

BUONE BASI - ALTRI PASSI

DISCRIMINAZIONI: UNA FINESTRA SUI LUOGHI DI LAVORO



BUONE BASI - ALTRI PASSI

**DISCRIMINAZIONI
UNA FINESTRA SUI LUOGHI DI LAVORO**

Premessa

di Marina Pirazzi, per l'équipe del progetto europeo QuBA

La ricerca – di modeste dimensioni – che qui presentiamo acquista, nella speciale condizione del contesto italiano di questi tempi, un'importanza, anche simbolica, che crediamo significativa.

Chi lavora nel settore del contrasto alle discriminazioni si trova infatti finalmente a fare i conti con un precipitato di eventi che possono permettere un passo lungo e lungimirante come forse era avvenuto solo nel 1997, dichiarato Anno europeo contro il razzismo dalla Commissione Europea ¹.

Alcuni fatti nuovi:

- * il 10 dicembre 2004 è partito l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale), nato dall'applicazione della Direttiva Europea n. 43 del 2000 ² che fissa gli standard minimi ai quali i Paesi dell'Unione devono adeguarsi per dimostrare il proprio impegno nella lotta alle discriminazioni perpetrate per ragioni di "razza" o appartenenza etnica;
- * il Decreto Legislativo n. 216 del 2003 ha recepito gli standard minimi fissati dalla Direttiva Europea n. 78/2000 per impegnarsi contro la discriminazione sul lavoro nei campi dell'orientamento sessuale, della disabilità, del credo o della religione e dell'età;
- * concetti come "molestie" e "mobbing" si sono fatti rapidamente strada, sta comparso un'interessante giurisprudenza e viva è l'attenzione nel mondo del lavoro;
- * l'attività delle Consigliere di Parità (di genere) può oggi presentare un primo, significativo, pacchetto di esperienze valutate.

Infine, chi vive e/o lavora in Emilia-Romagna potrà contare, nel 2005, sull'apertura del Centro regionale sulle discriminazioni (come da Legge Regionale n. 5/04) – il primo in Italia ad essere istituito secondo il dettato del Testo Unico sull'immigrazione n. 286/1998.

Parrebbe dunque di poter dire: ci siamo!

Questo scenario ci dice che ci sarà (ed esiste già) un'ampia domanda di personale qualificato, e che questo personale servirà presto. Un personale capace di rispondere alle richieste di ascolto delle persone discriminate, di indirizzare le vittime ai servizi più appropriati, di assisterli in vertenze sindacali e legali, di promuovere azioni di conciliazione, di cogliere le complessità e le delicatezze delle discriminazioni multiple. Ed ancora, di animare un dibattito sull'approccio orizzontale alla lotta contro le discriminazioni, di sensibilizzare l'opinione pubblica, di vigilare affinché discriminazioni non avvengano nei luoghi di lavoro e negli altri settori, di allertare le istituzioni a prendere misure di contrasto alle discriminazioni, di collaborare concretamente con tutti gli altri soggetti a vario titolo interessati al fenomeno.

Insomma, in due parole: di 'fare cultura' – espressione indicata appunto per comprendere tutte quelle azioni di *policy*, procedure e prassi necessarie a fare dell'impegno contro le discriminazioni un'azione di *mainstreaming* per tutte le organizzazioni e per la società nel suo complesso.

Per realizzare questo obiettivo non bastano le motivazioni o il ruolo professionale che si ricopre, ma sono necessarie conoscenze e competenze.

Nell'indagine svolta nell'ambito del progetto transnazionale europeo QuBA ³, proprio i gruppi

italiani impegnati contro le discriminazioni hanno dichiarato – molto più dei loro colleghi tedeschi e spagnoli – che la formazione specifica è, nel nostro Paese, una carenza seria anche tra chi già si occupa di discriminazione.

E' proprio grazie al piccolo finanziamento del progetto QuBA che è stato possibile realizzare questa ricerca, mossa dalla consapevolezza che tra i primi interlocutori e alleati delle associazioni impegnate nella lotta alle discriminazioni non possono che esserci i sindacati – perché è nel mondo del lavoro che avvengono molte delle discriminazioni e perché il lavoro è sia lo strumento per conseguire i propri mezzi di sostentamento, sia uno dei modi più importanti per costruire relazioni sociali soddisfacenti, rafforzare la propria identità e autostima, costruire reti di sostegno.

E allora: cosa pensano i delegati e i funzionari della discriminazione, cosa ne sanno, che percezione ne hanno, si evidenziano bisogni formativi e, se sì, quali?

Non solo i risultati di ricerche come queste sono importanti ma esse stesse contribuiscono, nel momento della loro realizzazione, a 'fare cultura'.

¹ - Se si esclude la lotta oramai pluriennale per le pari opportunità di genere.

² - Il Decreto Legislativo n. 215/2003 ha reso applicativa la Direttiva Europea nel contesto italiano.

³ - “ *Professionalisation of Support Services in Anti-Discrimination Work (QuBA). A Handbook*” – v. in particolare il capitolo intitolato: “ *Support and counselling services for cases of discrimination A synopsis of the situation in three European countries (Spain, Italy, Germany)*”. Il volume, disponibile in inglese e tedesco, è a disposizione di tutti gli interessati. Scrivere a Raffaele Lelleri, C/O Osservatorio provinciale delle Immigrazioni di Bologna, Provincia di Bologna, via Finelli 9/a, 40126 Bologna.

1. Lo scenario

1.1 Introduzione

Questa ricerca si inserisce nelle attività realizzate in Italia nell'ambito di QuBA⁴, un progetto transnazionale di professionalizzazione finanziato dal Programma d'Azione Comunitario di Lotta alle Discriminazioni 2001-2006.

Il progetto si propone di sviluppare strumenti con i quali migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi di supporto nel campo dell'anti-discriminazione. I destinatari del progetto sono dunque i consulenti e gli operatori di organizzazioni, associazioni, cooperative ed Enti locali che offrono servizi a persone a rischio di discriminazione sulla base dell'origine etnico-religiosa, dell'orientamento sessuale, della disabilità.

Si tratta di un programma multiforme creato per:

- stabilire una rete a livello locale e transnazionale per lo scambio di informazioni ed esperienze su tecniche efficaci di consulenza;
- sviluppare un processo di valutazione sulle attività anti-discriminatorie;
- generare una banca dati sulle necessità professionali di chi opera contro la discriminazione.

Riuscire a delineare un panorama preciso della conoscenza e della consapevolezza dei lavoratori, degli operatori sindacali, dei datori di lavoro, dei funzionari dei servizi pubblici sul tema della lotta alla discriminazione diventa fondamentale e necessario al fine di elaborare programmi formativi volti al cambiamento della cultura, delle pratiche e dei comportamenti delle organizzazioni in senso anti-discriminatorio, nonché di rendere possibili ed efficaci gli interventi di supporto alle persone che subiscono discriminazione.

Di fronte alle nuove misure di carattere normativo introdotte in Italia, riteniamo infatti fondamentale riuscire a sviluppare una maggiore professionalizzazione di tutti coloro che operano nel campo dell'anti-discriminazione.

Accanto alla legislazione da tempo esistente in tema di pari opportunità (come la Legge 125/91 per la parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici) ed a tutela dei diritti delle persone disabili (come la Legge 13/89 per l'abbattimento delle barriere architettoniche e la Legge 68/99 per l'inserimento lavorativo di persone con disabilità), l'articolo 43 del Testo Unico sull'immigrazione (Legge 286/98), rimasto invariato nella Legge Bossi-Fini (Legge 189/02), riconosce e definisce la discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, e prevede la possibilità di azione civile contro tale discriminazione. Inoltre, il Governo ha varato due Decreti legislativi per l'applicazione delle Direttive della Commissione Europea n. 43/2000⁵, che afferma il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e l'origine etnica, e n. 78/2000⁶, che proibisce le discriminazioni sulla base della religione e delle convinzioni personali, delle disabilità, dell'età e dell'orientamento sessuale nel settore dell'occupazione e della formazione.

Il sindacato da tempo dimostra di aver recepito l'importanza di tali argomenti introducendo, seppure in via sperimentale, progetti pilota volti all'applicazione delle pari opportunità e del pari trattamento all'interno delle organizzazioni lavorative. L'Ufficio Nuovi diritti per l'affermazione e la difesa della piena uguaglianza dei diritti di tutte le persone, e la formazione di nuove figure come i delegati sociali⁷ manifestano la particolare attenzione del sindacato verso il problema della discriminazione.

La sintonia già verificata sul tema tra Arcigay Modena e CGIL Modena si colloca all'interno di questa volontà di promuovere iniziative che possano monitorare, e se necessario intervenire, nell'ambito del lavoro e sperimentare pertanto una concreta collaborazione tra queste due realtà.

Riteniamo che promuovere una ricerca sociale volta a capire quale percezione esista, all'interno della CGIL, sul tema della discriminazione sia un'attività utile per iniziare a dare visibilità del fenomeno – primo passo per poi sviluppare una programmazione di altre attività.

1.2 Obiettivi della ricerca

La ricerca mira, da un lato, a rilevare il grado di percezione e consapevolezza da parte di funzionari e delegati della CGIL nella provincia di Modena del fenomeno discriminatorio all'interno dei luoghi di lavoro, e, dall'altro lato, a misurare la loro conoscenza degli strumenti per contrastare le discriminazioni.

I risultati di tale indagine possono fornire indicazioni utili per programmare interventi tesi a sostenere e implementare l'azione della CGIL nella lotta alla discriminazione ed individuare un piano formativo che soddisfi le reali esigenze dei delegati e dei funzionari.

1.3 Metodologia e campione

Per l'indagine abbiamo utilizzato un questionario strutturato a domande chiuse, fatta eccezione per due domande lasciate aperte.

Le aree informative del questionario possono essere così schematizzate:

1. conoscenze dei soggetti intervistati in tema di anti-discriminazione
2. opinioni degli intervistati sulle discriminazioni nell'ambiente di lavoro
3. dati socio-demografici degli intervistati.

Il questionario è il frutto di un lavoro d'équipe che ha coinvolto il gruppo di ricerca del progetto QuBA, l'Arcigay di Modena e la CGIL di Modena.

La distribuzione dei questionari si è svolta nel periodo compreso tra aprile ed ottobre del 2004. La pausa estiva ha interrotto il lavoro di raccolta, che è ripreso all'inizio del mese di settembre. Dei 300 questionari ipotizzati nel piano iniziale di campionamento, concordato con la CGIL sulla base dell'anagrafe disponibile dei sindacalisti esistenti in provincia, ne sono stati raccolti in tutto 237, pari al 76% del totale previsto, quantità ritenuta sufficiente per garantire la validità e rappresentatività dei risultati della ricerca.

La suddivisione per categorie del campione corrisponde alla suddivisione per quote previste in origine.

Tab.1 Composizione del campione per categorie (n. e %)

Categoria	n.	%
Fiom (metalmecanici)	62	26,3
Nidil (Nuove identità di lavoro)	2	0,8
Flai (agro-industria)	14	5,9
Filcea (chimica)	26	11,0
Scuola	13	5,5
Fnlle (energia)	5	2,1
Filt (trasporti)	5	2,1
Fisac (assicurazioni e credito)	3	1,3
Filcams (commercio, turismo e servizi)	24	10,2
Filtea (tessile)	6	2,5
Fillea (edilizia)	12	5,1
FP (funzione pubblica)	29	12,3
Slc (grafica e comunicazione)	10	4,2
CGIL – uffici centrali	5	2,1
<i>Categoria non specificata</i>	<i>21</i>	<i>8,5</i>
Totale	237	100,0

Lo stesso vale per il ruolo: sono stati infatti intervistati 198 delegati, pari al 73% del totale del campione previsto, e 26 funzionari, pari al 93% del totale atteso; questi ultimi si presentano quindi leggermente sovra-rappresentati. Tredici intervistati non hanno specificato il ruolo. Per quanto riguarda il sesso, sono state intervistate 87 donne e 136 uomini. In questo caso le donne risultano sovra-rappresentate rispetto agli uomini, coprendo l'82,8% del campione previsto; gli uomini intervistati invece soddisfano il campione teorico per il 69,7 %.

In relazione alla distribuzione del campione per aree territoriali, il campione raccolto risulta sovra-rappresentato relativamente all'area di Modena-città, dove sono stati raccolti 94 questionari contro gli 84 previsti inizialmente.

Tab.2 Composizione territoriale del campione (n. e %)

Area	n.	%
Carpi	33	13,9
Castelfranco E.	6	2,5
Mirandola	23	9,7
Modena-città	94	39,7
Pavullo n.F.	5	2,1
Sassuolo	41	17,3
Vignola	25	10,5
<i>Area non specificata</i>	<i>10</i>	<i>4,2</i>
Totale	237	100,0

In merito alla suddivisione del campione sulla base dell'età, il 19,7% degli intervistati che hanno dichiarato sul questionario il proprio anno di nascita ha meno di 34 anni; il 58% rientra nella fascia d'età compresa tra i 35 e i 49 anni ed il restante 22,3% ha oltre 50 anni. Sul totale del campione raccolto il 20,7% non ha risposto alla domanda relativa all'età.

Infine, un ulteriore criterio di selezione del campione è la dimensione aziendale. Esclusi i casi mancanti (il 17,2% del totale), ben il 95,9% delle aziende di cui fanno parte gli intervistati conta più di sedici addetti, mentre soltanto il 4% delle aziende rappresentate è dimensioni minori; queste ultime appaiono, quindi, piuttosto sotto-rappresentate.

1.4 Struttura del rapporto

Segue ora l'analisi delle risposte al questionario. L'ordine dei paragrafi segue lo sviluppo dei temi affrontati nel questionario. Le risposte alle domande aperte sono citate nel testo e sono state utilizzate per analizzare e commentare in maniera più completa ed adeguata le risposte alle domande chiuse.

Al fine di verificare se all'interno del sindacato esiste omogeneità fra le posizioni espresse o se invece vi sono significative differenze tra gruppi interni, sono stati ogni volta fatti incroci con le seguenti variabili:

- genere
- età in classi (fino a 34 anni, da 35 a 49 anni, oltre 50 anni)
- ruolo (delegati e funzionari)
- categoria sindacale
- territorio

Al fine di semplificare la lettura dei dati ed evitare un eccessivo frazionamento del campione, nell'analisi delle relazioni tra le variabili abbiamo scelto di aggregare le aree territoriali e le categorie in gruppi il più possibile omogenei per caratteristiche e per dimensione.

In particolare, le aree territoriali sono state così aggregate:

- Modena-città
- Vignola, Sassuolo, Pavullo
- Mirandola, Carpi, Castelfranco.

Le categorie invece sono state raggruppate nei seguenti gruppi:

- industria (Fiom, Flai, Filcea)
- servizi pubblici (Fp, Scuola, Fnle)
- servizi privati e lavoratori atipici (CGIL – uffici centrali, Nidil, Filcams, Filt, Slc, Fisac).

I risultati dell'incrocio tra variabili dipendenti e indipendenti sono stati riportati nel presente rapporto soltanto quando l'elaborazione dei dati ha prodotto differenze significative, quando cioè è stato possibile riconoscere l'esistenza di una relazione significativa tra i dati confrontati⁸.

⁴ - L'acronimo QuBA sta per "*Qualifizierung der Beratung in der Antidiskriminierungsarbeit*", che significa "professionalizzazione dei servizi di supporto nel campo dell'antidiscriminazione". Il progetto, che ha coinvolto partner tedeschi, italiano e spagnoli, è iniziato nel 2003 e si è chiuso con la conferenza finale del 25 giugno 2004. Sito web - <http://www.quba-online.net/english/home.html>.

