



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA



COMUNE DI BOLOGNA

OMOFOBIA E SESSISMO NEL LUOGO DI LAVORO

Una ricerca del Comune di Bologna

DISCRIMINANTE
SENSIBILIZZAZIONE
SUPPORTO
NORME VIGENTI
IMPEGNO
INACCETTABILE
ATTENZIONE
OMOFOBIA
INFORMAZIONE
RISPETTO
COLLEGHI
SEGNALARE
OMISSIS
LEGGE
PARTECIPARE
TESTIMONE

Prefazione



Questo lavoro illustra sinteticamente i principali risultati della ricerca realizzata in collaborazione con l'Università di Bologna, condotta in occasione della celebrazione della Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia del 2013 all'interno del Comune di Bologna. In quella circostanza invitai il personale a partecipare al sondaggio "Sì alle differenze, no all'omofobia" ed a compilare un questionario online finalizzato a raccogliere le opinioni in tema di sessismo e di omofobia.

L'intento è stato quello di cogliere l'occasione così simbolicamente importante, da un lato per riaffermare l'impegno dell'Amministrazione comunale contro ogni forma di discriminazione nei confronti della comunità LGBT e per promuovere la cultura del rispetto

della persona, dei diritti e delle differenze; dall'altro per conoscere le opinioni di quanti lavorano nella nostra amministrazione al fine di restituire un quadro informativo utile per attivare eventuali azioni di sensibilizzazione, di formazione, di aggiornamento culturale e professionale.

Ringrazio chi ha partecipato ed ha raccolto l'invito, compilando il questionario, lavoratrici e lavoratori del nostro Comune che hanno espresso la propria opinione in libertà su temi importanti.

Temi sui quali la Città di Bologna da tempo è impegnata per rafforzare l'idea di comunità come società aperta e plurale fondata sulla dignità del lavoro e l'idea di uguaglianza come pari opportunità tra persone diverse. Se c'è una città predisposta ad avere questa impronta, con un'anima innovativa, questa è Bologna.

Presentiamo questo lavoro in un momento di straordinari cambiamenti che coinvolgono le istituzioni, ma prima di tutto le persone, sia le persone che dentro le istituzioni lavorano, sia le persone che fruiscono dei servizi e delle prestazioni dell'amministrazione. Siamo impegnati a investire sulla qualità dei servizi alla cittadinanza senza dimenticarci di perseguire obiettivi di benessere organizzativo. Valorizzare le diversità significa dare forma all'idea di partecipazione, di cittadinanza attiva nel fare il bene comune.

La scelta di sondare il contesto lavorativo, quale dimensione fondamentale della vita delle persone, della propria identità e dignità, si inserisce in un più ampio e articolato sistema di azioni per prevenire e rimuovere situazioni di discriminazione, a partire da una consapevolezza: affinché i mutamenti culturali diventino effettivi occorre che producano a cascata azioni positive.

Il Sindaco
Virginio Merola

A handwritten signature in black ink, reading "Virginio Merola". The script is fluid and cursive, with the first name "Virginio" written in a larger, more prominent style than the surname "Merola".

Glossario

Discriminazione La discriminazione consiste in una disparità di trattamento rispetto a dei principi di uguaglianza. Nel luogo di lavoro la discriminazione o il rischio di discriminazione incide negativamente sul sistema sociale interno, sulle relazioni interpersonali e, in generale, sulla cultura organizzativa; può ridurre inoltre le opportunità di carriera delle persone.

Identità di genere Si riferisce alla percezione e alla definizione di sé in quanto uomo o in quanto donna ed è frutto di una sintesi personale di prescrizioni, influenze sociali e culturali. Può non coincidere con il sesso (es. avere le caratteristiche sessuali di un uomo ma sentirsi e definirsi una donna).

LGBT Acronimo utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali/transgender. Quest'etichetta identifica un gruppo di persone che possono essere bersaglio di pregiudizi e discriminazioni.

Sessismo Il sessismo è un sistema di credenze che identifica una presunta superiorità o il presunto maggior valore di un genere/sesso rispetto all'altro. Si esprime attraverso pregiudizi, stereotipi e comportamenti discriminatori.

