

Premessa

Il 4 dicembre 2014 il Comune di Venezia ha organizzato una giornata formativa “Discriminazione e omofobia nei luoghi di lavoro. il caso della Pubblica Amministrazione” rivolta ai dipendenti sui temi della discriminazione per orientamento sessuale nei luoghi di lavoro.

L'attività, avviata su iniziativa del CUG (Comitato Unico di Garanzia del Comune), ha coinvolto lo scrivente Ufficio Diritti Civili ed è stata realizzata anche con la collaborazione del Servizio Formazione.

Il tema della discriminazione è ancora poco affrontato nella formazione nei luoghi di lavoro; ancora più raro è l'approfondimento sotto il profilo della discriminazione per orientamento sessuale ed affettivo.

Il Comune di Venezia, che prevede nel suo statuto di garantire il diritto di pari dignità di trattamento nella società e nel lavoro impedendo qualsiasi forma di discriminazione relativa all'orientamento sessuale ed affettivo, ha al suo attivo vari corsi di formazione sia sulle differenze di genere sia più di recente sulla omogenitorialità.

La giornata formativa del 4 dicembre aveva i seguenti obiettivi:

- sensibilizzare sul tema delle discriminazioni, trasmettendo strumenti per affrontarle;
- costruire sensibilità per migliorare relazioni lavorative e umane sui luoghi di lavoro;
- costruire conoscenze specifiche sulle discriminazioni per orientamento sessuale ed affettivo nelle Pubbliche Amministrazioni;
- migliorare i rapporti di rete e le solidarietà per affrontare tali discriminazioni;
- inquadrare dal punto di vista legislativo le questioni dell'omofobia e della discriminazione correlata, con specifici riferimenti alle Pubbliche Amministrazioni;
- esaminare altre esperienze di contesti pubblici sull'argomento.

L'Ufficio Diritti Civili, in collaborazione con il CUG, ha curato il programma della giornata che ha visto coinvolti diversi relatori ed esperienze.

9.00-10.15

Introduzione e primi esiti dei questionari on line

Relatori G. Bonesso (Comitato Unico di Garanzia) e S. Bragato (Ufficio Diritti Civili)

10.15-11.30

Come utilizzare gli strumenti di parità per prevenire e contrastare le discriminazioni nei confronti delle persone lgbtq

Relatrice Flavia Adamo (Servizio Pari Opportunità, Tempi e orari della Città - Comune di Torino)

11.30-11.45

Pausa

11.45-12.30

Quadro legislativo. Gli strumenti giuridici per contrastare la discriminazione per orientamento sessuale nei luoghi di lavoro

Relatore Alexander Schuster (Avvocato e docente all'Università di Trento)

13.00-14.00

Pausa

14.00-16.00

Attività di gruppo:

Gruppo A. Coordina Alexander Schuster

Presentazione e discussione di casi pratici di interesse per la Pubblica Amministrazione in tema di discriminazione LGBT

Gruppo B. Coordina Flavia Adamo

Presentazione e discussione di casi di discriminazione e molestie trattati nel Comune di Torino

16.00-17.00

Esposizione dei gruppi, sintesi, eventuali proposte e suggerimenti per il nostro contesto di lavoro.

Preliminare alla formazione è stata l'indagine rivolta ai dipendenti comunali. A tal fine, l'Ufficio Diritti Civili e il CUG hanno predisposto un questionario. L'obiettivo era conoscere lo stato delle conoscenze in tema di transessualità/omosessualità.

Con la collaborazione del Servizio Formazione del Comune, il breve questionario è stato predisposto per la compilazione on line e collocato in Altana (rete interna dell'Amministrazione).

Il questionario riprende alcune parti di uno analogo utilizzato nella formazione dell'Asse Lavoro della Strategia Nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere 2013-2015. Infatti, l'Ufficio Diritti Civili, che ha organizzato e realizzato la formazione dell'Asse Lavoro della Strategia per le Regioni del Nordest, ha adattato, con il CUG, il suddetto questionario agli obiettivi dell'indagine interna.

Va ricordato, infine, che i Comuni di Bologna e Bari (entrambi appartenenti alla rete RE.A.DY) hanno realizzato indagini nelle loro Amministrazioni con questionari predisposti ad hoc volti a conoscere, nel loro caso, pregiudizi e stereotipi.

L'indagine condotta nel Comune di Venezia aveva, come sopra precisato, altri obiettivi.

I dati raccolti hanno consentito alcune elaborazioni sotto descritte.

Come si vedrà, le informazioni sono state analizzate considerando le 2 variabili sesso ed età.