⁵ - Decreto legislativo n. 215 del 9 luglio 2003: "Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

⁶ - Decreto legislativo n. 216 del 9 luglio 2003: "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

⁷ - La figura del delegato sociale è nata nel 1998 in seguito ad una sperimentazione all'interno delle aziende metalmeccaniche in Emilia Romagna. Il delegato sociale, appositamente formato, deve essere in grado di individuare e rilevare le diverse situazioni di disagio e di esclusione presenti nel luogo di lavoro, intervenire modificando pregiudizi e comportamenti che portano all'isolamento e all'emarginazione di quanti vivono difficoltà personali e promuovere condizioni di benessere e inclusione. Nonostante la formazione che il delegato sociale riceve all'inizio del suo mandato non preveda programmi sul tema della discriminazione, l'approccio dato tende comunque ad imporre una particolare attenzione alle discriminazioni.

⁸ - Verificata dal test statistico del CHI-quadrato, con soglia al 5%.

2. Analisi

2.1 La definizione di discriminazione

Domanda n. 1. Cosa ritieni principalmente sia una discriminazione? (una risposta)

A questa domanda è stato chiesto agli intervistati che cosa intendessero soprattutto per "discriminazione". Tutte le opzioni di risposta proposte sono esatte e riguardano diversi aspetti della discriminazione. La domanda era finalizzata a misurare su quale accezione la percezione immediata degli intervistati si concentra principalmente.

Le risposte raccolte si equivalgono sostanzialmente: i sindacalisti della CGIL di Modena mostrano pertanto di avere una consapevolezza sufficientemente articolata delle diverse fattispecie nelle quali la discriminazione può realizzarsi nel mondo del lavoro.

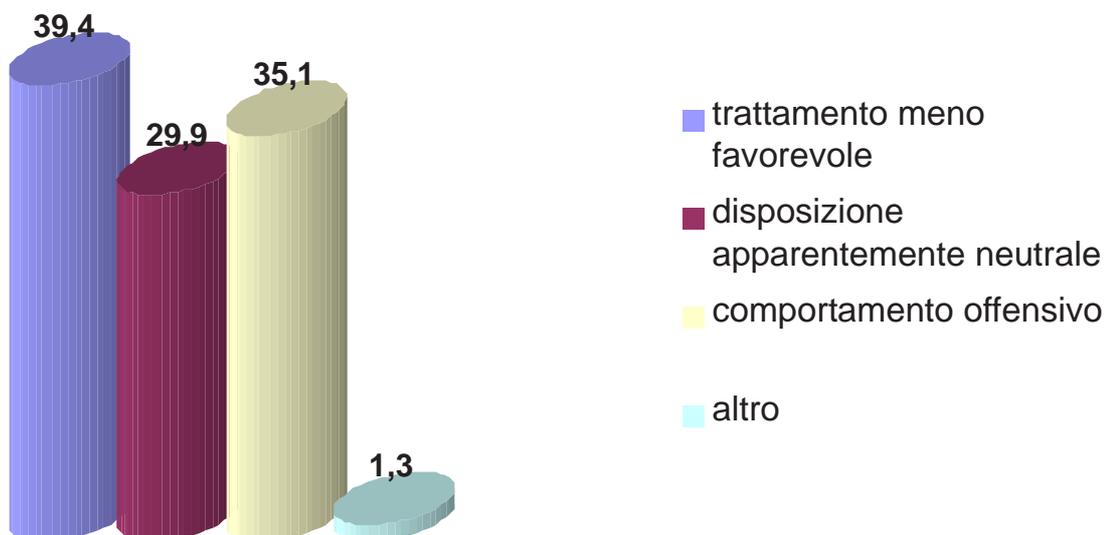
Una percentuale leggermente superiore si registra tuttavia per la prima definizione proposta, ossia quella relativa alla definizione di discriminazione *diretta*. Come si legge nelle Direttive europee 43/2000, sull'uguaglianza razziale, e 78/2000, sulla parità in ambito lavorativo, recepite dal Governo italiano nel 2003, si considera discriminazione *diretta*. " *Un trattamento meno favorevole, a parità di situazione, a causa del genere, dell'origine, della religione o della professione di fede, delle convinzioni personali, di una disabilità o condizione di salute, dell'età o dell'orientamento sessuale*".

Pare minore la consapevolezza riguardo alla discriminazione *indiretta*, definita dalle Direttive citate: " *Una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrali che in realtà discriminano le persone sulla base del genere, della loro origine razziale o etnica, della religione o della professione di fede, delle convinzioni personali, della disabilità o condizione di salute, dell'età o dell'orientamento sessuale*".

Considerando le variabili del ruolo e del sesso, la distribuzione delle risposte non presenta variazioni significative, così pure considerando la variabile dell'età. E' comunque interessante notare come la definizione di discriminazione diretta registri una percentuale di scelta tendenzialmente maggiore tra gli intervistati più giovani, di età inferiore ai 34 anni (48,6%) rispetto agli intervistati di età superiore ai 35 anni.

Fig. 1

Cos'è una discriminazione?



2.2 Le vittime della discriminazione

Domanda n. 3. Chi sono principalmente le vittime delle discriminazioni sul posto di lavoro? (max 3 risposte)

Nella percezione dei sindacalisti CGIL di Modena, il gruppo maggiormente a rischio di discriminazione negli ambienti di lavoro sembra essere rappresentato dalle persone straniere, segnalato tra le vittime di discriminazione da oltre la metà degli intervistati (58,1%)⁹. Tra gli aspetti che emergono nelle risposte aperte, il fenomeno del *brain-waste*, ovvero la dequalificazione, pare uno dei più rilevati negli ambienti di lavoro: la sotto-occupazione o l'occupazione in attività di qualità più bassa rispetto alla preparazione posseduta dai singoli, infatti, sembra colpire in modo particolare i lavoratori immigrati. Un risultato analogo è emerso in una recente ricerca condotta da IRES CGIL sulla discriminazione dei lavoratori stranieri nei posti di lavoro¹⁰, che rileva anche l'elevata difficoltà da parte dei lavoratori di origine straniera nell'avanzamento di carriera e che sottolinea come la condizione delle donne straniere relativamente all'inquadramento professionale sia ancora peggiore rispetto a quella degli uomini.

Per il 48,3% delle donne del nostro campione, inoltre, continua ad essere assai critica la situazione relativa alle discriminazioni sulla base del genere, percepita invece in misura minore dagli uomini (36,3%). Una differenza significativa a riguardo si rileva nell'incrocio con le classi di categorie: le donne sono segnalate come principali vittime da ben il 56,3% degli intervistati appartenenti alle categorie relative al settore industriale, contro il 32% dei servizi pubblici e il 34,8% dei servizi privati e degli atipici.

Le forme di discriminazione denunciate dagli intervistati nelle risposte aperte in relazione al genere sono così schematizzabili:

- * stereotipi sulle donne in carriera,
- * fenomeno del *glass-ceiling*, cioè il 'soffitto di vetro' che ostacola i percorsi di carriera alle donne;
- * scarsa valorizzazione delle capacità e delle competenze delle donne;
- * difficoltà di conciliazione tra vita privata e professionale: inadeguatezza degli orari, scarsa considerazione dei problemi delle donne per la partecipazione ad attività formative o di aggiornamento, ecc.;
- * disparità nella retribuzione.

Forte preoccupazione è mostrata anche nei confronti dei lavoratori con particolari condizioni di salute, indicati dal 30,1% degli intervistati, coerentemente con l'impegno del sindacato nell'affrontare le questioni inerenti congedi e rientri da periodi di malattia.

Nel gruppo delle prime quattro cause di discriminazione è poi inclusa quella sulla base dell'orientamento sessuale (23,3%).

Risulta piuttosto bassa la frequenza osservata rispetto alla modalità di risposta "persone con un particolare credo religioso", indicate come vittime di discriminazione solo nel 4,2% del totale dei questionari. La spiegazione di un dato così basso può essere ricondotta al fatto che in Italia esiste nel senso comune una sovrapposizione tra persone di origine straniera e persone appartenenti a gruppi religiosi minoritari. È plausibile pertanto ipotizzare che nel dato relativo alla risposta "persone straniere" siano incluse anche le persone di religione diversa rispetto a quella cattolica, specie musulmana.

Non risulta particolarmente alta la percentuale relativa alla risposta "disabili". In questo caso possono essere ipotizzate diverse spiegazioni:

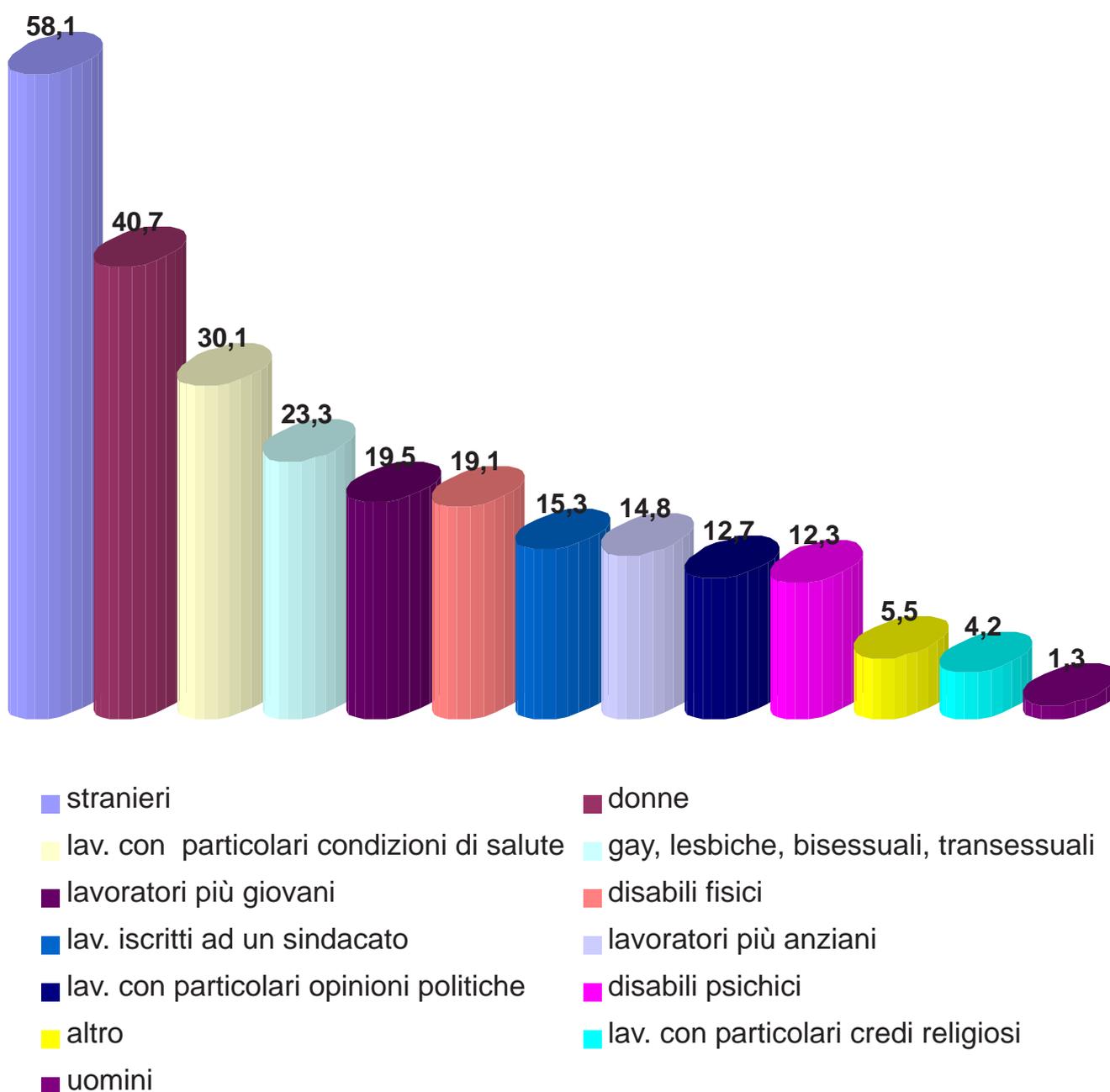
1. in primo luogo è possibile incrociare questo risultato con le risposte date alla domanda

n. 15, che chiedeva agli intervistati di indicare la normativa conosciuta a tutela delle vittime di discriminazione¹¹. Come si vedrà oltre, le leggi relative all'integrazione e alla protezione delle persone con disabilità sono ricordate da diversi intervistati. E' possibile dunque ipotizzare che, ad opinione degli intervistati, l'esistenza di una maggiore tutela legislativa riguardante le persone disabili renda queste meno oggetto di atti di discriminazione;

2. in secondo luogo, il numero di lavoratori disabili all'interno delle aziende è alquanto ridotto¹²; per questioni meramente numeriche, si ridono di conseguenza le testimonianze di atti di discriminazione subiti da portatori di disabilità.

Fig. 2

Le principali vittime di discriminazione



A parere degli intervistati, sono soggetti deboli e/o a rischio di discriminazione anche i lavoratori atipici, assenti nella batteria di risposte proposte nel questionario, ma menzionati spesso nelle risposte aperte, considerati come più ricattabili e meno tutelati, verso i quali il sindacato ha iniziato a rivolgere la propria attenzione con l'apertura del Nidil.

Nelle risposte aperte è infine spesso menzionato il *mobbing* nei confronti dei soggetti più deboli o delle persone appartenenti a gruppi a rischio di discriminazione.

2.3 Gli autori della discriminazione

Domanda n. 4. Chi sono i principali autori delle discriminazioni? (una risposta)

Con la domanda n. 4 si è chiesto quali sono i principali autori delle discriminazioni.

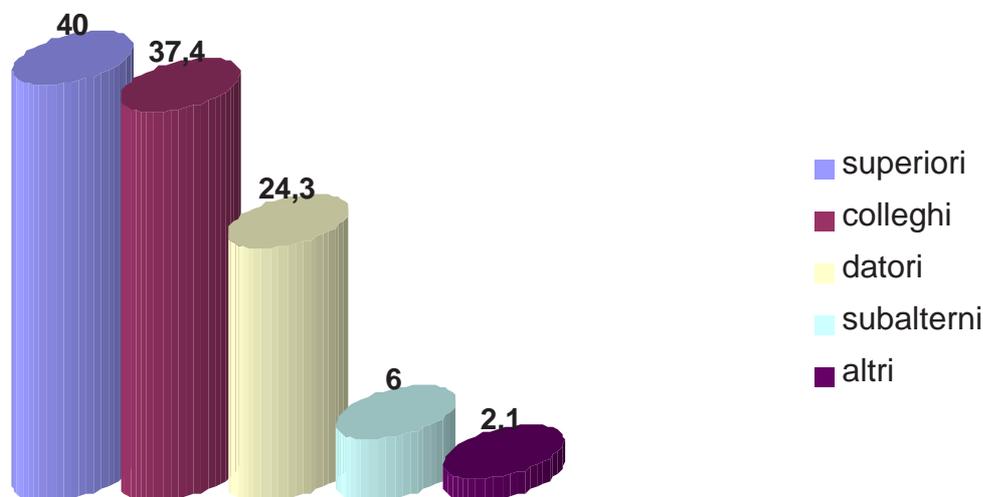
Le discriminazioni sembrano verificarsi sia a livello orizzontale che a livello verticale: colleghi e superiori sono infatti considerati in uguale misura i principali autori di discriminazioni. Interessante notare come una percentuale leggermente superiore di intervistate (il 41,9% contro il 33,1% degli uomini) ritenga che i casi di discriminazioni si verifichino principalmente tra colleghi, mentre per gli uomini la discriminazione si subisce maggiormente dai superiori (il 43,4% degli uomini contro il 34,9% delle donne).

