

Strategia nazionale lgbt

2013 – 2015

ASSE LAVORO

LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

giornata formativa

Comune di Bologna, 25 marzo 2015



laura pozzoli
marina pirazzi

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

FORMAZIONE

PROGETTAZIONE

RICERCA

PROCESSI PARTECIPATIVI

Strategia nazionale lgbt

2013 – 2015

ASSE LAVORO

persone
risorsa



Manuela Corazza

Alessandra Ognibene

Rossella Marchesini

Patrizia Grosso

Osservatrice SFEP (Scuola Formazione
Educazione Permanente) di Torino

I PARTECIPANTI

CUG

servizio personale

sportello lavoro

consigliere di fiducia

politiche delle PO

segretario generale

servizi educativi

sportello informagiovani

settore agenda digitale

presidente / vice

direttore

responsabile

funzionari

operatori

I PARTECIPANTI

Bologna

Parma

Ferrara

Modena/Reggio E.

Imola

Piacenza

Comune/Unione di
Comuni

Provincia

AUSL/Az. Ospedaliera

Unione di Comuni

Università

Regione ER

PROGRAMMA DELLA GIORNATA

Luca Pietrantoni e Marco Balboni

13- 14 PRANZO



Associazioni LGBT:
MIT, Arcilesbica Bologna,
Il Cassero Igbt centre, Associazione Plus,
Famiglie Arcobaleno

Luca Pietrantonì

Professore associato Dipartimento di Psicologia
Università di Bologna

Responsabile del programma scientifico
del Comune di Roma sui temi lgbt

Le dimensioni dell'identità sessuale, il lessico LGBT, la visibilità delle persone LGBT nel luogo di lavoro, le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere nei luoghi di lavoro .

Marco Balboni

Professore Diritto Internazionale e
componente CUG - Università di Bologna

GENIUS

www.articolo29.it

La normativa europea e italiana contro le
discriminazioni fondate sull'orientamento
sessuale e l'identità di genere nei luoghi di lavoro

LAVORO DI GRUPPO

TAVOLI
di presentazione e
analisi dei casi

due facilitatori
per ogni tavolo

Arcigay

Arcilesbica

MIT

Plus

LAVORO DI GRUPPO

TAVOLO
di presentazione e
analisi dei casi

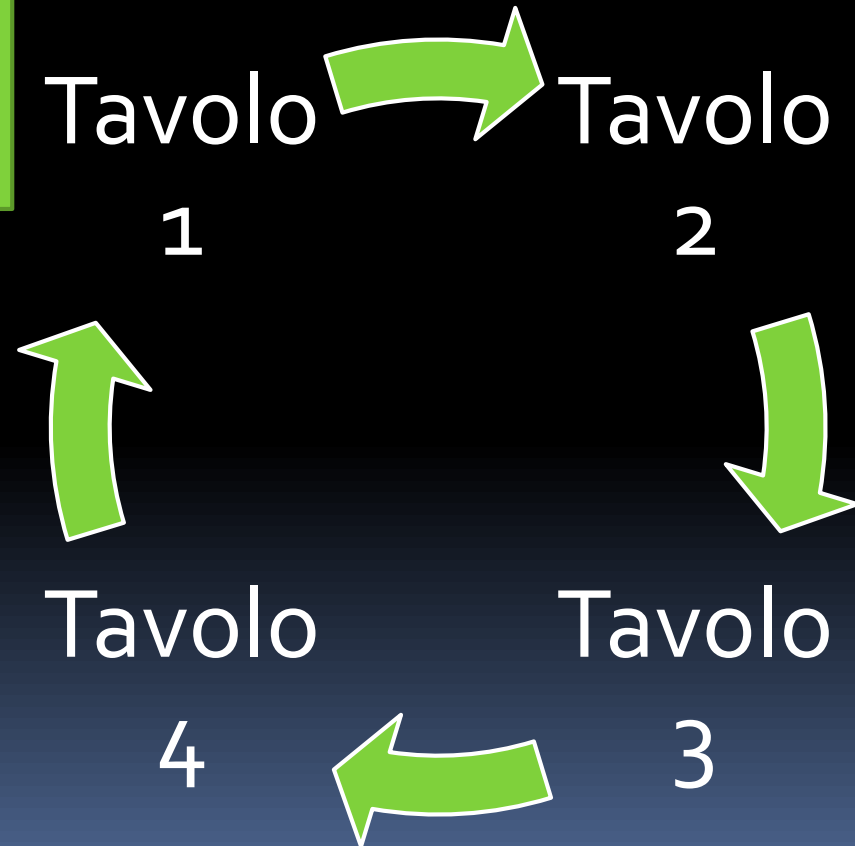
Letture di un caso

La persona protagonista
Responsabile delle risorse umane
Un/a collega che assiste al fatto

