Immagine che contiene testo, Carattere, logo, Elementi grafici

Descrizione generata automaticamente

**WP3 - Blocco 2**

**Dalle definizioni alle situazioni**

**INCLUSIONE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Consulente per l'inclusione** | |
| DEFINIZIONE | INCLUSIONE |
| TITOLO | Consulente per l'inclusione |
| SOTTOTITOLO | Punti di contatto preziosi per i datori di lavoro sul tema dell'inclusione. I consulenti per l'inclusione sostengono le persone con esigenze speciali nell'attingere alle risorse non sfruttate del mercato del lavoro, nonché nella formazione e nell'assunzione di persone con disabilità attraverso servizi di consulenza individuale. |
| CONTENUTO | Nello Stato federale del Brandeburgo (Germania), esiste una rete nazionale di agenzie incaricate dall'Ufficio per l'integrazione di agire come punti di contatto unici per i datori di lavoro in materia di inclusione. Questi punti di contatto hanno il compito di  rivolgersi ai datori di lavoro e sensibilizzarli alla formazione, al reclutamento e all'impiego di persone disabili, essere a disposizione dei datori di lavoro come guide indipendenti per le domande relative alla formazione, al reclutamento, all'orientamento professionale e alla sicurezza del posto di lavoro delle persone disabili e sostenere i datori di lavoro nella presentazione delle domande ai fornitori di servizi competenti.  Uno di questi punti di contatto è IHK-Projektgesellschaft (IHKPG). L'IHKPG si impegna a garantire che le aziende regionali ricevano una gamma completa di consulenze sul tema dell'inclusione. Le aziende vengono sostenute e accompagnate nelle questioni relative alla formazione e all'impiego di persone con disabilità o esigenze speciali.  Vengono illustrate le potenzialità delle persone disabili in azienda:  1. Consulenza sulle opportunità di finanziamento per compensare eventuali svantaggi  per l'azienda e supporto nel processo di richiesta  2. Orientamento alla carriera: conoscere le professioni e i loro requisiti  3. Supporto nell'organizzazione di stage in azienda  4. Preparazione all'apprendistato e supporto individuale nel processo di candidatura  5. Supporto nel processo di inserimento e assunzione di persone disabili  6. Accompagnamento e sostegno durante la formazione e la transizione al lavoro  7. Integrazione delle persone disabili in azienda  8. Organizzazione di ausili o offerte di aiuto adeguate in base alle esigenze individuali  L'IHKPG sostiene le persone con esigenze speciali a sfruttare le risorse del mercato del lavoro e a formare e impiegare persone con disabilità attraverso servizi di consulenza individuale. |
| FONTE UTILIZZATA | Punti di contatto preziosi per i datori di lavoro sul tema dell'inclusione  <https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/integration-inklusion/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/>  Consulente per l'inclusione  <https://www.ihk-projekt.de/inklusionsberatung/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Inclusione e progresso: Il censimento del Regno Unito accoglie l'identità di genere** | |
| DEFINIZIONE | INCLUSIONE |
| TITOLO | Inclusione e progresso: Il censimento del Regno Unito accoglie l'identità di genere |
| SOTTOTITOLO | Le statistiche sulla comunità LGBTQIA+ rafforzano le politiche inclusive e sfidano le norme binarie di genere sul posto di lavoro. |
| CONTENUTO | L'inclusione dell'identità di genere nell'ultimo censimento del Regno Unito segna un passo significativo verso il riconoscimento e la rappresentazione della variegata popolazione LGBTQIA+ del Paese. L'Office for National Statistics, equivalente all'Istat italiano, ha introdotto per la prima volta nella storia delle statistiche inglesi una domanda specifica sull'identità di genere. La domanda chiedeva agli intervistati se la loro identità di genere differisse dal sesso assegnato loro alla nascita e quale terminologia usassero per descriverla.  Il Regno Unito ha introdotto una domanda sull'identità di genere accanto a quella già esistente sull'orientamento sessuale, diventando così uno dei due Paesi al mondo, insieme al Canada, a raccogliere dati sull'identità di genere. Anche la Nuova Zelanda adotterà questo approccio nel censimento del 2023.  Un numero significativo di partecipanti, circa il 7,5% per l'orientamento sessuale e il 6% per l'identità di genere, ha scelto di non rispondere a queste domande. Oltre un milione di persone in Inghilterra e Galles, su una popolazione di circa 60 milioni di persone, si identificano come lesbiche, gay o bisessuali, e 165.000 hanno classificato il loro orientamento sessuale come "altro", usando termini come pansessuale, asessuale e queer.  Per quanto riguarda l'identità di genere, 262.000 intervistati (0,5%) hanno indicato un'identità di genere diversa dal sesso assegnato loro alla nascita. Tra coloro che hanno specificato la propria identità di genere, lo 0,24% si è identificato come uomo transgender, una percentuale simile come donna transgender e lo 0,06% come non-binario, che trascende il binomio maschio/femmina.  Londra ha registrato la più alta incidenza statistica di individui transgender, in linea con le aree urbane che accettano maggiormente le diverse identità di genere e sessuali. Vale la pena notare che la partecipazione alla domanda sull'identità di genere era volontaria e aperta a persone di età pari o superiore ai 16 anni. I partecipanti di questa fascia d'età potevano rispondere alle domande sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere in un modulo separato e anonimo, garantendo così la privacy all'interno delle loro famiglie, se lo desideravano.  La decisione del Regno Unito di includere l'identità di genere nel censimento è un passo significativo verso la visibilità statistica della popolazione LGBTQIA+ nel Paese e potrebbe servire da modello per gli uffici statistici di altri Paesi. |
| FONTE UTILIZZATA | [https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity](https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/genderidentity/bulletins/genderidentityenglandandwales/census2021) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **L'Oréal: impegno per l'inclusione di genere sul posto di lavoro** | |
| DEFINIZIONE | INCLUSIONE |
| TITOLO | L'Oréal: impegno per l'inclusione di genere sul posto di lavoro |
| SOTTOTITOLO | Programma "L'Oréal per il futuro - Equilibrio di genere |
| CONTENUTO | L'Oréal è un'azienda profondamente impegnata a promuovere l'inclusione e la diversità sul posto di lavoro, con particolare attenzione alla diversità di genere. Nell'ambito di questa iniziativa, L'Oréal ha lanciato il programma "L'Oréal For the Future - Gender Balance". In questo articolo esamineremo nel dettaglio questo programma, quando è stato adottato e come contribuisce in modo significativo all'inclusione di genere all'interno dell'azienda.  Questo programma rappresenta un elemento fondamentale dell'impegno di L'Oréal nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo. Il suo obiettivo primario è quello di ridurre il divario di genere e garantire una pari rappresentanza di uomini e donne a tutti i livelli dell'azienda, creando un ambiente in cui le differenze di genere siano valorizzate e rispettate. Il programma prevede una serie di politiche e iniziative mirate, volte a garantire alle donne le stesse opportunità di crescita e sviluppo professionale all'interno di L'Oréal. Ciò comporta l'attuazione di misure di sensibilizzazione, formazione e responsabilizzazione della leadership femminile, dando un contributo tangibile all'inclusione di genere.  Il programma "L'Oréal For the Future - Gender Balance" è una dimostrazione chiara e concreta dell'impegno di L'Oréal nel favorire l'inclusione di genere sul posto di lavoro. Questa iniziativa mira a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne siano incoraggiati a contribuire in modo paritario, promuovendo la diversità e l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda. L'Oréal è un esempio di come le aziende possano impegnarsi attivamente per creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. |
| FONTE UTILIZZATA | [https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities](https://www.loreal.com/en/commitments-and-responsibilities/for-the-people/promoting-diversity-and-inclusion/) |