Questi dati sono sostanzialmente confermati dalle risposte alle domande aperte, nelle quali gli intervistati segnalano, da un lato, i colleghi come autori di offese e vessazioni nei confronti dei lavoratori definiti dagli intervistati come più deboli o verso gli immigrati, e, dall'altro lato, i superiori come responsabili del demansionamento di persone appartenenti ad alcuni gruppi particolari, dell'assegnazione di incarichi eccessivamente gravosi e di turni di lavoro insostenibili, dell'opposizione alla concessione di congedi e permessi.

Da sottolineare la differenza di risultato tra le risposte date dagli intervistati appartenenti alle diverse classi di categorie: per le categorie relative ai servizi pubblici i principali autori delle discriminazioni sono i colleghi (il 46%, contro il 37,8% dei servizi privati e atipici e il 28,9% dell'industria). I superiori sono indicati prevalentemente dagli intervistati delle categorie dell'industria (il 45,4%, contro il 40% dei servizi privati e degli atipici e il 34% dei servizi pubblici). La relativa esiguità del numero di risposte raccolte dall'opzione "datori" (il 24,3%) è probabilmente da ricondurre al fatto che l'indagine ha coinvolto prevalentemente aziende di grandi dimensioni, all'interno delle quali è spesso assai ridotto il contatto diretto con la 'Proprietà', che quindi più difficilmente è percepito come autore di discriminazioni. E' inoltre da considerare il fatto che i datori di lavoro sono spesso autori di discriminazioni indirette che sono più difficilmente riconoscibili.

Fig. 3

I principali autori delle discriminazioni



2.4 La diffusione e la segnalazione-denuncia dei casi di discriminazione

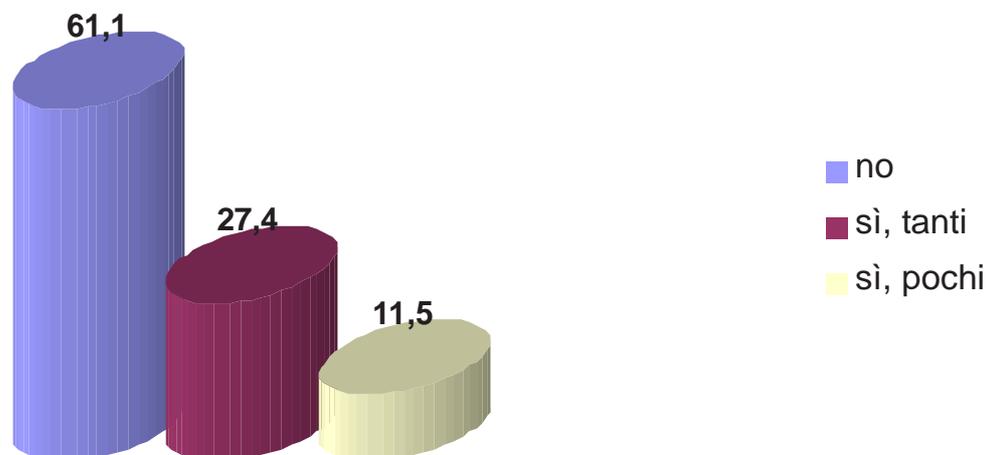
Domanda n. 5. In base alla tua esperienza, ritieni che nella tua categoria o nel tuo luogo di lavoro esistano e/o siano esistiti casi di discriminazione?

Con la domanda n. 5 non abbiamo inteso misurare l'entità oggettiva del fenomeno della discriminazione, per stimare la quale sarebbero stati necessari altre tecniche di indagine (monitoraggio sui luoghi di lavoro, osservazione partecipante...), bensì registrarne la sua percezione tra gli intervistati. Le risposte sono dunque fortemente connotate dalla soggettività dei rispondenti e, soprattutto, subordinate alla maggiore o minore consapevolezza della discriminazione e della parità dei diritti.

Alla domanda sull'esistenza o meno di casi di discriminazione nel proprio posto di lavoro il 12,3% degli intervistati non ha risposto, oppure ha scelto l'opzione "non so". La maggioranza degli intervistati che ha saputo dare una risposta ritiene che la discriminazione all'interno della propria categoria o nel proprio luogo di lavoro esista, sebbene oltre la metà ritenga che il fenomeno sia piuttosto limitato: ben il 61,1%, infatti, crede che i casi di discriminazione siano pochi, mentre solo il 27,4% ritiene che questi siano numerosi (v. Fig.4).

Fig. 4

Esistono casi di discriminazione?



E' interessante osservare come siano soprattutto i delegati a rilevare casi di discriminazione, mentre i funzionari tendano a percepirla in misura minore. Sebbene infatti le risposte si concentrino principalmente sulla modalità di risposta centrale (sì, pochi) per entrambi (il 54,1% dei delegati e il 53,8% dei funzionari), agli estremi la differenza è significativa: circa il 30% dei delegati ritiene che le discriminazioni all'interno della proprio luogo di lavoro si verifichino spesso, mentre soltanto il 9% dei funzionari è di questo avviso; viceversa, il 26,1% dei funzionari sostiene che non esistano affatto discriminazioni, contro il 10% dei delegati.

E' possibile ipotizzare almeno tre spiegazioni, non necessariamente escludentesi tra di loro, di questo scarto:

- 1) La prima fa riferimento alla diversa conoscenza - teorica - di delegati e funzionari in materia di diritti e discriminazioni. Probabilmente i delegati hanno della discriminazione una accezione più ampia rispetto ai funzionari e sono quindi portati a percepire più

numerosi episodi nel proprio ambiente di lavoro. E' possibile così che vengano percepiti come atti di discriminazione anche fenomeni di violenza o soprusi non fondati su un comportamento discriminatorio e che non rientrano quindi nelle definizioni di discriminazione date dalle Direttive europee.

2) I funzionari invece potrebbero partire da una dimensione collettiva piuttosto che individuale in termini di difesa dei diritti, tale da rendere meno diretta la conoscenza e la rilevazione dei singoli casi di discriminazione.

3) Infine, un'ulteriore motivazione alla base del divario segnalato può essere ricondotta al fatto che i casi di discriminazione che avvengono nei luoghi di lavoro non giungono a conoscenza dei livelli più alti, rimanendo sconosciuti ai funzionari e noti soltanto ai delegati.

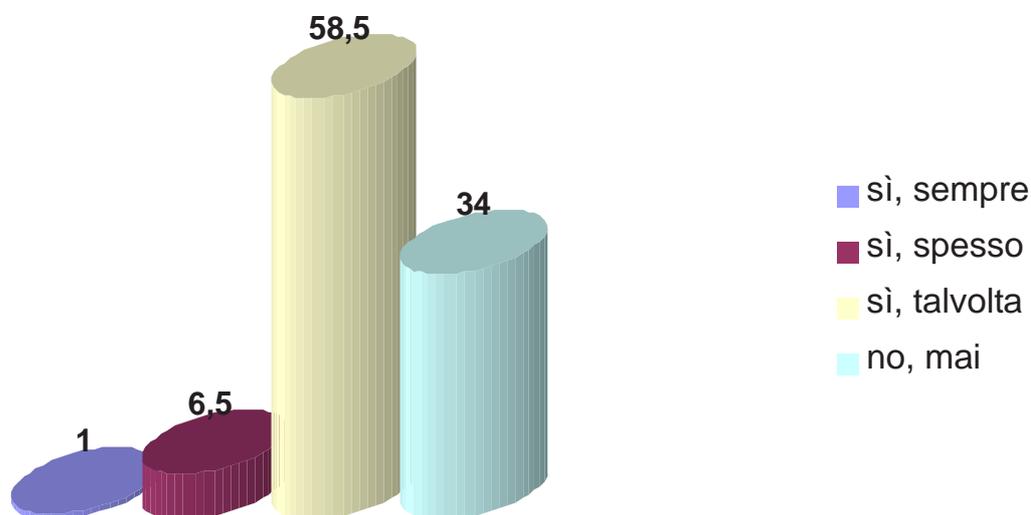
Un'ulteriore differenza degna di nota è rilevabile tra le risposte distinte per classi di categoria: quasi il totale (94,4%) delle categorie del settore industriale ritiene che si verifichino casi di discriminazione, mentre una percentuale inferiore, sebbene altrettanto elevata, (79,1%) di risposte si registra per le categorie relative al settore pubblico.

Domanda n. 6. In base alla tua esperienza, le discriminazioni avvenute vengono sempre denunciate e/o segnalate?

Secondo gli intervistati non a tutti i casi di discriminazione che si verificano segue la segnalazione o la denuncia del fatto da parte delle vittime. Oltre il 58,5% degli intervistati risponde che le discriminazioni vengono segnalate solo qualche volta, mentre appena l'1% risponde "sì, sempre"¹³. Ben il 34% degli intervistati considerati ritiene invece che a nessuna discriminazione che si verifica fa seguito la segnalazione o la denuncia (v. Fig.5). In questo senso appaiono più pessimiste le donne, il 36,1% delle quali ha risposto "no, mai", contro il 24,8% degli uomini. Alcune differenze significative tra le risposte raccolte si rilevano anche tra delegati e funzionari. E' più elevata la percentuale di delegati che sostiene che le discriminazioni subite non vengono mai denunciate (il 34,5% contro il 20,8% dei funzionari); inversamente, i funzionari ritengono in misura maggiore dei delegati che le discriminazioni vengono segnalate (il 79,1% dei funzionari contro il 65,4% dei delegati).

Fig. 5

Le discriminazioni vengono denunciate?

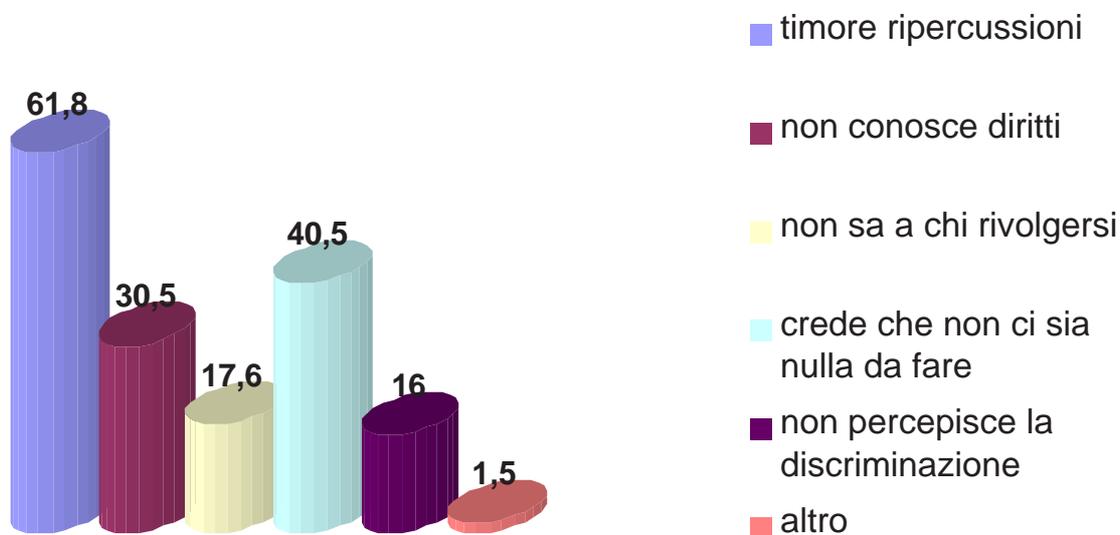


In generale è elevata la quota di chi ritiene che le barriere alla denuncia delle discriminazioni siano tali da rendere quest'ultima impossibile o impraticabile nella prassi. Il timore di ripercussioni è il più indicato tra i maggiori ostacoli individuati (il 61,8% dei casi validi raccolti, v. Fig.6). Gli intervistati ritengono inoltre che sia piuttosto diffusa una certa rassegnazione tra le vittime di discriminazione, tale da indurle a reputare inutile qualunque azione di contrasto e a credere che non si possa fare nulla.

Non viene invece attribuita eccessiva importanza al possesso o meno di una chiara consapevolezza del concetto di discriminazione quale elemento fondamentale per poterla riconoscere e segnalare: solo il 16%, infatti, afferma che la discriminazione non viene denunciata perché chi la subisce non la percepisce come tale. Ugualmente, una bassa percentuale si registra per la risposta "chi subisce una discriminazione non sa a chi rivolgersi"; a parere degli intervistati, alle vittime delle discriminazioni non manca, dunque, una mappa dei soggetti da contattare in caso di discriminazione.

Fig, 6

Principali ostacoli alla denuncia delle discriminazioni



Sono piuttosto omogenee le risposte date a questa domanda da parte degli uomini e delle donne, mentre esistono alcune differenze degne di nota tra le opinioni raccolte tra delegati e funzionari. In particolare, secondo i funzionari, alle vittime di discriminazione non mancano affatto gli strumenti d'informazione e orientamento verso i soggetti in grado di tutelarle: nessuno ha infatti dato la risposta "non sa a chi rivolgersi", scelta invece dal 17,5% dei delegati. Inoltre, significativamente minore rispetto ai delegati è la percentuale di funzionari che ritiene che le vittime non conoscano i propri diritti (il 20% dei funzionari contro il 31,6% dei delegati). Rispetto a quest'ultima risposta è interessante la differenza che si registra tra diverse classi di categoria. La conoscenza dei diritti pare essere maggiormente diffusa tra le categorie dei servizi pubblici rispetto alle categorie del settore industriale: ha infatti indicato tale opzione come principale ostacolo alla denuncia delle discriminazioni solo il 20,7 del primo gruppo contro il 34,6% dell'industria.

L'esistenza di ostacoli o freni alla denuncia delle discriminazioni subite rappresenta un nodo cruciale in qualunque strategia di lotta alla discriminazione: il rischio alto, nell'attività di raccolta

di casi di discriminazione e di assistenza delle vittime, è infatti di incorrere nel fenomeno dell'*under-reporting*, ossia la non segnalazione di un episodio di discriminazione o attacco razziale da parte della vittima. Ciò può accadere per molte e diverse ragioni: paura di ritorsione, ignoranza delle possibilità offerte di segnalazione e presa in carico del caso da parte di associazioni e istituzioni, sfiducia nelle istituzioni e nella possibilità di soluzione del caso o di eliminazione/attenuazione del problema, tendenza a minimizzare il problema per non esasperare il clima o perché è doloroso ammettere di essere vittima di razzismo, scarsa conoscenza della lingua. E' quindi indispensabile tentare di affrontare e risolvere questo problema affinché l'efficacia delle azioni di contrasto alle discriminazioni non sia vanificata.