20'

LAVORO DI GRUPPO

TAVOLO
di presentazione e
analisi dei casi





www.extrafondente.com

LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
contro le discriminazioni e
per la corretta gestione
delle diversità: un esempio

Il caso Stephen Lawrence



22 Aprile 1993

Conclusioni

il comportamento della polizia è stato il risultato di:

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

70 raccomandazioni

“ 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.”

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."



EQUALITY STANDARD 1995

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 può essere adottato per età,
sessualità, classe sociale, religione.

NESSUNA
GERARCHIA DI
DISCRIMINAZIONE

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.

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.

Beijing Platform for Action from the Fourth United Nations World Conference on Women, 1995.

Politici

Leadership e supporto

Garantire le risorse

Impegno con le comunità

Garantire che ci sia controllo

Dirigenti, Personale, Sindacati

Renderne veloce l'applicazione

**Organizzare e partecipare alla
formazione**

**Sfidare la cultura della
tradizione**

Impegnarsi con la comunità

Comunità, Terzo settore

Partecipare alla pianificazione

Partecipare al controllo e alle verifiche

Diffondere la conoscenza dell'ES nella comunità

The public sector equality duty (PSED)

Religione o altra
convinzione

sessu e
orientamento
sessuale

disabilità

matrimonio o
coppia di fatto

età

Riassegnazione di genere

razza

gravidanza e
maternità

The public sector equality duty (PSED) – 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.

Equality Framework for local government Self-assessment guidance 2012 edition

GLI STANDARD DA RAGGIUNGERE:

 **Developing**



**SI È COMPRESA
L'IMPORTANZA
DELL'UGUAGLIANZA**

 **Achieving**



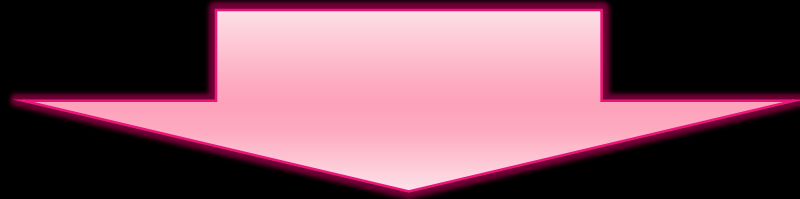
**SI STANNO
MIGLIORANDO I
RISULTATI**

 **Excellent**



**QUI SI FA LA
DIFFERENZA**

E' fondamentale che il nostro staff abbia le competenze per comprendere bisogni diversi.



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

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

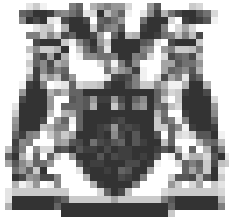
Ed è incluso nel controllo della performance generale dell'Ente attraverso il lavoro del *Gruppo per l'efficienza e i risultati dell'Ente*.

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

H
A
M
P
S
H
I
R
E

C
O
U
N
T
Y

C
O
U
N
C
I
L



Leeds
CITY COUNCIL

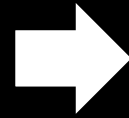


**YOUR
COUNCIL**

**Equality and
diversity**

**Performance
and spending**

City Plans



**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.



Equality assembly



Equality and diversity - working for Leeds



Equality and diversity
impact assessments

Equality improvement priorities



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.

eircom

Dignità sul posto di Lavoro

- 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)

Equality Framework for local government Self-assessment guidance 2012 edition



For a copy in Braille, larger print or audio, please contact us on 020 7664 3000.

www.extrafondente.com

info@extrafondente.com

grazie e arrivederci

