



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA



COMUNE DI BOLOGNA

OMOFobia E SESSISMO NEL LUOGO DI LAVORO

Una ricerca del Comune di Bologna

ATTENZIONE
OMOFobia
INACCETTABILE
DISCRIMINANTE
SENSIBILIZZAZIONE
SUPPORTO
NORME VIGENTI
IMPEGNO
TESTIMONE
RISPETTO
COLLEGHI
SESSISMO
INFORMAZIONE
SESSISMO
PARTECIPARE

Responsabile del progetto

Dott. Manuela Corazza

Responsabile U.I. Pari Opportunità e Tutela delle differenze

Gabinetto del Sindaco - Comune di Bologna

Referente del rapporto di ricerca:

Prof. Luca Pietrantoni, Professore Associato,

insegna Psicologia sociale all'Università di Bologna.

Collaboratori:

Dott. Elisa Saccinto

Dott. Gabriele Prati

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Dott. Alessandra Ognibene

Dott. Simone Bordoni

Comune di Bologna

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

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



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA



COMUNE DI BOLOGNA

INDICE

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Executive Summary | 5 |
| Introduzione..... | 7 |
| 1. Obiettivo della ricerca..... | 12 |
| 2. Procedura di somministrazione..... | 13 |
| 3. Lo strumento | 14 |
| 4. Partecipanti | 19 |
| 5. Il pregiudizio di genere tra i dipendenti del Comune | 24 |
| 5.1. Qual è il livello di pregiudizio di genere? | 24 |
| 5.2. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di sessismo ostile? | 26 |
| 5.3. Chi ha più probabilità di mostrare sessismo ostile? | 28 |
| 5.4. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di sessismo benevolo? | 30 |
| 5.5. Chi ha più probabilità di mostrare sessismo benevolo? | 32 |
| 6. L'omofobia tra i dipendenti del Comune | 34 |
| 6.1. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di omofobia sociale verso le persone omosessuali? | 34 |
| 6.2. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di omofobia interpersonale? | 36 |
| 6.3. Chi ha più probabilità di mostrare omofobia? | 38 |
| 7. Conoscenza personale ed esperienze sul lavoro | 39 |
| 7.1. Quanti dipendenti conoscono persone omosessuali? | 39 |
| 7.2. Quanti credono che le persone omosessuali siano atipiche rispetto al genere? | 41 |
| 7.3. Quanti credono che ci siano opportunità inique per le persone omosessuali? | 43 |
| 7.4. Quanti pensano che l'orientamento sessuale sia una questione privata? | 45 |
| 7.5. Quanti sentono sul luogo di lavoro colleghi che usano una terminologia offensiva (ad es., frocio o finocchio)? | 46 |
| 7.6. Quanti dipendenti usano sul luogo di lavoro una terminologia offensiva (ad es., frocio o finocchio)? | 47 |
| 7.7. Chi ha più probabilità di usare un linguaggio offensivo sul lavoro? | 48 |
| 7.8. Che effetto ha la conoscenza di persone omosessuali sui livelli di omofobia? | 51 |
| 7.9. Chi è più sessista è anche più omofobico?..... | 53 |
| 8. Discussione..... | 54 |
| 8.1. Il pregiudizio di genere..... | 54 |
| 8.2. L'omofobia..... | 55 |
| 8.3. Sessismo e omofobia..... | 56 |
| 8.4. L'uso del linguaggio omofobico sul lavoro..... | 57 |
| 9. Conclusioni | 58 |
| Riferimenti bibliografici | 59 |
| APPENDICE..... | 61 |
| Strumenti per misurare l'Omofobia e il sessismo sul luogo di lavoro | 61 |

Executive Summary

- 700 dipendenti del Comune di Bologna hanno partecipato a un'indagine con l'obiettivo di conoscere la presenza e il grado del pregiudizio di genere e di omofobia. Il tasso di risposta è stato del 16% e non diverso tra uomini e donne.
- Il 72% dei partecipanti è rappresentato da donne e il 28% da uomini. Quasi la metà ha più di 50 anni. Il 44% ha un diploma di scuola media superiore, il 43% ha una laurea o un titolo superiore e i restanti la licenza media o una qualifica professionale. La maggioranza (72%) proviene dalla regione Emilia-Romagna. Circa il 40% "lavora con il pubblico, ma soprattutto con colleghe/i", il 37% "prevalentemente con colleghe/i e ha rari contatti con il pubblico" e il 24% "lavora prevalentemente con il pubblico".
- Le forme di sessismo maggiormente riportate dai partecipanti riguardano due ambiti di espressione del **sessismo benevolo** (atteggiamento benevolo verso le donne): la complementarietà di genere e il paternalismo protettivo. Uno su due ritiene che "le donne abbiano una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini" (52%). Quasi un rispondente su due è d'accordo che "le donne abbiano un senso della cultura più raffinato" (46%) e che "debbero essere salvate prima degli uomini nelle calamità" (47%). Due partecipanti su cinque si sono espressi d'accordo con l'affermazione per cui "le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini" (42%).
- I partecipanti tendono a riportare bassi punteggi di **sessismo ostile**. Due su cinque sono d'accordo con l'idea secondo cui "molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti" (41%). Più di uno su tre afferma che "ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci" (38%). Uno su tre è d'accordo con l'affermazione per cui "le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro" (32%). Uno su quattro afferma che "la maggior parte delle donne non apprezza a pieno quanto gli uomini fanno per loro" (26%) e che "è tipico che si lamentino di essere state discriminate dopo aver perso in una competizione corretta con gli uomini" (25%).
- Il sessismo, sia benevolo che ostile, è più elevato negli uomini rispetto alle donne. Entrambe le forme di sessismo tendono a diminuire all'aumentare del grado di scolarizzazione. Esiste una relazione tra sessismo benevolo e ostile: al crescere dell'uno aumenta anche l'altro.
- La maggior parte dei partecipanti riporta bassi punteggi di **omofobia**. Più di nove partecipanti su dieci sono d'accordo che "a scuola si debba discutere senza pregiudizi il

tema dell'omosessualità" (96%), sosterrebbero "un candidato politico omosessuale" (95%) e ritengono che "una persona omosessuale possa essere un buon genitore" (93%). Una bassa minoranza si sentirebbe a disagio a lavorare con un/una collega omosessuale (3%). Tuttavia, un partecipante su quattro esprime "fastidio nei confronti delle occasioni in cui ha sentito parlare di omosessualità" (26%) e uno su sei è convinto che "le rivendicazioni dei diritti da parte degli omosessuali siano eccessive" (17%).

- Non ci sono differenze tra uomini e donne in termini di pregiudizio omofobico. Anche età, titolo di studio e tipo di lavoro non incidono sui punteggi di omofobia. Le persone più sessiste sono anche più omofobiche.
- Un rispondente su tre ritiene che sul luogo di lavoro le persone omosessuali abbiano le stesse opportunità delle persone non omosessuali (34%), mentre quasi un partecipante su cinque non sa come rispondere (23%). Quasi due partecipanti su tre ritengono che l'attenzione alla diversità non crei delle classi di persone avvantaggiate all'interno del Comune di Bologna (62%).
- Otto su dieci sono d'accordo con l'idea per cui l'orientamento sessuale debba essere una questione privata non discussa nell'ambiente di lavoro (56% "totale accordo" e 27% "abbastanza d'accordo"). Due su dieci sono invece in disaccordo (11% "in disaccordo" e 6% "totalmente in disaccordo").
- La metà dei dipendenti che ha partecipato alla ricerca riporta di aver assistito con una certa frequenza (19% "spesso" e 31% "qualche volta") all'utilizzo di **epiteti omofobici** (ad es., frocio) da parte di colleghe/i. Circa un dipendente su sei utilizza epiteti omofobici sul luogo di lavoro (3% "spesso" e 13% "qualche volta"). Gli uomini e i più giovani hanno una maggiore probabilità di usare una terminologia omofobica. È stata riscontrata una relazione tra l'aver assistito all'espressione d'insulti omofobi e l'aumentata probabilità di utilizzarli.
- Circa la metà dei partecipanti ha un amico o un'amica omosessuale (49%). Inoltre, il 12% ha riferito di avere una persona omosessuale tra i familiari/parenti. Il 16% ha invece un/a collega apertamente omosessuale. Esiste una relazione tra la conoscenza di persone omosessuali e l'omofobia: l'omofobia diminuisce all'aumentare del grado di prossimità con le persone omosessuali.

Introduzione

Sessismo e omofobia rappresentano due forme d'intolleranza, così come il razzismo, il classismo, e altri atteggiamenti che riflettono la mancanza di rispetto per i diritti e le scelte di specifici gruppi sociali (Aosved, Long, & Voller, 2009). Entrambi i fenomeni si manifestano attraverso pregiudizi, stereotipi e comportamenti di discriminazione che possono sfociare in varie forme di violenza (es. verbale, fisica).

Il termine **omofobia** fu coniato per la prima volta negli anni Sessanta da uno psicologo chiamato Weinberg (1972) e venne utilizzato inizialmente per esprimere la paura, il panico irrazionale, l'odio e l'intolleranza sperimentate da persone eterosessuali nei confronti di persone omosessuali. Successivamente il termine "omofobia" ha assunto un significato più ampio, indicando *"un sistema di credenze e stereotipi che mantiene giustificabile e plausibile la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale; l'uso di un linguaggio o slang offensivo nei confronti delle persone omosessuali; qualsiasi sistema di credenze che svaluta gli stili di vita omosessuali in confronto a quelli eterosessuali"* (Morin & Garnfinkle, 1978). È possibile individuare **diverse categorie di stereotipi**, secondo Pietrantoni & Prati (2011) vi sono:

- (a) stereotipi basati sulla non conformità ai ruoli di genere (es. gli uomini gay hanno atteggiamenti, movimenti e abitudini femminili);
- (b) stereotipi legati ai ruoli sociali (es. le persone omosessuali sono anticonformiste, trasgressive, insicure, solitarie, vittime etc.);
- (c) stereotipi associati ai rapporti e comportamenti sessuali (es. le persone omosessuali vorrebbero ingannare e convertire quelle eterosessuali all'omosessualità);
- (d) stereotipi che giustificano le cause dell'omosessualità (es. l'omosessualità è il risultato di traumi infantili, desideri genitoriali di avere un figlio di sesso diverso, una non corretta educazione sessuale).

Per **sessismo** s'intende, invece, un insieme di atteggiamenti e credenze circa una presunta superiorità o il presunto maggior valore di un genere/sesso rispetto all'altro. Secondo alcuni autori (Manganelli-Rattazzi, Volpato & Canova, 2008) negli ultimi decenni la ricerca sul pregiudizio ha sviluppato nuovi modelli teorici, secondo i quali il pregiudizio si manifesta in forme più sottili, nascoste e raffinate, che riflettono la complessità dei rapporti sociali, spesso connotati da forte ambivalenza. In quest'ottica la relazione tra i gruppi sociali, come ad esempio quella tra uomini e donne, rappresenta un esempio di come si possano

originare e mantenere sistemi di credenze allo scopo di legittimare la posizione relativa di ciascun gruppo all'interno della società (Glick e Fiske, 1996, 2001).

Secondo Glick e Fiske (1996, 2001), l'ambivalenza presente nei rapporti tra uomini e donne si manifesta in tre ambiti diversi: il **paternalismo**, la **complementarietà di genere** e l'**eterosessualità**. Ciascuno di questi tre ambiti esprime il pregiudizio con sistemi di **credenze** diverse che possono essere definite come **ostili** o **benevole**. Ad esempio, l'ambivalenza del paternalismo può manifestarsi attraverso il paternalismo dominante (ostile) e quello protettivo (benevolo). Il paternalismo protettivo si manifesta nel sostenere che sia giusto proteggere le donne e provvedere al loro benessere. Diversamente una credenza tipica del paternalismo dominante riguarda l'assunzione che le donne cerchino con la "scusa dell'uguaglianza" di essere favorite in ambito lavorativo e sociale rispetto agli uomini. La complementarietà di genere parte dal presupposto che uomini e donne presentino delle caratteristiche intrinseche, tali da giustificare una differenziazione di ruoli. Anche queste credenze possono a loro volta presentarsi in forme ostili o benevole. Possiamo, ad esempio, osservare che gli stereotipi associati al genere maschile delineano la superiorità degli uomini (rispetto alle donne) nel campo della competenza, mentre quelli propri del genere femminile enfatizzano una superiorità nella sfera delle relazioni interpersonali. La terza dimensione attraverso cui si esprime il pregiudizio sessista riguarda l'eterosessualità. In quest'ambito, il nucleo del pregiudizio ostile radica nella credenza della pericolosità della sessualità femminile, mentre la forma in cui si manifesta il pregiudizio benevolo si fonda sull'idea che le relazioni positive tra i due sessi siano essenziali per il benessere psicologico di uomini e donne. In sintesi, il sessismo benevolo e quello ostile differiscono rispetto ad alcune credenze sul genere femminile, ma ne condividono altre, in particolare convergono nella rappresentazione per cui la donna sia il sesso più debole, e, di conseguenza, giustificano la tradizionale separazione dei ruoli basata sul genere e mantengono la struttura patriarcale della società.

Il **lavoro** è un contesto in cui i **pregiudizi** possono dar luogo a forme diverse di **discriminazione**. Per le persone omosessuali la discriminazione sul luogo di lavoro rappresenta un problema rilevante. Dai principali risultati della ricerca "**Io Sono, Io Lavoro**" (Lelleri et al., 2011), la prima indagine condotta in Italia sulla condizione lavorativa di gay, lesbiche, bisessuali e transgender/transessuali (LGBT), emerge che il 13% degli intervistati ha visto respinta la propria candidatura per un posto di lavoro in ragione della propria identità sessuale. Il 4,8% sostiene che l'ingiustizia più grave vissuta negli ultimi 10 anni è rappresentata dal licenziamento in ragione della propria identità sessuale e il 19,1% dei

partecipanti afferma di aver ricevuto un trattamento ingiusto. In quest'ultimo caso la discriminazione colpisce in maggior misura i quadri inferiori e le persone che provengono dal settore commerciale, servizi all'impresa e libere professioni. Secondo i rispondenti all'inchiesta, la percezione di discriminazione sul luogo di lavoro si manifesta sia in maniera formale sia informale, malgrado quest'ultima modalità appaia come più frequente.

La discriminazione sul lavoro comporta conseguenze negative a livello del benessere percepito dai lavoratori. Infatti, emerge che gli effetti sulla salute psicofisica non sono trascurabili e l'esperienza discriminatoria incide significativamente anche sulla soddisfazione lavorativa attuale. Un aspetto importante riguarda lo **svelamento della propria identità** (*fare coming out*): oltre un quarto dei partecipanti alla ricerca è completamente invisibile sul lavoro. Colpisce che i più invisibili siano le persone con un'istruzione e un inquadramento professionale più elevato. Inoltre, dai dati appare che negli enti pubblici lo svelamento è meno diffuso rispetto a cooperative e associazioni, mentre la presenza di colleghe/i LGBT favorisce la visibilità. Ma quali sono le ragioni per cui una persona LGBT dovrebbe decidere di non fare *coming out*? In prevalenza, questa scelta sembra motivata dal timore d'incorrere in un peggioramento della propria condizione lavorativa, tale aspettativa non viene però confermata dalla maggior parte dei partecipanti, per i quali lo svelamento non ha portato a cambiamenti sostanziali. Dalla ricerca emerge anche una scarsa informazione da parte degli stakeholder circa l'esistenza di situazioni di discriminazione verso persone LGBT, il quadro legislativo attuale e la possibilità d'inserire norme anti-discriminazione per tutelare i lavoratori.