2.5 L'impegno del sindacato nella lotta alla discriminazione

Domanda n. 9. Ritieni che la CGIL debba occuparsi di lotta alle discriminazioni? (una risposta)

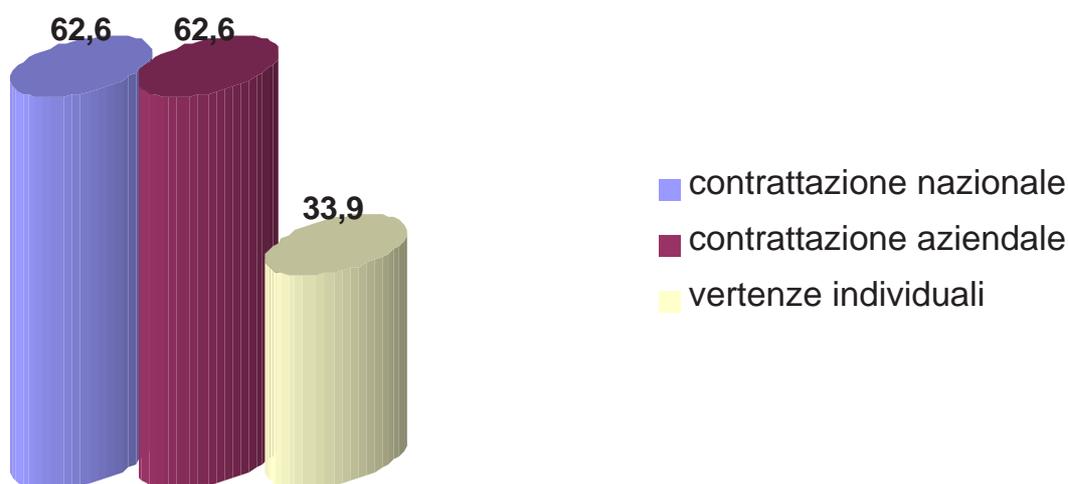
È compito di CGIL occuparsi di lotta alla discriminazione: quasi il totale degli intervistati (99,1%) ne è convinto. A fronte di ciò, soltanto poco più della metà (54,1%) ha affrontato casi di discriminazione durante la propria attività sindacale.

Domanda n.10a. Se sì, chi deve/dovrebbe occuparsene principalmente? (max 2 risposte)

Alle domanda n.10a la maggioranza degli intervistati risponde scegliendo i livelli più elevati: la contrattazione nazionale e aziendale (v.Fig 7).

Fig. 7

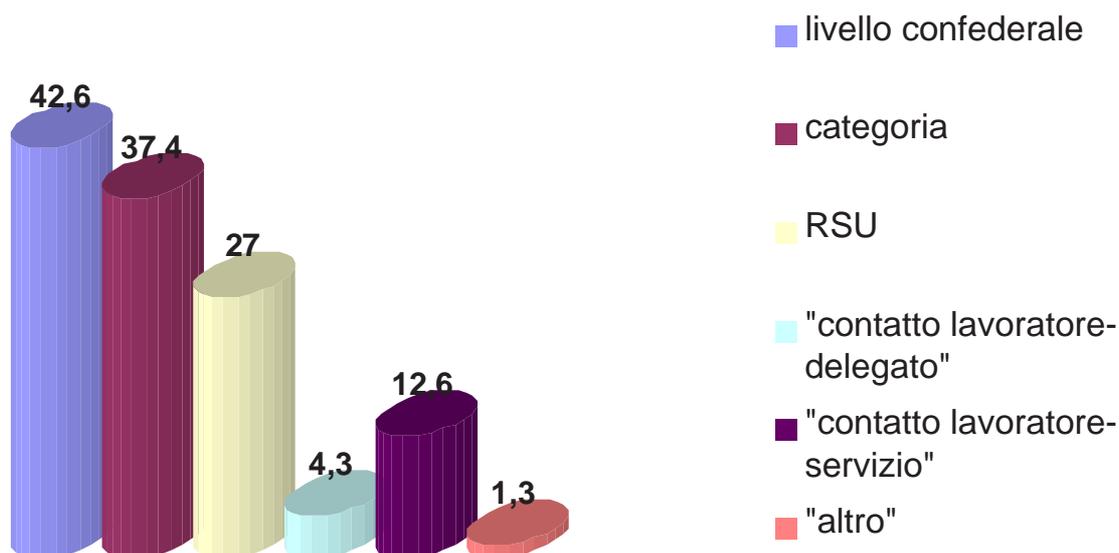
Chi deve occuparsi di discriminazione?



Come rappresentato nella Fig.8, sia delegati che funzionari sono d'accordo nell'affermare, in maggioranza, che sarebbe necessario occuparsene a livello confederale (42,6% dei casi validi) o di categoria (37,4%). Non è ritenuta una strategia efficace, invece, il semplice contatto personale tra delegato e lavoratore discriminato - escludendo quindi il coinvolgimento del sindacato (opzione indicata da appena il 4,3% dei sindacalisti).

Fig. 8

A quale livello?

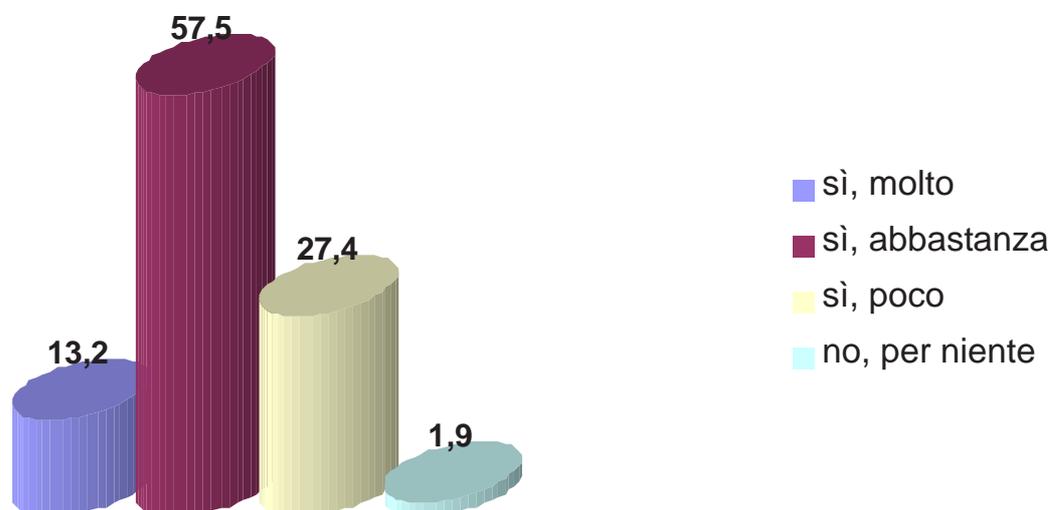


Domanda n.11. Pensi che la CGIL stia già occupandosi di lotta alle discriminazioni? (una risposta)

Secondo gli intervistati, la CGIL si sta già occupando di lotta alle discriminazioni in misura soddisfacente; non è affatto trascurabile, tuttavia, la percentuale di intervistati (27,4%) che ritiene ancora limitato l'impegno del proprio sindacato in questo ambito (v. Fig.9).

Fig. 9

CGIL si sta occupando di discriminazioni?



Domanda n.12. Ritieni che nell'ambito della tua categoria vi sia sufficiente attenzione rispetto al tema della lotta alle discriminazioni? (una risposta)

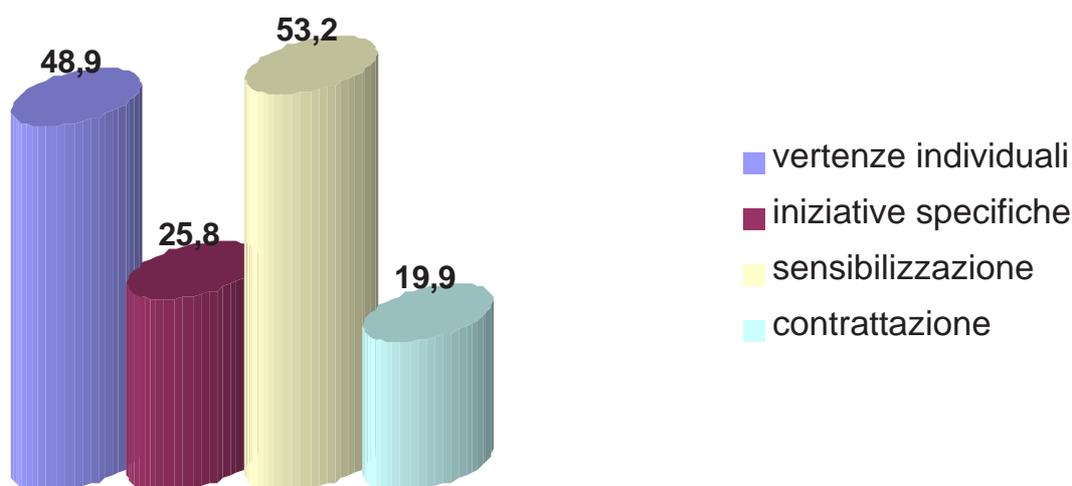
Ugualmente, c'è attenzione rispetto al fenomeno della discriminazione all'interno categoria, ma un'alta percentuale degli intervistati ritiene che questo interesse sia limitato e non ancora sufficiente. Ben il 34,4% degli intervistati infatti ritiene nell'ambito della propria categoria sia dedicata poca attenzione al tema o che questo sia del tutto ignorato.

Domanda n.13. In quali ambiti o situazioni si è espresso maggiormente questo impegno? (max 2 risposte)

Sinora l'impegno nella lotta alla discriminazione si è manifestato attraverso iniziative di sensibilizzazione nell'ambiente di lavoro e nell'ambito di vertenze individuali. Sono soprattutto i funzionari ad individuare l'impegno del sindacato nel contrastare le discriminazioni nelle vertenze individuali: ben l'81% infatti ha dato questa risposta, contro il 45,2% dei delegati. Infine, è valutata relativamente meno soddisfacente l'azione antidiscriminatoria del sindacato attraverso la contrattazione aziendale e di secondo livello: solo il 19,9% del totale dei casi validi ritiene infatti che la CGIL si sia attivata portando avanti interventi di tale tipo¹⁴.

Fig. 10

Ambiti impegno nella lotta alla discriminazione



2.6 Azioni e strumenti per la lotta alla discriminazione

Domanda n. 14. Cosa pensi che potrebbe servire principalmente per affrontare meglio la lotta alla discriminazione? (max 3 risposte)

Emerge, oltre ad un invito generale ad informare e sensibilizzare i protagonisti, la necessità, più nello specifico, di una contrattazione che tuteli maggiormente i lavoratori anche dalle discriminazioni. Alla domanda n.14, infatti, la risposta "tutele contrattuali" ha ottenuto una delle percentuali più alte di scelta (45,5%), preceduta da "informazioni sui luoghi di lavoro", con il 49,8% delle risposte, e seguita da "campagne di sensibilizzazione", con il 40,3% delle risposte

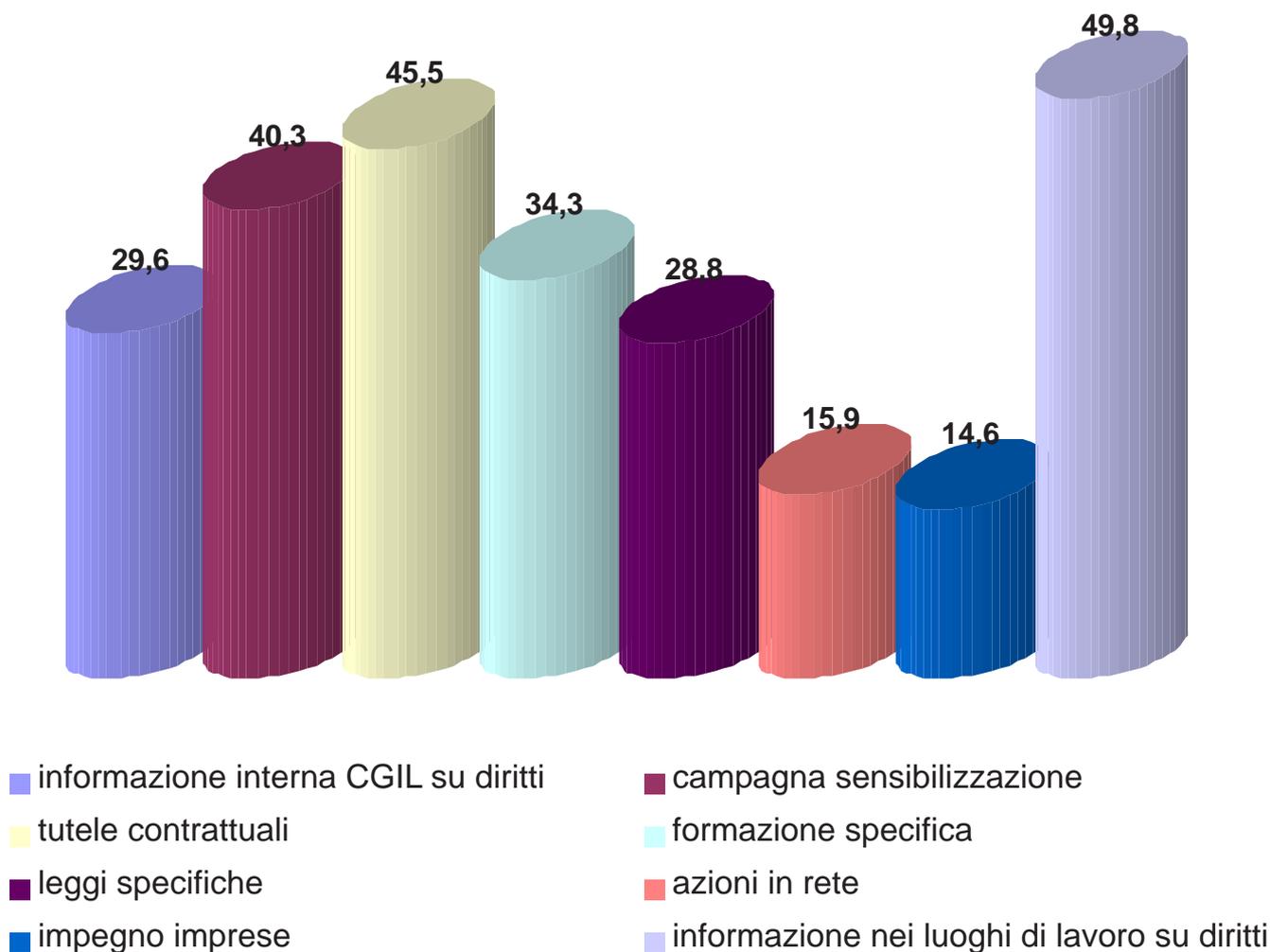
(v. Fig.11).

Da segnalare sono alcune differenze di opinione tra funzionari e delegati e tra intervistati più giovani e più anziani. Nel primo caso uno scarto importante è rilevato in relazione alla risposta "leggi specifiche", data dal 30,3% dei delegati contro il 23% dei funzionari, che evidentemente ritengono, in misura maggiore, sufficienti ed efficaci le vigenti leggi a tutela delle vittime di discriminazione. Per i funzionari, invece, nella lotta alle discriminazioni è prioritaria la costruzione di partenariati di soggetti con i quali cooperare in azioni di contrasto: ben il 38,5% risponde infatti "azioni in rete", contro appena il 12,8% dei delegati.

Le differenze più significative tra le risposte dei più giovani e dei più anziani riguardano invece la necessità d'informazione. Secondo i più giovani (meno di 34 anni) sarebbe necessaria una maggiore informazione sui diritti all'interno del sindacato stesso; inversamente, per i più anziani (oltre 50 anni) lo strumento più efficace per affrontare le discriminazioni è l'informazione sui diritti all'interno dei luoghi di lavoro. Dunque, se i primi ritengono necessaria una maggiore preparazione da parte dei soggetti impegnati nella tutela dei diritti che consenta un più efficace impegno nella protezione e nel sostegno delle vittime di discriminazione, i delegati e funzionari meno giovani credono di più in una sorta di 'auto-difesa' delle persone appartenenti a gruppi a rischio di discriminazione, nei confronti delle quali è quindi prioritaria una più approfondita conoscenza dei propri diritti.