**GESTIONE DELLA DIVERSITÀ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Unilever: un faro nella gestione della diversità di genere** | |
| **DEFINIZIONE** | Gestione della diversità |
| **TITOLO** | Unilever: un faro nella gestione della diversità di genere |
| **SOTTOTITOLO** | L'impegno di Unilever a raggiungere ambiziosi obiettivi di equilibrio di genere sottolinea la sua dedizione alla creazione di uno spazio di lavoro più equo. L'approccio dell'azienda alle iniziative per la diversità di genere funge da modello ispiratore per l'inclusività e l'equità, stabilendo uno standard elevato per la gestione della diversità aziendale. |
| **CONTENUTO** | Unilever, un colosso multinazionale dei beni di consumo con una notevole presenza in Europa, è all'avanguardia nella promozione della diversità di genere all'interno della sua organizzazione.  Una delle iniziative più importanti dell'azienda è la campagna "Unstereotype". Unilever riconosce l'influenza significativa che la pubblicità ha sulle norme della società e si sforza di eliminare gli stereotipi di genere dalle sue iniziative pubblicitarie. Spingendo per una rappresentazione più equilibrata e inclusiva delle donne nel marketing e nei media, Unilever sta compiendo passi per abbattere stereotipi dannosi che persistono da troppo tempo.  Unilever non si limita ad affrontare gli stereotipi, ma coltiva attivamente i talenti femminili all'interno dei suoi ranghi. Il programma "Women in Leadership" testimonia l'impegno dell'azienda a sostenere la crescita professionale delle donne. Attraverso mentorship, formazione mirata e percorsi chiari per lo sviluppo della carriera, Unilever mira a creare un ambiente in cui le donne possano prosperare e raggiungere posizioni di leadership. Questo programma riflette l'approccio proattivo dell'azienda nel promuovere la diversità a tutti i livelli dell'organizzazione.  Inoltre, l'impegno di Unilever per la diversità di genere è anche un impegno quantificabile. L'azienda ha fissato obiettivi ambiziosi per garantire che le donne siano ben rappresentate nei ruoli di leadership. Questo dimostra l'intenzione di Unilever non solo di eliminare gli stereotipi, ma anche di realizzare un cambiamento significativo all'interno dell'organizzazione. Fissando obiettivi chiari, invia un messaggio forte sull'importanza della diversità di genere sul posto di lavoro. Inoltre, la Women Diversity Initiative di Unilever è un esempio lampante di multinazionale che lavora attivamente per creare un ambiente più inclusivo e paritario per le donne.  Affrontando gli stereotipi di genere e valorizzando le donne attraverso lo sviluppo della leadership, Unilever sta definendo uno standard per la gestione della diversità di genere che può ispirare altre aziende a seguire. |
| **FONTE UTILIZZATA** | [www.unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/](http://www.unilever.com/planet-and-society/equity-diversity-and-inclusion/a-beacon-of-diversity-and-inclusion/) |
| 1. **Celebrare la diversità e l'inclusione: il viaggio ispiratore e intrecciato di Marta Lima e Vodafone** | |
| DEFINIZIONE | Gestione della diversità |
| TITOLO | Celebrare la diversità e l'inclusione: il viaggio ispiratore e intrecciato di Marta Lima e Vodafone |
| SOTTOTITOLO | Gli incredibili risultati di Marta Lima e la costante dedizione di Vodafone alla diversità e all'inclusione LGBTQ+ dimostrano il potere trasformativo di individui e organizzazioni che lavorano insieme per creare un mondo più equo e inclusivo per tutti, indipendentemente dal loro orientamento sessuale. |
| CONTENUTO | Vodafone, un'importante azienda di telecomunicazioni con una forte presenza in Europa, è un faro per la diversità e l'inclusione LGBTQ+. L'incrollabile sostegno dell'azienda ai dipendenti e ai clienti LGBTQ+ è esemplificato dal Vodafone LGBT+ Friends Network, che funge da piattaforma per i dipendenti LGBTQ+ e i loro amici per connettersi, condividere esperienze e promuovere attivamente l'inclusione sul posto di lavoro.  Una loro dipendente, Marta Lima, è stata nominata come eccezionale modello di ruolo della Top 100 LGBT+ Future Leaders del 2023. Marta, che si esprime con il pronome lei/lui, è una presenza fondamentale all'interno della rete di amici LGBT+ di Vodafone. In qualità di relatrice in numerosi webinar globali, Marta ha discusso un'ampia gamma di argomenti, dai diritti LGBTQ+ e i crimini d'odio al ruolo essenziale dei leader nel promuovere l'inclusività. Sostiene con passione l'importanza del coming out sul lavoro e sottolinea il potere dell'alleanza.  Il contributo di Marta va oltre il suo impegno aziendale. Recentemente ha presentato Zoteria, un'innovativa applicazione mobile progettata per combattere il problema dei crimini d'odio contro le persone LGBTQ+. Questa applicazione consente alle persone di segnalare gli incidenti e di accedere al supporto di diverse organizzazioni caritatevoli, a dimostrazione del suo impegno nella creazione di spazi più sicuri per la comunità LGBTQ+, un'applicazione che è stata sponsorizzata da Vodafone.  L'impegno di Vodafone si estende ulteriormente: l'azienda partecipa attivamente agli eventi del pride LGBTQ+ e si batte con forza per i diritti LGBTQ+ su scala globale. Il loro impegno va oltre il sostegno ai dipendenti, poiché lavorano instancabilmente per creare un mondo in cui le persone LGBTQ+ si sentano realmente incluse, rispettate e celebrate. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://careers.vodafone.com/uk/whats-in-it-for-you/diversity-and-inclusion/lgbt/> |

**FORMAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **PWC collabora con le Nazioni Unite per offrire ai dipendenti un corso sui pregiudizi inconsci** | |
| DEFINIZIONE | Formazione sulla parità di genere |
| TITOLO | PWC collabora con le Nazioni Unite per offrire ai dipendenti un corso sui pregiudizi inconsci |
| SOTTOTITOLO | L'approccio olistico di PWC alla formazione sulla parità di genere e il suo impegno attivo nella difesa della diversità di genere sono un esempio di come le aziende possano avere un impatto sostanziale e duraturo sulla creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo ed equo per tutti. |
| CONTENUTO | PWC, la multinazionale di servizi professionali, si è guadagnata una reputazione di tutto rispetto per il suo impegno incrollabile nei confronti della diversità e dell'inclusione. Una delle pietre miliari di questo impegno è l'offerta di un'ampia formazione sulla parità di genere ai propri dipendenti. L'approccio di PWC a questa formazione è olistico e affronta le questioni critiche relative ai pregiudizi di genere, alla leadership inclusiva e alla promozione di una cultura del lavoro più equa.  Le iniziative di formazione sulla parità di genere di PWC vanno oltre la semplice istruzione e comprendono diversi metodi di coinvolgimento. L'azienda ospita workshop, webinar e campagne di sensibilizzazione che fungono da piattaforme d'impatto per far capire l'importanza della parità di genere. Queste sessioni non si limitano a impartire conoscenze, ma forniscono ai dipendenti gli strumenti e le competenze necessarie per affrontare e sfidare i pregiudizi, contribuendo così attivamente a creare un ambiente di lavoro più inclusivo.  Inoltre, l'impegno di PWC non si limita alle sole iniziative interne, poiché l'azienda aumenta il suo impatto partecipando attivamente a ricerche e iniziative sulle sfide della leadership riguardanti la diversità di genere. Questa a postura proattiva contribuisce in modo significativo al più ampio dibattito sull'uguaglianza di genere sul posto di lavoro, rafforzando il ruolo di PWC come leader nella promozione di pratiche inclusive. |
| FONTE UTILIZZATA | [www.hrdive.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/](http://www.hrdive.com/news/pwc-un-team-up-to-create-unconscious-biases-course/428517/) |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Siemens: all'avanguardia nella formazione e nell'inclusione della parità di genere** | |
| DEFINIZIONE | Formazione sulla parità di genere |
| TITOLO | Siemens: all'avanguardia nella formazione e nell'inclusione della parità di genere |
| SOTTOTITOLO | La leadership di Siemens nella formazione sulla parità di genere serve da ispirazione per altre aziende, dimostrando il potere trasformativo della formazione e dell'inclusione nella costruzione di una forza lavoro più equa. |
| CONTENUTO | Siemens, leader mondiale della tecnologia, è in prima linea nel promuovere la parità di genere all'interno della sua organizzazione. L'azienda ha adottato un approccio multiforme per promuovere l'inclusività e la diversità, con programmi di formazione completi sull'uguaglianza di genere al centro, iniziative pensate per educare i dipendenti e coltivare una cultura inclusiva dell'ambiente di lavoro.  La formazione di Siemens sull'uguaglianza va oltre la superficie, approfondendo argomenti essenziali come i pregiudizi inconsci e gli stereotipi di genere. Affrontando questi temi di petto, Siemens cerca di sfidare i preconcetti e di creare un ambiente di lavoro che valorizzi i contributi individuali senza distinzioni di genere.  Questo impegno per la diversità e l'inclusione è ulteriormente sottolineato dai programmi di sviluppo della leadership, creati su misura per potenziare le donne nei ruoli di comando. Questi programmi forniscono alle donne le competenze e la fiducia necessarie per fare carriera, colmando così il divario di genere all'interno dell'organizzazione. Secondo Stefanus Audrey Winawan, Supplier Quality Manager: "Siemens crede nel sostegno alla diversità di genere e ne fa una parte della nostra identità aziendale attraverso programmi come Women's Talent Networks, Women's Leadership Program, varie iniziative di mentoring e coaching, nonché programmi di formazione e sviluppo tecnico. Ci impegniamo in un dialogo continuo per comprendere le percezioni e le esperienze degli altri. Vogliamo che la voce di ogni individuo sia ascoltata".  L'approccio proattivo di Siemens alla formazione sull'uguaglianza di genere riflette una forte dedizione alla creazione di un ambiente di lavoro più equo. Fornendo ai propri dipendenti le conoscenze e gli strumenti per combattere i pregiudizi, Siemens non solo sostiene la parità di genere, ma apre anche la strada a una cultura di inclusione che va a vantaggio dell'intera organizzazione. |
| FONTE UTILIZZATA | [www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html](http://www.siemens.com/asean/en/jobs/employee-stories/diversity/embrace-equity-to-create-a-more-inclusive-world-iwd2023.html) |