Per quanto concerne la diffusione del **pregiudizio** e della **discriminazione in base al genere**, in Italia è stata condotta per la prima volta nel 2011 una **rilevazione statistica** da parte dell'**ISTAT**¹. Sono state intervistate 7725 famiglie distribuite in 600 comuni italiani di età compresa tra i 18 e i 74 anni. Innanzitutto, la maggioranza degli intervistati (57,7%) afferma che in generale la condizione delle donne sia peggiore rispetto a quella degli uomini, e quest'opinione è sostenuta in maggioranza da donne (64,6%). Si evidenzia inoltre che il 43,7% della popolazione ritiene che le donne siano discriminate, ma differente è la percezione di uomini e donne: una donna su due è d'accordo con l'affermazione a fronte di un uomo su quattro. Al contrario, a pensare che le donne non siano per niente discriminate è un uomo su tre a fronte di una donna su quattro.

¹ "Discriminazione in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica"; <http://www.istat.it/it/archivio/30726>.

Dati interessanti emergono quando si esplorano le opinioni degli intervistati riguardo agli **stereotipi sui tradizionali ruoli di genere**. Alla domanda *“È l'uomo che deve prendere le decisioni più importanti riguardanti la famiglia?”* si dichiarano d'accordo (molto o abbastanza) il 28,2% degli uomini e il 17% delle donne. Percentuali di accordo simili si hanno per domande quali: *“In genere, gli uomini sono leader politici migliori delle donne”* (molto o abbastanza d'accordo: 24,6% uomini e 15,5% donne) e *“In genere, gli uomini sono dirigenti migliori delle donne”* (molto o abbastanza d'accordo: 24,5% uomini e 14,8% donne). Troviamo d'accordo anche un intervistato su due (49,7%) rispetto a un'altra affermazione che riflette la tradizionale separazione dei ruoli, quale *“È soprattutto l'uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia”*. Se si considerano le differenze di genere, l'accordo è maggiore per gli uomini (54,8%) rispetto alle donne (44,7%).

Questa tendenza alla **stereotipia** nella divisione dei ruoli in base al genere si mantiene anche in relazione alla visione che i partecipanti hanno riguardo alla **divisione del lavoro familiare**. Anche in questo caso la metà dei partecipanti (49,7%) afferma di essere abbastanza o molto d'accordo con l'affermazione per cui gli uomini siano meno adatti a occuparsi delle faccende domestiche. L'accordo è maggiore nel caso di uomini (53,3%) in confronto con le donne (46,2%). Colpisce infine rilevare che solo metà della popolazione è contraria al fatto che, in condizioni di scarsità di lavoro, sia data la precedenza all'assunzione di uomini (46,8% uomini e 57,5% donne). Un partecipante su quattro si dichiara molto o abbastanza d'accordo e gli indecisi sono più di uno su cinque (22,8%). In sintesi, questi dati suggeriscono che sostanzialmente i partecipanti legittimano forme di discriminazione verso le donne.

Se si considerano invece altre variabili come il titolo di studio, l'età e la residenza geografica, emerge che l'**accordo** rispetto agli stereotipi sui ruoli di genere è **minore** nel caso di **persone più giovani, con un titolo di studio più elevato e residenti nel Nord Italia**. Tuttavia, va rilevato che i **livelli di accordo** su alcuni stereotipi tradizionali sono **comunque elevati anche tra i più giovani e chi vive al Nord**. Per esempio, più di una persona su quattro tra i 18 e i 34 anni si trova molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione per cui *“È soprattutto l'uomo che deve provvedere alle necessità economiche della famiglia”* e il 47,1% dei giovani ritiene che gli uomini siano meno adatti a svolgere le faccende domestiche. Nelle regioni del Mezzogiorno, il 56,6% è d'accordo che siano gli uomini a dover prendere le decisioni importanti a fronte di circa il 43% dei rispondenti del Centro-Nord. I laureati, invece, in confronto a chi ha un basso livello di scolarizzazione (licenza elementare o nessun titolo), percepiscono una maggiore discriminazione verso le donne (53,3% versus 39,2%) e tendono

a esprimere un minore grado di accordo all'opinione per cui siano gli uomini a dover prendere le decisioni più importanti.

Che cosa dicono invece gli intervistati rispetto alla propria esperienza di **discriminazione a scuola** o sul **lavoro**? I dati evidenziano che il 25,7% (11 milioni e 300 mila persone) è stato vittima di discriminazione. I rispondenti affermano di essere stati discriminati più frequentemente sul lavoro che a scuola. Il genere (essere maschio/femmina) è la seconda ragione di discriminazione per il 24,6% dei discriminati nella ricerca di lavoro e per il 21,2% dei discriminati sul lavoro. Sono le donne a riportare più frequentemente il genere come causa di discriminazione con differenze sostanziali rispetto agli uomini: sul lavoro troviamo il 36,8% delle donne a fronte del 6% degli uomini e il 44,4% nella ricerca di lavoro contro il 2,9% degli uomini.

I dati fin qui descritti suggeriscono l'immagine di una nazione in cui ancora oggi sono in vigore rappresentazioni stereotipate dei ruoli esercitati da uomini e donne nell'ambito familiare e sociale. Sembra pertanto rilevante esplorare in dettaglio la diffusione del pregiudizio di genere e la relazione con altre forme di pregiudizio come quello omofobico. In accordo con i ricercatori di "Io Sono Io Lavoro" (Lelleri et al., 2011), appare indispensabile ottenere una più completa rappresentazione del fenomeno della discriminazione e del pregiudizio di genere nell'ambito di lavoro per identificare gli aspetti di vulnerabilità, le risorse e migliorare la condizione di vita dei lavoratori e dell'organizzazione.

1. Obiettivo della ricerca

Questa indagine è stata svolta con l'obiettivo di conoscere la presenza e il grado del pregiudizio di genere e dell'omofobia fra i dipendenti del Comune di Bologna. Infatti, con il Piano Generale di Sviluppo 2012 - 2016 il Comune di Bologna ha dichiarato il proprio impegno per il superamento di qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere e sull'orientamento sessuale e tale impegno costituisce il fondamento dell'operare della pubblica amministrazione locale. Il Comune di Bologna è interessato a comprendere se e come sono percepiti i comportamenti discriminatori fra i dipendenti con l'obiettivo di assumere decisioni e promuovere azioni di sensibilizzazione e di formazione per migliorare l'agire del pubblico servizio rivolto alla cittadinanza.

La ricerca è di tipo quantitativo e nello studio sono stati esplorati i seguenti aspetti:

1. Sessismo ambivalente nei rapporti tra uomini e donne;
2. Atteggiamenti sociali verso l'omosessualità;
3. Percezione di discriminazione ed esperienze con persone omosessuali;
4. Informazioni socio-demografiche.

2. Procedura di somministrazione

Per la raccolta dei dati è stata utilizzata una modalità digitale, nello specifico attraverso la compilazione di un questionario online. Si è optato per la modalità di somministrazione del questionario in formato elettronico per garantire maggior riservatezza ai partecipanti e consentire un'ampia diffusione della ricerca tra tutti i dipendenti.

I dipendenti del Comune di Bologna hanno ricevuto sulla propria casella di posta elettronica l'invito a partecipare all'indagine interna con una lettera del Sindaco esplicativa dell'iniziativa e degli obiettivi della ricerca e con l'indicazione del link al quale connettersi per la compilazione del questionario.

Oltre al contatto individuale via email è stato dato risalto all'indagine attraverso il canale di IONOI (intranet aziendale) con due news: la prima all'avvio dell'indagine il 17 maggio e la seconda a fine giugno.

L'indagine si è svolta nel periodo compreso tra il 17 maggio e il 15 luglio 2013.

3. Lo strumento

Lo strumento utilizzato per la raccolta dei dati di questa indagine è composto da 52 domande. I partecipanti hanno fornito le informazioni e risposto alle domande poste qui di seguito.

Informazioni sociodemografiche:

- 1) Sesso (con formato di risposta: maschio/femmina);
- 2) Età (con formato di risposta: dai 18 ai 29 anni/dai 30 ai 39 anni/dai 40 ai 45 anni/dai 46 ai 50 anni/dai 51 ai 55 anni/dai 56 anni in poi);
- 3) In quale situazione lavorativa ti collochi fra le seguenti? (con formato di risposta: Lavoro prevalentemente a contatto con il pubblico/Lavoro con il pubblico, ma soprattutto con colleghe e colleghi/Lavoro prevalentemente con colleghe e colleghi ed ho rari contatti con il pubblico);
- 4) Regione di nascita;
- 5) Titolo di studio (con formato di risposta: Licenza media/Qualifica Istituto professionale/Diploma scuola media superiore/Laurea (vecchio ordinamento)/Laurea triennale (nuovo ordinamento)/Laurea triennale + specialistica (nuovo ordinamento)/Master post-universitario);
- 6) Negli anni della tua formazione dove hai vissuto? (con formato di risposta: al Nord/al Centro/al Sud/nelle Isole/all'estero).

Scala del sessismo ambivalente:

La scala è costituita da 22 domande relative ad affermazioni riguardanti gli uomini e le donne e i rapporti che intercorrono tra essi nella società contemporanea. La scala di sessismo ambivalente è stata sviluppata da Glick e Fiske (1996), validata in italiano da Manganeli Rattazzi, Volpato & Canova (2008). La scala è composta da 2 sottoscale riguardanti il sessismo ostile e il sessismo benevolo (ciascuna costituita da 11 domande). Entrambe le sottoscale esplorano tre ambiti di espressione del sessismo: il paternalismo, la complementarietà di genere e l'eterosessualità. Per ogni domanda, i partecipanti sono stati invitati a esprimere il loro grado di accordo o disaccordo su una scala a sei punti (1 = Fortemente in disaccordo, 2 = Abbastanza in disaccordo, 3 = Un po' in disaccordo, 4 = Un po' d'accordo, 5 = Abbastanza d'accordo e 6 = Fortemente d'accordo). Il punteggio della scala, ottenuto sommando le risposte fornite alle 22 domande, varia da 22 a 132 e all'aumentare di questo corrisponde un

maggiore sessismo. I coefficienti di affidabilità sono 0,91 per la scala totale, 0,90 per la scala del sessismo ostile e 0,85 per la sottoscala del sessismo benevolo.

Nelle tabelle A e B si presentano le affermazioni che costituiscono la scala del sessismo ambivalente, suddivise nelle due sottoscale che misurano le diverse modalità attraverso cui si esprime tale pregiudizio di genere.

Tabella A. Sottoscala del sessismo ostile

| Sottoscala Sessismo ostile |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano in realtà favoritismi, come per esempio politiche di assunzione che le favoriscano rispetto agli uomini. |
| 2. Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti. |
| 3. Le donne si offendono troppo facilmente. |
| 4. Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini. |
| 5. La maggior parte delle donne non apprezza a pieno quanto gli uomini fanno per loro. |
| 6. Le donne cercano di acquisire potere tenendo a freno gli uomini. |
| 7. Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro. |
| 8. Quando una donna ha indotto un uomo a dichiararsi, generalmente cerca di mettergli il guinzaglio. |
| 9. È tipico che, quando le donne perdono in una competizione corretta con gli uomini, si lamentino di essere state discriminate. |
| 10. Ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci. |
| 11. Le femministe pretendono dagli uomini cose irragionevoli. |

Tabella B. Tre sottoscale del sessismo benevolo

| Intimità eterosessuale | Complementarietà di genere | Paternalismo protettivo |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Per quanto realizzato sia, un uomo non è veramente completo come persona se non ha l'amore di una donna. | 1. In confronto agli uomini le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon senso. | 1. Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini. |
| 2. La gente non è realmente felice nella vita se non è coinvolta sentimentalmente con una persona dell'altro sesso. | 2. Molte donne hanno un tipo di purezza che pochi uomini posseggono. | 2. Le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini. |
| 3. Ogni uomo dovrebbe avere una donna da adorare. | 3. Le donne tendono ad avere una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini. | 3. Una donna di qualità dovrebbe essere tenuta su un piedistallo dal suo uomo. |
| 4. Gli uomini sono incompleti senza le donne. | | 4. Per mantenere economicamente le loro donne, gli uomini dovrebbero essere disposti a sacrificare il proprio benessere. |

Scala dell'Omofobia:

La scala è costituita da 16 affermazioni riguardanti le opinioni e gli atteggiamenti dei rispondenti nei confronti di alcune situazioni o dinamiche strettamente collegate alla tematica dell'omosessualità. Le affermazioni sono state selezionate dal questionario sull'omofobia di Falanga, Parisi e Di Chiacchio (2006). Diversamente dalla versione originale, dove la scala è costituita da affermazioni che esplorano il pregiudizio verso gay (28 affermazioni) e lesbiche (28 affermazioni), nel questionario sviluppato per questa ricerca il termine "omosessuale" si riferisce tanto a gay come a lesbiche. In questa ricerca non sono state utilizzate tutte le affermazioni dello strumento originale: la scala utilizzata è composta da un totale di 16 affermazioni di cui sei esplorano il pregiudizio omofobico espresso nell'area delle relazioni sociali (sottoscala omofobia interpersonale) e le rimanenti dieci nell'area dei diritti concessi alle persone omosessuali (sottoscala omofobia sociale). Per ogni domanda, i partecipanti sono stati invitati a esprimere il loro grado di accordo o disaccordo su una scala a 5 punti (1 = Totalmente in disaccordo, 2 = In disaccordo, 3 = Non so, 4 = D'accordo, 5 = Totalmente d'accordo). Alle affermazioni che esprimono opinioni favorevoli verso l'omosessualità e le persone omosessuali è stata attribuita una valutazione invertita (reverse-score). Il punteggio della scala varia da 16 a 80 e all'aumentare di questo corrisponde una maggiore omofobia. Il coefficiente di affidabilità è pari a 0,90 per la scala totale, 0,79 per la sottoscala dell'omofobia interpersonale e 0,87 per quella sociale.

Le tabelle C e D riportano le affermazioni che costituiscono le due sottoscale sull'omofobia.

Tabella C. Sottoscala dell'omofobia sociale

| Sottoscala dell'Omofobia sociale |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Darei il mio voto a una/un candidata/o politico anche se si è pubblicamente dichiarata/o omosessuale. * |
| 2. Le/Gli omosessuali potrebbero diventare eterosessuali se solo lo volessero. |
| 3. Sentirei di aver fallito come genitore se venissi a sapere che mio figlio/a è omosessuale. |
| 4. A scuola bisognerebbe affrontare e discutere senza pregiudizi il tema dell'omosessualità. * |
| 5. Cinema, televisione e giornali danno un'immagine troppo favorevole dell'omosessualità. |
| 6. Una/Un omosessuale può essere un buon genitore. * |
| 7. Sono stufo/o di sentir parlare dell'omosessualità. |
| 8. Le persone omosessuali non dovrebbero essere arruolate nelle forze di polizia. |
| 9. Non vorrei che mia/o figlia/o avesse una/un insegnante omosessuale. |
| 10. Le/Gli omosessuali rivendicano troppi diritti. |

Nota. Le affermazioni contrassegnate con un asterisco (*) esprimono opinioni favorevoli verso l'omosessualità e le persone omosessuali.

Tabella D. Sottoscala dell'omofobia interpersonale

| Sottoscala dell'Omofobia interpersonale |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Se un'amica/un amico mi confidasse di essere omosessuale credo che la nostra amicizia sarebbe compromessa. |
| 2. Lavorare con una/un collega omosessuale mi metterebbe a disagio. |
| 3. Chi prende posizione a favore delle/degli omosessuali, lo è a sua volta. |
| 4. Inviterei senza problemi a una festa una/un collega omosessuale con la/il sua/o partner. * |
| 5. Le persone omosessuali sono in grado di avere una relazione stabile e duratura proprio come le persone eterosessuali. * |
| 6. Non avrei problemi a lavorare fianco a fianco ad una persona omosessuale. * |

Nota. Le affermazioni contrassegnate con un asterisco (*) esprimono opinioni favorevoli verso l'omosessualità e le persone omosessuali.