Fig. 11

Come affrontare la discriminazione



Domanda n.15. Quali leggi, regolamenti e/o direttive che tutelano le persone dalle discriminazioni conosci e utilizzi nella tua attività sindacale? (descrivi brevemente gli eventuali strumenti giuridici che utilizzi)

I risultati emersi dai questionari riguardo la conoscenza degli strumenti esistenti (Leggi, regolamenti, Direttive) per contrastare ed affrontare la discriminazione pongono in evidenza le carenze e i limiti di alcune aree di competenza per il superamento dei quali pare necessario investire attraverso attività mirate di formazione-informazione all'interno del sindacato. Alla domanda aperta n.15 la maggioranza degli intervistati non ha risposto o ha dichiarato di non conoscere alcuno strumento giuridico a tutela delle vittime di discriminazione. Le conoscenze di molti sono limitate alla Costituzione italiana, allo Statuto dei lavoratori e al contratto nazionale.

Le pochissime risposte specifiche raccolte riguardano le Leggi per le pari opportunità tra uomo e donna, spesso indicate in maniera generica e solo in rari casi citate singolarmente. Tra queste viene ricordata la Legge 125/91 che regola l'istituto del *Comitato delle Pari Opportunità* che garantisce la parità tra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la Legge 53/00 sui congedi parentali.

Alcuni intervistati ricordano gli strumenti legislativi a tutela dei disabili. Anche in questo caso vi si fa riferimento principalmente in termini generici. Quando è nominata la legge specifica, si tratta della Legge 68/99 che fissa le norme per il diritto al lavoro dei disabili, promovendone l'inserimento e l'integrazione lavorativa nel mondo del lavoro.

Altrettanto poche le risposte raccolte riferite alla normativa di tutela in caso di *mobbing* e le risposte contenenti un particolare riferimento alla Legge 626/94.

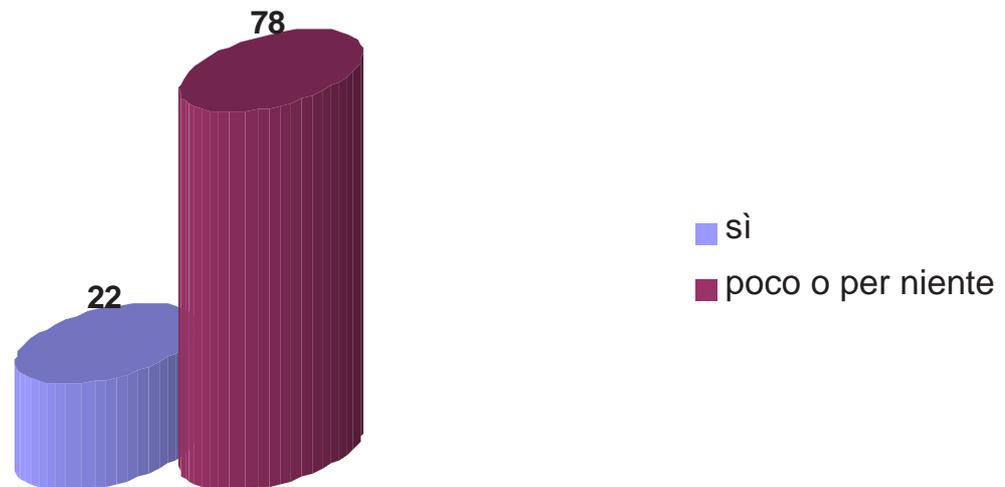
Nessuno segnala la normativa che tutela le persone straniere dalla discriminazione come gli articoli 42 e 43 del Testo Unico sull'immigrazione e il Decreto legislativo 215 del 2003 che ha recepito la Direttiva Europea 43/00 sulla parità di trattamento fra persone indipendentemente dalla "razza" e dall'origine etnica. Allo stesso modo non è ricordato il Decreto legislativo 216/03 con il quale il Governo italiano ha recepito la Direttiva europea 78/00 che mira a stabilire uguali diritti e pari opportunità per le persone in materia di occupazione e formazione e che bandisce la discriminazione fondata sulla religione, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

Domanda n.17. Queste leggi, regolamenti e/o direttive vengono sempre rispettate dalle aziende/enti? (una risposta)

Con la domanda n.17 si è chiesto agli intervistati se le leggi, i regolamenti e le direttive conosciute vengono rispettate dalle aziende. Il dato che emerge è alquanto critico; soltanto il 22% degli intervistati, infatti, ritiene che le leggi siano generalmente rispettate dalle aziende; ben il 78% delle risposte, invece, è negativo: le leggi sono sempre trasgredite dalle aziende o sono rispettate soltanto in alcuni casi (v. Fig 12).

Fig. 12

Le leggi vengono rispettate dalle aziende?



E' possibile notare alcune interessanti differenze d'opinione riguardo alle modalità di risposta più estreme. I delegati ritengono in misura maggiore dei funzionari che le aziende ignorino la legislazione vigente in materia di discriminazioni (22,9% contro il 9,5% dei funzionari); viceversa una quota più elevata di funzionari considera le aziende sufficientemente osservanti: il 28,6% ha risposto "sì, spesso" contro il 18,3% dei delegati.

Risposte diverse sono state raccolte anche tra intervistati più giovani e più anziani. Il giudizio dei primi è più severo: il 28,6% degli intervistati con meno di 34 anni giudicano le aziende per niente rispettose delle leggi; più ottimisti invece gli intervistati di età superiore ai 50 anni, dei quali soltanto il 3% condivide l'opinione dei più giovani.

Domanda n.18. Pensi che nella tua categoria vi siano aziende/enti che hanno adottato misure per prevenire e combattere le discriminazioni? (max 3 risposte)

Alla domanda n. 18, la maggioranza degli intervistati (il 37,5% dei casi validi) ha risposto "non so" (v. Fig.13). Tale risultato potrebbe essere indicativo di una comunicazione ridotta tra aziende e rappresentanti del sindacato in relazione all'adozione o meno di strumenti o misure di tutela dei lavoratori dalle discriminazioni, oppure di una limitata conoscenza da parte degli intervistati dei possibili strumenti di controllo e contrasto delle discriminazioni.

E' interessante notare come la conoscenza di questi strumenti nelle aziende sia molto scarsa tra gli intervistati più giovani (meno di 34 anni), il 54,3% dei quali risponde di non conoscere alcun provvedimento di questo tipo, contro il 36% degli intervistati di età compresa tra i 35

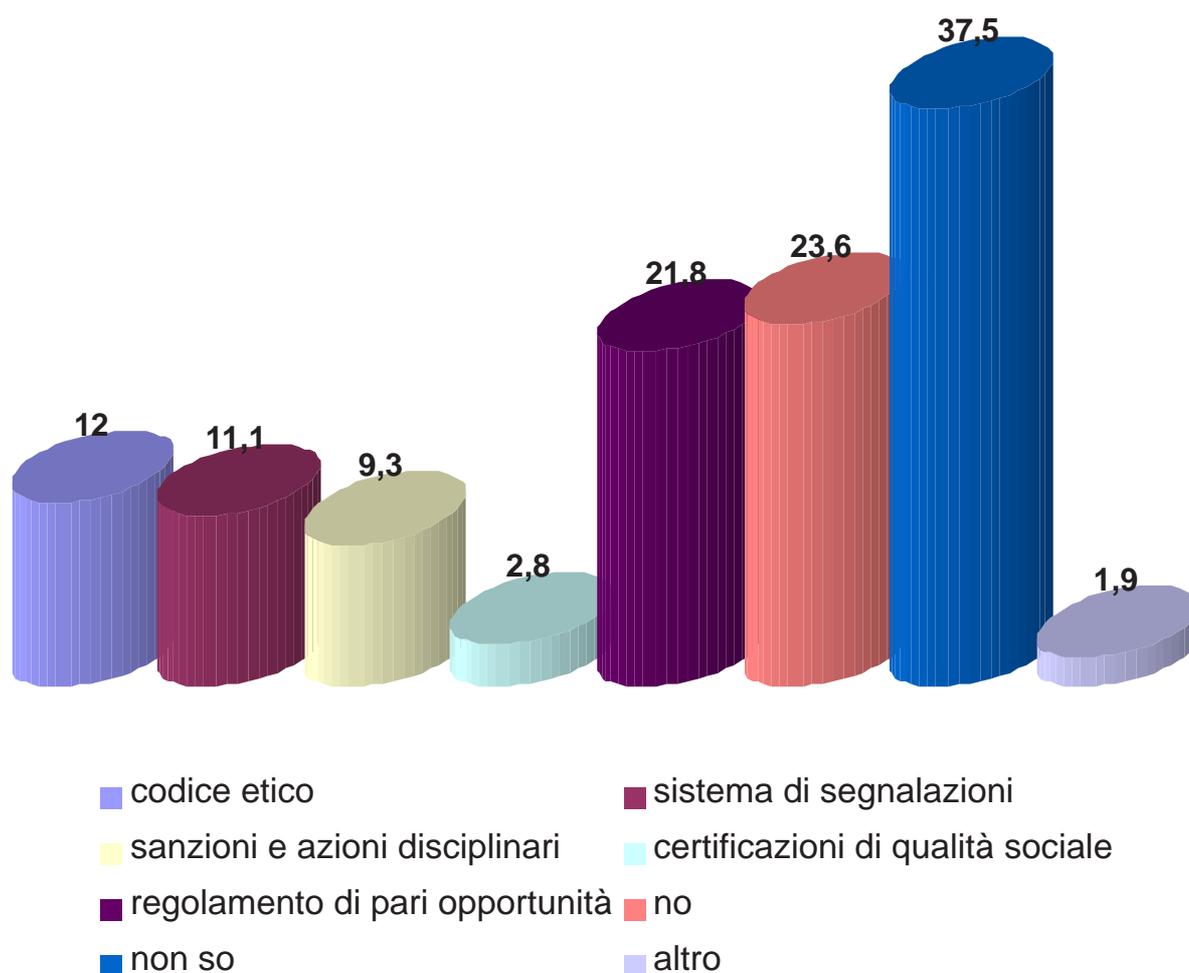
e i 50 anni e il 37,1% degli intervistati con più di 50 anni.

Nel campione totale è elevata anche la percentuale di risposte negative: il 23,6% ritiene che le aziende non abbiano adottato nessuna misura.

L'unico strumento relativamente diffuso pare essere il regolamento di pari opportunità, segnalato dal 21,8% delle risposte.

Fig. 13

Strumenti adottati dalle aziende



Oltre ad essere poche le aziende ad avere introdotto misure volte alla prevenzione e al contrasto delle discriminazioni, queste azioni sono, secondo la maggioranza degli intervistati (61,5%), poco o per nulla efficaci.

2.7 L'interesse ad affrontare e approfondire il tema dell'anti-discriminazione

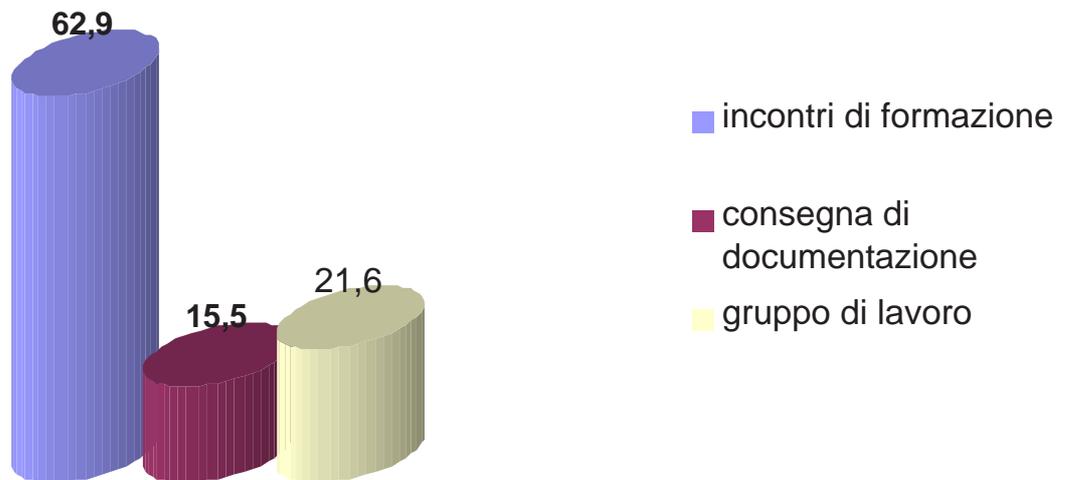
Domanda n.20. Saresti interessato ad approfondire il tema dell'antidiscriminazione? (una risposta)

Quasi il totale degli intervistati (94,7%¹⁵) si dichiara interessato ad approfondire il tema della discriminazione. La maggioranza degli intervistati (il 62,9%) ritiene necessaria la partecipazione ad incontri di formazione; non sufficiente e quindi inefficace viene invece ritenuta la semplice

consegna di materiali sull'argomento (v. Fig. 14).

Fig. 14

Per approfondire il tema



Con la domanda n.22¹⁶ abbiamo chiesto agli intervistati se ritengono che la propria azienda possa essere sensibile ad affrontare o approfondire il tema della lotta alle discriminazioni. Tra i delegati, il 36,6% ha risposto positivamente, il 26,8% ritiene invece che le aziende non siano interessate all'argomento. E' poi elevata la percentuale di intervistati che non sanno rispondere (36,6%). Un risultato simile si ottiene ponendo la stessa domanda ai funzionari¹⁷: ben il 39,3% degli intervistati non ha saputo rispondere, il 35,7% ritiene che vi siano aziende interessate al tema e il 25% è invece di parere opposto.

Ai funzionari è stata infine posta una domanda relativa all'esistenza di aziende o enti poco o per niente sensibili al tema in questione e nelle quali si siano verificati casi di discriminazione. Anche in questo caso gli intervistati hanno risposto solo in parte: il 38,8%, infatti, ha risposto "non so", il 38,5% ha risposto affermativamente e il 23,1% crede invece che non vi siano aziende con le caratteristiche proposte.

⁹ - I risultati in percentuale si riferiscono al totale dei casi validi (ovvero relativi a chi ha dato almeno una risposta a questa domanda).

¹⁰ - Bernardotti M.A., 2004. "Discriminazione e ruolo del sindacato: una ricerca della CGIL", in Bernardotti M.A., Mottura G. (a cura di), 2004. *Immigrazione e sindacato. Lavoro, discriminazione, rappresentanza. III Rapporto IRES*. Ediesse, Roma.

¹¹ - "Quali leggi, regolamenti e/o direttive che tutelano le persone dalle discriminazioni conosci e utilizzi nella tua attività sindacale?"

¹² - La Legge 68/99 prevede l'obbligo di assunzione di una quota di dipendenti con disabilità scaglionata secondo il numero di addetti (il 7% dei lavoratori occupati nel caso delle aziende - pubbliche e private - con oltre 50 dipendenti; due lavoratori, nel caso delle aziende che contano da 36 a 50 dipendenti; un lavoratore, nelle aziende che contano da 15 a 35 dipendenti). Tuttavia le quote di lavoratori disabili previste dalla legge non sono sempre rispettate. La stessa legge infatti permette ai datori di lavoro l'esonero parziale dall'obbligo di assunzione alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e relativi servizi) un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta.

¹³ - I valori percentuali escludono i valori mancanti e le risposte "non so", che raccolgono il 15,6% del totale degli intervistati.