Omofoobia Un insieme di credenze, atteggiamenti e comportamenti di ostilità e intolleranza verso le persone gay, lesbiche e bisessuali. L'omofoobia può manifestarsi a vari livelli, come a livello socio-politico (es. ritenere che una donna lesbica non possa essere una buona educatrice) o interpersonale (es. sperimentare imbarazzo quando si deve menzionare in pubblico questioni legate all'omosessualità o quando si interagisce con un utente omosessuale o bisessuale).

Orientamento sessuale Si riferisce all'attrazione sperimentata verso persone del proprio stesso sesso, del sesso opposto o entrambe. Non si riferisce ai comportamenti che una persona attua nell'ambito della propria sessualità (es. sentirsi attratta da donne ma scegliere di stabilire relazioni affettivo - sessuali con uomini).

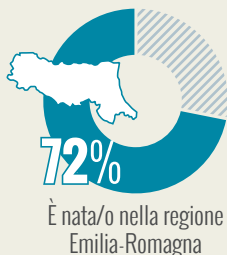
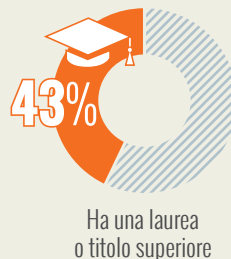
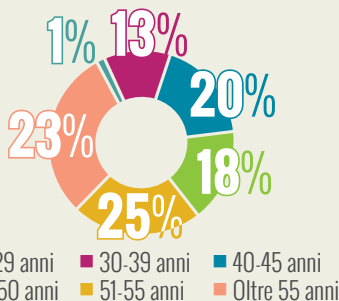
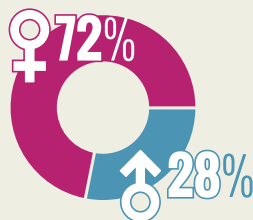
Transfobia La transfobia riguarda l'ostilità verso le persone transgender e le persone atipiche nell'espressione del proprio genere. Ad esempio un dipendente potrebbe sentirsi a disagio a lavorare con una persona transessuale o un datore di lavoro potrebbe ritenere improprio assegnare ad una donna transessuale compiti di relazione con il pubblico.

La ricerca svolta presso il Comune di Bologna

Il Comune di Bologna ha svolto una ricerca con un questionario online tra maggio e luglio 2013 per comprendere la presenza di **sessismo** e **omofobia** tra i suoi dipendenti.

Lo scopo della ricerca è stato quello di comprendere se vi sono e come sono percepiti i **comportamenti discriminatori** fra il proprio personale per promuovere azioni mirate di sensibilizzazione e formazione volte a migliorare l'agire del servizio pubblico.

Hanno partecipato 700 persone.



Qual è il grado di omofobia tra i dipendenti del Comune di Bologna?

La maggior parte dei partecipanti riporta **bassi** punteggi di omofobia.



- Più di nove partecipanti su dieci:
 - Non si sentirebbero a disagio a lavorare con un/una collega omosessuale (97%)
 - Ritengono che a scuola si debba discutere senza pregiudizi di omosessualità (96%)
 - Sosterrebbero un/una candidata/o omosessuale in politica (95%)
 - Considerano una persona omosessuale un buon genitore (93%).

Tuttavia emergono manifestazioni di omofobia più implicita.



- Otto partecipanti su dieci ritengono che l'orientamento sessuale sia una questione privata da non discutere al lavoro (83%).



- Tre partecipanti su dieci credono che l'omosessualità rappresenti uno svantaggio sul luogo di lavoro (34%).



- Quasi tre partecipanti su dieci provano fastidio nel sentire parlare di omosessualità (26%).



- Due partecipanti su dieci ritengono che ci siano eccessive rivendicazioni (17%).

Qual è il grado di sessismo tra i dipendenti del Comune di Bologna?

Emergono livelli **medio-bassi** di sessismo.

Gli uomini e le persone meno istruite tendono a mostrare punteggi più elevati.

La maggior parte dei rispondenti è in disaccordo con le affermazioni svalutanti le donne (sessismo ostile).

Tuttavia una minoranza di partecipanti afferma che:



- “Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti” (41%).