Il questionario è inoltre composto da otto domande relative alla percezione di discriminazione dei partecipanti e all'esperienza personale con persone omosessuali, quali:

- 1) Credi che l'orientamento sessuale sia una questione privata e debba rimanere fuori dall'ambiente di lavoro? (con formato di risposta: In totale accordo/Abbastanza d'accordo/In disaccordo/Totalmente in disaccordo).
- 2) A parità di capacità e titoli le persone omosessuali hanno differenti opportunità? (con formato di risposta: Più possibilità/Stesse possibilità/Meno possibilità/Non so).
- 3) Pensi che troppa attenzione alla diversità rischi di creare nel Comune di Bologna delle classi di persone avvantaggiate rispetto a chi non ha da far valere una diversità? (con formato di risposta: Sì, molto/Sì, abbastanza/Sì, poco/No, per niente).
- 4) Senti o hai sentito colleghe/colleghi che, parlando di omosessuali utilizzano termini come, ad esempio: frocio, finocchio, pervertita, ecc.? (con formato di risposta: Spesso/Qualche volta/Raramente/Mai).
- 5) È capitato a te di usare tali termini per parlare di omosessuali? (con formato di risposta: Spesso/Qualche volta/Raramente/Mai).
- 6) Pensi che i gay siano uomini effeminati? (con formato di risposta: Sì/No/Non so).
- 7) Pensi che le lesbiche siano donne mascoline? (con formato di risposta: Sì/No/Non so).
- 8) Conosci persone omosessuali? (con formato di risposta: In famiglia-parenti/Sul luogo di lavoro/Fra le amicizie/Conoscenti/Nessuno).

Di queste otto domande quelle contrassegnate con il numero 4), 5), 6), 7) e 8) sono state riprese dall'indagine ISTAT 2012 sulla popolazione omosessuale in Italia², mentre le domande contrassegnate con il numero 1), 2) e 3) sono un adattamento di domande ottenute anche esse dalla stessa indagine.

² ISTAT 2012: "La popolazione omosessuale nella società italiana"; <http://www.istat.it/it/archivio/62168>.

4. Partecipanti

I dipendenti contattati attraverso la propria casella di posta elettronica individuale sono stati 3.686, mentre il personale dei servizi educativi e scolastici, non dotato di postazione elettronica individuale, è stato contattato attraverso la postazione comune messa a disposizione del plesso educativo-scolastico. I punti di contatto sono stati 133 per 653 dipendenti. Dei contatti individuali 115 non sono andati a buon fine poiché l'indirizzo non era più attivo o per assenza oltre il periodo di svolgimento dell'indagine.

Il numero dei **partecipanti** all'indagine è costituito da **700** persone. Occorre evidenziare che i rispondenti non costituiscono un campione statisticamente rappresentativo, poiché hanno aderito su base volontaria spinti da motivazione personale in relazione all'argomento. Considerando il numero totale di dipendenti ($n = 4339$), il **tasso di partecipazione** è stato del **16,1%**. Tra i 700 rispondenti, 507, pari al 72,4% sono donne e 193, pari al 27,6% sono uomini (tabella 1). Rispetto alla composizione di genere della platea dei dipendenti comunali hanno risposto, con un punto in percentuale di differenza, un maggior numero di uomini, tuttavia la distribuzione di genere dei partecipanti non è statisticamente differente da quella dell'intero campione del Comune di Bologna [$\chi^2(1) = 0,264, p = ,607$]. In altre parole, donne e uomini hanno avuto la stessa probabilità di partecipare allo studio e, quindi, il tasso di risposta è simile tra i due generi.

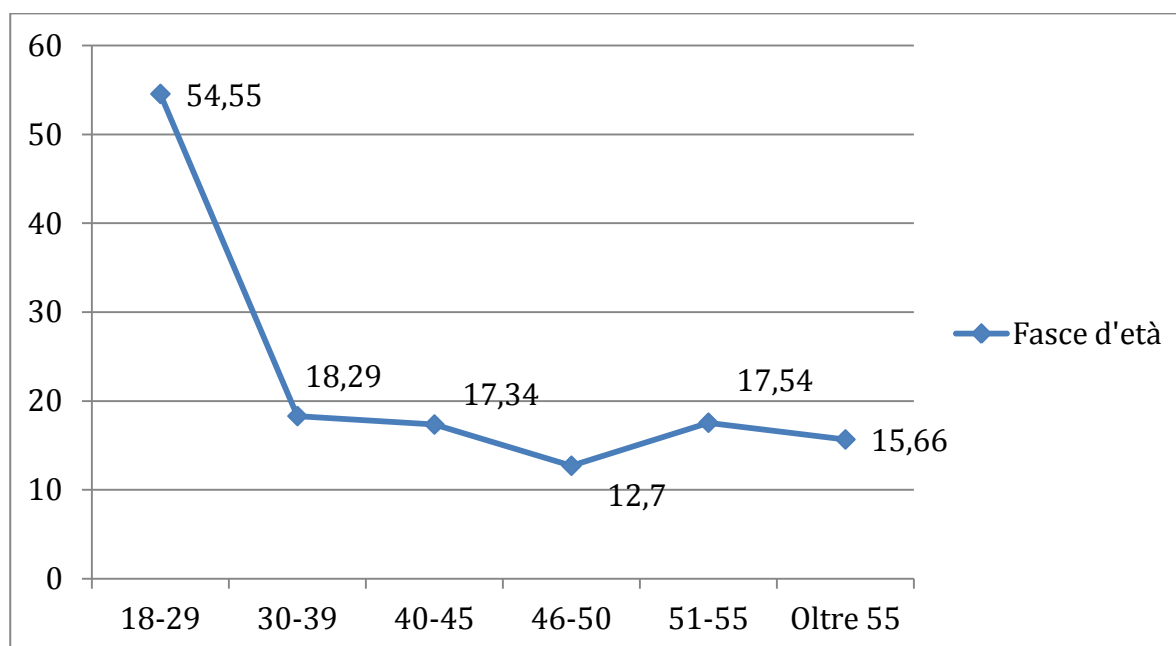
Tabella 1. Distribuzione partecipanti per genere.

| | Genere | |
|-------------------------------------------|------------------|------------------|
| | F | M |
| | 507 ^a | 193 ^b |
| Risposte sul totale dipendenti (%) | 15,9% | 16,8% |

Nota. ^{a,b} I valori in tabella sono frequenze.

Nella ripartizione per fasce di età la percentuale dei rispondenti rispetto al totale dei dipendenti si distribuisce secondo una linea decrescente dal picco più alto, 54,6%, della fascia di età 18 – 29 anni, al picco più basso, 12,7%, in corrispondenza della fascia di età 46 – 50 anni.

Figura 1. Percentuale di rispondenti su totale di dipendenti per fasce d'età.



La media del totale dei rispondenti sulla platea dei dipendenti è pari a 16,1%. Al di sotto di tale valore si collocano le fasce di età 46-50 anni e oltre 55 anni.

Tabella 2. Distribuzione lavoratori Comune di Bologna per genere ed età.

| Dipendenti Fascia d'età | Genere | | TOTALE | Risposte (%) |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | F | M | | |
| Da 18 a 29 | 7 | 4 | 11 | 54,6 |
| Da 30 a 39 | 344 | 159 | 503 | 18,3 |
| Da 40 a 45 | 600 | 219 | 819 | 17,3 |
| Da 46 a 50 | 747 | 245 | 992 | 12,7 |
| Da 51 a 55 | 735 | 257 | 992 | 17,5 |
| Oltre 55 | 760 | 262 | 1022 | 15,7 |
| TOTALE | 3193 | 1146 | 4339 | 16,1 |

Nota. I valori in tabella sono frequenze.

Rispetto al titolo di studio conseguito (tabella 3), la **maggior parte** dei rispondenti ha un **diploma di scuola media superiore** (44,0%). Il 42,9% dei partecipanti ha ottenuto la laurea o un titolo superiore, il 6,1% ha la licenza media e il 6,9% ha una qualifica ottenuta presso un istituto professionale.

Tabella 3. Titolo di studio

| Titolo di studio | Frequenza | Percentuale |
|------------------------------------------------------|------------|--------------|
| Diploma scuola media superiore | 308 | 44,0% |
| Laurea (vecchio ordinamento) | 213 | 30,4% |
| Qualifica Istituto professionale | 48 | 6,9% |
| Licenza media | 43 | 6,1% |
| Master post universitario | 43 | 6,1% |
| Laurea triennale (nuovo ordinamento) | 28 | 4,0% |
| Laurea triennale + specialistica (nuovo ordinamento) | 17 | 2,4% |
| TOTALE | 700 | 100,0 |

Ai partecipanti è stato chiesto d'indicare dove hanno vissuto negli anni della loro formazione (tabella 4). Emerge che **l'82,9% ha vissuto nel Nord Italia**, l'8,3% nel Centro Italia, il 6,7% al Sud, l'1,4% nelle Isole e lo 0,7% all'Estero.

Tabella 4. Negli anni della tua formazione dove hai vissuto?

| Area Geografica | Frequenza | Percentuale |
|-----------------|------------|--------------|
| Nord | 580 | 82,9% |
| Centro | 58 | 8,3% |
| Sud | 47 | 6,7% |
| Isole | 10 | 1,4% |
| Estero | 5 | 0,7% |
| TOTALE | 700 | 100,0 |

Per quanto riguarda la regione di provenienza, la **maggioranza** dei partecipanti proviene dalla regione **Emilia-Romagna** (71,9%), l'1,9% dall'Estero e i restanti dalle altre regioni Italiane (tabella 5).

Tabella 5. Regione di provenienza

| Regione | Frequenza | Percentuale |
|-----------------------|------------------|--------------------|
| Emilia-Romagna | 503 | 71,9% |
| Puglia | 39 | 5,6% |
| Sicilia | 20 | 2,9% |
| Campania | 19 | 2,7% |
| Abruzzo | 15 | 2,1% |
| Lombardia | 15 | 2,1% |
| Calabria | 13 | 1,9% |
| Estero | 13 | 1,9% |
| Friuli-Venezia Giulia | 12 | 1,7% |
| Marche | 11 | 1,6% |
| Toscana | 11 | 1,6% |
| Veneto | 9 | 1,3% |
| Piemonte | 7 | 1,0% |
| Basilicata | 4 | 0,6% |
| Lazio | 2 | 0,3% |
| Molise | 2 | 0,3% |
| Trentino-Alto Adige | 2 | 0,3% |
| Liguria | 1 | 0,1% |
| Sardegna | 1 | 0,1% |
| Umbria | 1 | 0,1% |
| TOTALE | 700 | 100,0 |

Per ciò che concerne la situazione lavorativa, il 39,1% dei partecipanti ha indicato *“lavoro con il pubblico, ma soprattutto con colleghe e colleghi”*, il 37,1% *“lavoro prevalentemente con colleghe e colleghi e ho rari contatti con il pubblico”* e il 23,7% ha dichiarato *“lavoro prevalentemente a contatto con il pubblico”* (tabella 6).

La tabella 7 descrive la distribuzione dei partecipanti in relazione alla situazione lavorativa e al genere. Nelle tre rispettive situazioni lavorative considerate, le donne sono sempre rappresentate in percentuali più elevate.

Per comprendere se la situazione lavorativa fosse associata in modo significativo con certe caratteristiche sociodemografiche, quali il genere, l'età e il titolo di studio, sono stati svolti dei test statistici (chi-quadrato) che non hanno rivelato delle relazioni significative.

Tabella 6. In quale situazione lavorativa ti collochi tra le seguenti?

| Tipologia di lavoro | Frequenza | Percentuale |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|
| Lavoro soprattutto con colleghe e colleghi. | 274 | 39,1% |
| Lavoro prevalentemente a contatto con il pubblico. | 166 | 23,7% |
| Lavoro prevalentemente con colleghe e colleghi e ho rari contatti con il pubblico. | 260 | 37,1% |
| TOTALE | 700 | 100,0 |

Tabella 7. Distribuzione dei partecipanti in base a situazione lavorativa e genere

| Tipologia di lavoro | Donne | Uomini |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Lavoro soprattutto con colleghe e colleghi. | 27,9% | 11,3% |
| Lavoro prevalentemente a contatto con il pubblico. | 17,4% | 6,3% |
| Lavoro prevalentemente con colleghe e colleghi e ho rari contatti con il pubblico. | 27,1% | 10,0% |
| TOTALE | 700 | 100,0 |

Nota. I valori in tabella sono percentuali.

5. Il pregiudizio di genere tra i dipendenti del Comune

5.1. Qual è il livello di pregiudizio di genere?

La tabella 10 riassume le risposte dei partecipanti riguardanti le loro opinioni sul pregiudizio di genere, che è stato indagato con la scala del sessismo ambivalente precedentemente descritta. Nella tabella 10 sono riportati i valori di medie e deviazioni standard.

Le affermazioni in cui i partecipanti esprimono un **accordo maggiore** (punteggi più elevati) riflettono il pregiudizio in forma di **sessismo benevolo**: “Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini” (paternalismo protettivo), “Le donne tendono ad avere una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini” (complementarietà di genere), “In confronto agli uomini le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon senso” (complementarietà di genere).

Un **minor accordo** dei partecipanti si manifesta rispetto ad alcune delle affermazioni, quali: “Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini” e “Le donne cercano di acquisire potere tenendo a freno gli uomini”, che esprimono **sessismo ostile**. Inoltre, bassi punteggi si riscontrano anche verso alcune delle affermazioni rappresentanti il pregiudizio espresso come sessismo benevolo, come “Per mantenere economicamente le loro donne, gli uomini dovrebbero essere disposti a sacrificare il proprio benessere” e “Ogni uomo dovrebbe avere una donna da adorare”.

Tabella 10. Punteggi medi degli item sul sessismo ambivalente

| Affermazione | Media | Deviazione st. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|
| 1. Per quanto realizzato sia, un uomo non è veramente completo come persona se non ha l'amore di una donna. | 2,83 | 1,71 |
| 2. Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano in realtà favoritismi, come per esempio politiche di assunzione che le favoriscano rispetto agli uomini. | 2,15 | 1,36 |
| 3. Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini. | 3,23 | 1,63 |
| 4. Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti. | 2,97 | 1,45 |
| 5. Le donne si offendono troppo facilmente. | 2,42 | 1,48 |
| 6. La gente non è realmente felice nella vita se non è coinvolta sentimentalmente con una persona dell'altro sesso. | 2,28 | 1,51 |
| 7. Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini. | 2,01 | 1,34 |
| 8. Molte donne hanno un tipo di purezza che pochi uomini posseggono. | 2,50 | 1,58 |
| 9. Le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini. | 2,96 | 1,60 |
| 10. La maggior parte delle donne non apprezza a pieno quanto gli uomini fanno per loro. | 2,52 | 1,44 |
| 11. Le donne cercano di acquisire potere tenendo a freno gli uomini. | 2,02 | 1,28 |
| 12. Ogni uomo dovrebbe avere una donna da adorare. | 2,00 | 1,40 |
| 13. Gli uomini sono incompleti senza le donne. | 2,53 | 1,62 |
| 14. Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro. | 2,59 | 1,49 |
| 15. Quando una donna ha indotto un uomo a dichiararsi, generalmente cerca di mettergli il guinzaglio. | 2,16 | 1,38 |
| 16. È tipico che, quando le donne perdono in una competizione corretta con gli uomini, si lamentino di essere state discriminate. | 2,35 | 1,41 |
| 17. Una donna di qualità dovrebbe essere tenuta su un piedistallo dal suo uomo. | 2,43 | 1,54 |
| 18. Ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci. | 2,76 | 1,52 |
| 19. Le donne tendono ad avere una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini. | 3,37 | 1,65 |
| 20. Per mantenere economicamente le loro donne, gli uomini dovrebbero essere disposti a sacrificare il proprio benessere. | 1,79 | 1,11 |
| 21. Le femministe pretendono dagli uomini cose irragionevoli. | 2,24 | 1,38 |
| 22. In confronto agli uomini le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon senso. | 3,13 | 1,61 |

Nota. Risposte comprese nell'intervallo tra "Fortemente in disaccordo = 1" e "Fortemente d'accordo = 6".