¹⁴ - E' interessante confrontare questo dato con quanto emerge dall'ultimo Dossier Caritas sull'immigrazione a proposito dell'azione di tutela da parte dei sindacati nei confronti dei lavoratori stranieri. Nonostante la nostra indagine intenda prendere in considerazione tutte le discriminazioni e non soltanto quelle basate sull'origine nazionale o etnica, il confronto può essere chiarificatore, considerato anche il fatto che secondo gli intervistati le persone più discriminate sono proprio gli stranieri. Secondo il Dossier, sebbene siano stati raggiunti negli ultimi anni alcuni risultati importanti nella contrattazione, la situazione non è ancora soddisfacente. E' ancora lungo il cammino verso una contrattazione che garantisca agli immigrati la parità di trattamento nel pieno riconoscimento e rispetto delle differenze (Caritas/Migrantes, 2004. *Immigrazione. Dossier statistico 2004. XIV Rapporto*. Roma, Nuova Anterem, pp. 316-318).

¹⁵ - Nel calcolo della percentuale sono stati considerati come *missing* le risposte "non so", pari all'8% delle risposte totali raccolte.

¹⁶ - Domanda n.22, solo per i delegati: "Pensi che la tua azienda/ente potrebbe essere sensibile ad affrontare/approfondire questo tema? (*una risposta*)".

¹⁷ - Domanda n.23, solo per i funzionari: "Pensi che nella tua categoria vi siano aziende/enti sensibili o che potrebbero esserlo per affrontare/approfondire questo tema? (*una risposta*)"

3. Sintesi dei risultati

Sostanzialmente sono tre, a nostro parere, i principali aspetti emersi attraverso la ricerca:

- * *Alla CGIL di Modena esiste tra funzionari e delegati sindacali una buona base di consapevolezza del fenomeno della discriminazione nelle sue diverse accezioni, realtà, soggetti.*

Gli intervistati sono in grado di articolare le diverse tipologie di discriminazioni riconosciute dalla normativa di riferimento (*discriminazione diretta, discriminazione indiretta, molestie*) e di riconoscere le varie espressioni che esse possono assumere all'interno dei luoghi di lavoro. Segnalano tra le principali vittime della discriminazione le persone straniere, le donne e i lavoratori con particolari condizioni di salute, e individuano come autori principali di atti discriminatori colleghi e superiori, dando così prova del verificarsi di discriminazioni sia a livello orizzontale che a livello verticale. Sufficientemente conosciuto e percepito è anche il fenomeno dell'*under-reporting*, ossia la tendenza a non segnalare o denunciare la discriminazione subita.

- * Funzionari e delegati sono convinti che il ruolo della CGIL nelle azioni di contrasto alle discriminazioni sia essenziale e debba essere intensificato attraverso un maggiore impegno.

L'attesa nei confronti del sindacato è di una partecipazione alla lotta alle discriminazioni che vada oltre le vertenze individuali e la messa in campo delle singole iniziative di sensibilizzazione, e che si qualifichi attraverso iniziative volte ad ottenere nei vari livelli di contrattazione uno spazio più ampio per la tutela delle pari opportunità e della parità di trattamento per i lavoratori appartenenti ai gruppi a rischio di discriminazione.

- * Funzionari e delegati hanno una conoscenza non sempre pienamente soddisfacente degli strumenti di prevenzione e di contrasto delle discriminazioni.

L'indagine ha rilevato la necessità di una maggiore informazione all'interno del sindacato sugli strumenti giuridici a tutela delle vittime di discriminazione, anche alla luce delle recenti indicazioni europee e degli ultimi aggiornamenti della normativa italiana in materia (Decreti legislativi 215 e 216 del 9 luglio 2003). Ridotta è anche la conoscenza di altre misure per combattere le discriminazioni all'interno delle organizzazioni di lavoro (codici di condotta, certificazioni, ecc.).

In questo contesto la formazione gioca un ruolo importante. Sulla base dei bisogni constatati, appaiono opportuni interventi di formazione rivolti a delegati e funzionari mirati a fornire strumenti per:

- identificare e riconoscere la discriminazione nel mondo del lavoro;
- offrire consulenza e assistenza ai lavoratori che subiscono discriminazioni sul posto di lavoro;
- creare condizioni che garantiscano l'efficacia delle misure antidiscriminatorie nel settore occupazionale;
- attivare azioni di sensibilizzazione, promozione e prevenzione .

QUESTIONARIO

1. Cosa ritieni principalmente sia una discriminazione? (una risposta/crocetta)

Un trattamento meno favorevole, a parità di situazione, a causa del genere, dell'origine razziale o etnica, della religione o della professione di fede, delle convinzioni personali, di una disabilità o condizione di salute, dell'età o dell'orientamento sessuale.

Una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrali che in realtà discriminano le persone sulla base del genere, della loro origine razziale o etnica, della religione o della professione di fede, delle convinzioni personali, della disabilità o condizione di salute, dell'età o dell'orientamento sessuale.

Un comportamento intenzionalmente offensivo, prevaricatore o violento nei confronti di un'altra persona a causa del genere, della origine razziale o etnica, della religione o della professione di fede, delle convinzioni personali, di una disabilità o condizione di salute, dell'età o dell'orientamento sessuale.

Altro (specificare)

2. Quali sono secondo te le discriminazioni che capitano più frequentemente negli ambienti di lavoro? (descrivi brevemente le discriminazioni più frequenti, di cui sei a conoscenza)

3. Chi sono principalmente le vittime delle discriminazioni sul posto di lavoro?

(max 3 risposte)

lavoratori più anziani

lavoratori più giovani

stranieri

gay, lesbiche, transessuali, bisessuali

disabili fisici

disabili psichici

lavoratori con particolari condizioni di salute

donne

uomini

lavoratori che esprimono particolari opinioni politiche

lavoratori iscritti ad un sindacato

lavoratori che esprimono un particolare credo religioso

altro (specificare)

4. Chi sono i principali autori delle discriminazioni? (una risposta)

colleghi di lavoro

datore di lavoro

subalterni

superiori

altri (specificare)

5. In base alla tua esperienza, ritieni che nella tua categoria o nel tuo luogo di lavoro esistano e/o siano esistiti casi di discriminazione? (una risposta)

sì, tanti

sì, pochi

no, per niente

non so

6. In base alla tua esperienza, le discriminazioni avvenute vengono sempre denunciate e/o segnalate? (una risposta)

sì, sempre à passa alla domanda 8

- c sì, spesso
- c sì, qualche volta
- c no, mai
- c non so → passa alla domanda 8

7. Se no, perché principalmente? (max 2 risposte)

- c timore di ritorsioni
 - c perché chi subisce una discriminazione spesso non conosce i propri diritti
 - c perché chi subisce una discriminazione non sa a chi rivolgersi
 - c perché chi subisce una discriminazione crede che non ci sia nulla da fare
 - c perché chi subisce una discriminazione non la percepisce come tale
 - c altro (specificare)
-
-

8. Nella tua attività sindacale, hai mai affrontato il tema della discriminazione e/o realizzato interventi a tal riguardo? (una risposta)

- c sì spesso
- c sì qualche volta
- c no, mai

9. Ritieni che la CGIL debba occuparsi di lotta alle discriminazioni? (una risposta)

- c sì
- c no
- c non so

10a. Se sì, chi deve/dovrebbe occuparsene principalmente? (max 2 risposte)

- c contrattazione nazionale
- c contrattazione aziendale o di secondo livello
- c vertenze individuali

10b. A quale livello?

- c livello confederale
 - c categoria
 - c RSU
 - c contatto personale tra delegato e lavoratore, senza coinvolgere il sindacato in quanto organizzazione
 - c favorendo il contatto tra lavoratore e servizi del territorio (sociali, giuridici...), esterni al sindacato in quanto organizzazione
 - c altro (specificare)
-
-

11. Pensi che la CGIL stia già occupandosi di lotta alle discriminazioni? (una risposta)

- c sì, molto
- c sì, abbastanza
- c sì, poco
- c no, per niente
- c non so

12. Ritieni che nell'ambito della tua categoria vi sia sufficiente attenzione rispetto al tema della lotta alle discriminazioni? (una risposta)

- c sì, molto
- c sì, abbastanza
- c sì, poco
- c no, per niente → passa alla domanda 14
- c non so → passa alla domanda 14

13. In quali ambiti o situazioni si è espresso maggiormente questo impegno? (max 2 risposte)

- c vertenze individuali iniziative specifiche (convegni, ricerche, pubblicazioni, ecc.)
- c sensibilizzazione nell'ambiente del lavoro
- c contrattazione aziendale o di secondo livello
- c altro (specificare)

14. Cosa pensi che potrebbe servire principalmente per affrontare meglio la lotta alla discriminazione? (max 3 risposte)

- maggior informazione/comunicazione interna alla CGIL sui diritti
 - campagne di sensibilizzazione
 - tutele contrattuali
 - formazione specifica per delegati
 - leggi specifiche
 - azioni in rete con enti, associazioni, organizzazioni del territorio
 - iniziative/impegno delle imprese
 - maggiore comunicazione/informazione nei luoghi di lavoro sui diritti
 - altro (specificare)
-

15. Quali leggi, regolamenti e/o direttive che tutelano le persone dalle discriminazioni conosci e utilizzi nella tua attività sindacale? (descrivi brevemente gli eventuali strumenti giuridici che utilizzi)

16. Su quali discriminazioni intervengono principalmente gli strumenti giuridici da te citati? (max 3 risposte)

- genere/sexo
 - convinzioni personali
 - orientamento sessuale
 - origine razziale o etnica
 - età
 - disabilità o condizioni di salute
 - religione o professione di fede
 - appartenenza politica
 - appartenenza sindacale
 - altro (specificare)
-

17. Queste leggi, regolamenti e/o direttive vengono sempre rispettate dalle aziende/enti? (una risposta)

- sì, sempre
- sì, spesso
- sì, talvolta
- no, per niente
- non so

18. Pensi che nella tua categoria vi siano aziende/enti che hanno adottato misure per prevenire e combattere le discriminazioni? (max 3 risposte)

- sì, codice etico
 - sì, sistema di segnalazione e denuncia delle discriminazioni
 - sì, sanzioni e azioni disciplinari per gli autori delle discriminazioni
 - sì, certificazione di qualità sociale (esempio: SA8000)
 - sì, regolamento di pari opportunità
 - no → passa alla domanda 20
 - non so → passa alla domanda 20
 - sì, altro (specificare)
-

19. Se sì, queste misure sono efficaci? (una risposta)

- sì, molta

- sì, abbastanza
- poca
- no, per niente
- non so

20. Saresti interessato ad approfondire il tema dell'antidiscriminazione? (una risposta)

- sì
- no → passa alla domanda 22
- non so → passa alla domanda 22

21. Se sì, in che modo principalmente? (una risposta)

- incontri di formazione
- consegna di documentazione
- gruppo di lavoro
- altro (specificare)

SOLTANTO PER I DELEGATI:

22. Pensi che la tua azienda/ente potrebbe essere sensibile ad affrontare/approfondire questo tema? (una risposta)

- sì
- no
- non so

SOLTANTO PER I FUNZIONARI:

23. Pensi che nella tua categoria vi siano aziende/enti sensibili o che potrebbero esserlo per affrontare/approfondire questo tema? (una risposta)

- sì (specificare quali)

-
-
- no
 - non so

SOLTANTO PER I FUNZIONARI:

24. Pensi che nella tua categoria vi siano aziende/enti poco o per niente sensibili a questo tema e nelle quali ti risulta siano compiuti atti di discriminazioni? (una risposta)

- sì (specificare quali)

-
-
- no
 - non so

Ruolo all'interno della CGIL: funzionario delegato

Categoria: _____

Anno di nascita: _____

Sesso: F M

Comune di residenza: _____

Dimensioni della propria azienda/ente: meno di quindici addetti oltre sedici addetti

Comune dove ha sede la propria azienda/ente: _____

GLOSSARIO

Una bussola per la lotta alle discriminazioni

LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE

Acculturazione

Si riferisce alle relazioni esistenti tra due o più culture e agli effetti derivanti dai loro contatti. Può essere definito come l'insieme dei processi di acquisizione cosciente o incosciente della cultura o almeno di alcuni dei tratti culturali di un altro gruppo sociale. L'immigrazione è uno dei casi frequenti di acculturazione tra gruppi umani in cui i due sistemi culturali a contatto si "scambiano" e magari "trasformano" i modelli di comportamento di ciascun gruppo.

Assimilazione

Definisce un processo unidirezionale di adattamento dello straniero al nuovo ambiente sociale in cui si inserisce. Ci si aspetta che l'individuo rinunci alle proprie caratteristiche linguistiche, sociali e culturali a favore di un suo completo assorbimento nella società ospitante.

Cultura

Quello di cultura è un concetto controverso e ampiamente dibattuto. Può essere definito come l'insieme dei valori degli appartenenti ad un determinato gruppo, delle norme che essi seguono, dei sistemi di comportamento che permettono a quel gruppo di persone di attribuire senso a sé e agli altri.

Spesso si commette l'errore di pensare alle culture come qualcosa di fisso, immutabile, che si possa preservare dal cambiamento. In realtà le culture si trasformano in continuazione attraverso l'incontro e lo scambio con altre culture. Ogni cultura è dunque soprattutto intesa come il risultato di un accordo tra individui e gruppi che negoziano un certo significato in un dato momento.

Discriminazione diretta

Sussiste discriminazione diretta quando una persona, a causa dell'origine razziale o etnica, della religione o credo, orientamento sessuale, disabilità o condizione di salute, età o genere, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, oppure subisce un comportamento offensivo, prevaricatore o violento.

Sono considerate discriminazione anche le molestie in caso di comportamento indesiderato adottato nei confronti di una persona, a causa della sua origine razziale o etnica, religione, genere, età, disabilità o condizione di salute, orientamento sessuale, e con lo scopo di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. (Definizione tratta dai testi delle direttive europee n.43/2000/CE e n.78/2000/CE, recepite dal Governo italiano con i Decreti legislativi, rispettivamente, n. 215 e n. 216 del 9 luglio 2003)

Discriminazione indiretta

Sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone appartenenti ad una determinata nazionalità o etnia, religione, genere, o a causa di una disabilità o condizione di salute, dell'età, dell'orientamento sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. (Definizione tratta dai testi delle direttive europee n.43/2000/CE e n.78/2000/CE)

Discriminazione nelle organizzazioni o istituzionale

"Il fallimento collettivo di un'organizzazione nel rappresentare pienamente ed in ogni aspetto la comunità che serve, a causa delle origini "razziali" o etniche, della religione o credo, orientamento sessuale, età, disabilità o genere di alcuni membri di quella comunità.

Può essere rilevata nelle procedure, negli atteggiamenti e nei comportamenti che portano alla discriminazione attraverso un pregiudizio involontario, ignoranza, incuranza e stereotipo 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.

Il fallimento delle procedure dell'organizzazione stessa nel rilevare la discriminazione, o nell'intraprendere azioni contro di essa, può essere visto come un indicatore di discriminazione nell'organizzazione (o "istituzionale"). (Definizione tratta da Promuovere il mainstreaming: linee guida per l'erogazione e l'uso di servizi di consulenza sulla discriminazione istituzionale, prodotto nell'ambito del progetto europeo "Consultancy on institutional discrimination" promosso da COSPE, RADAR, Reading CRE, DIMITRA con il sostegno della Commissione Europea)

Diversity management o gestione della diversità

La "gestione della diversità" è nata come metodo per migliorare la produttività, la creatività e l'efficienza di un'organizzazione - sia questa un'impresa privata, un'istituzione pubblica o un'associazione di volontariato - attraverso la creazione, all'interno della stessa organizzazione, di un clima e di una cultura in cui i potenziali vantaggi della diversità siano massimizzati e, contemporaneamente, le difficoltà che la diversità comporta siano contenute.

