticoso ma valido e ripetibile anche se esigente di miglioramenti, ci auguriamo in futuro che esperienze come queste possano ripetersi.

- Grazie dell'attenzione

dott.ssa Antonella Favia,

presidentessa associazione culturale

Arcilesbica Mediterranea Bari

Bari, 3 dicembre 2015