In tabella 11 sono riportate le statistiche descrittive delle due sottoscale di sessismo ambivalente. Risultano leggermente superiori a quelli ottenuti nello studio di validazione di Manganelli-Rattazzi, Volpato e Canova (2008) i punteggi medi delle due sottoscale di sessismo ostile [$F(1, 1029) = 21,495, p < ,001$] e sessismo benevolo [$F(1, 1029) = 42,356, p < ,001$].

Tabella 11. Statistiche descrittive delle due sottoscale di sessismo ambivalente

| Sottoscala | Media nel nostro campione | Media nello studio degli studenti di psicologia * |
|-------------------|------------------------------|------------------------------------------------------|
| Sessismo ostile | 2,39 | 2,08 |
| Sessismo benevolo | 2,65 | 2,24 |

Nota. *Manganelli-Rattazzi, Volpato & Canova (2008)

5.2. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di sessismo ostile?

La tabella 12 riporta le opinioni dei partecipanti rispetto alle affermazioni di sessismo ostile. Nella colonna “% Accordo” si indica la percentuale cumulativa delle risposte dei partecipanti che hanno dichiarato di essere “Un po’ d'accordo”, “Abbastanza d'accordo” e “Fortemente d'accordo” con l'affermazione sessista. La colonna a destra riporta, invece, i casi in cui la percentuale di accordo cresce rispetto a quella generale considerando specifiche caratteristiche del campione, come genere, età, titolo di studio, tipo di lavoro.

Innanzitutto, emergono **percentuali di accordo con affermazioni di sessismo ostile che oscillano tra il 16 e il 40%**. In linea generale, possiamo affermare che le percentuali crescono negli uomini e in chi ha un minore grado d'istruzione. Si può osservare un maggiore accordo dei partecipanti rispetto alle affermazioni “Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti” (40,7%), “Ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci” (37,9%) e “Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro” (31,7%).

Rispetto a queste tre affermazioni, emerge che l'accordo aumenta in modo significativo in chi non ha la laurea. Il titolo di studio risulta, infatti, associato positivamente con il pregiudizio sessista in tutte le affermazioni (con l'eccezione della numero 11), evidenziando che **chi ha un minore grado d'istruzione esprime un maggior accordo con le affermazioni di sessismo ostile**. L'età è associata significativamente con l'affermazione “Le femministe pretendono dagli uomini cose irragionevoli”, rispetto a cui l'accordo aumenta per i soggetti con meno di 50 anni. Gli uomini presentano percentuali di accordo significativamente più elevate nelle

affermazioni: “Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini”, “Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro”, “Quando una donna ha indotto un uomo a dichiararsi, generalmente cerca di mettergli il guinzaglio”.

Tabella 12. Risposte alle domande della sottoscala del sessismo ostile (%)

| Affermazione | % di accordo | % di accordo nei diversi gruppi |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti. | 40,7% | 46,6 (Uomini) 41,0 (Con più di 50 anni) 46,6* (Con meno della laurea) 41,2 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 2. Ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci. | 37,9% | 38,3 (Uomini) 38,0 (Con meno di 50 anni) 44,1* (Con meno della laurea) 39,8 (Lavora soprattutto con colleghe/i) |
| 3. Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro. | 31,7% | 40,4* (Uomini) 32,5 (Con meno di 50 anni d'età) 34,8* (Con meno della laurea) 36,7 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 4. Le donne si offendono troppo facilmente. | 26,6% | 30,1 (Uomini) 27,0 (Con meno di 50 anni d'età) 31,8* (Con meno della laurea) 29,6 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 5. La maggior parte delle donne non apprezza a pieno quanto gli uomini fanno per loro. | 26,4% | 30,1 (Uomini) 27,5 (Con più di 50 anni) 35,1* (Con meno della laurea) 32,5 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 6. È tipico che, quando le donne perdono in una competizione corretta con gli uomini, si lamentino di essere state discriminate. | 24,6% | 28,0 (Uomini) 25,7 (Con più di 50 anni) 31,1* (Con meno della laurea) 27,7 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 7. Quando una donna ha indotto un uomo a dichiararsi, generalmente cerca di mettergli il guinzaglio. | 22,0% | 31,6* (Uomini) 23,1 (Con più di 50 anni) 26,8* (Con meno della laurea) 23,7 (Lavora soprattutto con colleghe/i) |
| 8. Le femministe pretendono dagli uomini cose irragionevoli. | 21,1% | 22,3 (Uomini) 24,3* (Con meno di 50 anni) 24,6* (Con meno della laurea) 24,1 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 9. Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano in realtà favoritismi, per esempio politiche di assunzione che le favoriscano. | 21,0% | 24,9 (Uomini) 23,7 (Con più di 50 anni) 25,6* (Con meno della laurea) 22,6 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 10. Le donne cercano di acquisire potere tenendo a freno gli uomini. | 16,7% | 19,2 (Uomini) 17,4 (Con più di 50 anni) 21,3* (Con meno della laurea) 20,5* (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 11. Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini. | 16,3% | 21,8* (Uomini) 18,9 (Con meno di 50 anni) 18,5 (Con meno della laurea) 20,5 (Lavora soprattutto con il pubblico) |

Nota. L'asterisco (*) indica che le differenze sono statisticamente significative.

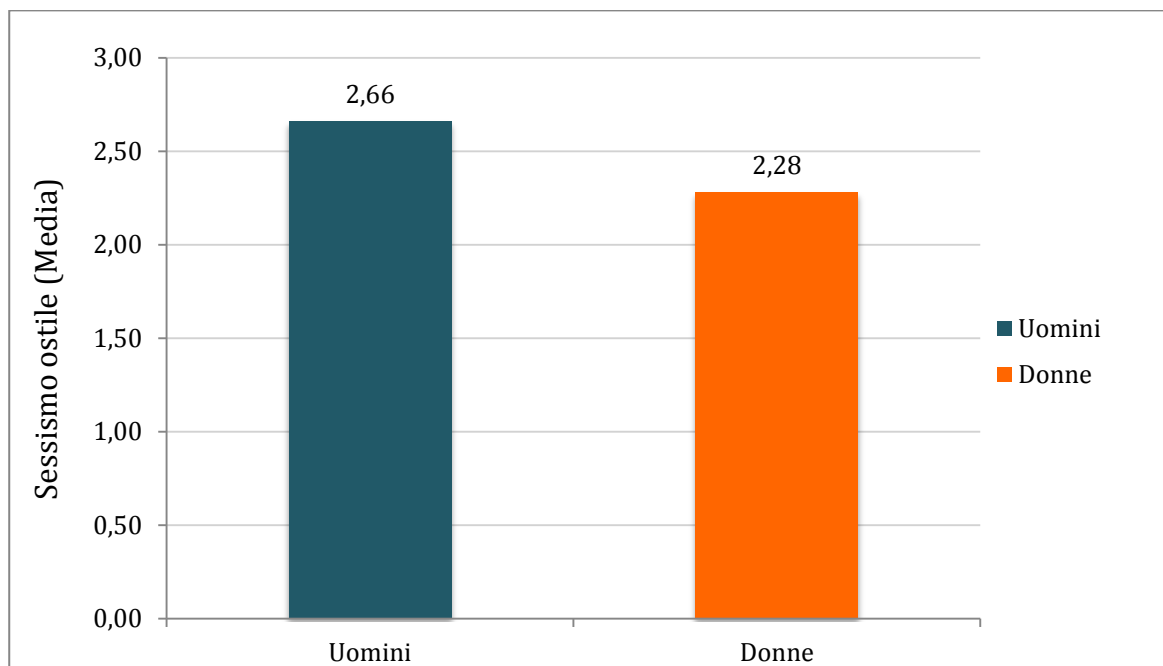
5.3. Chi ha più probabilità di mostrare sessismo ostile?

La tabella 13 riporta i risultati di un'analisi dell'Anova univariata in cui viene valutato l'effetto di genere, età, titolo di studio e tipo di lavoro sui punteggi di sessismo ostile. La variabile "titolo di studio" è stata ricodificata per queste analisi accorpando alcune opzioni di risposta; risultano quindi le seguenti categorie: "Licenza media", Diploma di scuola media superiore o Qualifica di istituto professionale", "Laurea triennale", "Laurea vecchio ordinamento o specialistica" e "Master post-universitario". Dall'analisi emerge che solamente il **genere** (Figura 2) e il **titolo di studio** (Figura 3) sono **associati** in modo significativo al **sessismo ostile**. Nello specifico, **gli uomini presentano dei punteggi di sessismo ostile più elevati rispetto alle donne**. Inoltre, **al diminuire del grado di scolarizzazione aumentano i punteggi di sessismo ostile** ($\tau = -,18, p < ,001$). Per quanto riguarda l'età e il tipo di lavoro svolto, invece, non emergono associazioni significative.

Tabella 13. Predittori di Sessismo ostile

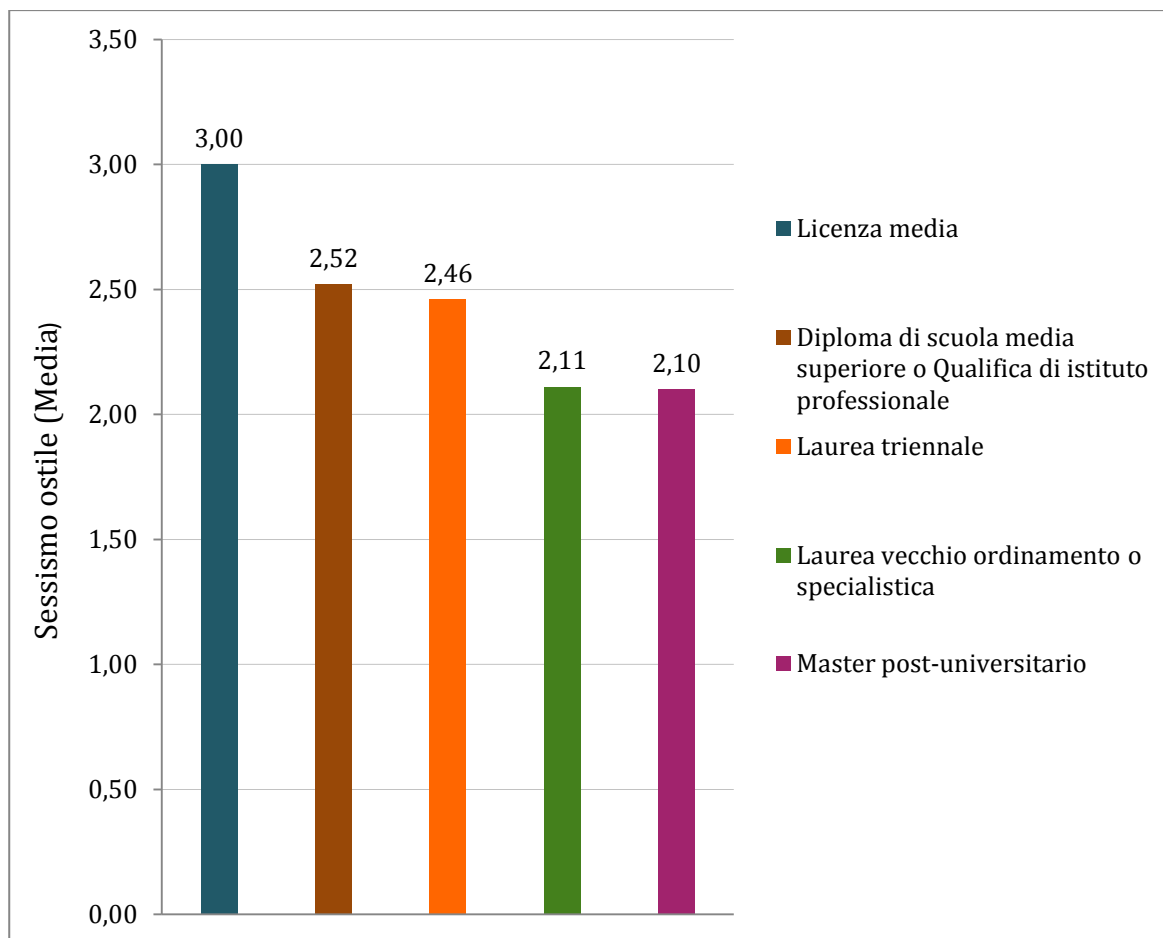
| Predittore | F | p |
|-------------------------|---------------|-------------|
| Genere | 23,383 | ,000 |
| Età | 1,661 | ,157 |
| Titolo di studio | 11,866 | ,000 |
| Tipo lavoro | 0,384 | ,681 |

Figura 2. Differenze di genere nei punteggi medi di sessismo ostile



Nota. I valori in figura sono medie.

Figura 3. Differenze legate al titolo di studio nei punteggi medi di sessismo ostile



Nota. I valori in figura sono medie.

5.4. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di sessismo benevolo?

La tabella 14 riporta le opinioni dei partecipanti rispetto alle affermazioni di sessismo benevolo. Nella colonna “% Accordo” si indica la percentuale cumulativa delle risposte dei partecipanti che hanno dichiarato di essere “Un po' d'accordo”, “Abbastanza d'accordo” e “Fortemente d'accordo” con l'affermazione sessista. La colonna a destra riporta, invece, i casi in cui la percentuale di accordo cresce rispetto a quella generale, considerando specifiche caratteristiche del campione, come genere, età, titolo di studio, tipo di lavoro.

Anche nel caso del **sessismo benevolo** emergono **percentuali di accordo**, che oscillano circa **tra l'11 e il 51%**, denotando quindi una maggiore variabilità nelle percentuali di risposta rispetto all'accordo espresso nelle affermazioni di sessismo ostile. In linea generale, possiamo affermare che le **percentuali di accordo** sono **più alte** negli **uomini** e **in chi ha un più basso livello di scolarità**.

Rispetto alle differenze di genere, si osserva però una **controtendenza** per quanto riguarda l'affermazione “In confronto agli uomini le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon senso” (46,7% percentuale di accordo generale), in cui le **donne** esprimono un **accordo maggiore** rispetto agli uomini (**50,1%**). Inoltre, tra le affermazioni con percentuali più elevate di accordo troviamo anche “Le donne tendono ad avere una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini” con il 51,9% di accordo e “Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini” con il 47,1% (l'accordo cresce in questo caso fino al 57,5% negli uomini), che sono rispettivamente espressioni di sessismo inteso come complementarietà di genere e paternalismo protettivo.

Tabella 14. Risposte alle domande della sottoscala del sessismo benevolo (%)

| Affermazione | % di accordo | % di accordo nei diversi gruppi |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Intimità eterosessuale | | |
| 1. Per quanto realizzato sia, un uomo non è veramente completo come persona se non ha l'amore di una donna. | 38,4% | 49,2* (Uomini) 39,6 (Con meno di 50 anni) 43,9* (Con meno della laurea) 43,8* (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 2. Gli uomini sono incompleti senza le donne. | 29,7% | 38,3* (Uomini) 31,4 (Con meno di 50 anni) 32,8 (Con meno della laurea) 32,1 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 3. La gente non è realmente felice nella vita se non è coinvolta sentimentalmente con una persona dell'altro sesso. | 22,6% | 26,4 (Uomini) 23,4 (Con più di 50 anni) 26,6* (Con meno della laurea) 25,2 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 4. Ogni uomo dovrebbe avere una donna da adorare. | 18,9% | 25,9* (Uomini) 20,8 (Con meno di 50 anni) 22,6* (Con meno della laurea) 19,9 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| Complementarietà di genere | | |
| 5. Le donne tendono ad avere una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini. | 51,9% | 53,3 (Donne) 51,9 (Con meno di 50 anni) 56,4* (Con meno della laurea) 59,6 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 6. In confronto agli uomini le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon senso. | 46,7% | 50,1* (Donne) 53,0* (Con più di 50 anni) 49,9 (Con meno della laurea) 53,0 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 7. Molte donne hanno un tipo di purezza che pochi uomini posseggono. | 29,1% | 29,5 (Uomini) 29,6 (Con più di 50 anni) 33,3* (Con meno della laurea) 38,0 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| Paternalismo protettivo | | |
| 8. Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini. | 47,1% | 57,5* (Uomini) 47,3 (Con più di 50 anni) 47,4 (Con meno della laurea) 50 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 9. Le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini. | 42,3% | 50,8* (Uomini) 45,1 (Con meno di 50 anni) 46,6* (Con meno della laurea) 47,6 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 10. Una donna di qualità dovrebbe essere tenuta su un piedistallo dal suo uomo. | 26,7% | 31,6 (Uomini) 27,2 (Con più di 50 anni) 27,8 (Con meno della laurea) 32,5 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 11. Per mantenere economicamente le loro donne, gli uomini dovrebbero essere disposti a sacrificare il proprio benessere. | 11,1% | 17,6* (Uomini) 12,3 (Con meno di 50 anni d'età) 12,0 (Con meno della laurea) 13,3 (Lavora soprattutto con il pubblico) |

Nota. L'asterisco (*) indica che le differenze sono statisticamente significative.