Il diversity management ha dunque un effetto di contrasto alla discriminazione perché valorizza le diversità considerandole una ricchezza.

Mainstreaming

"Il mainstreaming ha lo scopo di integrare la lotta contro il razzismo come un obiettivo in tutte le azioni di una comunità e nelle politiche a qualunque livello (...). Per questo, si devono usare azioni generali e politiche per combattere il razzismo prendendo in considerazione attivamente, e in modo che sia visibile a tutti, l'impatto che queste azioni e politiche avranno nella lotta contro il razzismo, sin dal momento in

mainstreaming la lotta contro il razzismo, rapporto della Commissione Europea)

Pregiudizio

Opinione o sentimento, di solito sfavorevole, preconstituito sulla base di una limitata e inadeguata informazione (o perfino senza riferimento ad alcuna informazione, conoscenza o ragione), che porta ad essere prevenuti contro i membri di uno o più gruppi particolari. Spesso i pregiudizi sono sostenuti perfino di fronte alla prova del contrario.

Stereotipo

Immagini fisse associate ad una categoria o gruppo sulla base di una limitata ed inadeguata informazione o conoscenza. Alla base dello stereotipo vi è una tendenza alla generalizzazione e alla divisione in categorie: incasellando persone in quella categoria o gruppo, si ascrivono loro individualmente le caratteristiche associate alla categoria. Spesso gli stereotipi sono sostenuti perfino di fronte alla prova del contrario. Gli stereotipi favoriscono il sorgere e il mantenimento dei pregiudizi.

ORIGINE ETNICA E CREDO RELIGIOSO

Antisemitismo

Ostilità verso un gruppo particolare di persone che si considerano o vengono considerate ebraiche. In quanto rappresentazione psicologica, l'antisemitismo contiene elementi di irrazionalità, fanatismo e ossessione; si nutre di e. Dal punto di vista sociale, come il razzismo, appare il prodotto degli antagonismi sociali esistenti e risulta funzionale alla razionalizzazione delle crisi e dei conflitti socio-economici (ebreo come "capro espiatorio"). L'antisemitismo, inoltre, confonde o identifica l'appartenenza religiosa con una presunta origine razziale (vedi anche definizione di "islamofobia").

Clandestino

Il termine si riferisce a chi è presente sul territorio nazionale senza regolare permesso di soggiorno e, essendo privo di documento identificativo, non è riconosciuto dallo Stato.

L'essere clandestino rimanda all'idea di una categoria di non-persone: nello stato moderno il concetto di persona è strettamente legato al diritto poiché la persona può esistere socialmente solo in quanto persona giuridico-politica. Chi è escluso dagli ordinamenti giuridico-politici nazionali è quindi uomo solo in senso naturale, non sociale, e non può godere dei diritti della persona (cfr. Dal Lago A., 1999. Non persone. L'esclusione dei migranti in una società globale, Feltrinelli, Milano).

Etnia/gruppo etnico

E' generalmente inteso come un gruppo di persone che condivide un'identità collettiva basata su un senso comune della storia degli antenati. I gruppi etnici possiedono una cultura propria, dei costumi, delle norme e delle tradizioni. Altre caratteristiche condivise sono la lingua, le origini geografiche, la letteratura e la religione.

Come il concetto di cultura, anche quello di etnia non si riferisce a qualcosa di dato una volta per sempre e sottratto al mutamento. Il tratto cruciale del gruppo etnico è piuttosto l'auto attribuzione e l'attribuzione da parte di altri: per interagire, i gruppi hanno spesso bisogno di inserire se stessi e gli altri all'interno di confini che delimitano i gruppi etnici. Attraverso l'interazione, il superamento di questi confini è tuttavia continuo, e produce incessantemente mutamento.

Etnocentrismo

Tendenza ad assumere come termini esclusivi di riferimento i modelli culturali del proprio gruppo di appartenenza, in quanto ritenuti "naturali", "universali", "veri" e "superiori" a tutti gli altri.

Extracomunitario

Uno straniero che non appartiene a nessuno degli Stati che compongono l'Unione Europea e che vi risiede più o meno stabilmente. Data l'accezione negativa che il termine ha assunto è opportuno evitarne l'uso e preferire altre espressioni come "cittadino di etnia minoritaria", oppure, più semplicemente, "straniero".

Immigrato

La nozione di immigrato indica la persona nata all'estero e che si è installata nel Paese della sua attuale residenza, che ne abbia o no acquistato la nazionalità.

Nel linguaggio comune, come in quello istituzionale e mediatico, con questo termine ci si riferisce indifferente a migranti, profughi, rifugiati: la categoria di immigrato consente di operare una gerarchizzazione all'interno della totalità apparentemente neutra degli stranieri, ed è spesso usata in modo stigmatizzante. Sono la storia, l'ideologia, la collocazione di classe a decidere la differenza tra straniero e immigrato. Alcuni stranieri non saranno mai immigrati (come, ad esempio, i nordamericani, i cittadini UE, ecc.); altri lo sono per definizione (come quelli provenienti dal sud del mondo). Se da un lato il termine straniero può essere usato semplicemente per designare uno status giuridico, dall'altro lato quello di immigrato, dato l'uso che solitamente ne viene fatto, può rinviare ad una condizione sociale.

Inculturazione

E' l'insieme di quei processi attraverso i quali l'individuo viene reso cosciente e partecipe della cultura del proprio gruppo. Ciò avviene attraverso meccanismi informali (l'apprendimento informale, che scaturisca dall'interazione sociale) e formali (come l'istruzione formale o scolarizzazione).

Integrazione

Si intende quel processo per cui un gruppo minoritario si inserisce all'interno di un gruppo maggioritario accettandone le norme senza essere costretto a cambiare la propria cultura e i comportamenti d'origine a favore di quelli diffusi nella maggioranza. Il risultato di questo processo è idealmente una società interculturale (vedi definizione di "interculturalità").

Interculturalità

Prevede il mutuo riconoscimento di diverse culture, gruppi nazionali, etnici e religiosi all'interno di una

un processo, non una meta, nel corso del quale si intrattengono relazioni eque in cui è riconosciuta ad ognuno la stessa importanza, dove non ci sono superiori ed inferiori.

Riconoscere e rispettare le differenze non deve però portare alla creazione di cellule isolate: l'obiettivo di fondo dell'integrazione è, al contrario, quello di realizzare interazioni positive tra vari gruppi (come, per esempio, tra autoctoni e immigrati) nella direzione di ciò che Umberto Eco ha definito cross-cultural, per indicare il rapporto dinamico esistente tra le culture che nell'incontro si influenzano e si modificano reciprocamente.

Una distinzione netta tra multiculturalità e interculturalità sembra essere soprattutto italiana, mentre nel mondo anglosassone, e anche in sede di Unione Europea, si parla più spesso di multiculturalismo, per quanto il termine sia inteso quasi sempre nell'accezione che si dà oggi in Italia alla parola interculturalità.

Irregolare

E' l'immigrato con permesso di soggiorno scaduto e non rinnovato; di fatto sono irregolari anche coloro che entrano nel territorio con un permesso di soggiorno per motivi particolari e poi di fatto svolgono altra attività.

Islamofobia

Paura, diffidenza e rifiuto irrazionale verso persone di religione musulmana. Alla base di tale disposizione è il pregiudizio antimusulmano, ossia la tendenza a "razzizzare" l'appartenenza religiosa e a vedere negli individui di religione musulmana i rappresentanti di una totalità assolutizzata, essenzializzata, immutabile, sottratta alla storia e al mutamento, contrapposta ai caratteri di modernità, dinamismo, disposizione al continuo cambiamento attribuiti al mondo occidentale.

Multiculturalismo

Coesistenza tra più gruppi che riescono a preservare le proprie tradizioni nei confronti del gruppo maggioritario. I vari gruppi rimangono distinti tra loro e dal gruppo maggioritario in ordine a lingua, cultura e tradizioni. Negli Stati Uniti il multiculturalismo è simboleggiato dal salad bowl, l'insalatiera, in cui le culture mescolate tra loro, come gli ingredienti di un'insalata, restano distinte conservando i loro sapori particolari (al contrario del melting pot, o crogiuolo, in cui tutte le componenti si fondono in un tutt'uno, diverso da ogni componente). Il rischio è la segregazione, la costituzione di comunità ripiegate su se stesse e non interagenti tra di loro, fino alla ghettizzazione di certi gruppi etnici. La separazione tra le culture può palesarsi anche nelle separazioni spaziali tra i gruppi, come accade ad esempio in alcune grandi città.

Neorazzismo o razzismo differenzialista

Si tratta dell'enfaticizzazione delle differenze (biologiche, nazionali, religiose, etniche o culturali) che vengono poste come assolute, incomparabili ed insuperabili, in quanto percepite come "naturali". Alla base di questo tipo di razzismo è la preoccupazione, se non l'ossessione, della preservazione delle differenze, che può arrivare fino agli estremi della purificazione etnica e del genocidio. Più in generale, sulla base di questo atteggiamento, ogni cultura ha diritto di conservarsi soltanto nel contesto in cui essa ha prodotto senso e nel quale si è sviluppata, ma non deve uscire da quel contesto per non costituire una minaccia al diritto all'identità culturale degli altri. Il risultato è il rispetto della diversità portato alla conseguenza di una pretesa protezione dell'identità culturale di ognuno e che si esprime con la frase "ognuna a casa sua".

Profugo

Con questo termine generico si indica colui/colei che lascia il proprio Paese a causa di eventi esterni alla propria volontà (guerre, invasioni, rivolte, catastrofi naturali).

Razza

La distinzione del genere umano in "razze" viene fatta risalire a Joseph Arthur de Gobineau, pensatore francese del XIX secolo, che imputava la diversità culturale ad un elemento biologico (il colore della pelle e i tratti somatici). L'inconsistenza di questa teoria è facilmente dimostrabile: se una persona appartenente ad una "razza" viene cresciuta ed educata sin da piccola in un ambiente del tutto diverso da quello di "appartenenza razziale", crescerà come persona socialmente "media" secondo gli standard della cultura nella quale è stata allevata.

Per quanto la parola "razza" sia stata sconsigliata dalla comunità scientifica, specie dai biologi che hanno riconosciuto come la divisione degli esseri umani in "razze" non abbia fondamento scientifico, essa si trova ancora utilizzata da istituzioni internazionali, sopranazionali e nazionali.

Usare il termine "razza" offre del resto la possibilità di dare un nome, e quindi riconoscere, la discriminazione che viene operata da alcuni soggetti ed organizzazioni nei confronti di altri proprio sulla base di una - presunta - appartenenza razziale e ci permette quindi di identificare il razzismo.

Razzismo

Tendenza a identificare impropriamente come "razze" (concetto non attendibile dal punto di vista scientifico, vedi definizione di "razza") le varietà della specie umana.

Esso consiste in una biologizzazione e classificazione gerarchica delle differenze nel patrimonio genetico di individui e gruppi, al fine di affermare la presunta superiorità di una "razza" sull'altra (razzismo "biologico").

Relativismo culturale

Affermazione dell'uguale validità di tutte le culture umane e dei loro sistemi di valore. Proposto dalla scuola antropologica americana del novecento, postula la necessità di giudicare ogni valore in riferimento all'ambiente culturale in cui esso nasce e si sviluppa.

Nella sua versione radicale, il relativismo conduce alla separazione tra le culture, considerate non giudicabili, determinate, chiuse nella loro autonomia e di conseguenza non comunicanti fra loro, e rischia quindi di precludere la via al dialogo ed allo scambio interculturale.

Resistenza culturale

Indica l'atteggiamento che si manifesta come volontà di preservare la cultura e l'identità originaria, che

è vissuta come minacciata dai modelli esterni.

Richiedente asilo

Il termine "richiedente asilo" fa riferimento ad una persona in attesa di una risposta da parte delle autorità dello Stato ospitante in merito al riconoscimento dello status di rifugiato, normalmente perché essa teme con ragione di essere perseguitata nel suo Paese di origine o perché la sua vita e la sua libertà sono minacciate da un conflitto armato o dalla violenza. Sono "richiedenti asilo" le persone che saranno alla fine riconosciute come rifugiati, quelle la cui domanda verrà rifiutata e quelle che non otterranno ufficialmente lo status di rifugiato ma riceveranno un permesso di residenza temporanea per motivi umanitari (protezione temporanea). Fino a che la loro domanda non sia stata esaminata, tutti i richiedenti asilo devono essere riconosciuti come dei "rifugiati presunti". Di conseguenza essi sono protetti dal principio del "non-respingimento", che interdice a ogni Stato di rinviare una persona in un Paese dove essa rischierebbe di essere perseguitata.

Rifugiato

Il fattore determinante per concedere lo status di rifugiato in conformità con la Convenzione di Ginevra, è l'esistenza di un timore fondato di persecuzione per motivi attinenti alla razza, alla religione, alla nazionalità, all'opinione pubblica o all'appartenenza a un gruppo sociale determinato.

Xenofobia

Indica la disposizione di una persona ad avere paura, in modo irrazionale, di altre persone o gruppi di persone percepiti come stranieri. Il timore, la diffidenza e il rifiuto dello straniero nascono spesso dall'idea che la contaminazione con l'Altro possa distruggere la propria identità etnica o culturale.

DISABILITÀ

Accessibilità

Possibilità di fruizione, in condizioni di adeguata sicurezza e autonomia, dell'ambiente costruito e possibilità d'accesso alla comunicazione ed all'informazione.

E' considerato accessibile un ambiente che tutti, indipendentemente dalle proprie condizioni fisiche, psicologiche o sensoriali, possono usare in modo confortevole.

Barriere architettoniche

Per barriere architettoniche si intendono:

- gli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque e in particolare di coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o impedita in forma permanente o temporanea;
- gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque la comoda o sicura utilizzazione di parti, attrezzature o componenti;
- la mancanza di accorgimenti e segnalazioni che permettano l'orientamento e la riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque e in particolare per i non vedenti, per gli ipovedenti e per i non udenti.

Bilancio di competenze

Valutazione complessiva della persona in un particolare settore di funzionamento e che evidenzia capacità, abilità, deficit e limitazioni; generalmente è indicato a valutare competenze di tipo lavorativo od occupazionale. Nell'intervento a favore di persone disabili il bilancio di competenze rappresenta un importante momento per valutare sia la necessità di avviare percorsi educativi o abilitativi finalizzati ad implementare competenze specifiche, sia la possibilità di avviare percorsi di inserimento nel mondo del lavoro. (Definizione tratta da La persona con disabilità mentale. Guida all'evoluzione dei concetti e delle politiche, realizzata da ANFFAS)

Collocamento mirato

Insieme degli strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso l'analisi del posto di lavoro, l'individuazione di forme di sostegno, l'attuazione di azioni positive e l'elaborazione di soluzioni ai problemi relativi all'ambiente, agli strumenti e ai rapporti interpersonali nei luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Collocamento obbligatorio

Sistema per l'inserimento lavorativo dei disabili destinato alle persone in età lavorativa. Prevede l'impiego degli strumenti del collocamento mirato e si attua mediante l'obbligo di assunzione (in apposite quote di riserva) dei disabili.