**EMPOWERMENT**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Cosa rende Adobe un luogo di potere per le donne?** | |
| DEFINIZIONE | Empowerment |
| TITOLO | Cosa rende Adobe un luogo di potere per le donne? |
| SOTTOTITOLO | Nel 2022, Adobe è stata riconosciuta come uno dei Best Workplaces for Women del Regno Unito per il quarto anno consecutivo, collocando l'azienda undicesima in lista. Questo premio è stato particolarmente speciale perché si è basato sul giudizio delle donne dipendenti dell'azienda. |
| CONTENUTO | Adobe non è solo una potenza tecnologica: è un faro di emancipazione per le donne sul posto di lavoro. L'impegno costante dell'azienda verso i valori fondamentali, l'inclusività e il rispetto favorisce un ambiente in cui le donne possono prosperare. Questi valori danno vita a una cultura in cui tutti si sentono rispettati e inclusi. La rete Women at Adobe rafforza ulteriormente questa inclusione, creando una vivace comunità di supporto.  L'approccio dell'azienda si manifesta non solo nelle parole, ma anche nei fatti. Adobe incoraggia tutti i dipendenti a proporre idee e ad avere un impatto significativo, indipendentemente dal loro sesso. Il solido sostegno di Adobe allo sviluppo della carriera e ai rimborsi per l'istruzione garantisce alle donne pari opportunità di successo.  Inoltre, in un mondo in cui l'equilibrio tra lavoro e vita privata è fondamentale, l'enfasi di Adobe sul benessere è cruciale. L'azienda offre ampi benefit, come accordi di lavoro flessibili, congedi di maternità prolungati e servizi di supporto. Adobe riconosce le sfide uniche che le donne possono affrontare e le autorizza a perseguire la propria carriera senza compromessi.  La missione di Adobe "Adobe per tutti" testimonia la sua dedizione alla creazione di una cultura inclusiva in cui le donne sono trattate in modo paritario e ricevono il sostegno di cui hanno bisogno. Riconosciuto da organizzazioni come Great Place to Work, l'impegno di Adobe per l'emancipazione delle donne è più di una promessa: è un vero e proprio sforzo per creare un ambiente di lavoro equo in cui le donne siano rispettate, valorizzate e supportate nel loro percorso di carriera. Adobe non è solo un gigante del software: è un pioniere nell'emancipazione delle donne sul posto di lavoro. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://blog.adobe.com/en/publish/2022/07/22/creating-an-environment-that-empowers-women> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Essere una donna autorevole in un gigante della tecnologia** | |
| DEFINIZIONE | Empowerment |
| TITOLO | Essere una donna autorevole in un gigante della tecnologia |
| SOTTOTITOLO | Attraverso il viaggio ispiratore di Deneen Goddard e le sue preziose intuizioni di carriera, Orange Business celebra l'inestimabile ruolo delle donne, a testimonianza del loro impegno per l'emancipazione femminile nel settore tecnologico e operativo. |
| CONTENUTO | In prima linea per garantire un servizio eccezionale ai propri clienti c'è Orange Business, dove le donne svolgono un ruolo d’integrazione fondamentale. Deneen Goddard è uno straordinario talento femminile di Orange Business e il suo percorso è fonte di ispirazione per chi punta a una carriera nella tecnologia.  Con un background nel settore dell'ospitalità e della tecnologia, è entrata in Orange con il sogno di far parte di un'organizzazione IT internazionale dinamica e innovativa. Negli ultimi 28 anni, ha avuto il privilegio di lavorare con persone provenienti da contesti e culture diverse, coltivando il suo acume commerciale globale. Per Deneen, la costruzione di solide relazioni industriali, la ricerca di mentori e l'aggiornamento sulle ultime tendenze del settore sono stati fondamentali per la sua crescita professionale. Ha inoltre sottolineato l'importanza dell'investimento personale attraverso la formazione continua e lo sviluppo professionale.  Tuttavia, Deneen riconosce il perdurante stereotipo legato all'informatica e alle telecomunicazioni come settori dominati dagli uomini. Storicamente, le donne sono state spesso sottovalutate in termini di capacità tecniche, contribuendo allo squilibrio di genere. L'approccio proattivo di Orange per mitigare questi stereotipi è lodevole per Deneen, come ad esempio i programmi di formazione e sviluppo, gli accordi di lavoro flessibili per un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e le iniziative per elevare le donne a posizioni senior.  Il percorso di Deneen in Orange Business è fonte di ispirazione per coloro che intraprendono una carriera. Le sue intuizioni sullo sviluppo della carriera trascendono i confini di genere, sottolineando il valore della mentorship, dell'apprendimento continuo, della comprensione interculturale e di un atteggiamento positivo. L'impegno di Orange Business nel rompere gli stereotipi e nel dare potere alle donne è una testimonianza dell'evoluzione del settore. Detto questo, il messaggio di Deneen è chiaro: immaginate il vostro percorso, abbiate fiducia, abbracciate il rischio e non lasciate che nessun ostacolo impedisca la vostra ricerca del successo. Orange Business è quindi un luogo dove le donne prosperano e dove gli stereotipi vengono messi in discussione. |
| FONTE UTILIZZATA | [www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials](http://www.orange-business.com/en/blogs/women-technology-operations-orange-business-their-testimonials) |

**GENDER NEUTRAL**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Bagni genderless all'Università di Pisa** | |
| DEFINIZIONE | GENDER NEUTRAL |
| TITOLO | Bagni genderless all'Università di Pisa |
| SOTTOTITOLO | Inaugurati 86 bagni gender-neutral all'Università di Pisa |
| CONTENUTO | Nel 2022 all'Università di Pisa, già promotrice di servizi e attività volte all'inclusione (come la carriera alias o l'esposizione di una bandiera arcobaleno davanti al rettorato), sono stati inaugurati i primi bagni "genderless", servizi igienici neutri dal punto di vista del genere contrassegnati da un apposito simbolo, utilizzabili da tutta la comunità studentesca e accademica.  Il simbolo scelto per indicare i bagni genderless, 86 in totale, dislocati in varie sedi dell'Università, è uno di quelli riconosciuti a livello internazionale per indicare la neutralità di genere e intende graficamente dare l'idea della fluidità e del superamento del binarismo di genere. Questi bagni servono a fornire uno spazio per coloro che non si identificano con un genere specifico, per le persone non binarie e transgender, "Le rivoluzioni culturali iniziano, molto spesso, con un piccolo gesto. Un segno che cambia il corso degli eventi. La targa che da oggi compare su un centinaio di bagni della nostra Università rientra in questa categoria", ha dichiarato il Rettore, Paolo Mancarella. L'Università ha dichiarato di aver fatto questa scelta ascoltando le richieste che già arrivavano dalla comunità studentesca.  Immagine che contiene testo, schermata, Rettangolo, Biglietto Post-it  Descrizione generata automaticamenteIl fatto che un'istituzione accademica si faccia carico delle richieste e dei bisogni di coloro che la abitano è un passo importante per far sentire l'istituzione vicina a loro e, di conseguenza, per far sì che gli studenti e la comunità nel suo complesso percepiscano un clima inclusivo.  D'altra parte, un clima inclusivo in termini di genere e orientamento sessuale va a vantaggio sia di chi si identifica come minoranza sessuale sia di chi non lo fa.  Nella foto, il simbolo che definisce il bagno senza sesso e la targa che recita "Questo bagno può essere utilizzato da chiunque, indipendentemente dall'identità di genere o dall'espressione di genere". |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.unipi.it/index.php/news/item/23862-all-universita-di-pisa-arrivano-i-bagni-genderless-i-bagni-senza-distinzione-di-genere> |

**LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Linee guida per una comunicazione inclusiva** | |
| DEFINIZIONE | LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE |
| TITOLO | Linee guida per una comunicazione inclusiva |
| SOTTOTITOLO | La Regione Emilia-Romagna pubblica delle Linee guida in una prospettiva di genere per fornire indicazioni su come dovrebbe essere una comunicazione inclusiva. |
| CONTENUTO | La comunicazione pubblica ha un ruolo strategico nella diffusione di una cultura contro le discriminazioni e capace di dare valore alle differenze; una cultura in grado di affrontare gli stereotipi e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso cui tendere.  L'adozione di una prospettiva di genere nel lavoro di comunicazione aiuta a mettere al centro il pubblico di riferimento e a considerare che "il destinatario" non è neutro, non è l'Uomo, ma sono le persone: donne e uomini, anziani e giovani, nativi e nuovi residenti, tecnici e cittadini, persone con livelli culturali diversi. In questo modo, la comunicazione è più mirata ed efficace.  Sono queste le premesse alla base della stesura delle Linee guida per la comunicazione di genere della Regione Emilia-Romagna, che da diversi anni punta sulla promozione della parità tra donne e uomini. Questo documento, in particolare, pubblicato nel 2015, è il risultato di un percorso formativo realizzato dal "Gruppo interdirezionale di comunicazione integrata" in collaborazione con il Servizio Pari Opportunità.  Le linee guida sono organizzate in tre parti, in sinergia tra loro:  - Prodotti. Riflessioni sul linguaggio testuale e sulle immagini, dedicate ai principali prodotti di comunicazione (notizie, comunicati).  - Processi. La prospettiva di genere nella pianificazione e nella gestione di una campagna di comunicazione.  - Comunicazione interna. Focus sul contesto e sui canali della comunicazione interna e suggerimenti per una migliore integrazione della prospettiva di genere.  Questo documento chiaro ed esaustivo è particolarmente necessario, in quanto ancora troppo spesso ci si imbatte in notizie e comunicazioni, attraverso diversi canali, che veicolano stereotipi, stigma, discriminazione, ma anche un linguaggio più semplicemente scorretto: ne è un esempio il fatto che molte notizie riportano ancora "la trans" per indicare una donna transessuale. |
| FONTE UTILIZZATA | Regione Emilia Romagna (2015), *Linee guida in ottica di genere. Uno sguardo nuovo nella comunicazione pubblica*, Centro Stampa Regione Emilia Romagna, Bologna.  <https://parita.regione.emilia-romagna.it/documentazione/documentazione-temi/media-e-comunicazione/linee-guida-in-ottica-di-genere-della-regione-emilia-romagna-uno-sguardo-nuovo-nella-comunicazione-pubblica> |