I rispondenti al questionario, rimasto on line nel periodo 28 ottobre 2014 – 14 gennaio 2015, sono 287 su circa 3.000 dipendenti vale a dire il 9%. Essi, naturalmente, non sono un campione rappresentativo dei dipendenti comunali in quanto non è stato applicato alcun criterio di campionatura. I risultati possono costituire uno spaccato di cui tener conto, eventualmente, in progetti di formazione futuri.

Stesura ed elaborazioni di Stefania Bragato (Ufficio Diritti Civili).

Ha risposto circa il 9% dei dipendenti (3.060, dato al 31.12.2013), l'8% degli uomini (86 su 1.052) e il 10% delle donne (201 su 2008). Il 39% ha tra i 31 e 40 anni, il 31% appartiene alla fascia di età 41-50. Le donne sono significativamente più rappresentate, rispetto agli uomini, nella fascia 41-50.

Sesso ed età

	Donna	Uomo	Totale
fino a 30	6,5	4,7	19,9
31-40	18,4	23,3	39,4
41-50	42,3	32,6	30,7
51-60	29,9	32,6	5,9
oltre 60	3,0	7,0	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

Solo il 29% dei rispondenti lavora con il pubblico, la percentuale però sale al 38% per la sola componente maschile. La distribuzione per età rispetta le proporzioni indicate.

Collocazione nel lavoro

	Donna	Uomo	Totale
Lavoro prevalentemente in rapporto diretto con i cittadini	25,4	38,4	29,3
Lavoro prevalente con colleghe/i	74,6	61,6	70,7
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
Lavoro prevalentemente in rapporto diretto con i cittadini	29,4	35,1	31,9	21,6	33,3	29,3
Lavoro prevalente con colleghe/i	70,6	64,9	68,1	78,4	66,7	70,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

Entrando nel merito del questionario, ben l'82% dichiara di avere sufficienti conoscenze sull'omosessualità, senza quasi variazione tra donne e uomini. Più differenze si notano per età: meno informati risultano gli appartenenti alla fascia 31-50 e gli ultrasessantenni.

Nello svolgimento delle tue funzioni professionali ritieni di avere sufficienti conoscenze sull'omosessualità?

	Donna	Uomo	Totale
No	18,4	18,6	18,5
Sì	81,6	81,4	81,5
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
No	17,6	21,1	22,1	11,4	25,0	18,5
Sì	82,4	78,9	77,9	88,6	75,0	81,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

Diversa è la situazione per le conoscenze sulla transessualità. Ben il 40% ritiene di non possederne a sufficienza con una prevalenza nel caso delle donne (43%) rispetto agli uomini (35%). Con riguardo all'età, più informati sembrano i più giovani (meno di 30 anni) e i più maturi (oltre i 50 anni)

Nello svolgimento delle tue funzioni professionali ritieni di avere sufficienti conoscenze sulla transessualità?

	Donna	Uomo	Totale
No	42,8	34,9	40,4
Sì	57,2	65,1	59,6
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
No	35,3	45,6	46,0	31,8	33,3	40,4
Sì	64,7	54,4	54,0	68,2	66,7	59,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

Le informazioni sull'omosessualità sono state reperite da libri/film/spettacoli per il 70% dei rispondenti. Si attestano con percentuali più basse, comunque attorno al 60%, le fonti giornali/televisione e la rete amicale. Internet, invece, ha un ruolo più marginale ed è stato indicato dal 38% dei partecipanti all'indagine, così come scuola/università (29%). Tra gli altri canali di informazione si nota lo scarso ruolo della famiglia (15%). Le donne intervistate traggono più degli uomini le informazioni da libri/film/spettacoli, il contrario se si guarda ad internet così come scuola/università, luogo di lavoro, amici e famiglia. Osservando alcune differenze per età: i più giovani cercano informazioni in internet, ne parlano a scuola, in famiglia e con gli amici. Diversamente nelle fasce di età più mature troviamo maggiormente segnalati giornali/televisione.

Dove hai reperito le tue conoscenze in tema di omosessualità (risposta multipla)?

	Donna	Uomo	Totale
Libri, film, spettacoli	74,6	59,3	70,0
Internet	33,8	48,8	38,3
Scuola/Università	27,4	33,7	29,3
Luogo di lavoro	15,4	20,9	17,1
Giornali/Televisione	61,2	58,1	60,3
Associazioni	12,9	10,5	12,2
Familiari	11,9	22,1	15,0
Amiche/amici	56,2	59,3	57,1
Attività di formazione	10,9	3,5	8,7
Altro	17,4	27,9	20,6
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
Libri, film, spettacoli	82,4	71,9	73,5	59,1	91,7	70,0
Internet	58,8	59,6	32,7	27,3	41,7	38,3
Scuola/Università	41,2	36,8	26,5	28,4	8,3	29,3
Luogo di lavoro	5,9	17,5	17,7	18,2	16,7	17,1
Giornali/Televisione	58,8	52,6	61,9	62,5	66,7	60,3
Associazioni	11,8	15,8	9,7	11,4	25,0	12,2
Familiari	23,5	12,3	15,9	12,5	25,0	15,0
Amiche/amici	70,6	63,2	55,8	52,3	58,3	57,1
Attività di formazione	5,9	8,8	9,7	9,1	0,0	8,7
Altro	35,3	21,1	19,5	21,6	0,0	20,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

In relazione alla minor conoscenza sulla transessualità, anche le percentuali sulle fonti di informazione utilizzate si abbassano.