In base alla legge 68/99, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze i lavoratori che hanno i requisiti per essere assistiti dal sistema per l'inserimento mirato nella seguente misura: 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti; due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti; un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

La stessa legge permette a datori di lavoro privati ed enti pubblici economici che, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili, di essere, a domanda, parzialmente esonerati dall'obbligo dell'assunzione, alla condizione che versino al Fondo regionale per l'occupazione dei disabili (destinato al finanziamento dei programmi regionali di inserimento lavorativo e relativi servizi) un contributo esonerativo per ciascuna unità non assunta.

Deficit

Per deficit si intende una assenza, malformazione, insufficienza o anomalia di un organo, di una struttura anatomica, di una funzione mentale, psicologica o fisiologica. Si tratta di un elemento "dato", non modificabile per le conoscenze contingenti, irreversibile e da considerare quindi parte della struttura permanente nell'individuo.

Disabilità

La disabilità è l'incapacità di svolgere le normali attività della vita quotidiana a seguito di una menomazione. Esistono varie forme di disabilità:

- le disabilità motorie: la paraplegia, gli esiti delle paralisi infantili (tra i quali in particolare la spasticità), le mutilazioni e le gravi lesioni post-traumatiche di varia natura sono le più importanti e concorrono, insieme alle "disabilità minori" (per lo meno dal punto di vista lavorativo), come le lesioni articolari di varia natura e i danni lievi alla colonna vertebrale, a comporre il quadro generale di questo tipo di disabilità. Alcune menomazioni sono il prodotto di mancanza di prevenzione prenatale o perinatale, altre sono congenite, altre ancora di natura tossica; sempre più esse sono da ascrivere ad incidenti di varia natura;

- le disabilità sensoriali: di origine organica o post-traumatica, appartengono a soggetti che hanno un deficit totale o parziale negli organi di senso (vista ed udito in particolare);

- le disabilità psichiche, che si distinguono in disabilità intellettive e mentali: è disabilità intellettiva quella che riguarda la difficoltà di apprendimento a causa di un basso quoziente intellettivo dovuto a cause congenite o acquisite (patologie neurologiche di varia natura); si parla di disabilità mentale, invece, in riferimento ai disturbi riguardanti la personalità e il sistema di relazioni che il soggetto instaura con il mondo circostante. Rientrano in quest'ultimo tipo di disabilità le nevrosi gravi e le psicosi: le nevrosi sono le sindromi che consentono al soggetto di avere ancora un contatto con la realtà, le psicosi sono invece caratterizzate dal completo distacco dalla realtà dei soggetti afflitti da tali disturbi.

Handicap

L'handicap è lo svantaggio sociale che deriva dall'aver una disabilità e che si manifesta a seguito dell'interazione con l'ambiente: ad esempio, una persona su sedia a rotelle è sicuramente disabile, ma potrebbe potenzialmente non essere handicappata se venissero eliminate tutte le barriere architettoniche, poiché non le verrebbe precluso l'accesso a nessun settore della vita sociale.

La condizione di handicap è, quindi, prettamente soggettiva e dipende dalle aspettative di vita ed esigenze della persona disabile (oltre che dalla qualità dell'accessibilità dell'ambiente circostante).

I termini "handicappato" o "portatore di handicap" sono da considerarsi obsolete e offensive. Lo stesso termine "handicap" è stato depennato dal nuovo sistema di Classificazione Internazionale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità ed è stato sostituito dal meno stigmatizzante "restrizione della partecipazione".

Legge 104/92

È la prima legge di settore specifica che si riferisce alla disabilità e che si impone come riforma economico-sociale della Repubblica.

Gli articoli 1 e 2 indicano i compiti assegnati alla Repubblica orientati alla garanzia del pieno rispetto della dignità umana; alla prevenzione e rimozione delle condizioni invalidanti; al raggiungimento della massima autonomia personale possibile; alla realizzazione dei diritti civili, politici e patrimoniali; alla assicurazione degli interventi sanitari e sociali; al superamento degli stati di emarginazione e di esclusione sociali della persona handicappata. Le indicazioni specifiche che la Legge 104/92 individua sono riferite a tutti gli aspetti della vita della persona disabile e della sua famiglia: accertamento dell'handicap, prevenzione e diagnosi precoce, cura e riabilitazione, inserimento e integrazione sociale, servizi di aiuto personale, soggiorno all'estero per cure, diritto all'educazione e all'istruzione, integrazione lavorativa, barriere architettoniche, accesso all'informazione e alla comunicazione, mobilità e trasporti collettivi e individuali, agevolazioni, aspetti penali. (Definizione tratta da La persona con disabilità mentale. Guida all'evoluzione dei concetti e delle politiche, realizzata da ANFFAS)

L'articolo 33 della legge 104/92 regola le condizioni per la concessione dei permessi lavorativi mirati all'assistenza di un congiunto invalido. L'attuale articolazione della norma esclude tuttavia dai benefici i casi in cui, nonostante una evidente assistenza prestata in situazione di convivenza con il disabile, il lavoratore non abbia con lo stesso alcun rapporto di parentela o affinità.

Menomazione

Nell'ambito delle evenienze inerenti la salute è menomazione qualsiasi perdita o anormalità a carico di una struttura o di una funzione psicologica, fisiologica o anatomica.

Paraplegia

Perdita della motilità dei due arti superiori od inferiori; la paralisi dei due arti superiori viene anche definita diplegia brachiale.

Ritardo mentale

Si intende una condizione di disabilità caratterizzata da significative limitazioni nel funzionamento intellettivo e nel comportamento adattivo, manifestato attraverso le abilità concettuali o cognitive, sociali e pratiche. Questa disabilità insorge prima dei 18 anni. In accordo con la più recente definizione di ritardo mentale proposta dalla American Association of Mental Retardation del 2002, l'applicazione operativa di questa definizione ritiene essenziali le seguenti affermazioni:

1- le limitazioni del funzionamento attuale devono essere considerate all'interno dell'ambiente comunitario proprio dei compagni, dei pari età e della cultura dell'individuo per il quale si sta valutando la condizione di ritardo mentale;

2- una valutazione efficace e valida prende in considerazione le diversità culturale e linguistica e le differenze nella comunicazione e nei fattori senso-percettivi, motori e comportamentali;

3- insieme alle limitazioni, in ogni individuo, coesistono punti di forza;

4- un obiettivo fondamentale nella descrizione delle limitazioni consiste nello sviluppare il profilo dei sostegni ritenuti necessari;

5- con un appropriato sistema di supporti personalizzati, forniti per un periodo prolungato, il funzionamento esistenziale della persona con ritardo mentale generalmente migliora.

(Definizione tratta da La persona con disabilità mentale. Guida all'evoluzione dei concetti e delle politiche, realizzata da ANFFAS)

Tetraplegia

Perdita della motilità nei quattro arti.

ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE

Bisessuale

Persona che si sente affettivamente e/o eroticamente attratta da persone di entrambi i sessi.

Coming out

Deriva dall'inglese "coming out of the closet" (letteralmente: "uscire dall'armadio"). Indica il percorso di auto-accettazione che porta la persona a prendere coscienza della propria omosessualità e a dichiararsi socialmente.

Disforia di genere

Termine scientifico per indicare il transessualismo/transgenderismo (vedi definizione di "transgender"). E' detta anche D.I.G. (Disturbo dell'Identità di Genere), sigla del DSM IV - che sostituisce la precedente categoria nosografica "Transessualismo" presente nel DSM III-R.

Eterosessismo

Termine che indica la negazione, svalutazione e/o denigrazione (culturale e sociale) di identità e/o comportamenti non eterosessuali.

Eterosessuale

Persona che si sente affettivamente e eroticamente attratta da persone dell'altro sesso.

FSF

Femmina che ha rapporti sessuali con femmina (termine epidemiologico, ha a che fare con i comportamenti piuttosto che con l'identità).

FTM (Female to Male)

E' la sigla utilizzata nella recente letteratura scientifica internazionale per indicare il percorso di adeguamento dal genere femminile al genere maschile attraverso cure ormonali e operazioni chirurgiche.

Gay

Termine di derivazione statunitense per indicare, le persone omosessuali; un tempo veniva usato in modo dispregiativo. Probabilmente nato a New York durante la seconda guerra mondiale, il termine prese piede solo dopo la rivolta dello Stonewall (vedi definizione apposita) nel 1969. Anche se in origine il termine includeva sia uomini che donne omosessuali, in Italia il termine gay identifica di fatto principalmente gli omosessuali maschi.

Gay pride

Marcia dell'orgoglio omosessuale: si tratta di una serie di manifestazioni culturali che terminano con una grande marcia. Si tengono ogni anno a giugno in ricordo della rivolta dello Stonewall e per il riconoscimento dei diritti civili delle persone GLBT (vedi definizione apposita); più correttamente quindi si parla di GLBT Pride.

GLBT

Acronimo per comunità Gay, Lesbica, Bisessuale, Transessuale/Transgender.

Identità di genere

E' una delle componenti basilari del processo di costruzione dell'identità. Il termine Identità di Genere indica il vissuto di appartenenza ad un genere o all'altro, maschile o femminile, o in modo ambivalente ad entrambi. Nell'esperienza transessuale è più corretto far riferimento ad essa piuttosto che all'orientamento sessuale.

Identità sessuale

L'identità sessuale è costituita da: il sesso biologico, l'identità di genere (sentirsi femmine o maschi), il ruolo di genere (i comportamenti che ogni cultura definisce più appropriati per le femmine e per i maschi) e l'orientamento sessuale.

Lesbismo

Termine che indica l'orientamento sessuale di una donna caratterizzato dall'attrazione erotica e/o affettivo-amorosa nei confronti di un'altra donna. Il termine lesbismo deriva dall'isola di Lesbo, teatro della produzione poetica e della vita della poetessa Saffo.

MSM

Maschio che ha rapporti sessuali con maschio (termine epidemiologico, ha a che fare con i comportamenti piuttosto che con l'identità).

MTF (Male to Female)

E' la sigla utilizzata nella recente letteratura scientifica internazionale per indicare il percorso di adeguamento dal genere maschile al genere femminile attraverso cure ormonali e operazioni chirurgiche.

Omofobia

Termine utilizzato inizialmente solo dagli psicologi per indicare un insieme di emozioni negative nei confronti di lesbiche, gay o bisessuali, quali: ansia, disgusto, avversione, rabbia, disagio e paura. Oggi è di uso comune per nominare gli atteggiamenti pregiudizievoli e discriminatori verso l'orientamento omosessuale e/o i gay e le lesbiche. Si parla di omofobia interiorizzata per indicare l'insieme di significati negativi sull'omosessualità che i gay e le lesbiche hanno interiorizzato.

Omosessuale

Persona che si sente affettivamente ed eroticamente attratta da persone dello stesso sesso; il termine si riferisce indifferentemente a uomini e a donne.

Orientamento sessuale

L'orientamento sessuale indica l'attrazione affettiva ed erotica per persone dello stesso sesso (omosessuale) dell'altro sesso (eterosessuale) o per entrambi i sessi (bisessuale). E' definito dall'attrazione erotica, dal

comportamento sessuale, dalle fantasie sessuali, dalla preferenza affettiva (innamoramento) e dalla definizione di sé. Non sempre queste dimensioni sono congruenti tra di loro.

Stonewall Inn

È nome del locale del Village newyorchese in cui il 28 giugno 1969 omosessuali e transessuali si ribellarono all'ennesimo raid della polizia. Tradizionalmente si fa risalire a quell'episodio l'inizio della lotta per i diritti civili. Ogni anno il Gay Pride (vedi definizione apposita) ricorda quell'evento.

Test di vita reale (Real Life Test)

È un percorso, che può protrarsi sino a due anni, consigliato e a volte richiesto alle persone transessuali. Si tratta di vivere nei panni del sesso desiderato nella maggior parte possibile degli ambiti di vita della persona che sta seguendo un iter di cambiamento. Ha importanti funzioni di conferma diagnostica.

Transessualismo

È l'esperienza di tutti coloro che, sentendo una profonda incongruenza tra il sesso in cui sono nati e la percezione che hanno di sé, avviano un percorso di armonizzazione e di adeguamento riferito sia al sesso che al genere, attraverso modificazioni psicologiche, mediche, chirurgiche, sociali e legali.

Transgenderismo

Si tratta di una richiesta di transizione riferita al solo genere, maschile o femminile, e non al sesso. La persona può richiedere perciò dei cambiamenti corporei ottenuti grazie alla chirurgia estetica e/o alla terapia ormonale, ma non è presente il desiderio di modificare chirurgicamente l'apparato genitale.

Transizione

Detto anche "Percorso di Adeguamento", è il percorso di transizione dal genere biologico di nascita al genere sentito. Si tratta di un percorso integrato tra componenti psicologiche, mediche, chirurgiche, sociali e legali.

Travestito

Letteralmente è una persona a cui piace indossare i vestiti del sesso o del genere opposto. Diversamente dai/dalle transessuali, la sua trasformazione riguarda solo ed esclusivamente il modo di vestire e non la trasformazione del corpo. Si assume l'abbigliamento dell'altro sesso per svariate ragioni: per sentirsi a proprio agio, per momenti ricreativi (drag queen e drag king), per esprimere trasgressione, ecc.

MOBBING

Bossing

È un tipo di mobbing assunto come una vera e propria strategia aziendale di riduzione, ringiovanimento, sostituzione o razionalizzazione di parte del personale, oppure di semplice eliminazione di una persona indesiderata. Il bossing viene compiuto dai quadri o dai dirigenti dell'azienda con lo scopo preciso di indurre il dipendente divenuto "scomodo" alle dimissioni, evitando qualsiasi problema di tipo sindacale. Il bossing può attuarsi in modi diversi ma il fine è la creazione, attorno alla persona da eliminare, di un clima di tensione insopportabile: atteggiamenti severi, minacce, rimproveri, a volte anche sabotaggi venuti dall'alto difficilmente dimostrabili.

Con questo termine generalmente si fa riferimento al mobbing nei confronti di un intero gruppo di persone.

Bullying

Può essere considerato sinonimo di "mobbing". Deriva dal verbo "to bully", che significa "fare lo spaccone" o "angariare": il sostantivo "bully" è infatti utilizzato per definire il prepotente, il mobber.

Molestia

Il termine non è utilizzato soltanto con riferimento alle molestie di tipo sessuale ma, in modo più estensivo, a tutti gli atteggiamenti sgradevoli e aggressivi che impediscono al lavoratore di sentirsi a suo agio nel proprio ambiente, compromettendo la sua capacità produttiva e la sua serenità sul luogo di lavoro. Nel mondo anglosassone è utilizzato il termine harassment.

Mobber

Colui che pratica l'azione di mobbing.

Mobbing

Forma di aggressione psicologica e morale sul lavoro, esercitata e reiterata nel tempo, più o meno intenzionalmente, da uno o più aggressori ("mobber") verso un singolo ("mobbizzato"), per mezzo di azioni negative volte a spingere la persona nella condizione di non potersi difendere e al suo isolamento ed espulsione dal contesto socio-produttivo.

Si parla di mobbing:

- "verticale", sia quando la vittima è un subordinato che quando un gruppo di dipendenti vittimizza un superiore;
- "orizzontale", in riferimento ad azioni moleste fra pari;
- "aziendale", quando l'azione è ispirata dal capo ma praticata dai pari di grado della vittima;
- "strategico-organizzativo", quando l'iniziativa è destinata all'eliminazione di particolari gruppi di lavoratori.

Mobbizzato

Vittima del mobbing.

Molestie sessuali

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offende la dignità degli uomini o delle donne nel mondo del lavoro.