5.5. Chi ha più probabilità di mostrare sessismo benevolo?

La tabella 15 riporta i risultati dell'Anova univariata in cui viene valutato l'effetto di genere, età, titolo di studio e tipo di lavoro sui punteggi di sessismo benevolo. La variabile "titolo di studio" è stata ricodificata per queste analisi accorpendo alcune opzioni di risposta; risultano quindi le seguenti categorie: "Licenza media", Diploma di scuola media superiore o Qualifica di istituto professionale", "Laurea triennale", "Laurea vecchio ordinamento o specialistica" e "Master post-universitario".

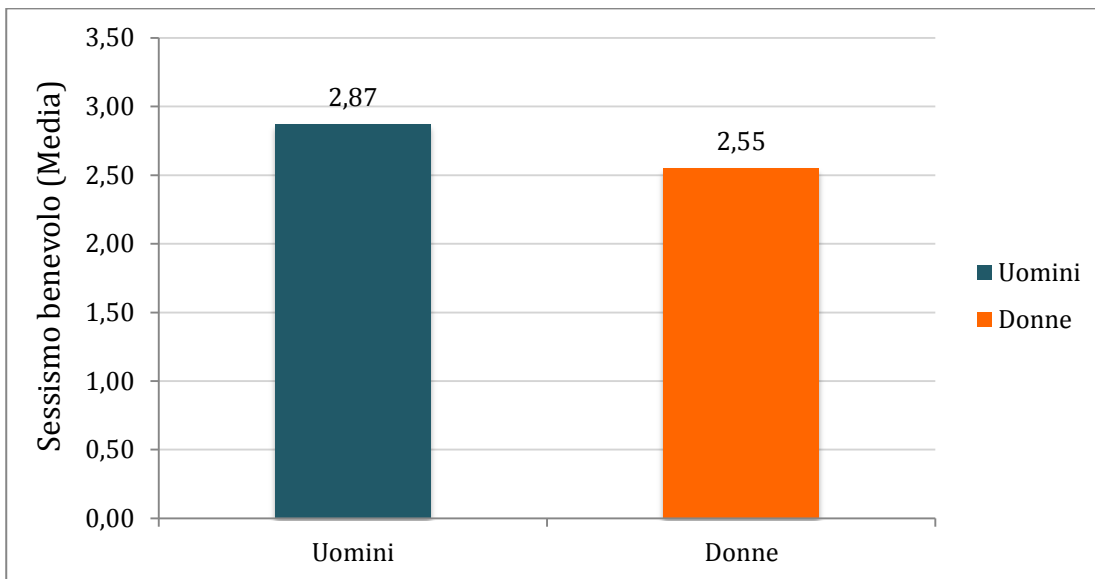
Dall'analisi emerge che solamente il **genere** (Figura 4) e il **titolo di studio** (Figura 5) sono **associati** in modo significativo al **sessismo benevolo**. In dettaglio, **gli uomini presentano dei punteggi di sessismo benevolo più elevati rispetto alle donne**. Inoltre, come nel caso del sessismo ostile, si è riscontrata una **correlazione negativa tra grado di scolarizzazione e punteggi di sessismo benevolo** ($\tau = -,11, p < ,001$). Per quanto riguarda l'età e il tipo di lavoro svolto, invece, non emergono associazioni significative.

Se si considerano le differenze di genere nelle tre sottoscale, gli uomini tendono a ritenere più delle donne che uomini e donne siano fatti per l'intimità eterosessuale (ad es., sono incompleti senza l'altro sesso) ($F = 16,63, p < ,05$) e che le donne debbano essere protette a livello fisico ed economico ($F = 32,43, p < ,001$). Per quanto riguarda il titolo di studio, sono le persone meno scolarizzate a ritenere che le donne e gli uomini siano intrinsecamente portati all'intimità ($F = 3,32, p < ,05$) e che siano tra loro complementari ($F = 5,01, p < ,01$). Nessuna differenza significativa è stata riscontrata rispetto all'età e al tipo di lavoro.

Tabella 15. Predittori di Sessismo benevolo

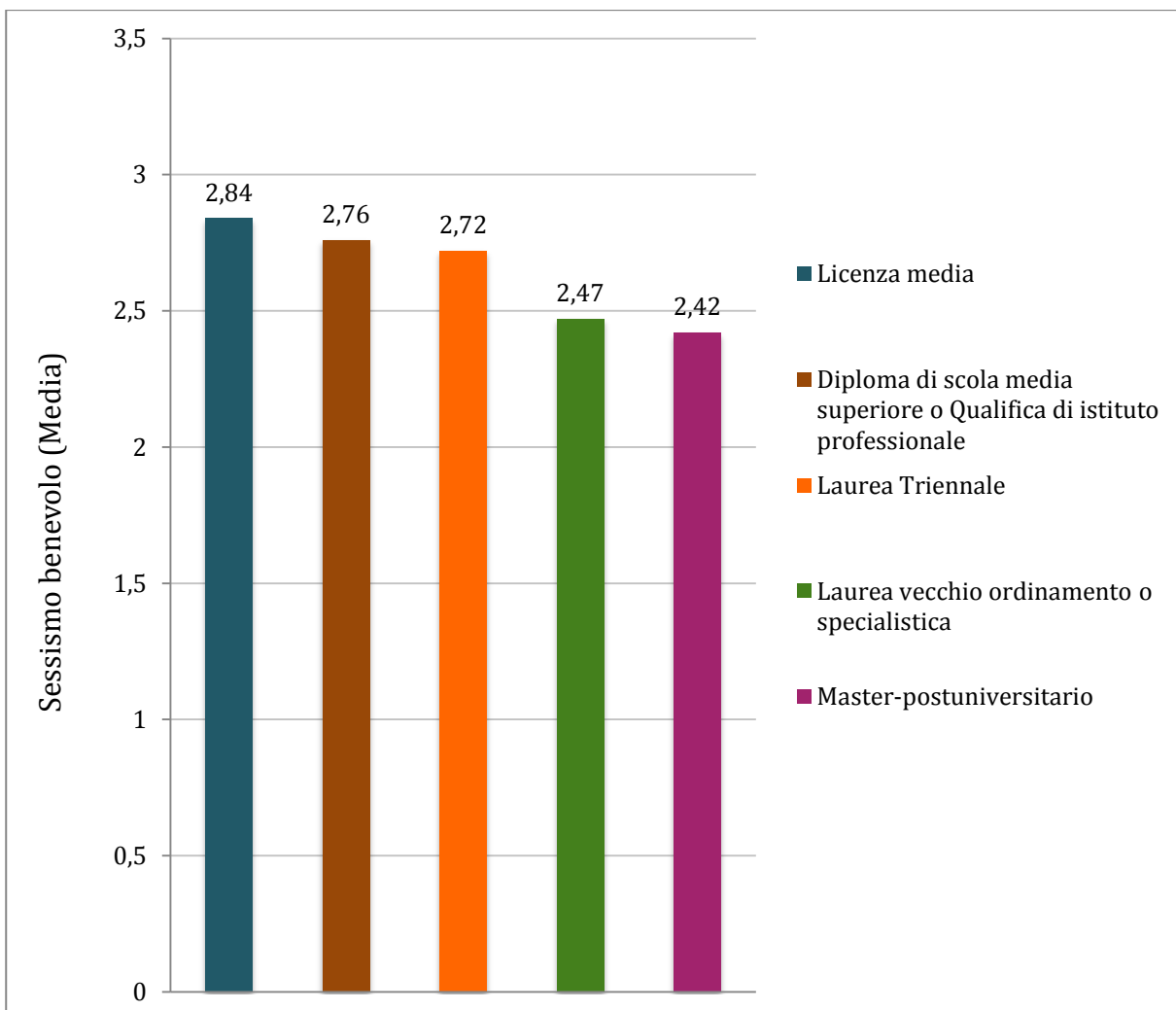
| Predittore | F | p |
|-------------------------|---------------|-------------|
| Genere | 16,668 | ,000 |
| Età | 1,780 | ,131 |
| Titolo di studio | 4,124 | ,003 |
| Tipo lavoro | 2,481 | ,084 |

Figura 4. Differenze di genere nei punteggi medi di sessismo benevolo



Nota. I valori in figura sono medie.

Figura 5. Differenze legate al titolo di studio nei punteggi medi di sessismo benevolo



Nota. I valori in figura sono medie.

6. L'omofobia tra i dipendenti del Comune

6.1. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di omofobia sociale verso le persone omosessuali?

Le tabelle 16 e 17 riportano le opinioni dei partecipanti rispetto alle affermazioni di omofobia espressa come pregiudizio verso la concessione di diritti alle persone omosessuali. Nella colonna “% Accordo” s’indica la percentuale cumulativa delle risposte dei partecipanti che hanno dichiarato di essere “D’accordo” e “Totalmente d’accordo” con l’affermazione omofoba. La colonna a destra riporta, invece, i casi in cui la percentuale di accordo cresce rispetto a quella generale, considerando specifiche caratteristiche del campione, come genere, età, titolo di studio, tipo di lavoro.

In generale le **percentuali di accordo** verso le affermazioni omofobiche variano **tra** circa il **2%** e il **26%**. I dati riportati qui di seguito indicano maggior accordo con le seguenti affermazioni omofobiche, quali “Sono stufo/a di sentir parlare di omosessualità” (26,3%), “Le/Gli omosessuali rivendicano troppi diritti” (17%) e “Cinema, televisione e giornali danno un’immagine troppo favorevole dell’omosessualità” (12,9%). Per quanto riguarda le altre affermazioni omofobiche di questa sottoscala, osserviamo percentuali di accordo relativamente basse che si collocano attorno al 3%. Se si considerano le variabili socio-demografiche analizzate non si riscontrano associazioni significative, fatta eccezione per le affermazioni “Le/Gli omosessuali potrebbero diventare eterosessuali se solo lo volessero” in cui l’accordo è maggiore per coloro che lavorano prevalentemente a contatto con il pubblico (6,2%), e per l’espressione “Sono stufo/a di sentir parlare di omosessualità” rispetto alla quale i partecipanti con un’istruzione più bassa (Con meno della laurea) esprimono maggior accordo (29,5%) rispetto agli altri.

Tabella 16. Risposte alle domande della sottoscala dell'omofobia sociale (%)

| Affermazione | % di accordo | % di accordo nei diversi gruppi |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Sono stufo/o di sentir parlare dell'omosessualità. | 26,3% | 28,2 (Uomini) 26,9 (Con meno di 50 anni) 29,5* (Con meno della laurea) 30,4 (Lavora soprattutto con colleghe/i) |
| 2. Le/Gli omosessuali rivendicano troppi diritti. | 17,0% | 20,2 (Uomini) 18,8 (Con meno di 50 anni) 17,3 (Con meno della laurea) 18,4 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 3. Cinema, televisione e giornali danno un'immagine troppo favorevole dell'omosessualità. | 12,9% | 15 (Uomini) 13,6 (Con meno di 50 anni) 14 (Con meno della laurea) 15,0 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 4. Le persone omosessuali non dovrebbero essere arruolate nelle forze di polizia. | 3,5% | 4,5 (Uomini) 4,2 (Con meno di 50 anni) 3,8 (Con laurea o titoli più elevati) 5,2 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 5. Le/Gli omosessuali potrebbero diventare eterosessuali se solo lo volessero. | 3,1% | 3,2 (Donne) 3,4 (Con meno di 50 anni) 4,0 (Con meno della laurea) 6,2* (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 6. Sentirei di aver fallito come genitore se venissi a sapere che mia/o figlia/o è omosessuale. | 2,9% | 3,5 (Donne) 3,6 (Con meno di 50 anni) 3,6 (Laurea o titoli più elevati) 5,1 (Lavora soprattutto con il pubblico) |
| 7. Non vorrei che mia/o figlia/o avesse una/un insegnante omosessuale. | 2,6% | 2,7 (Uomini) 3,2 (Con meno di 50 anni) 2,7 (Con meno della laurea) 3,8 (Lavora soprattutto con il pubblico) |

Nota. L'asterisco (*) indica che le differenze sono statisticamente significative.

Tabella 17. Risposte alle domande "non omofobiche" della sottoscala dell'omofobia sociale (%)

| Affermazione | % di accordo | % di accordo nei diversi gruppi |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. A scuola bisognerebbe affrontare e discutere senza pregiudizi il tema dell'omosessualità. | 96,4% | 97,1 (Donne) 96,9 (Con più di 50 anni) |
| 2. Darei il mio voto a una/un candidata/o politica/o anche se si è pubblicamente dichiarata/o omosessuale. | 95,1% | 95,5 (Donne) 95,7 (Lavora prevalentemente a contatto con il pubblico) |
| 3. Una/Un omosessuale può essere un buon genitore. | 93,3% | 93,7 (Donne) 95,7* (Con più di 50 anni) 94,1 (Con meno della laurea) 95,1 (Lavora a volte con il pubblico, ma soprattutto con colleghi/e) |

Nota. L'asterisco (*) indica che le differenze sono statisticamente significative.

6.2. Quanti sono d'accordo con le affermazioni di omofobia interpersonale?

Le tabelle 18 e 19 riportano le opinioni dei partecipanti rispetto alle affermazioni di omofobia espressa nell'area interpersonale. Nella colonna “% Accordo” s'indica la percentuale cumulativa delle risposte dei partecipanti che hanno dichiarato di essere “D'accordo” e “Totalmente d'accordo” con l'affermazione omofoba. La colonna a destra riporta, invece, i casi in cui la percentuale di accordo cresce rispetto a quella generale, considerando specifiche caratteristiche del campione, come genere, età, titolo di studio, tipo di lavoro.

Si osservano **basse percentuali di accordo** verso le affermazioni omofobiche **inferiori al 3%**. Nei lavoratori che svolgono attività prevalentemente a contatto con il pubblico, la percentuale di accordo rispetto all'affermazione sul disagio di lavorare con un/una collega omosessuale è più alta se confrontata agli altri. Non emergono differenze significative rispetto al genere, età e titolo di studio dei partecipanti.

Tabella 18. Risposte alle domande della sottoscala dell'omofobia interpersonale (%)

| Affermazione | % di accordo | % di accordo nei diversi gruppi |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Lavorare con una/un collega omosessuale mi metterebbe a disagio. | 2,7% | 2,8 (Con più di 50 anni) 2,9 (Con meno della laurea) 5,6* (Lavora prevalentemente con il pubblico) |
| 2. Se un'/un amica/o mi confidasse di essere omosessuale credo che la nostra amicizia sarebbe compromessa. | 2,4% | 2,5 (Donne) 2,4 (Con più di 50 anni) 2,4 (Con laurea o titoli più elevati) 3,1 (Lavora prevalentemente con il pubblico) |
| 3. Chi prende posizione a favore delle/degli omosessuali, lo è a sua volta. | 1,6% | 1,8 (Donne) 1,8 (Con più di 50 anni) 1,7 (Con laurea o titoli superiori) 1,9 (Lavora a soprattutto con colleghi/e) |

Nota. L'asterisco (*) indica che le differenze sono statisticamente significative.