Dove hai reperito le tue conoscenze in tema di transessualità (risposta multipla)?

	Donna	Uomo	Totale
Libri, film, spettacoli	65,2	59,3	63,4
Internet	31,8	44,2	35,5
Scuola/Università	20,4	23,3	21,3
Luogo di lavoro	11,9	19,8	14,3
Giornali/Televisione	58,7	58,1	58,5
Associazioni	9,5	9,3	9,4
Familiari	6,5	16,3	9,4
Amiche/amici	30,8	47,7	35,9
Attività di formazione	9,0	3,5	7,3
Altro	13,4	23,3	16,4
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
Libri, film, spettacoli	70,6	59,6	68,1	54,5	91,7	63,4
Internet	58,8	52,6	30,1	26,1	41,7	35,5
Scuola/Università	29,4	28,1	20,4	18,2	8,3	21,3
Luogo di lavoro	5,9	22,8	11,5	14,8	8,3	14,3
Giornali/Televisione	47,1	52,6	59,3	61,4	75,0	58,5
Associazioni	17,6	12,3	7,1	9,1	8,3	9,4
Familiari	17,6	8,8	11,5	4,5	16,7	9,4
Amiche/amici	58,8	33,3	34,5	35,2	33,3	35,9
Attività di formazione	5,9	5,3	8,8	8,0	0,0	7,3
Altro	35,3	15,8	12,4	20,5	0,0	16,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

Alla domanda sugli aspetti che si vorrebbero approfondire o conoscere sull'omosessualità e sulla transessualità, ben il 53% ha individuato gli aspetti psicologici. Seguono con percentuali di preferenza attorno al 38-39% la legislazione, le situazioni di discriminazione le buone pratiche/esperienze. Di rilievo è pure l'interesse ad apprendere la gestione delle diversità nei gruppi (36%). Minore è l'importanza data agli altri aspetti. Nel confronto di genere emerge una preferenza delle donne rispetto agli uomini, per la conoscenza della normativa, per gli aspetti psicologici e per la gestione delle diversità nei gruppi. Gli uomini esprimono, rispetto alle donne, un maggiore interesse per gli aspetti sociali e culturali, per le situazioni di discriminazione e per le buone pratiche.

Guardando alle maggiori concentrazioni degli interessi per fascia di età si osserva, oltre all'interesse diffuso per la conoscenza degli aspetti psicologici, una preferenza di conoscenza verso le situazioni di discriminazione (per i più giovani), per i trentenni un certo bisogno di apprendimento di buone pratiche e per i cinquantenni un'attenzione alla normativa.

Quali aspetti dell'omosessualità e della transessualità vorresti conoscere/approfondire (risposta multipla)?

	Donna	Uomo	Totale
Questioni generali sul tema	26,9	27,9	27,2
Normativa/Legislazione	40,8	34,9	39,0
Dati e Ricerche sociali	23,9	29,1	25,4
Aspetti Storici/Culturali	28,4	33,7	30,0
Aspetti psicologici	54,7	47,7	52,6
Aspetti etico-morali	23,9	25,6	24,4
Situazioni di discriminazione	35,8	43,0	38,0
Gestione della diversità nei gruppi	38,3	30,2	35,9
Buone pratiche/esperienze	35,8	40,7	37,3
Altro	2,5	7,0	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
Questioni generali sul tema	29,4	28,1	30,1	22,7	25,0	27,2
Normativa/Legislazione	41,2	42,1	32,7	44,3	41,7	39,0
Dati e Ricerche sociali	41,2	31,6	28,3	14,8	25,0	25,4
Aspetti Storici/Culturali	35,3	35,1	27,4	27,3	41,7	30,0
Aspetti psicologici	58,8	47,4	58,4	47,7	50,0	52,6
Aspetti etico-morali	41,2	22,8	26,5	20,5	16,7	24,4
Situazioni di discriminazione	52,9	42,1	34,5	37,5	33,3	38,0
Gestione della diversità nei gruppi	47,1	40,4	37,2	28,4	41,7	35,9
Buone pratiche/esperienze	23,5	50,9	33,6	34,1	50,0	37,3
Altro	5,9	1,8	4,4	4,5	0,0	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

Nel questionario era inserita una sezione nella quale si chiedeva di esprimere un parere su alcune affermazioni. Il compilatore poteva scegliere tra: 1 Per niente d'accordo, 2.