**STEREOTIPI DI GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **"Guarda, lei è qui a rischiare la sua vita e i suoi figli a casa".** | |
| DEFINIZIONE | Stereotipi di genere |
| TITOLO | "Guarda, lei è qui a rischiare la sua vita e i suoi figli a casa". |
| SOTTOTITOLO | Conciliare maternità e professione rischiosa: Essere giornalista |
| CONTENUTO | Immagine che contiene vestiti, persona, cartone animato, clipart  Descrizione generata automaticamenteRosa María Calaf è una delle protagoniste del video "To me too", in cui, insieme ad altre donne come Cristina Cifuentes, Eva Amaral, Elena Valenciano, Leticia Dolera e Carmen García de la Cueva, denuncia le esperienze di maschilismo quotidiano nei luoghi di lavoro. Nel caso della giornalista, racconta di come sia stata messa in discussione la sua decisione di non avere figli e ricorda le volte in cui ha sentito giudicare le sue colleghe. "Guarda, lei è qui a rischiare la vita e i suoi figli a casa". Gli stereotipi di genere sono convinzioni e presupposti culturali profondamente radicati sui ruoli, le capacità e i comportamenti di uomini e donne.   |  | | --- | | *Fonte: Freepick* |   Questi stereotipi possono avere un impatto significativo sul posto di lavoro, influenzando le decisioni di assunzione, le promozioni, gli incarichi e le opportunità di carriera in generale. Alcune professioni sono ancora associate a generi specifici. Ad esempio, l'infermieristica o l'insegnamento sono spesso considerati lavori femminili, mentre l'ingegneria o l'informatica sono percepiti come maschili. Questi stereotipi possono scoraggiare gli individui dal perseguire carriere che non si allineano ai ruoli di genere tradizionali. |
| FONTE UTILIZZATA | Fíjate, ella aquí y sus hijos en casa, <https://www.youtube.com/watch?v=ScIVGX_JgWk> , elDiarioes, 2017 |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Infermieristica per le donne, informatica per gli uomini: Le carriere universitarie in Spagna non sfuggono agli stereotipi** | |
| DEFINIZIONE | Stereotipi di genere |
| TITOLO | Infermieristica per le donne, informatica per gli uomini: le carriere universitarie in Spagna non sfuggono agli stereotipi |
| SOTTOTITOLO | Il caso più estremo di stereotipi di genere riguarda l'Educazione e la cura della prima infanzia, dove le donne rappresentano il 92% del corpo studentesco. |
| CONTENUTO | Secondo i dati del [Sistema Informativo Universitario](https://www.universidades.gob.es/sistema-integrado-de-informacion-universitaria/) Integrato [(SIIU)](https://www.universidades.gob.es/sistema-integrado-de-informacion-universitaria/) relativi all'anno accademico 2020-2021, presentati nel novembre 2023 dal ministro Joan Subirats, dal rettore dell'Università Autonoma di Madrid, Amaya Mendikoetxea, e dalla dottoressa in Scienze Sociali María Ángeles Sallé, che ha collaborato allo studio qualitativo, le donne prediligono gli studi legati all'assistenza, come l'educazione e le scienze della salute; d'altra parte, gli uomini rappresentano la stragrande maggioranza degli iscritti a carriere come ingegneria, matematica e informatica. Uno dei casi più estremi di divario di genere è quello di infermieristica, dove le donne rappresentano l'82% del corpo studentesco. La percentuale è ancora molto alta negli studi di psicologia (76%) o nelle carriere legate ai servizi sanitari e sociali (72%). In medicina questa disparità diminuisce, anche se le donne rappresentano ancora la maggioranza degli studenti, con il 69% delle iscrizioni.  Questi sono alcuni dei risultati del rapporto Gender Segregation in University Studies del Ministero dell'Università. Gli studi sull'istruzione costituiscono un altro caso particolarmente rilevante di segregazione. Il 64% degli iscritti a queste lauree sono donne, anche se nel caso di Educazione della prima infanzia rappresentano la quasi totalità degli studenti, con il 92%. "Queste cifre non si addicono al XXI secolo", ha denunciato il ministro, che ha sottolineato come al di sopra del 60% si tratti di "situazioni di squilibrio".  Immagine che contiene vestiti, aria aperta, strada, persona  Descrizione generata automaticamente  *Studenti dell'Università Complutense di Madrid,  CLAUDIO ÁLVAREZ*  Mendikoetxea, delegata per l'uguaglianza della Conferenza dei rettori delle università spagnole (CRUE), ha indicato negli stereotipi che identificano le donne come "protettrici della casa" la causa principale di questa disparità sistematica. "È curioso constatare che quando le donne hanno iniziato a frequentare l'università, poco più di un secolo fa, lo hanno fatto in quelle discipline che erano considerate adatte al ruolo della donna nella famiglia e nella società, come l'assistenza e gli studi letterari", spiega il rettore. Il fatto che il quadro rimanga invariato è indecoroso per i tempi moderni ed è dovuto al fatto che gli stereotipi di genere sono talmente interiorizzati che sembra una scelta naturale per le donne scegliere determinate carriere".  Il divario diventa ancora più ampio quando si tratta di categorie teoriche. "Se la fisica è la disciplina con il minor numero di donne, nel campo della fisica teorica non arrivano nemmeno al 10%. Ma succede anche nelle discipline umanistiche. Le donne studiano lingue e letteratura, ma sono meno quelle che si dedicano alla storia, e sono poco contate in filosofia. La percezione che abbiamo è che tutto ciò che richiede un pensiero teorico sia prerogativa degli uomini, che sono già riconosciuti come geni fin dall'infanzia", afferma Mendikoetxea. |
| FONTE UTILIZZATA | Clara Angela Brascia, *Enfermería para mujeres, informática para hombres: las carreras universitarias en España no escapan de los estereotipos*, El País, 2023 <https://elpais.com/educacion/2023-03-27/enfermeria-para-mujeres-informatica-para-hombres-las-carreras-universitarias-en-espana-no-escapan-de-los-estereotipos.html> |

**BINARISMO DI GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Scoppia la polemica sul reclutamento della polizia: "escluse le persone con disturbi dell'identità di genere"** | |
| DEFINIZIONE | BINARISMO DI GENERE |
| TITOLO | Scoppia la polemica sul reclutamento della polizia: "escluse le persone con disturbi dell'identità di genere" |
| SOTTOTITOLO | Il Ministero degli Interni si scontra con le critiche per l'inclusione dei disturbi dell'identità di genere nei criteri di idoneità della polizia, sfidando le norme di genere tradizionali. |
| CONTENUTO | La ricerca di 1.381 nuovi agenti di polizia da parte del Ministero dell'Interno italiano ha suscitato polemiche a causa dei criteri di idoneità che equiparano l'esplorazione dell'identità di genere alla "schizofrenia" e ai "tic". Questa inclusione nei requisiti di idoneità ha sollevato preoccupazioni e scatenato critiche. Il sito web del Ministero dell'Interno include un elenco di "disturbi mentali" nei criteri di idoneità medica per il reclutamento della polizia. Questi disturbi comprendono condizioni come schizofrenia, disturbi dell'umore, disturbi dissociativi, disturbi d'ansia, disturbi da sintomi somatici, disturbi da tic, disturbi alimentari, disturbi sessuali e disturbi dell'identità di genere. In particolare, questi criteri trattano l'esplorazione della propria identità di genere come se fosse una malattia mentale, equiparandola a qualcosa di minore come un tic.  Sebbene il documento illustri le procedure di candidatura, i tempi e i requisiti di idoneità fisica, tra cui esercizi come flessioni e salti in alto, uno sguardo più approfondito rivela una sezione intitolata "Regolamento relativo ai requisiti di idoneità fisica, mentale e attitudinale per i candidati che si candidano a posizioni nella Polizia di Stato", che include un riferimento ai "disturbi dell'identità di genere". Un aspirante candidato alla polizia ha trovato questo riferimento offensivo e degradante. In risposta, ha chiesto assistenza legale e si è rivolto al Ministro Luciana Lamorgese e al Capo della Polizia Lamberto Giannini, sollecitando la rimozione di questa condizione. L'appello sostiene che i diritti di identità di genere, che rappresentano una libertà fondamentale, non dovrebbero essere classificati come un disturbo mentale simile alla schizofrenia o ad altre condizioni di salute mentale, anche se passate. Questo incidente riflette il quadro giuridico italiano in ritardo rispetto al progresso della società in termini di diritti civili. Sebbene gli aspiranti agenti di polizia siano scoraggiati dall'esplorare la propria identità di genere, ci sono esempi di agenti di polizia che hanno effettuato una transizione durante la loro carriera.  Questo episodio mette in evidenza il binarismo di genere profondamente radicato e serve come esempio della necessità di modernizzazione e inclusione nei criteri di eleggibilità, riconoscendo e rispettando le diverse identità di genere nella società contemporanea. |
| FONTE | [https://www.lastampa.it/cronaca/](https://www.lastampa.it/cronaca/2022/07/12/news/escluso_chi_ha_disturbi_di_identita_di_genere_scoppia_la_polemica_sul_concorso_di_polizia-5436130/)  <https://www.open.online/2022/07/12/polizia-concorso-disturbi-identita-genere/> |

**DISCRIMINAZIONE DI GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Licenziamento per gravidanza** | |
| DEFINIZIONE | Discriminazione di genere |
| TITOLO | Licenziamento per gravidanza |
| SOTTOTITOLO | Una donna incinta è stata licenziata dal lavoro e le è stato detto che era "incinta e non disabile". |
| CONTENUTO | Una cuoca incinta, che ha sofferto di gravi nausee ed episodi di vomito durante la gravidanza e il cui supervisore le ha detto di essere "incinta e non disabile" prima di licenziarla, ha ottenuto un risarcimento di 16.000 euro per il suo licenziamento ingiusto e sommario.  Questo dopo che Lefre de Burgh, un arbitro della Workplace Relations Commission (WRC), ha ordinato alla Easy Meals Ltd di Millstreet, contea di Cork, gestore di ristoranti fast food, di pagare a Stacey Barrett 16.000 euro per il suo licenziamento sommario discriminatorio basato sul genere.  Dopo aver informato il suo datore di lavoro di essere in dolce attesa il 31 gennaio 2021, la signora Barrett è stata ricoverata in ospedale il giorno successivo a causa di una grave nausea e vomito legati alla gravidanza. Questo può portare a gravi problemi, come una forte disidratazione e disorientamento. La signora Barrett accusava tutti questi sintomi e si ammalava occasionalmente mentre era al lavoro.  La signora Barrett ha dichiarato di aver fatto del suo meglio per portare a termine le sue mansioni quando è tornata al lavoro e che il suo datore di lavoro era consapevole delle difficoltà che la gravidanza le stava creando.  "Vomitava fino a 20 volte al giorno, perdeva peso ed era gravemente disidratato", ha dichiarato la signora Barrett durante l'udienza del WRC.  La signora Barrett ha raccontato che quando ha cercato di condividere le difficoltà che stava incontrando sul lavoro, la sua responsabile e comproprietaria dell'azienda Samantha Cleary le ha comunicato che era "incinta e non disabile" e si aspettava che continuasse a lavorare come al solito.  La sig.ra de Burgh ha osservato nelle sue conclusioni che la sig.ra Barrett è stata licenziata come conseguenza diretta della malattia legata alla gravidanza, in circostanze in cui il datore di lavoro era a conoscenza della sua gravidanza.  La signora de Burgh ha giudicato il trattamento della signora Barrett "egregio", aggiungendo: "Ne rilevo la follia oltre che l'illegalità".  Ha inoltre accettato la prova incontestabile della sig.ra Barrett di essere stata oggetto di commenti inappropriati sul lavoro da parte della sua responsabile, la sig.ra Cleary, in merito alla sua gravidanza.  La sig.ra de Burgh ha sottolineato lo stress della sig.ra Barrett per il trattamento ricevuto e il tributo economico ed emotivo che le è stato imposto, in particolare la conseguenza dell'illegittima discriminazione.  La sig.ra de Burgh ha menzionato l'impossibilità per la sig.ra Barrett di ricevere aiuti sociali a cui avrebbe potuto accedere altrimenti.  Ha poi aggiunto che, nel diritto del lavoro, "le donne incinte sono una classe di persone particolarmente protetta dal punto di vista giuridico, in riconoscimento della vulnerabilità - anche economica - che la gravidanza e le circostanze che la accompagnano possono comportare".  All'udienza la signora Barrett ha dichiarato di vomitare spesso durante il lavoro e ha sostenuto che se avesse saltato per malattia il turno infrasettimanale fino alle 21.00, sarebbe stata licenziata.  Il 18 febbraio il medico della signora Barrett l'ha dichiarata inabile al lavoro e il giorno successivo ha inviato un messaggio al suo datore di lavoro per avvisarlo che non sarebbe andata al lavoro.  I suoi dirigenti hanno risposto licenziandola via e-mail. "Ciao Stacey, purtroppo dobbiamo lasciarti andare. Nelle ultime settimane non sei stata in te.  "Quando sei al lavoro è come se non ci fossi. Non presentandoti al lavoro nei tuoi giorni, mi deludi e mi lasci bloccato in attesa di qualcuno che ti sostituisca. Ho un'attività di cui occuparmi e non posso essere lasciato a piedi". Dopo la nostra chiacchierata non è cambiato nulla. Mi dispiace. Auguri per la tua gravidanza, Claudio (Malizia) e Samantha (Cleary)".  Il datore di lavoro, Easy Meals Ltd, non è comparso all'udienza. La signora de Burgh, invece, ha dichiarato di essere soddisfatta che il datore di lavoro sia stato avvisato dell'udienza e che gli siano stati riconosciuti 16.000 euro per licenziamento discriminatorio per gravidanza.  La signora de Burgh ha imposto all'azienda di rimborsare alla signora Barrett altri 500 euro per un'altra infrazione sul posto di lavoro. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.irishexaminer.com/news/munster/arid-41224777.html> |