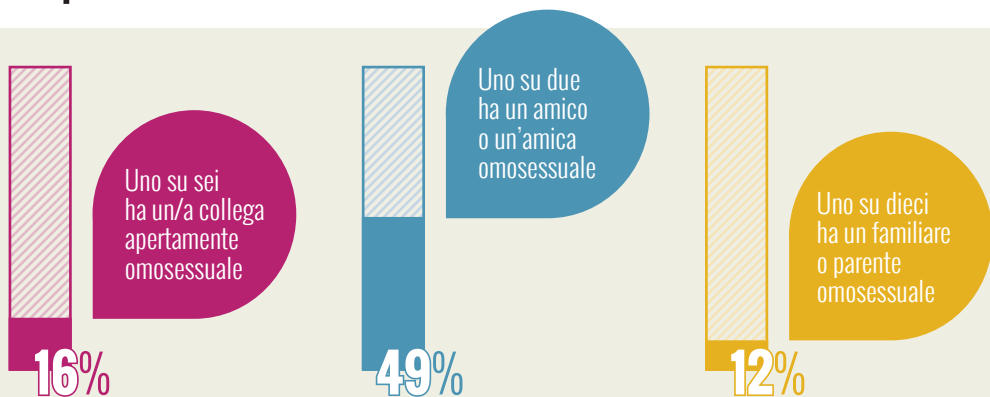
- “Molte donne provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili” (38%).



Quasi cinque partecipanti su dieci credono che le donne siano persone più sensibili degli uomini e da proteggere (sessismo benevolo). Infatti, ritengono che le donne:

- Possiedano maggiore sensibilità morale (52%).
- Abbiano un senso della cultura più raffinato e buon senso (47%).
- In caso di disastro debbano essere soccorse prima degli uomini (47%).
- Debbero essere coccolate e protette dagli uomini (42%).

Esiste una relazione tra la conoscenza di persone omosessuali e l'omofobia?



La quasi totalità dei partecipanti conosce persone omosessuali nei vari contesti di vita.

94%

Dai risultati emerge anche che:

CONOSCENZA

Esiste una relazione tra conoscenza di persone omosessuali e omofobia: l'omofobia diminuisce all'aumentare del grado di prossimità con le persone omosessuali.

OMOFOBIA

Esiste una relazione tra omofobia e sessismo: le persone che hanno convinzioni più sessiste tendono ad essere anche più omofobiche e viceversa.

SESSISMO

Quanti dipendenti usano un linguaggio denigratorio verso le persone omosessuali?



Un dipendente su due ha sentito usare sul lavoro con una certa frequenza (19% “spesso” e 31% “qualche volta”) un linguaggio denigratorio (come frocio, finocchio, pervertita) da parte di colleghe/i.



Un dipendente su sei utilizza un linguaggio denigratorio sul lavoro (3% “spesso” e 13% “qualche volta”).



Gli uomini e i più giovani usano più spesso una terminologia omofobica.

I risultati evidenziano dei fenomeni di influenza sociale sui comportamenti delle persone. Esiste, infatti, una relazione tra l'esposizione a un linguaggio omofobico e i comportamenti individuali: le persone che sono maggiormente esposte al linguaggio omofobico sul lavoro, hanno una probabilità maggiore di utilizzarlo a loro volta.

**Esposizione
al linguaggio
denigratorio**

**Uso
del linguaggio
denigratorio**



Strumenti

Quanto è omofobico il tuo ambiente di lavoro?

Pensa al tuo ambiente di lavoro e prova a misurare e capire quanto è omofobico rispondendo alle seguenti domande.

	SÌ	NO
Senti spesso termini come gay, 'frocio' o lesbica usati come offese e insulti?	☐	☐
I colleghi ridono quando qualcuna/o fa battute su gay o lesbiche?	☐	☐
Si fanno riferimenti non necessari o squalificanti sull'orientamento sessuale reale o percepito di un/una collega o utente?	☐	☐
Si parla dell'orientamento sessuale reale o percepito di un/una collega o utente come un 'pettegolezzo'?	☐	☐
Si ignora o si esclude un/una collega da alcune attività o discussioni perché non eterosessuale o percepito come tale?	☐	☐
Si fanno domande intrusive a un/una collega o un utente non eterosessuale?	☐	☐
Si tende a dare per scontato che le persone (es., colleghi, utenti, altre persone di cui si parla) abbiano delle relazioni o famiglie eterosessuali?	☐	☐

Se hai risposto **“No”** a tutte o quasi tutte le domande, probabilmente il tuo ambiente di lavoro è caratterizzato da una bassa omofobia. Ciò significa che tutte le persone che vi lavorano si percepiscono e si rapportano tra loro indipendentemente dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere di ciascuna/o.