Poco d'accordo, 3. Indifferente, 4. Abbastanza d'accordo, 5. Totalmente d'accordo.

I punteggi nella tabella sotto riportata sono calcolati come media ponderata che, per costruzione, tiene conto del numero delle preferenze espresse per ogni scelta. Ad esempio se tutti i rispondenti non fossero d'accordo avremmo una media ponderata uguale a 1, pari a 5 se si verificasse il contrario di tutti pienamente d'accordo.

Dall'analisi dei punteggi sembra esserci una certa convergenza nel considerare positivamente per l'ambiente di lavoro la libertà nell'esprimere il proprio orientamento sessuale. Così come c'è un certo accordo nel ritenere che l'omosessualità è una scelta sia affettiva che sessuale piuttosto che solo sessuale. I più ritengono, inoltre, che le questioni affettive e sessuali sono "cose" private che devono stare fuori dagli ambienti di lavoro. Si ritiene che ciò non rappresenti una contraddizione con l'accordo espresso per la libertà di espressione del proprio orientamento sessuale/affettivo, ma che letto congiuntamente implichi il bisogno di non giudizio (nei luoghi di lavoro).

Punteggi bassi, poco d'accordo, si registrano nelle affermazioni che introducono aspetti legati alla difficoltà di accettare l'omosessualità e la transessualità. Si deve rilevare, però, che gli uomini sembrano avere più difficoltà nell'accettare la diversità per orientamento sessuale.

Per classe di età si osserva una certa variabilità dei punteggi.

Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni?

	Totale	Donna	Uomo	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60
Per migliorare il benessere dell'ambiente di lavoro è importante che una persona omosessuale si senta libera, se crede, di esprimere il proprio orientamento sessuale nel posto di lavoro	4,34	4,33	4,36	4,41	4,30	4,29	4,36	4,67
Assumere transessuali rischia di creare problemi, se possibile meglio evitarlo	1,48	1,37	1,72	1,53	1,38	1,47	1,52	1,55
Lavorare con un/a collega dichiaratamente omosessuale rischia di creare disagio nel team	1,31	1,23	1,52	1,41	1,36	1,25	1,34	1,33
Lavorare con un/a collega transessuale rischia di creare disagio nel team	1,54	1,43	1,80	1,29	1,64	1,49	1,59	1,45
Avere un/a figlio/a omosessuale è un fallimento come genitore	1,28	1,22	1,44	1,53	1,07	1,34	1,27	1,50
Avere un/a figlio/a transessuale è un fallimento come genitore	1,41	1,30	1,67	1,53	1,15	1,47	1,45	1,67
L'omosessualità è una scelta sia affettiva che sessuale	3,91	4,03	3,63	3,76	4,13	3,60	4,06	4,83
L'omosessualità è esclusivamente una scelta sessuale	1,68	1,69	1,67	1,71	1,72	1,67	1,69	1,55
Le questioni affettive e sessuali sono questioni private e devono stare totalmente fuori dall'attività lavorativa.	3,40	3,41	3,38	3,35	3,38	3,54	3,19	3,83

Quasi il 47% sente nel luogo di lavoro usare termini offensivi rivolti agli omosessuali: il 39% delle rispondenti e il 64% dei rispondenti. La fascia di età con la percentuale più alta è quella dei cinquantenni.

Hai sentito nel luogo di lavoro utilizzare termini offensivi parlando degli omosessuali (es. frocio, pervertito, ecc.)

	Donna	Uomo	Totale
Si	39,3	64,0	46,7
No	60,7	36,0	53,3
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
Si	23,5	43,9	44,2	56,8	41,7	46,7
No	76,5	56,1	55,8	43,2	58,3	53,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287

L'8% ha conoscenza o esperienza di casi di discriminazione nel contesto lavorativo. Gli uomini sembrano più coinvolti, direttamente o indirettamente (12%) rispetto alle donne (6%). I più giovani sono meno testimoni rispetto ai quarantenni e oltre.

Hai esperienza o conoscenza (diretta/indiretta) di situazioni di discriminazione, marginalizzazione, esclusione, legati ad orientamento sessuale, verificatesi nel tuo contesto lavorativo?

	Donna	Uomo	Totale
No	94,0	88,4	92,3
Si	6,0	11,6	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0
n. casi	201	86	287

	fino a 30	31-40	41-50	51-60	oltre 60	Totale
No	94,1	94,7	91,2	92,0	91,7	92,3
Si	5,9	5,3	8,8	8,0	8,3	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
n. casi	17	57	113	88	12	287