**DISCRIMINAZIONE DIRETTA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Ginnasta negata alla medaglia in Irlanda: discriminazione sul posto di lavoro** | |
| DEFINIZIONE | DISCRIMINAZIONE DIRETTA |
| TITOLO | Ginnasta negata alla medaglia in Irlanda: discriminazione sul posto di lavoro |
| SOTTOTITOLO | Un video virale fa luce su presunte discriminazioni sul posto di lavoro, pregiudizi razziali ed etica della ginnastica in Irlanda |
| CONTENUTO | Nel marzo del 2022, alla National Indoor Arena di Dublino, in Irlanda, durante una gara di ginnastica, si è verificato un incidente penoso. Si trattava della negazione di una medaglia a una giovane ginnasta di origine etnica diversa, un evento che da allora ha acquisito grande notorietà. L'episodio ha suscitato un appassionato dibattito, mettendo in luce potenziali problemi di discriminazione sul posto di lavoro.    A più di un anno di distanza, permangono narrazioni contrastanti su questo incidente. Gymnastics Ireland ha esteso le proprie scuse, citando una denuncia di "presunto comportamento razzista" da parte dei genitori della ragazza nel marzo dello stesso anno. La società sostiene che un processo di mediazione indipendente ha portato a una "risoluzione concordata tra le parti nell'agosto 2023". Tuttavia, la madre della bambina contesta con veemenza questa affermazione, sostenendo che la sua famiglia non ha mai ricevuto delle vere scuse. Secondo l'Irish Independent, Gymnastics Ireland non si è scusata pubblicamente e ha invece sottoposto la questione alla Gymnastics Ethics Foundation in Svizzera. La madre ha espresso la preoccupazione che la famiglia potesse diventare bersaglio di abusi razziali e ha insistito affinché il video fosse rimosso dai social media. La famiglia era fermamente convinta che la figlia fosse stata esclusa dalla cerimonia a causa del colore della sua pelle e ha dichiarato: "Siamo spesso l'unica famiglia nera agli eventi di ginnastica e questo incidente ci ha profondamente feriti". Alla fine la giovane atleta ha ricevuto la medaglia, ma solo dopo la conclusione della cerimonia.    Questo evento profondamente inquietante, verificatosi durante la gara di ginnastica alla National Indoor Arena di Dublino, in Irlanda, nel marzo 2022, sottolinea le preoccupazioni di discriminazione razziale nel contesto di un prestigioso evento sportivo. La risposta di Gymnastics Ireland, che alla fine ha ammesso l'errore e si è scusata più di un anno dopo, in seguito alla mediazione tra le parti coinvolte, lascia un punto interrogativo sulla questione della discriminazione sul posto di lavoro in un contesto del genere. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.irishtimes.com/ireland/social-affairs/2023/09/23/gymnastics-ireland-apologises-to-girl-over-medal-ceremony-at-centre-of-racism-claim/>  <https://www.theguardian.com/sport/2023/sep/24/gymnastics-ireland-fails-to-apologise-despite-row-over-medal-snub-for-black-girl> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Morrisons è stata condannata a risarcire la madre discriminata dopo il congedo di maternità** | |
| DEFINIZIONE | DISCRIMINAZIONE DIRETTA |
| TITOLO | Morrisons è stata condannata a risarcire la madre discriminata dopo il congedo di maternità |
| SOTTOTITOLO | Il caso coraggioso di Donna Patterson: la discriminazione di genere sul posto di lavoro dopo la maternità, una lotta che rivela l'importanza di combattere i pregiudizi. |
| CONTENUTO | Il caso di Donna Patterson, madre di due figli, ha portato alla luce un episodio penoso di discriminazione diretta sul posto di lavoro. Tornata al lavoro dopo il congedo di maternità, le è stato chiesto di adempiere alle responsabilità di un lavoro a tempo pieno nonostante il suo contratto di lavoro part-time.  Patterson, impiegata nel settore online di Morrisons, ha raccontato che dopo aver annunciato la sua gravidanza, l'offerta di un nuovo ruolo è improvvisamente "scomparsa". Durante il suo congedo di maternità, l'azienda ha ristrutturato il suo reparto, obbligandola, al suo ritorno al lavoro, a ricoprire un ruolo a tempo pieno, nonostante il suo status di part-time. I suoi tentativi di far valere i propri diritti attraverso i canali interni all'azienda sono falliti e l'hanno portata a dare le dimissioni.  L'8 ottobre 2022, il giudice del tribunale ha stabilito che la Patterson era stata trattata in modo "sfavorevole" e che Morrisons l'aveva sottoposta al "pregiudizio della discriminazione indiretta di genere dopo il congedo di maternità". Rappresentando se stessa nel processo, Patterson ne è uscita vittoriosa. Morrisons ha dichiarato il proprio impegno ad accogliere le madri al rientro dal congedo di maternità "in modo ponderato, consensuale e onorevole". Tuttavia, l'azienda ha negato qualsiasi illecito e sta valutando la possibilità di ricorrere in appello.  Il caso della Patterson sottolinea la necessità di riforme per prevenire la discriminazione sul posto di lavoro dopo la maternità e offre speranza ad altre donne che si trovano ad affrontare situazioni simili. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.bbc.co.uk/news/business-63457797>  <https://www.theguardian.com/law/2022/oct/31/donna-patterson-erin-brockovich-of-bradford-tribunal-morrisons> |