Tabella 19. Risposte alle domande “non omofobiche” della sottoscala dell’omofobia interpersonale (%)

| Affermazione | % di accordo | % di accordo nei diversi gruppi |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Inviterei senza problemi a una festa una/un collega omosessuale con la/il sua/o partner. | 98,4% | 98,6 (Donne) 98,6 (Con meno di 50 anni) 98,9 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 2. Le persone omosessuali sono in grado di avere una relazione stabile e duratura proprio come le persone eterosessuali. | 95,6% | 96,3 (Donne) 97,4 * (Con più di 50 anni) 96,1 (Con meno della laurea) 96,1 (Lavora soprattutto con colleghi/e) |
| 3. Non avrei problemi a lavorare fianco a fianco ad una persona omosessuale. | 97,5% | 97,9 (Uomini) 97,9 (Con più di 50 anni) 97,6 (Con laurea o titoli più elevati) 98,0 (Lavora soprattutto con colleghi/) |

Nota. L’asterisco (*) indica che le differenze sono statisticamente significative.

6.3. Chi ha più probabilità di mostrare omofobia?

Le tabelle 20 e 21 riportano i risultati di due analisi dell'Anova univariata in cui viene valutato l'effetto di genere, età, titolo di studio e tipo di lavoro sui punteggi delle sottoscale di omofobia sociale e omofobia interpersonale. **Nessuna** delle caratteristiche dei partecipanti considerate in queste analisi presenta un'**associazione significativa** con l'omofobia.

Tabella 20. Predittori della sottoscala omofobia sociale

| Predittore | F | p |
|------------------|-------|------|
| Genere | 0,754 | ,386 |
| Età | 0,611 | ,655 |
| Titolo di studio | 1,603 | ,172 |
| Tipo lavoro | 0,067 | ,935 |

Tabella 21. Predittori della sottoscala omofobia interpersonale

| Predittore | F | p |
|------------------|-------|------|
| Genere | 0,072 | ,789 |
| Età | 1,051 | ,380 |
| Titolo di studio | 0,640 | ,634 |
| Tipo lavoro | 1,002 | ,368 |

7. Conoscenza personale ed esperienze sul lavoro

7.1. Quanti dipendenti conoscono persone omolesuali?

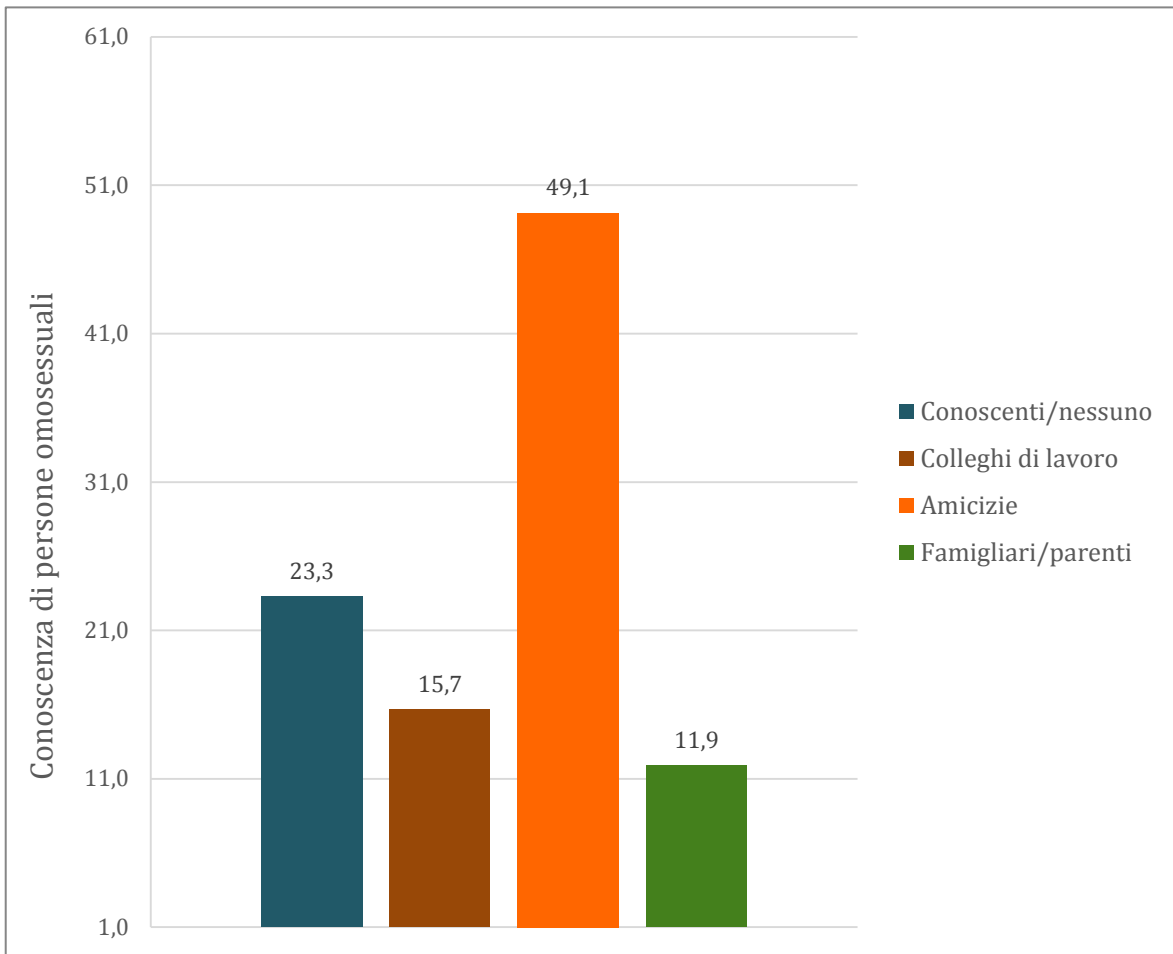
I partecipanti hanno risposto alla domanda indicando tutte le opzioni corrispondenti al loro caso. Secondo i dati raccolti (tabella 22), **la maggior parte dei rispondenti (94,4%) conosce persone omolesuali**, alcuni in modo esclusivo come conoscenti (17,7%), amici (13,4%), colleghi (4,7%) o familiari (1,1%). Il rimanente dei partecipanti conosce più persone omolesuali in circostanze o ruoli diversi.

Tabella 22. Conoscenza di persone omolesuali

| Item | Frequenza | Percentuale |
|--------------------------------------------------|------------|--------------|
| Fra le amicizie | 93 | 13,4% |
| Fra le amicizie, Conoscenti | 69 | 9,9% |
| In famiglia/parenti | 8 | 1,1% |
| In famiglia/parenti, Conoscenti | 6 | 0,9% |
| In famiglia/parenti, Fra le amicizie | 8 | 1,1% |
| In famiglia/parenti, Fra le amicizie, Conoscenti | 7 | 1,0% |
| In famiglia/parenti, Sul luogo di lavoro | 54 | 7,8% |
| Conoscenti | 123 | 17,7% |
| Sul luogo di lavoro | 33 | 4,7% |
| Sul luogo di lavoro, Conoscenti | 76 | 10,9% |
| Sul luogo di lavoro, Fra le amicizie | 55 | 7,9% |
| Sul luogo di lavoro, Fra le amicizie, Conoscenti | 125 | 18,0% |
| Nessuno | 39 | 5,6% |
| TOTALE | 696 | 100,0 |

Abbiamo ricodificato la conoscenza delle persone omolesuali in poche categorie tenendo conto del grado di vicinanza secondo questo ordine d'importanza: (1) in famiglia/parenti, (2) fra le amicizie, (3) sul luogo di lavoro, e (4) conoscenti/nessuno. Per fare un esempio, chi conosce una persona omolesuale perché familiare o parente è stato inserito nella categoria (1), anche se ne conosce altre che possono essere colleghi, amici o conoscenti. Questo perché, in generale, il grado di vicinanza è maggiore tra familiari e parenti rispetto alle altre categorie. La figura 6 riporta i risultati riguardanti la conoscenza di persone omolesuali.

Figura 6. Conoscenza persone omosessuali

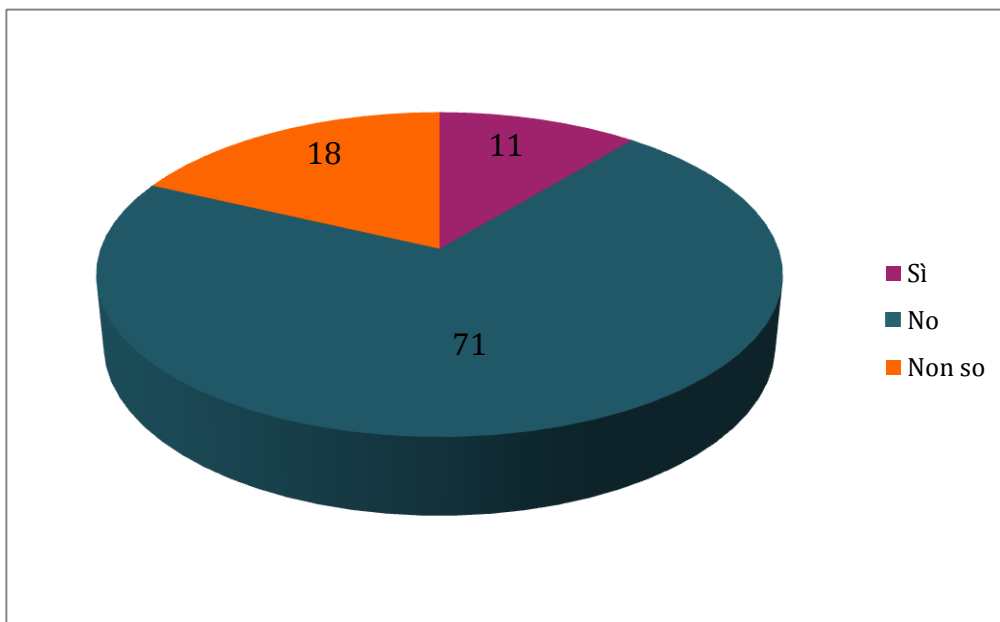


Nota. I valori in figura sono percentuali.

7.2. Quanti credono che le persone omosessuali siano atipiche rispetto al genere?

Nella figura 7 sono riportate le risposte dei partecipanti alla domanda **“Pensi che i gay siano uomini effeminati?”**. Più di due terzi risponde **“No”**, il **18%** dichiara **“Non so”** e una percentuale pari all’**11%** risponde **“Sì”**. Dai dati dell’inchiesta ISTAT del 2012 sulla popolazione omosessuale in Italia, malgrado sia stata usata una scala likert a 5 punti (da “Per niente d’accordo” = 1 a “Molto d’accordo” = 5), si evince che il 43,1% si considera d’accordo con lo stereotipo dell’effeminatezza dei gay (percentuale cumulativa di “Molto d’accordo” e “D’accordo”) e il 28,8% dichiara di essere “Poco d’accordo”.

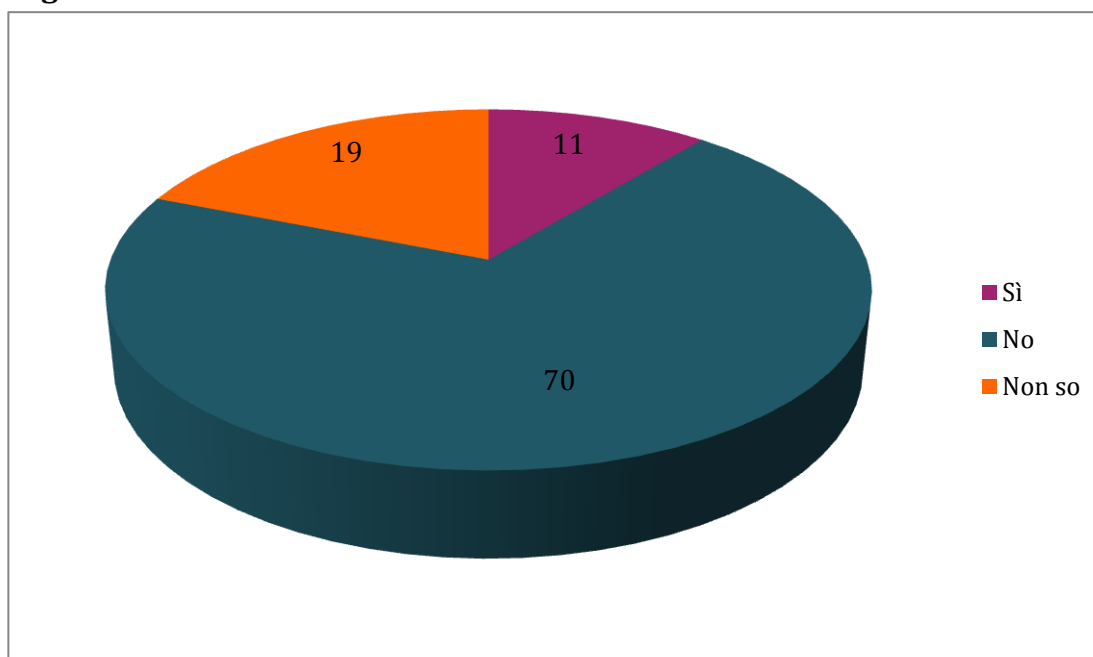
Figura 7. Pensi che i gay siano uomini effeminati?



Nota. I valori in figura sono percentuali.

Nella figura 8 sono riportate le risposte dei partecipanti alla domanda **“Pensi che le lesbiche siano donne mascholine?”**. Come si può osservare confrontando questi dati con quelli della figura numero 7, le percentuali di risposta dei partecipanti sono simili. Anche in questa domanda, **più di due terzi** risponde **“No”**, il **19%** dichiara **“Non so”** e una percentuale pari all’**11%** risponde **“Sì”**. Considerando i dati dell’inchiesta ISTAT del 2012, emerge che il 28,4% degli intervistati si dichiara **“Per niente d’accordo”** con l’idea della mascolinità delle donne lesbiche. L’accordo (percentuale cumulativa di **“Molto d’accordo”** e **“Abbastanza d’accordo”**) è invece riportato dal 38% della popolazione. Il 32,6% si dichiara invece **“Poco d’accordo”**.

Figura 8. Pensi che le lesbiche siano donne mascholine?

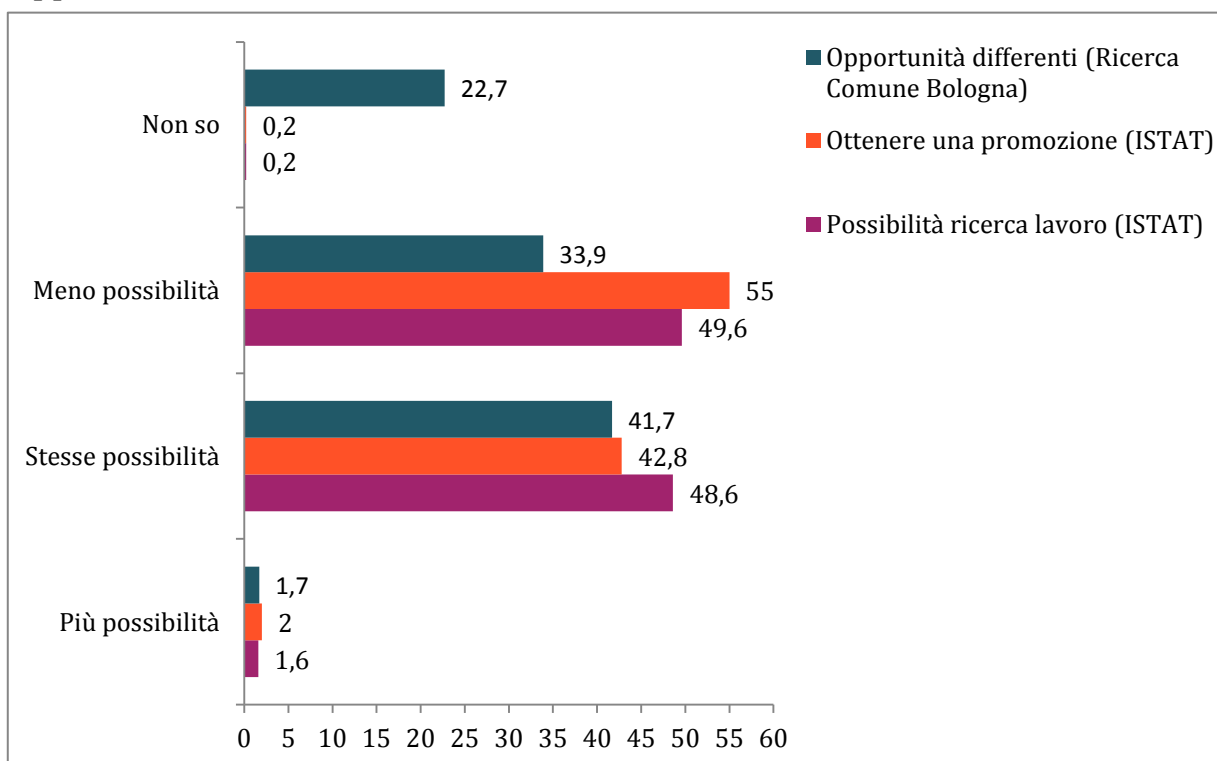


Nota. I valori in figura sono percentuali.