Se hai risposto **“Sì”** a tutte o quasi tutte le domande, probabilmente il tuo ambiente di lavoro è caratterizzato da un'alta omofobia. Ciò significa che è necessario un cambiamento per rendere il clima dell'organizzazione più rispettoso e sicuro.

Strumenti

Quanto è sessista il tuo ambiente di lavoro?

Pensa al tuo ambiente di lavoro e prova a misurare e capire quanto è sessista rispondendo alle seguenti domande.

	SÌ	NO
Si fanno commenti in cui le pari opportunità fra uomo e donna vengono percepite come 'favori' o 'concessioni'?	☐	☐
Qualcuno fa commenti con un linguaggio stereotipico sulle donne o sugli uomini?	☐	☐
Si tendono a chiamare le donne per nome invece che con il loro titolo (es., dottore, ingegnere o architetto) come invece avviene per gli uomini di pari grado?	☐	☐
Si tende ad affermare che gli uomini siano dei leader migliori delle donne?	☐	☐
Si considera giusto o auspicabile che gli uomini si dedichino maggiormente alla carriera e le donne alla famiglia?	☐	☐
Si mettono 'a dura prova' le donne che svolgono mansioni tradizionalmente maschili?	☐	☐
Si tendono ad affidare alle donne compiti di minor importanza (es., fare i verbali) con maggior frequenza rispetto agli uomini di pari grado?	☐	☐
Si rivolgono atti di galanteria non necessari o gesti d'indebito paternalismo e protezione verso le donne?	☐	☐
Ci si rivolge alle donne con argomenti o messaggi con connotazione sessuale?	☐	☐

Se hai risposto **“No”** a tutte o quasi tutte le domande, probabilmente il tuo ambiente di lavoro è caratterizzato da un basso sessismo. Ciò significa che uomini e donne danno valore all'uguaglianza e alla non discriminazione tra i generi.

Se hai risposto **“Sì”** a tutte o quasi tutte le domande, probabilmente il tuo ambiente di lavoro è caratterizzato da un elevato sessismo. Ciò significa che è necessario un cambiamento per rendere il clima dell'organizzazione più rispettoso e sicuro.

Cosa hanno fatto loro



Sono la dirigente di un servizio e mi chiamo Angela.

Durante una riunione ho ripreso un membro del mio staff per aver violato una procedura. Questa persona ha reagito molto negativamente, facendo a un certo punto allusioni a una mia presunta labilità emotiva o incapacità di avere relazioni con uomini.

È stato molto sgradevole, ma ho avuto il pieno appoggio degli altri membri dello staff, i quali mi hanno sostenuto, dichiarando che le allusioni fatte su di me erano inopportune. Ho continuato la riunione ferma nelle mie posizioni e non mi sono lasciata intimorire.



Mi chiamo Giovanni e sono un operatore di Polizia Municipale.

Durante il lavoro i miei colleghi usavano spesso tra loro frasi tipo: "non fare il finocchio!". Per me erano situazioni di grande disagio.

Ho deciso, quindi, di parlare con il mio dirigente, ma non ci sono stati dei grandi cambiamenti.

Un giorno, però, di fronte all'ennesima battuta di un collega ho preso una posizione esplicita, dicendo che quelle parole infastidivano me perché sono gay e anche gli altri. Ho chiesto al mio collega di non fare più quei commenti. Lui ha reagito con sorpresa e in seguito il clima è diventato effettivamente più rispettoso. Anche il mio dirigente è riuscito a cogliere la gravità di certi comportamenti.

Cosa hanno fatto loro



*Mi chiamo Francesca
e faccio la truccatrice.*

Attualmente sui documenti ufficiali è presente il mio nome di nascita e all'anagrafe sono registrata come uomo, ciò implica che mi trovo spesso in situazioni spiacevoli, ogni volta che devo mostrare i miei documenti.