**DISCRIMINAZIONE INDIRETTA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **"Lei non è il profilo che stiamo cercando": L'ageismo, ovvero come l'avere più di 45 anni penalizza gli spagnoli nella ricerca di un lavoro.** | |
| DEFINIZIONE | Discriminazione indiretta |
| TITOLO | "Lei non è il profilo che stiamo cercando": L'ageismo o come l'avere più di 45 anni penalizza gli spagnoli nella ricerca di un lavoro. |
| SOTTOTITOLO | "Esplorare l'ageismo nell'occupazione spagnola: L'impatto dell'avere più di 45 anni nella ricerca di lavoro". |
| CONTENUTO | Secondo gli ultimi dati dell'Istituto Nazionale di Statistica spagnolo, il tasso di disoccupazione giovanile è più alto, ma se consideriamo i disoccupati di lunga durata, il rischio aumenta man mano che ci si avvicina alla vecchiaia. Più della metà dei disoccupati di età superiore ai 50 anni è in cerca di lavoro da più di un anno e le cifre sono leggermente più alte per le donne. Mercedes ha 62 anni, un'esperienza amministrativa all'estero, capacità di comunicazione e voglia di lavorare. Sixto, 52 anni, può garantire il successo della sua carriera in grandi aziende e progetti imprenditoriali con cifre di fatturato. "Grazie mille, ma non siete il profilo che stiamo cercando", dicono che un messaggio rimbalza loro sistematicamente quando inviano una candidatura alle offerte pubblicate su internet. Entrambi affrontano la lunga e dolorosa odissea della ricerca di un lavoro quando hanno superato i 50 anni e, in una conversazione con RTVE.es, riconoscono di sentirsi "invisibili" e "discriminati".   |  | | --- | | Immagine che contiene vestiti, arte, persona, cartone animato  Descrizione generata automaticamente  *Fonte: Freepick* |   È stato il gerontologo Robert Butler a coniare il termine "ageismo" nel 1975 per descrivere l'esclusione delle persone anziane a causa di una serie di stereotipi associati alla vecchiaia. Questa disparità di trattamento può verificarsi in tutti gli aspetti della vita, ma è particolarmente incancrenita quando si tratta di guadagnarsi da vivere.  "Mi ritroverò con una pensione che mi lascerà morire di fame", lamenta Mercedes, che si dice "molto preoccupata" per il futuro della sua pensione, anche se per il momento si sente abbastanza in forma per lavorare. Ha guadagnato qualche soldo facendo le pulizie in casa e occupandosi di anziani non autosufficienti. Mentre le organizzazioni che si occupano di servizi simili non l'hanno selezionata perché la considerano troppo anziana, lei ha finito per svolgere lo stesso lavoro in modo informale. "È quello che so fare", dice, condannata a dipendere da "persone che non vogliono pagare la previdenza sociale, che pagano in nero" e a essere "sempre esposta" al rischio di non essere pagata.  Nel frattempo, ha continuato a formarsi in una moltitudine di corsi, come raccomandato dal Servizio pubblico statale per l'impiego (SEPE) e dai programmi per l'impiego della Caritas, "con un enorme dispendio di tempo, fatica e denaro" per viaggiare nella Regione di Murcia, dove vive. Mercedes, che vorrebbe che in Spagna le aziende valorizzassero anche l'esperienza personale e non solo la formazione, riconosce di aver ottenuto un lavoro a causa di altre discriminazioni nei confronti degli immigrati. "Ci sono molte persone che vogliono che solo gli spagnoli vengano a casa loro", si lamenta. |
| FONTE UTILIZZATA | Soler S., Edadismo o cómo cumplir más de 45 años penaliza para encontrar trabajo: "No eres el perfil que buscamos", <https://www.rtve.es/noticias/20221121/edadismo-discriminacion-trabajo-mayores/2409334.shtml> , RTVE, 2022. |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Il programma utilizzato dall'ente pubblico di Navarria non è compatibile con le estensioni per non vedenti.** | |
| DEFINIZIONE | Discriminazione indiretta |
| TITOLO | Il programma utilizzato dall'ente pubblico di Navarria non è compatibile con le estensioni per non vedenti. |
| SOTTOTITOLO | Lo screen checker che permette ai non vedenti di leggere non era compatibile con il portatile. |
| CONTENUTO | Ana Zabalza è una giovane laureata in Lavoro sociale e Giornalismo che lamenta una "discriminazione indiretta" e l'impossibilità di lavorare nel Governo della Navarra perché il programma utilizzato dall'ente pubblico non è compatibile con le estensioni per non vedenti.  Ana soffre di **cecità totale**, il che non le ha impedito di laurearsi con due diplomi e di partecipare a un concorso come **assistente sociale nei centri sanitari della Navarra**, "**all'interno di quel 4% che riservano**", anche se la realtà, lamenta, "**è che quando otteniamo il lavoro veniamo esclusi**".  Ana ha ricevuto un'offerta di lavoro per coprire un posto vacante per alcune settimane presso il centro sanitario Milagrosa, nella capitale della Navarra. Prima di arrivare lì, e durante il processo di assunzione, ha reso nota la sua situazione: "Ho contattato il centro e ho detto loro che sono cieca e che ho bisogno di un'estensione per poter accedere alle cartelle cliniche dei pazienti".  Immagine che contiene persona, Viso umano, vestiti, microfono  Descrizione generata automaticamente  *Ana Zabalza Izco, davanti ai microfoni di Atica FM nel 2018.*  Questa estensione, JAWS, è uno screen checker che permette ai non vedenti di leggere, attraverso un sistema audio, ciò che appare sullo schermo "e anche i documenti allegati". Il dipartimento del lavoro le ha detto che avrebbe preso le misure necessarie per garantire che tutto andasse bene.  Quando è arrivata al centro sanitario, la collega che stava sostituendo e che ha ringraziato per la sua disponibilità "è rimasta un giorno in più per insegnarmi, farmi da tutor e aiutarmi un po' all'inizio". Le è stato detto che l'unica apparecchiatura compatibile con l'estensione JAWS era un computer portatile, sul quale hanno testato il sistema, "ma non funzionava". **Il sistema** Atenea, quello utilizzato per la consultazione e la gestione dei documenti, **non era compatibile.**  La situazione di Ana è tutelata dalla **Legge 1/2013**, che stabilisce i diritti delle persone con disabilità e la loro inclusione sociale, in vigore dal 2013. L'articolo 36 di questa legge stabilisce che "per parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta per motivi o a causa della disabilità, nell'occupazione, nella formazione e promozione professionale e nelle condizioni di lavoro".  Dal Dipartimento dell'Università, dell'Innovazione e della Trasformazione Digitale, il Direttore Generale della Trasformazione Digitale, Guzmán Garmendia, sottolinea che "c'è una piccola lacuna da colmare in futuro perché si tratta di una questione di volontà del Governo della Navarra e non di legalità".  Aggiunge che **il Governo** ha "l'**obbligo di rendere accessibili al pubblico gli spazi, sia i siti web che le applicazioni mobili e le altre attività che abbiamo per il pubblico**", anche se insiste sul fatto che "non esiste una norma giuridica che ci obblighi a garantire che anche gli strumenti interni del Governo della Navarra siano adeguati". |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2020/08/09/una-joven-invidente-denuncia-exclusion-para-poder-trabajar-para-gobierno-navarra-698540-300.html> |

**MICROAGGRESSIONE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Jenni Hermoso e Louis Rubiales. Il bacio non consensuale (Coppa del Mondo femminile spagnola)** | |
| DEFINIZIONE | Microaggressione |
| TITOLO | Jenni Hermoso e Louis Rubiales. Il bacio non consensuale (Coppa del Mondo femminile spagnola) |
| SOTTOTITOLO | Louis Rubiales li ha definiti "gilipollas" (stronzi) in diretta radiofonica e da allora ha minimizzato le sue azioni. |
| CONTENUTO | 26 agosto 2023, dopo che la Spagna ha vinto la Coppa del Mondo femminile per la prima volta nella storia, il presidente della Federcalcio spagnola Louis Rubiales bacia rudemente una giocatrice sulle labbra, presumibilmente senza consenso, sotto gli occhi di tutto il mondo. [Afferrò](https://metro.co.uk/2023/08/25/jenni-hermoso-and-spain-players-refuse-to-play-until-luis-rubiales-is-fired-19398323/) saldamente [la centrocampista Jenni Hermoso](https://metro.co.uk/2023/08/25/jenni-hermoso-and-spain-players-refuse-to-play-until-luis-rubiales-is-fired-19398323/) per la testa con entrambe le mani - una mossa che rende chiunque si senta vulnerabile, visto che non si può sfuggire - e baciarla sulle labbra.  La sua prima reazione a coloro che lo hanno criticato è stata quella di chiamarli "gilipollas" (stronzi) in diretta radiofonica e da allora ha minimizzato le sue azioni. L'incredibile impresa della Spagna femminile è stata oscurata dalle azioni di un uomo di 46 anni, Luis Rubiales.  La Federcalcio spagnola ha accusato Hermoso di aver mentito quando ha detto di non aver acconsentito al bacio, minacciando azioni legali contro di lei.  Immagine che contiene uomo, Viso umano, vestiti, persona  Descrizione generata automaticamente  Rubiales ci ripensa: "Non mi dimetto, il bacio a Hermoso era consensuale". "È stato un bacio senza dominanza, come se fosse stato dato a mia figlia. È stato spontaneo, reciproco e consensuale. Appena Jenni è arrivata mi ha sollevato da terra ed è successo". |
| FONTE UTILIZZATA | Time News, "La morte del macho iberico: cosa dice il clamore del bacio Rubiales sulla Spagna":  [https://time.news/death-of-the-iberian-macho-what-the-rubiales-kiss-uproar-says-about-spain/](https://time.news/death-of-the-iberian-macho-what-the-rubiales-kiss-uproar-says-about-spain/%20%20)  Luis Rubiales ha dimostrato che il calcio femminile è un gioco da uomini: <https://metro.co.uk/2023/08/28/luis-rubiales-is-proof-powerful-men-will-always-overshadow-womens-achievements-19407342/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Porta un po' di rispetto al mio nome** | |
| DEFINIZIONE | Micro aggressione |
| TITOLO | Porta un po' di rispetto al mio nome |
| SOTTOTITOLO | Pronunciare intenzionalmente male o prendere in giro i nomi etnici delle persone è una forma di micro aggressione che promuove la superiorità dei bianchi e degli ideali occidentali. |
| CONTENUTO | A livello rudimentale, i nostri nomi sono le fondamenta della nostra identità. Dal momento in cui nasciamo, i nostri nomi danno alle persone la possibilità di identificarci. A tutti viene dato un nome, quindi perché c'è una maggiore considerazione del rispetto per alcune persone e non per altre? L'errata pronuncia del nome di una persona può essere dannosa per la sua autostima e il suo valore, poiché molte minoranze si sentono spesso costrette a ridurre la vera pronuncia del loro nome a una versione abbreviata per la comodità dei loro coetanei bianchi.  Questo è l'esempio di una donna araba che lavora in America.  Il mio nome è Yasmine. Ha sette lettere, due sillabe ed è relativamente comune e interculturale. Tuttavia, le persone continuano a pronunciarlo in modo errato, anche dopo essermi ripetutamente presentata nel modo che preferisco. Derivando da origini arabe, sono orgogliosa della storia del mio nome e della mia cultura. Ma nonostante il mio orgoglio e i miei sforzi per rimanere fedele alle mie radici, sono stato sconfitta.  Sono costantemente combattuta tra il presentarmi pigramente come yaz-mean invece che orgogliosamente come yes-mean (o, in arabo, ياسمين).  Immagine che contiene Viso umano, arte, cartone animato  Descrizione generata automaticamente  *Grafica di Michelle Kim/Daily*  È un'esperienza comune nelle comunità arabe che i padri abbiano uno pseudonimo dal suono più bianco e "americano" al lavoro, come *Mike* invece di *Mohammad* o *Sam* invece di *Osamah*. Allo stesso modo, ci sono state innumerevoli occasioni in cui i miei amici arabi hanno cambiato il proprio nome in contesti in cui ritenevano che sarebbe stato pronunciato male, come ordinare una bevanda in un bar o presentarsi a nuove persone in occasione di eventi sociali. Queste esperienze collettive sono interculturali, intergenerazionali e persistenti nella cultura americana.  I gruppi di minoranza con nomi "diversi" sono costretti a cambiare uno dei fattori che più definiscono la loro identità per essere considerati per un lavoro, indipendentemente dalle loro qualifiche. Questa è una delle tante lotte di cui alcuni non potranno mai sopportare il peso. |
| FONTE UTILIZZATA | Yasmine Elkharssa, The Michigan Daily, <https://www.michigandaily.com/michigan-in-color/put-some-respect-on-my-name/> , novembre 2021 |