7.3. Quanti credono che ci siano opportunità inique per le persone omosessuali?

Nella figura 9 sono riportate le risposte dei partecipanti rispetto alle pari opportunità per le persone omosessuali. **Più del 40%** dichiara che le persone omosessuali hanno le **stesse opportunità**, a fronte di circa **un terzo** che risponde **“meno possibilità”**, mentre l’1,7% indica che le persone omosessuali hanno **“più possibilità”**. Da notare che il **22,7% dichiara di non sapere**, una percentuale considerevole che corrisponde a quasi un quarto dei rispondenti. I dati dell’inchiesta ISTAT del 2012 riscontrano, invece, che per il 48,6% degli intervistati le persone omosessuali hanno le **“stesse possibilità”** di trovare un lavoro, per il 49,6% **“meno possibilità”** e per l’1,6% **“più possibilità”**. Infine, la quota degli indecisi rispetto alla possibilità di ottenere una promozione e trovare un lavoro è pari allo 0,2%.

Figura 9. A parità di capacità e titoli le persone omosessuali hanno differenti opportunità?

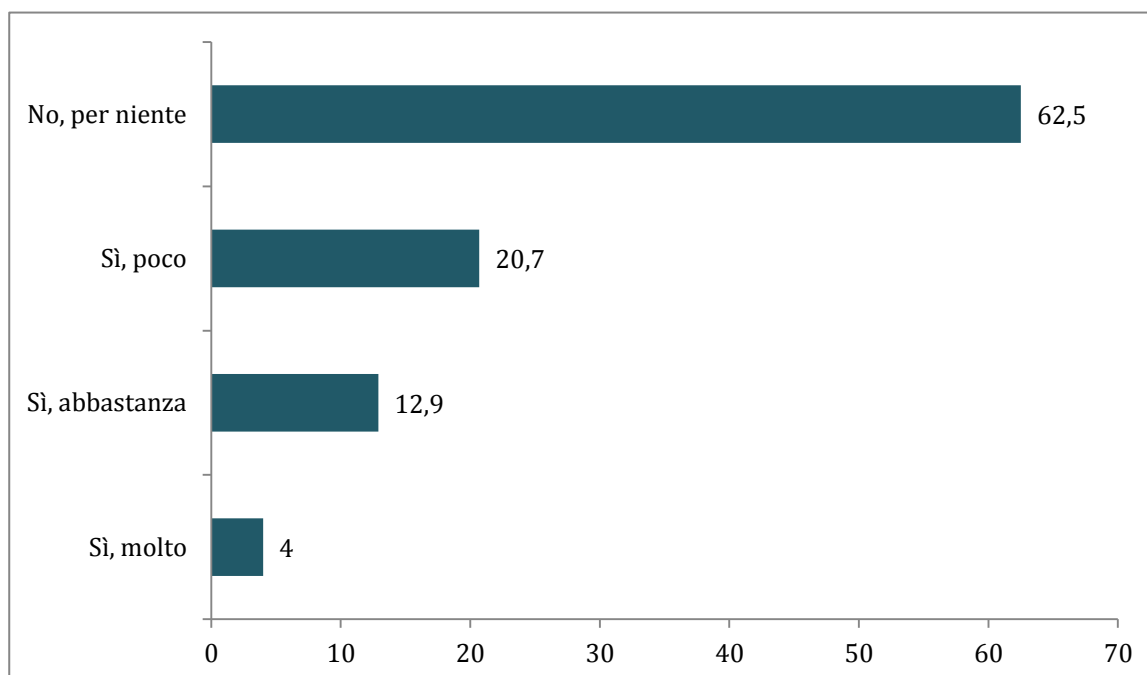


Nota. I valori in figura sono percentuali.

I dati riportati nella figura 10 illustrano le risposte alla domanda: **“Pensi che troppa attenzione alla diversità rischi di creare nel Comune di Bologna delle classi di persone avvantaggiate rispetto a chi non ha da far valere una diversità?”**.

Il 62,5% risponde “No, per niente”, mentre **più di un terzo, seppur con livelli di accordo differente**, si trova **d'accordo** con l'affermazione per cui le **persone omosessuali potrebbero essere avvantaggiate nel Comune di Bologna** rispetto a chi non ha una diversità da far valere.

Figura 10. Rischio troppa attenzione alla diversità



Nota. I valori in figura sono percentuali.

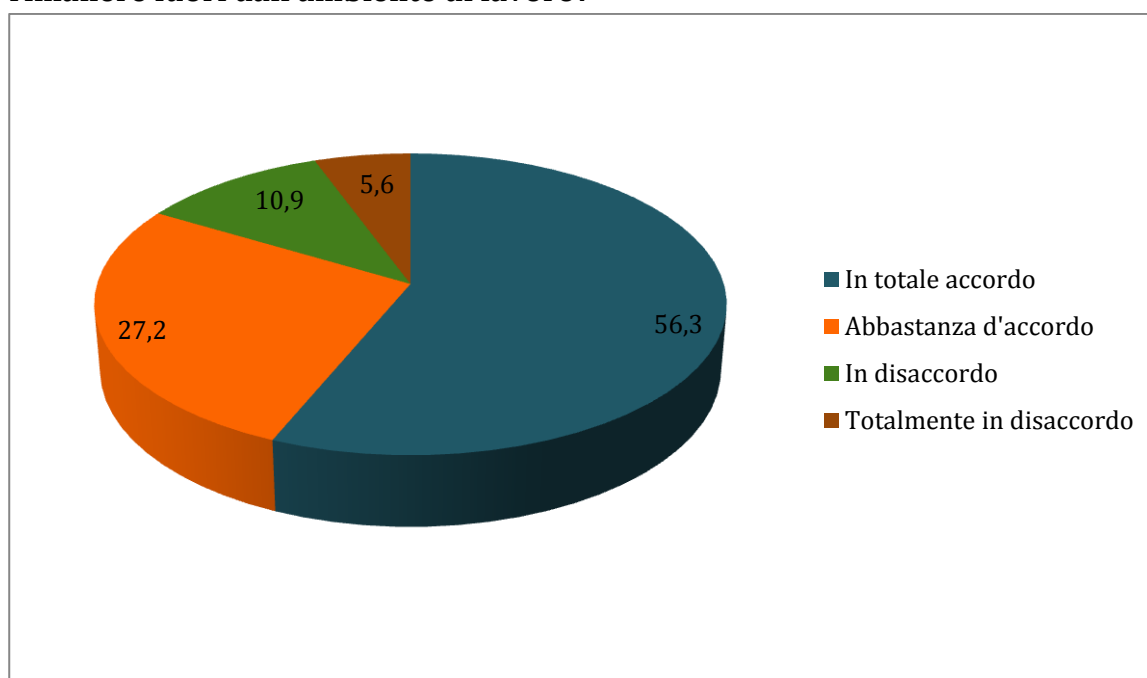
7.4. Quanti pensano che l'orientamento sessuale sia una questione privata?

Nella figura 11 sono riportate le risposte alla domanda **“Credi che l'orientamento sessuale sia una questione privata e debba rimanere fuori dall'ambiente di lavoro?”**.

Il 56,3% è “in totale accordo” con l'affermazione, il 27% si dichiara “abbastanza d'accordo”, il 10,9% è “in disaccordo” e il 5,6% “totalmente in disaccordo”. Quindi, a pensare che la discrezione aiuterebbe gli omosessuali a essere meglio accettati sono circa il 56% (percentuale di accordo cumulativa tra “molto d'accordo” e “abbastanza d'accordo”) dei partecipanti. A essere “per niente d'accordo” sono invece circa un quarto dei rispondenti.

Il fatto che in questa ricerca siano stati riscontrati dei valori percentuali elevati a favore della riservatezza e separazione tra vita pubblica e privata potrebbe riflettere un timore e una consapevolezza verso i rischi dello svelamento. In alternativa i risultati potrebbero suggerire un atteggiamento di ostilità verso le persone omosessuali.

Figura 11. Credi che l'orientamento sessuale sia una questione privata e debba rimanere fuori dall'ambiente di lavoro?

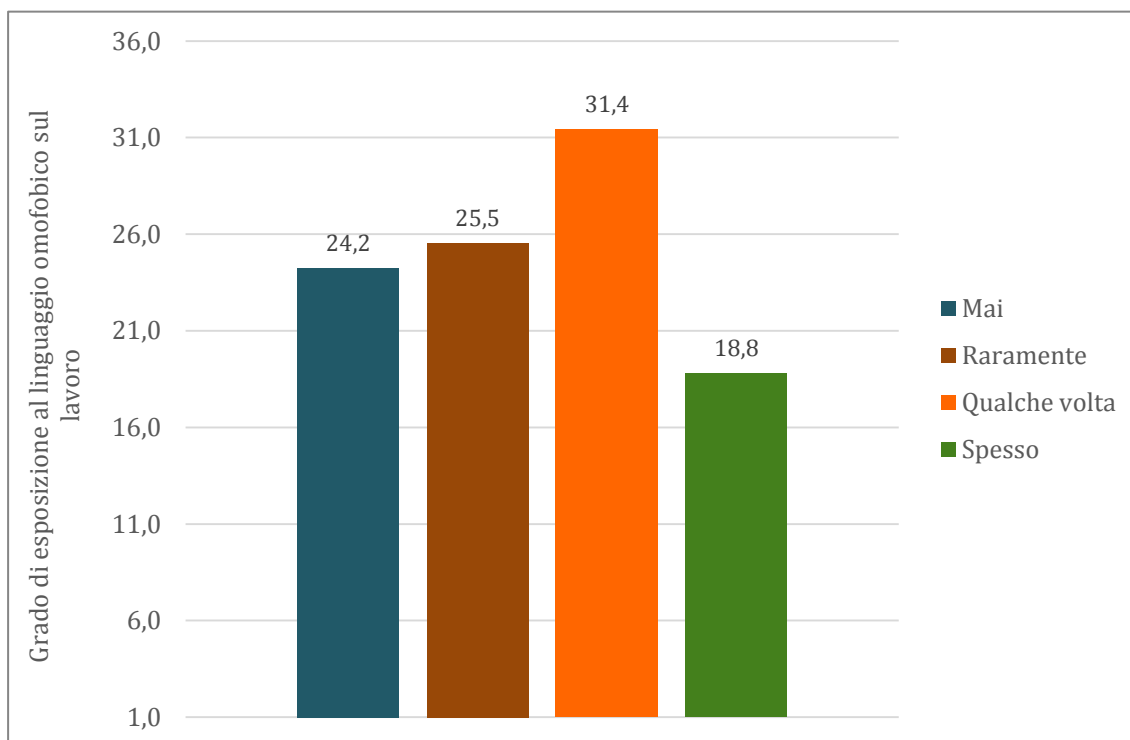


Nota. I valori in figura sono percentuali.

7.5. Quanti sentono sul luogo di lavoro colleghe che usano una terminologia offensiva (ad es., frocio o finocchio)?

Nella figura 12 sono riportati i dati circa l'esposizione al linguaggio offensivo da parte di colleghe/i sul luogo di lavoro nei confronti delle persone omosessuali. I risultati suggeriscono che **una parte di colleghe/i utilizzano, seppur con frequenza differente, un linguaggio denigratorio verso gli omosessuali**. Nello specifico, il 25,5% riporta "raramente", il 31,4% "qualche volta" e il 18,8% "spesso". **Un quarto dei partecipanti non ha percepito l'utilizzo di termini denigratori** da parte di colleghe/i. I dati della ricerca ISTAT condotta nel 2012 riportano che il 47,4% degli intervistati dichiarava di aver sentito conoscenti o amici usare termini offensivi "spesso", il 32,6% "qualche volta", il 10,5% "raramente" e il 9,5% "mai".

Figura 12. Senti o hai sentito colleghe/i che, parlando di omosessuali, utilizzano termini come, ad esempio: frocio, finocchio, pervertita, ecc.?

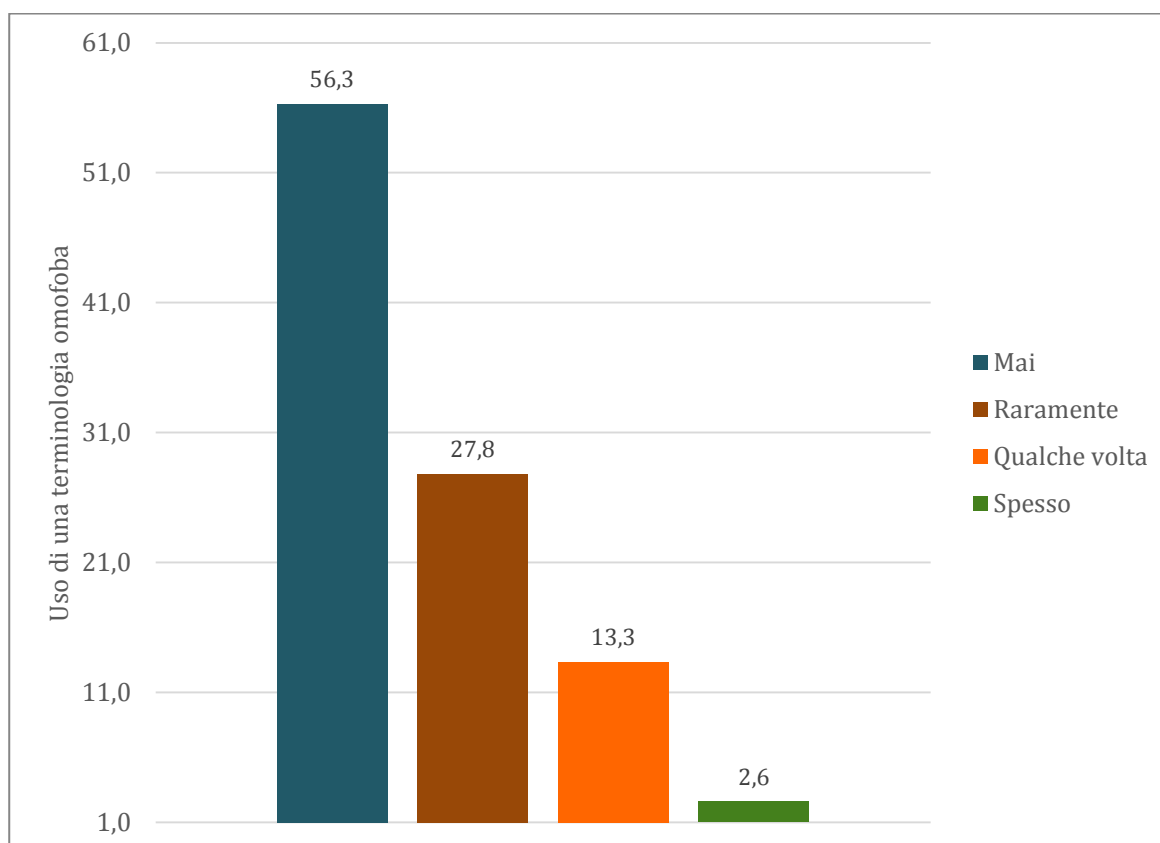


Nota. I valori in figura sono percentuali.