In passato mi è capitato che quando andavo presso qualche ufficio, il personale si rivolgesse a me usando il maschile o lanciasse occhiate ammiccanti ai colleghi. L'ultima volta ho incontrato un impiegato corretto e rispettoso, mi ha chiamata per cognome e ha chiesto con quale nome preferissi essere chiamata.

Si è rivolto a me senza imbarazzo e senza occhiate intrusive. Ho veramente apprezzato come il personale si rivolgesse ai cittadini. Mi ha fatto sentire fiera della città in cui vivo.

Cosa puoi fare tu

Se ti trovi in una delle seguenti situazioni per cercare di contrastare l'omofobia e il sessismo puoi:

SITUAZIONI CHE POTRESTI INCONTRARE	COSA PUOI FARE TU...
In generale, quando parli con colleghe/i o se lavori a contatto con il pubblico...	Prestare attenzione al linguaggio che usi, affinché sia inclusivo rispetto al genere e alle forme di relazione e famiglia. • 'Non dare per scontato' che utenti e/o colleghe/i abbiano relazioni o famiglie eterosessuali. • Considerare che l'identità di genere può differire rispetto a come una persona si sente. • Affermare che il valore delle persone va al di là del loro orientamento sessuale, reale o percepito, e del loro genere/sex. • Ricordare che è migliore e più produttivo un posto di lavoro dove ognuno e ognuna può essere se stesso/a, dando il meglio di sé, senza timore di discriminazioni.
Se ascolti delle battute o dei commenti di stampo sessista, omofobiche o che hanno come bersaglio le persone transessuali...	Rifiutarti di ridere. • Esprimere apertamente che tali comportamenti sono offensivi. • Affermare che certi comportamenti causano disagio non solo alle persone verso cui sono diretti. • Chiarire che nell'organizzazione un linguaggio sessista, omofobico e/o transfobico è considerato inaccettabile.

SITUAZIONI CHE POTRESTI INCONTRARE	COSA PUOI FARE TU...
Se ritieni che ci siano colleghe/i a rischio di discriminazione...	Offrire il tuo supporto, ad esempio, chiedendo cosa potresti fare per loro. • Organizzare o partecipare a iniziative di sensibilizzazione. • Creare occasioni di socializzazione inclusive verso tutti al di là del genere/ sesso e dell'orientamento sessuale percepito o reale.
Se sei stata/o bersaglio di omofobia o sessismo...	Affrontare la persona che ti ha mancato di rispetto. • Parlare con il/la tuo/a dirigente e/o colleghe/i da cui ti senti di poter essere supportata/o.
Se un/un'utente ti offende per il tuo orientamento sessuale reale o percepito...	Affermare l'inaccettabilità di tali comportamenti. • Se ti senti in difficoltà e senti di non riuscire a gestire la situazione, richiedi l'intervento di un/una collega e/o del/della responsabile del servizio. • Segnalare all'organizzazione gli episodi critici o più frequenti in modo da adottare misure più tutelanti.
Se ritieni di non essere abbastanza informata/o...	• Consultare gli organismi della tua organizzazione (Comitato di Pari Opportunità nelle aziende private – Comitato Unico di Garanzia nelle pubbliche amministrazioni).



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA



COMUNE DI BOLOGNA

Responsabile del progetto

Dott. Manuela Corazza

Responsabile U.I. Pari Opportunità e Tutela delle differenze - Gabinetto del Sindaco, Comune di Bologna

Referente del rapporto di ricerca

Prof. Luca Pietrantoni

Professore Associato, insegna psicologia sociale all'Università di Bologna

Collaboratori

Dott. Elisa Saccinto

Dott. Gabriele Prati

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Dott. Alessandra Ognibene

Dott. Simone Bordoni

Comune di Bologna

Progetto grafico

Graph-x Studio

Il presente opuscolo di ricerca è stato realizzato grazie all'accordo di collaborazione tra Comune di Bologna e Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna.

In questo opuscolo l'uso del plurale maschile in riferimento a più persone, include sia il genere femminile sia il genere maschile e risponde solo ad esigenze di semplicità del testo.