**OMO-, BI-, TRANS- E INTERSEXFOBIA**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Transfobia sul posto di lavoro** | |
| DEFINIZIONE | OMO-, BI-, TRANS- E INTERSEXFOBIA |
| TITOLO | Transfobia sul posto di lavoro |
| SOTTOTITOLO | Una donna trans supera un colloquio di lavoro per poi essere esclusa quando rivela la sua identità |
| CONTENUTO | Laura ha 28 anni e viene da Treviso. La sua storia di discriminazione, in particolare di transfobia, essendo Laura una ragazza trans, avviene nel contesto lavorativo. Laura ha un colloquio di lavoro, che va bene. Viene quindi richiamata per presentare i documenti e firmare il nuovo contratto di lavoro. A quel punto Laura, che non aveva ancora rivelato il suo percorso di transizione, è costretta a parlarne perché i suoi documenti non sono ancora corretti con il suo nome e il suo genere elettivo. Di fronte a questa notizia, le viene detto al telefono che dovrà fare un'ulteriore transizione. Due ore dopo, racconta Laura, la sua assunzione viene accantonata, con la motivazione che il suo percorso di affermazione del genere potrebbe creare problemi.  Laura ha 28 anni e dal 2021 ha intrapreso un percorso di transizione di genere che l'ha aiutata a sentirsi meglio con sé stessa. Nell'intervista rilasciata, racconta di essersi sempre sentita intrappolata in un corpo che non sentiva suo e di aver sempre avuto difficoltà a capire e a darsi una legittimazione. Tuttavia, durante la pandemia di Covid-19, che ha costretto tutti a rallentare la vita quotidiana, ha avuto il tempo di guardarsi allo specchio e di capire cosa stava provando.  L'esperienza della transfobia nel mondo del lavoro non è la prima per Laura. Aveva già subito discriminazioni sul lavoro per il fatto di essere una persona trans. Questo accade quotidianamente a molte persone trans, soprattutto alle donne trans e a quelle in cui il passaggio da donna o da uomo a seconda del genere scelto non è particolarmente forte, rendendo manifesta ed evidente la condizione di persona trans e sconfinando in modelli culturali legati al binarismo di genere. |
| FONTE UTILIZZATA | D'Este, A. (2022), "Laura, trans discriminata sul lavoro: "Mi avevano quasi assunta, poi hanno scoperto la mia identità"", in *Corriere della Sera*, RCS Edizioni Locali srl, Milano.  <https://corrieredelveneto.corriere.it/veneto/cronaca/22_maggio_19/laura-trans-discriminata-lavoro-mi-avevano-quasi-assunto-poi-hanno-scoperto-mia-identita-00eec058-d778-11ec-9456-06f92911e339.shtml> |

|  |  |
| --- | --- |
| **2. La transfobia nel mondo del lavoro e della prostituzione** | |
| DEFINIZIONE | OMO-, BI-, TRANS- E INTERSEXFOBIA |
| TITOLO | La transfobia nel mondo del lavoro e della prostituzione |
| SOTTOTITOLO | Francesca, una donna adulta che intraprende un percorso di transizione, dopo un'iniziale apparente apertura riscontrata nella sua azienda, subisce una discriminazione che la costringe, dopo alcuni mesi di ricerca di lavoro, a prostituirsi. |
| CONTENUTO | Francesca lavora in un'azienda come addetta alle vendite. Quando inizia questo lavoro, prima di intraprendere il processo di transizione, cioè quando si presenta ancora come uomo, Francesca è considerata una buona venditrice e ottiene buoni risultati e molte soddisfazioni. Quando si separa dalla moglie, con cui ha avuto due figli, si rende conto che il percorso di cui ha bisogno è un percorso di transizione, che intraprende per diventare Francesca. Rivelando la sua identità, inizialmente sembra ottenere il sostegno di tutti in azienda, dai colleghi ai vertici. Tuttavia, quando arriva il momento di rinnovare il contratto, Francesca si trova di fronte a un trattamento diverso rispetto ai suoi colleghi, l'unica a cui non viene garantito uno stipendio fisso mensile. Nel farglielo notare, il datore di lavoro la chiama con il suo nome di battesimo e usa un linguaggio maschile, poiché i suoi documenti non sono ancora stati rettificati.  Francesca a quel punto non ha accettato di rimanere in un ambiente in cui aveva subito una palese discriminazione transfobica e ha iniziato a cercare un altro lavoro, incontrando numerose difficoltà dovute al fatto di essere una persona transgender. Con l'arrivo della pandemia di Covid-19, le difficoltà economiche e di reperimento del lavoro diventano ancora maggiori. Per alcuni mesi Francesca lavora come prostituta. Nell'intervista Francesca racconta che "psicologicamente è stata un'esperienza devastante. Quando ero per strada piangevo sempre. Ho ricevuto tante umiliazioni dagli uomini che passavano e ho corso tanti, troppi rischi".  La prostituzione è uno stereotipo ancora fortemente associato alla transessualità. Succede perché storicamente il mancato accesso delle donne transessuali al mondo del lavoro le ha portate in molti casi a prostituirsi. Purtroppo questa storia ci dice che accade ancora oggi. Ciò che sicuramente manca e che fa sentire poco tutelate le persone appartenenti a una minoranza sessuale sono le leggi che regolano la possibilità o l'impossibilità di discriminazione sulla base del genere e dell'orientamento sessuale. |
| FONTE UTILIZZATA | Pallara, P. (2021), ""Io, trans discriminata sul lavoro e costretta a prostituirmi"", in Collettiva.it, Futura Srl, Roma.  <https://www.collettiva.it/copertine/diritti/2021/06/05/news/_io_trans_discriminata_sul_lavoro_e_costretta_a_prostituirmi_-1181446/> |

**OUTING**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **LGBTQIA+** | |
| DEFINIZIONE | OUTING |
| TITOLO | LGBTQIA+ |
| SOTTOTITOLO | Si riferisce al fatto che un individuo debba condividere la propria identità sessuale con altri quando tale condivisione non è desiderata. Per esempio, questo può accadere quando un individuo deve condividere informazioni sul coniuge dello stesso sesso o esibire un documento di identità che non riflettono la loro espressione di genere. |
| CONTENUTO | In Germania, ogni persona è libera di vivere la propria identità sessuale/di genere e la legge protegge le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali, queer e asessuali, ovvero la comunità LGBTQIA+. Tuttavia, le persone LGBTQIA+ devono ancora affrontare l'ostilità e la discriminazione da parte di alcune persone della società. Scoprite di più sui vostri diritti e su come combattere la discriminazione.  Consulenza e assistenza:  In Germania esistono molti centri di consulenza per la comunità LGBTQIA+. Possono aiutarvi a risolvere ogni tipo di problema in materia di amore, sesso, malattia, discriminazione, coming out, ecc. Potete trovare un centro di consulenza nella vostra zona, ad esempio sul sito web di VLSP. È inoltre possibile ricevere consulenza da GLADT e.V. in tedesco, inglese, turco, farsi e curdo (Sorani) chiamando il numero 0152-11859839 o inviando un'e-mail all'indirizzo info@gladt.de. È inoltre possibile richiedere una consulenza in altre lingue. Se siete rifugiati LGBTQIA+, potete trovare servizi di consulenza specializzati su queer-refugees.de.  Se avete meno di 27 anni, potete rivolgervi anche allo staff di comingout.de. Parlano tedesco e inglese e possono essere contattati al numero 030-67122671 o help@comingout.de.  Potete anche diventare membri dell'Associazione Lesbica e Gay (LSVD), che si impegna per i diritti della comunità LGBTQIA+ in Germania. |
| FONTE UTILIZZATA | Manuale Germania LGBTQIA+ <https://handbookgermany.de/en/lgbtiq> |

**VIOLENZA DI GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Congedo per violenza domestica** | |
| DEFINIZIONE | Violenza di genere |
| TITOLO | Congedo per violenza domestica |
| SOTTOTITOLO | Nell'ambito del Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, i dipendenti che subiscono violenza domestica avranno diritto a un congedo per violenza domestica. |
| CONTENUTO | I dipendenti irlandesi avranno presto diritto a cinque giorni di congedo retribuito per maltrattamenti domestici in un periodo di 12 mesi, a stipendio pieno. I dettagli sono i seguenti:   * Un dipendente può usufruire di un massimo di cinque giorni di permesso interamente retribuito in un periodo di 12 mesi consecutivi. * Per usufruire del congedo, il dipendente deve aver subito in passato, o subire attualmente, violenza domestica. La definizione di "violenza domestica" è ampia e comprende la violenza o la minaccia di violenza, compresa la violenza sessuale e gli atti di controllo coercitivo. * Il dipendente può usufruire del congedo anche nel caso in cui una "persona rilevante" abbia subito o stia subendo violenza domestica. Per "persona rilevante" si intende il coniuge o il partner civile del dipendente, un convivente, una persona con cui il dipendente ha una relazione intima, un figlio del dipendente che non ha raggiunto la maggiore età o una persona che, in relazione al dipendente, è una persona a carico. * La legge non prevede un requisito minimo di servizio e si applica a qualsiasi dipendente che abbia stipulato o lavori in base a un contratto di lavoro (compresi i dipendenti a tempo determinato e a tempo parziale). * Lo scopo del congedo è quello di consentire al dipendente di svolgere o assistere una persona rilevante nello svolgimento di una delle seguenti attività:  1. rivolgersi a un medico 2. ottenere servizi da un'organizzazione di assistenza alle vittime 3. ottenere una consulenza psicologica o professionale di altro tipo 4. trasferirsi temporaneamente o permanentemente 5. ottenere un ordine ai sensi del Domestic Violence Act 2018 6. chiedere un parere legale 7. chiedere l'assistenza della Garda (uno specifico corpo di polizia irlandese) 8. cercare o ottenere qualsiasi altro servizio pertinente.  * I dipendenti devono comunicare al proprio datore di lavoro, non appena ragionevolmente possibile, che stanno usufruendo del congedo per violenza domestica e specificare le date di fruizione. È importante notare che i dipendenti non sono tenuti a fornire alcuna prova a sostegno del loro congedo. La decisione di non richiedere prove a sostegno è stata presa per rendere più accessibile ai dipendenti il congedo per violenza domestica. * Women's Aid sta attualmente sviluppando strumenti e linee guida per i datori di lavoro in merito al congedo per violenza domestica.   Per garantire che il congedo sia disponibile per le persone che ne hanno bisogno, la Legge 2023 non prevede alcun motivo per cui un'azienda possa rifiutare la richiesta di congedo da parte di un dipendente. Inoltre, il datore di lavoro non può richiedere alcuna prova di violenza domestica e non è previsto alcun obbligo di servizio. I dipendenti devono comunicare al proprio datore di lavoro, "non appena possibile", di aver usufruito del congedo per violenza domestica. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://hayes-solicitors.ie/News/Domestic-Violence-Leave#:~:text=Segnaliamo%20alcuni%20degli%20attuali%20esperimenti%2C%20di%20violenza%20domestica>  <https://www.womensaid.ie/get-informed/news-events/media-releases/womens-aid-welcomes-full-pay-for-domestic-violence-leave/> |

**MOBBING**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Ostracismo e 6 visite di controllo 2 settimane** | |
| DEFINIZIONE | MOBBING |
| TITOLO | Ostracismo e 6 visite di controllo 2 settimane |
| SOTTOTITOLO | Storia vera di una donna che non ha più il coraggio e la forza di tornare al lavoro a causa delle continue pressioni e molestie da parte del suo "capo". |
| CONTENUTO | La dipendente viene prima informata dal suo "capo" che i suoi colleghi/colleghe non la apprezzano come professionista. Poi scopre che i rapporti che ha preparato non vengono letti o che vengono fatte osservazioni pretestuose. Per ordine del "capo" deve riferire il suo lavoro a un collega che poi lo riferisce a lui. Su suo ordine, due colleghi iniziano a rileggere/rivedere ciò che fa e a segnalare l'errore a lui, che a sua volta chiede alla dipendente il motivo degli errori e delle sviste. L'inizio del lavoro viene anticipato alle 7 e per la dipendente è molto complicato lasciare la figlia alle 6, ma conferma la sua disponibilità per evitare problemi.  I contatti con il capo, invece, continuano ad avvenire esclusivamente via e-mail e con istruzioni telegrafiche. I colleghi della zona non le parlano quasi mai e quando lei chiama non rispondono al telefono e non richiamano. Altri le parlano solo quando sono soli con lei, scusandosi se non possono essere più cordiali in presenza di altri. Dopo settimane di forte disagio, un pomeriggio la lavoratrice si sente male. Tachicardia improvvisa, tremori, mancanza d'aria.  Chiede un giorno di ferie per accompagnare la figlia a una visita specialistica prenotata e attesa da mesi e di fondamentale importanza per la sua salute, ma la sua richiesta viene prima ignorata e poi rifiutata. La risposta la getta in uno stato di ansia totale e deve essere portata al pronto soccorso con una diagnosi di ansia reattiva. I malesseri prendono il sopravvento e lei non ha più la forza di andare in ufficio e il medico specialista le ordina riposo e cure.  L'azienda invia sei visite fiscali e tutti i medici confermano lo stato di prostrazione della lavoratrice. Ora la donna non è più in grado di continuare, ha bisogno di lavorare, ma non crede di poter tornare in azienda. |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.voltoweb.it/risorsamobbing/2017/10/31/tre-storie-di-ordinario-mobbing/> |

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Cyberviolenza - cyberbullismo e violenza online : Aiuto alle vittime** | |
| DEFINIZIONE | Mobbing |
| TITOLO | Cyberviolenza - cyberbullismo e violenza online: Aiuto alle vittime |
| SOTTOTITOLO | Il cyberbullismo e la violenza online sono caratterizzati dall'uso di Internet e dei dispositivi connessi. Tuttavia, la condotta rilevante nell'ambito del diritto penale è spesso coperta da reati più ampi che non richiedono l'uso di tali dispositivi (ad esempio, ingiuria, minaccia o coercizione). In questi casi, i dispositivi informatici vengono utilizzati principalmente come strumento per commettere reati tradizionali. Si tratta di uno sviluppo ben noto per molti reati tradizionali, dovuto alla continua digitalizzazione in tutti i settori della società. |
| CONTENUTO | Regolamenti per i fornitori di servizi  Con la recente adozione della legge per migliorare l'applicazione della legge nei social network, la Germania ha introdotto obblighi di conformità per i social network. In particolare, i social network sono tenuti a rimuovere i contenuti illegali ai sensi di alcune disposizioni del Codice penale tedesco entro un determinato periodo di tempo dalla notifica del contenuto.  Tale obbligo nel Codice Penale sussiste per i contenuti che incitano all'odio, minacciano di commettere un reato, insultano, diffamano e violano la privacy intima scattando fotografie. In relazione a ciò, la legge prevede anche la possibilità di multare i social network fino a 50 milioni di euro in caso di dimostrate carenze sistemiche nell'adempimento degli obblighi di conformità. La legge contribuisce quindi a creare un ambiente più sano nei social network e a contenere il cyberbullismo e la cyberviolenza. La legge è entrata in vigore il 1° ottobre 2017.  La legge modifica anche l'articolo 14, paragrafi da 3 a 5, della legge tedesca sui media telematici (Telemediengesetz) e fornisce ai fornitori di servizi di hosting (come i social network) l'autorizzazione a divulgare i dati personali (dati rilevanti per stabilire il rapporto contrattuale). 3-5 della legge tedesca sui media telematici (Telemediengesetz) e fornisce ai fornitori di servizi di hosting (come i social network) l'autorizzazione, dal punto di vista della protezione dei dati, a divulgare i dati personali (dati rilevanti per stabilire il rapporto contrattuale tra l'utente e il fornitore di servizi e dati di utilizzo) alle persone fisiche al fine di far valere le rivendicazioni di diritto civile relative ai contenuti di cui sopra. I fondamenti giuridici per queste richieste di divulgazione da parte di privati, tuttavia, si trovano in altre leggi pertinenti, in particolare nel Codice Civile tedesco. |
| FONTE UTILIZZATA | Cybermolestie, violazioni della privacy, crimini informatici, violenza vera e propria -Germania: <https://www.coe.int/en/web/cyberviolence/germany>  Cyber bulling e cyber stalking: aiuto alle vittime Germania:  <https://www.bsi.bund.de/EN/Themen/Verbraucherinnen-und-Verbraucher/Informationen-und-Empfehlungen/Onlinekommunikation/Cybermobbing-und-Cyberstalking/Hilfe-fuer-Betroffene/hilfe-fuer-betroffene.html>  Iniziative, politiche e strategie a livello mondiale: <https://www.coe.int/en/web/cyberviolence/initiatives-policies-strategies> |

**DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Pagato 6 volte meno del collega** | |
| DEFINIZIONE | DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE |
| TITOLO | Pagata 6 volte meno del collega |
| SOTTOTITOLO | Samira Ahmed vince una causa per discriminazione contro la BBC |
| CONTENUTO | La giornalista Samira Ahmed fa causa alla BBC per "discriminazione sessuale" e vince. La presentatrice britannica si è rivolta ai tribunali sostenendo che la sua retribuzione per la conduzione di "Newswatch" avrebbe dovuto essere pari a quella del collega Jeremy Vine, che presenta "Points of View". "Faccio lo stesso lavoro del mio collega e vengo pagata sei volte di meno. Mi chiedo solo perché la BBC pensi che io valga solo un sesto del valore del lavoro di un uomo per fare un programma molto simile".  Ahmed viene pagato 465 sterline per ogni episodio del suo programma, mentre il suo collega Vine ne riceve tremila. La BBC ha sostenuto, a sua difesa, che il loro lavoro "era incomparabile" e che lo show di Vine "era "estremamente noto" rispetto al programma "relativamente di nicchia" di Ahmed". La giustificazione, tuttavia, non ha convinto il London Central Employment Tribunal, che ha dato ragione al giornalista: La BBC", ha sentenziato, "non è riuscita a dimostrare che la differenza di retribuzione fosse dovuta a un fattore materiale e non è riuscita a confutare la presunzione di discriminazione sessuale".  Una giuria di tre giudici ha stabilito che i programmi erano equivalenti e, soprattutto, che le differenze minime "non hanno alcun impatto sul lavoro svolto dai due presentatori, né sulle competenze e l'esperienza richieste per presentare i programmi". Dopo la sentenza, la Ahmed ha dichiarato "di non vedere l'ora di continuare a fare il suo lavoro, che è quello di "raccontare storie e non di essere 'la storia'", aggiungendo che "nessuno vuole agire contro il proprio datore di lavoro. Amo lavorare per la BBC. E sono felice che l'intera questione sia stata risolta". |
| FONTE UTILIZZATA | <https://www.iodonna.it/attualita/costume-e-societa/2020/01/13/giornalista-causa-bbc-discriminazione-gender-pay-gap/> |

**EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA**

|  |  |
| --- | --- |
| * 1. **Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro** | |
| DEFINIZIONE | EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA |
| TITOLO | Welfare aziendale e conciliazione vita-lavoro |
| SOTTOTITOLO | Buone pratiche Amyko - www.amyko.it |
| CONTENUTO | Il welfare aziendale è l'insieme dei benefici monetari e non monetari che un'azienda offre ai propri dipendenti per migliorare le loro condizioni di vita, in senso lato. Il welfare aziendale comprende la CSR (Corporate Social Responsibility), l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, l'equilibrio tra lavoro e famiglia e le politiche di CSR.  Amyko è stata fondata nell'ottobre 2013, è presente sul mercato con i suoi prodotti Personal Health IT Applications dal dicembre 2015 e lavora su progetti. Per l'azienda di 22 dipendenti + collaboratori esterni, ogni persona che porta valore aggiunto fa parte del progetto e collabora in un team dove l'attenzione è rivolta alla condivisione delle competenze per il bene del progetto stesso. Questa armonia porta ogni dipendente a sentirsi parte attiva di un processo di crescita che dipende dal grado di impegno di ciascuno (sia esso fondatore, investitore o magazziniere).  Le politiche di welfare e di conciliazione attuate comprendono lo smart working, il welfare (su cui si sta discutendo per trovare soluzioni assicurative che tutelino il lavoratore durante il periodo lavorativo e anche al termine) e la formazione (i dipendenti, almeno una volta al mese, partecipano a corsi di formazione specifici per il loro settore, che li fanno crescere prima a livello personale e poi a livello aziendale). I risultati riguardano soprattutto l'autonomia lavorativa, favorita anche dall'implementazione dello smart working per gli oltre 20 dipendenti.  L'autonomia lavorativa è uno stimolo alla produttività e porta un valore aggiunto superiore a quello del lavoro "fisso", con una contropartita altrettanto positiva per l'azienda in termini di flessibilità dei costi fissi. |
| FONTE UTILIZZATA | Buone pratiche di conciliazione lavoro famiglia e welfare aziendale. Uno sguardo alle PMI. A cura di Gianpaolo Tomaselli, Ph.D. Università degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro. © Fondazione Marco Vigorelli Via Morozzo della Rocca, 3 20123 Milano  [www.marcovigorelli.org](http://www.marcovigorelli.org) . |