7.6. Quanti dipendenti usano sul luogo di lavoro una terminologia offensiva (ad es., frocio o finocchio)?

Nella figura 13 sono riportate le risposte dei partecipanti rispetto alla frequenza con cui i partecipanti utilizzano un linguaggio offensivo per parlare di omosessualità. **Più di un partecipante su due dichiara di non aver mai usato termini denigratori** come frocio, finocchio, pervertita. Il 28,7% riferisce “raramente”, il 13,3% “qualche volta” e il 2,6% “spesso”. Si osserva quindi che secondo i partecipanti i/le colleghi/e usano con una frequenza maggiore un linguaggio denigratorio in confronto a loro stessi. Secondo i dati ISTAT, invece, le percentuali dei partecipanti che affermano di usare “spesso” o “qualche volta” una terminologia offensiva rispettivamente sono pari all’8% e 23%, mentre il 19,9% riporta di usare tale terminologia “raramente” e 49,1% “mai”.

Figura 13. È capitato a te di usare tali termini per parlare di omosessualità?



Nota. I valori in figura sono percentuali.

7.7. Chi ha più probabilità di usare un linguaggio offensivo sul lavoro?

La tabella 24 illustra i risultati dell'Anova univariata in cui viene valutato l'effetto di genere, età, titolo di studio, tipo di lavoro, conoscenza di persone omosessuali ed esposizione al linguaggio omofobico sull'uso di una terminologia omofobica. La percentuale di varianza spiegata dal modello è pari al 20%. Dai risultati emerge che il genere (Figura 14), l'età e soprattutto l'esposizione al linguaggio omofobico (Figura 15) sono associati in modo significativo all'uso di una terminologia omofobica.

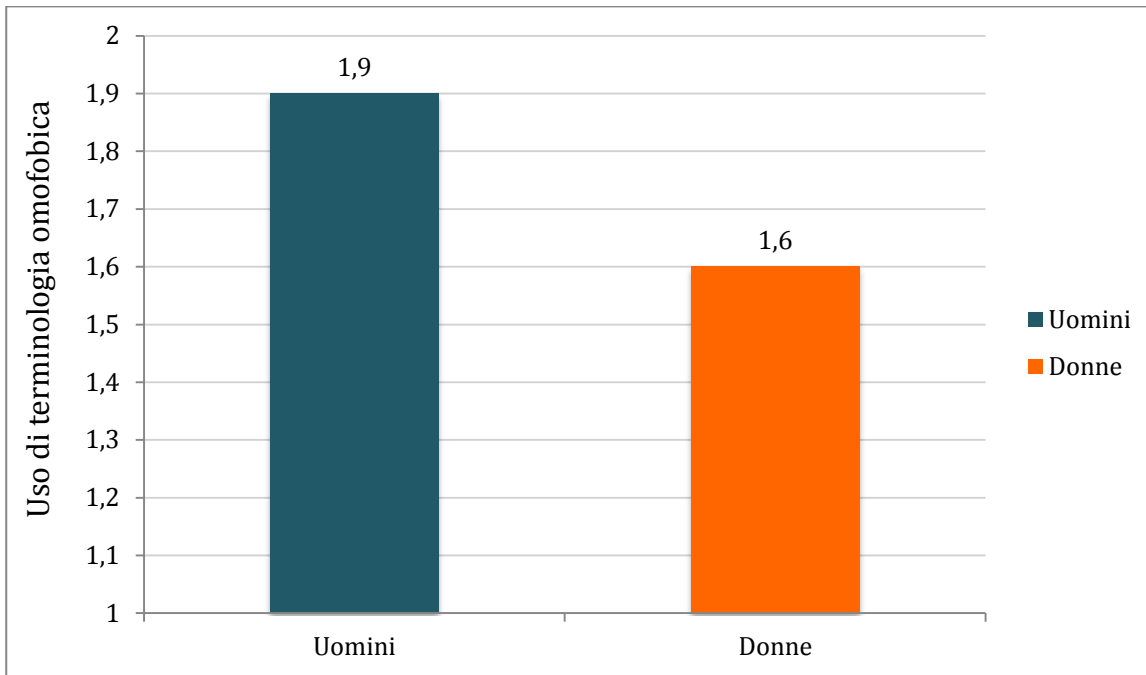
Nello specifico, **gli uomini tendono ad utilizzare maggiormente un linguaggio omofobico rispetto alle donne**. Inoltre, il linguaggio omofobico è riportato maggiormente **tra chi ha meno di 40 anni** rispetto agli altri. Inoltre, le categorie che esprimono un diverso grado di esposizione al linguaggio omofobico sul lavoro si differenziano tra di loro in termini di uso di una terminologia omofobica. Osservando la figura 16, emerge che **i dipendenti più esposti al linguaggio omofobico tendono ad usarlo di più** ($\tau = ,35, p < ,001$). Per quanto riguarda il titolo di studio, il tipo di lavoro svolto e la conoscenza di persone omosessuali, invece, non emergono associazioni significative.

Infine, appare che l'uso di un linguaggio omofobico sul lavoro non è legato ai punteggi di omofobia nelle sottoscale sociale [$F(3, 692) = 1,633, p = ,180$] e interpersonale [$F(3, 692) = 0,275, p = ,843$].

Tabella 24. Predittori dell'uso di una terminologia omofobica

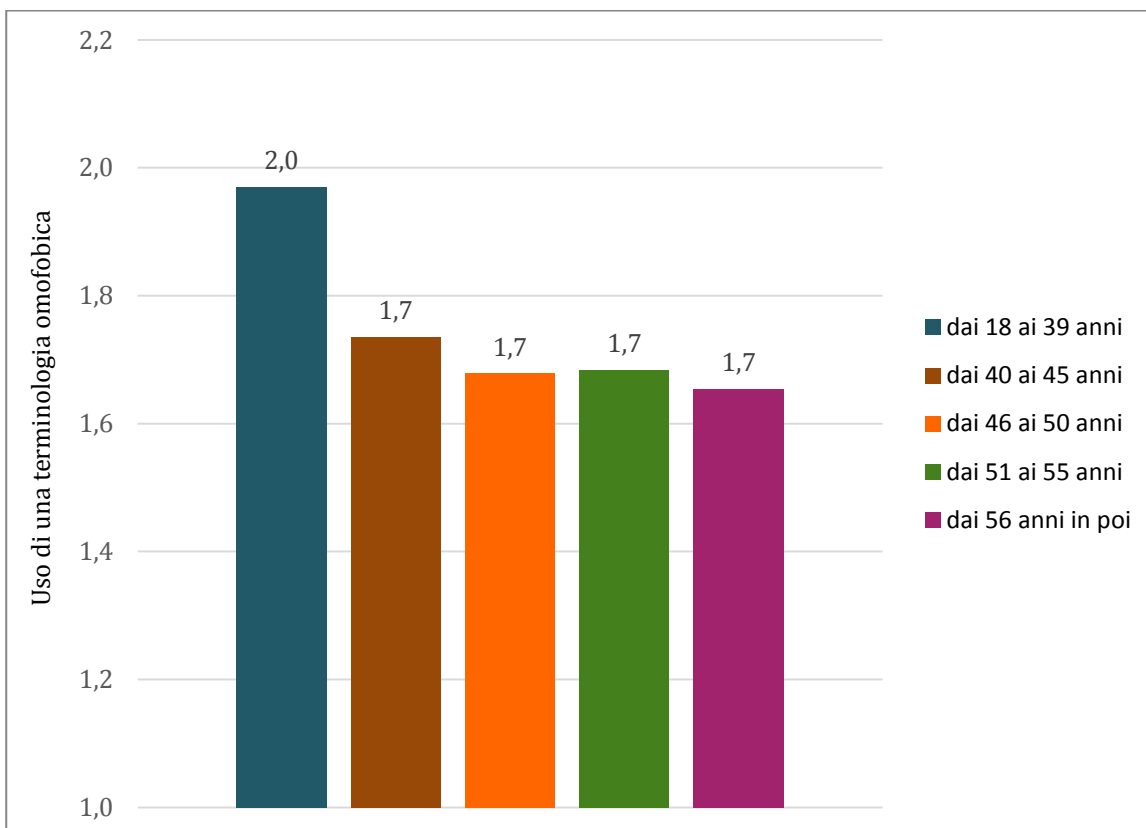
| Predittore | F | p |
|--------------------------------------------|---------------|-------------|
| Genere | 32,140 | ,000 |
| Età | 2,943 | ,020 |
| Titolo di studio | 1,260 | ,284 |
| Tipo lavoro | 1,052 | ,350 |
| Conoscenza di persone omosessuali | 2,510 | ,058 |
| Esposizione al linguaggio omofobico | 44,535 | ,000 |

Figura 14. Differenze legate al genere nell'uso di una terminologia omofobica



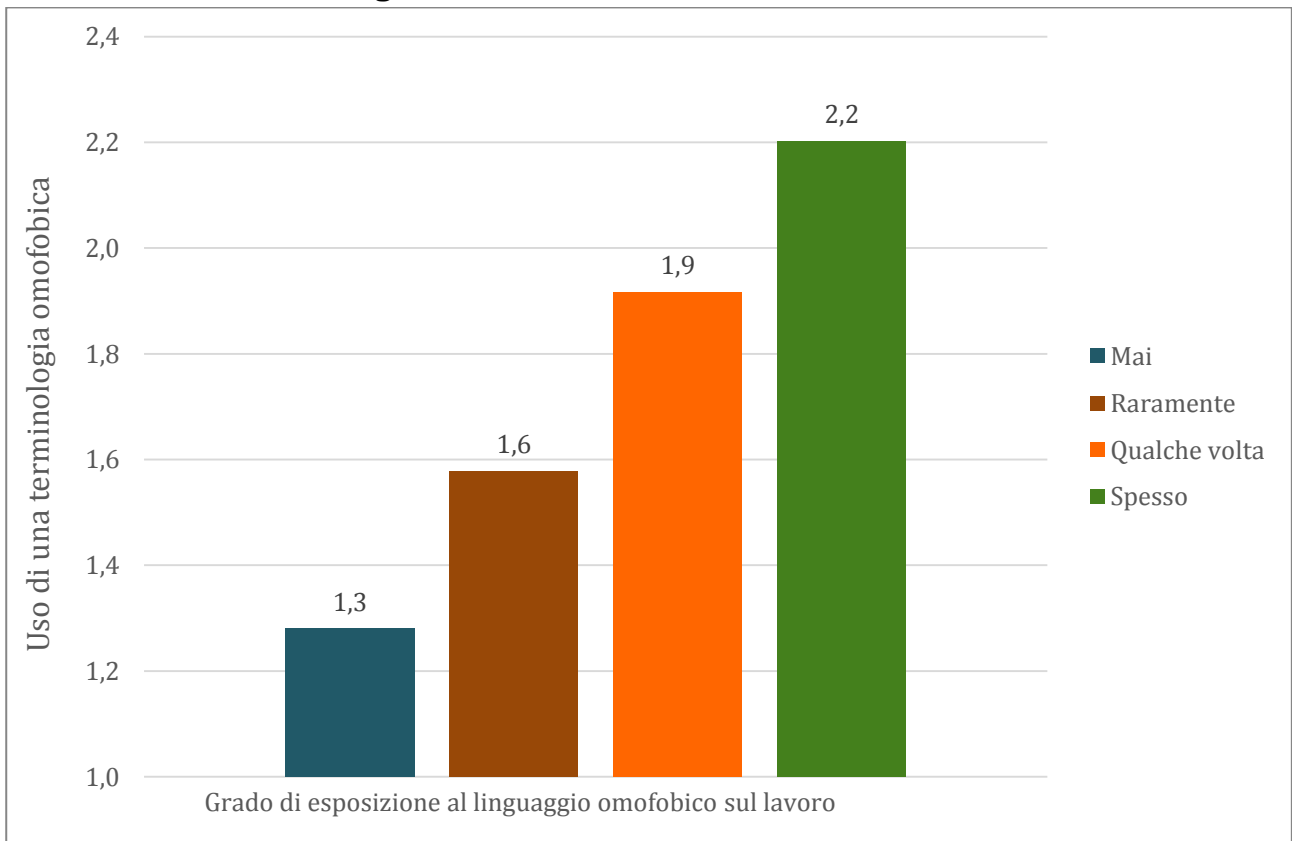
Nota. I valori in figura sono medie.

Figura 15. Differenze legate all'età nell'uso di una terminologia omofobica



Nota. I valori in figura sono medie.

Figura 16. Differenze legate al grado di esposizione al linguaggio omofobico sul lavoro nell'uso di una terminologia omofobica

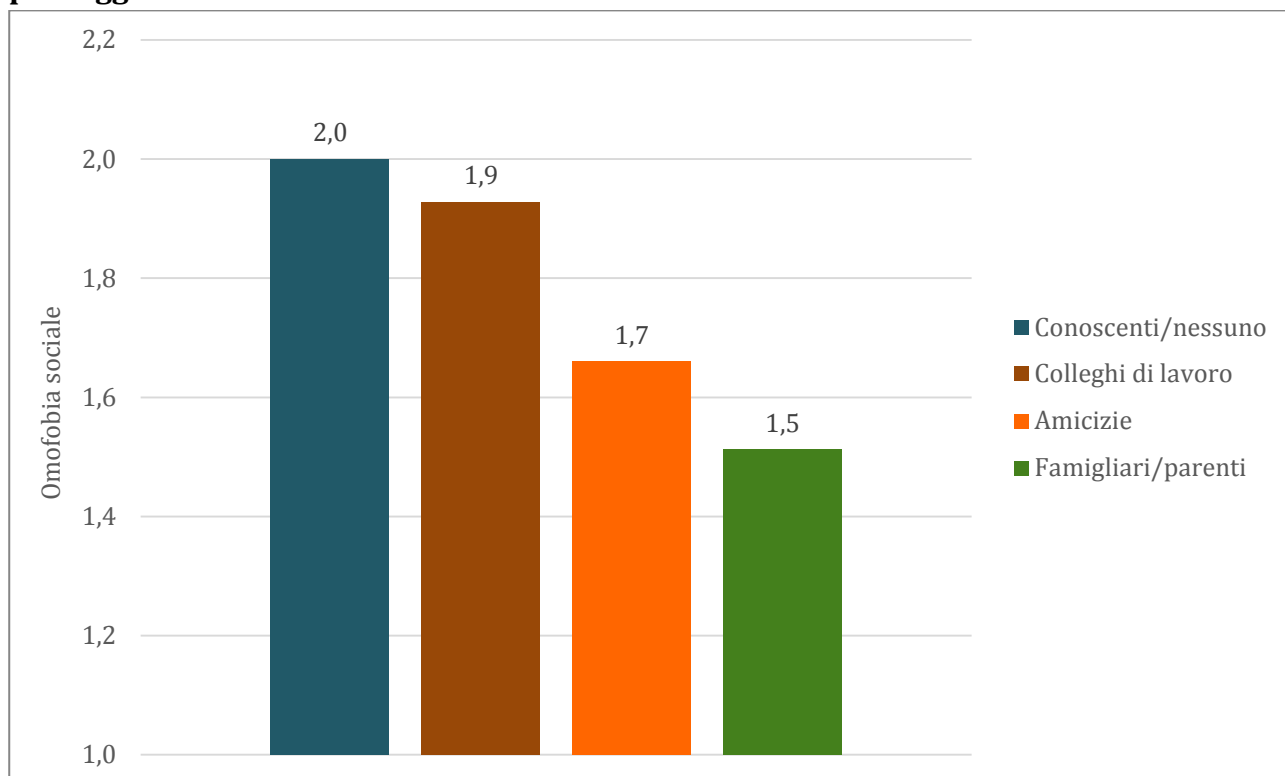


Nota. I valori in figura sono medie.

7.8. Che effetto ha la conoscenza di persone omosessuali sui livelli di omofobia?

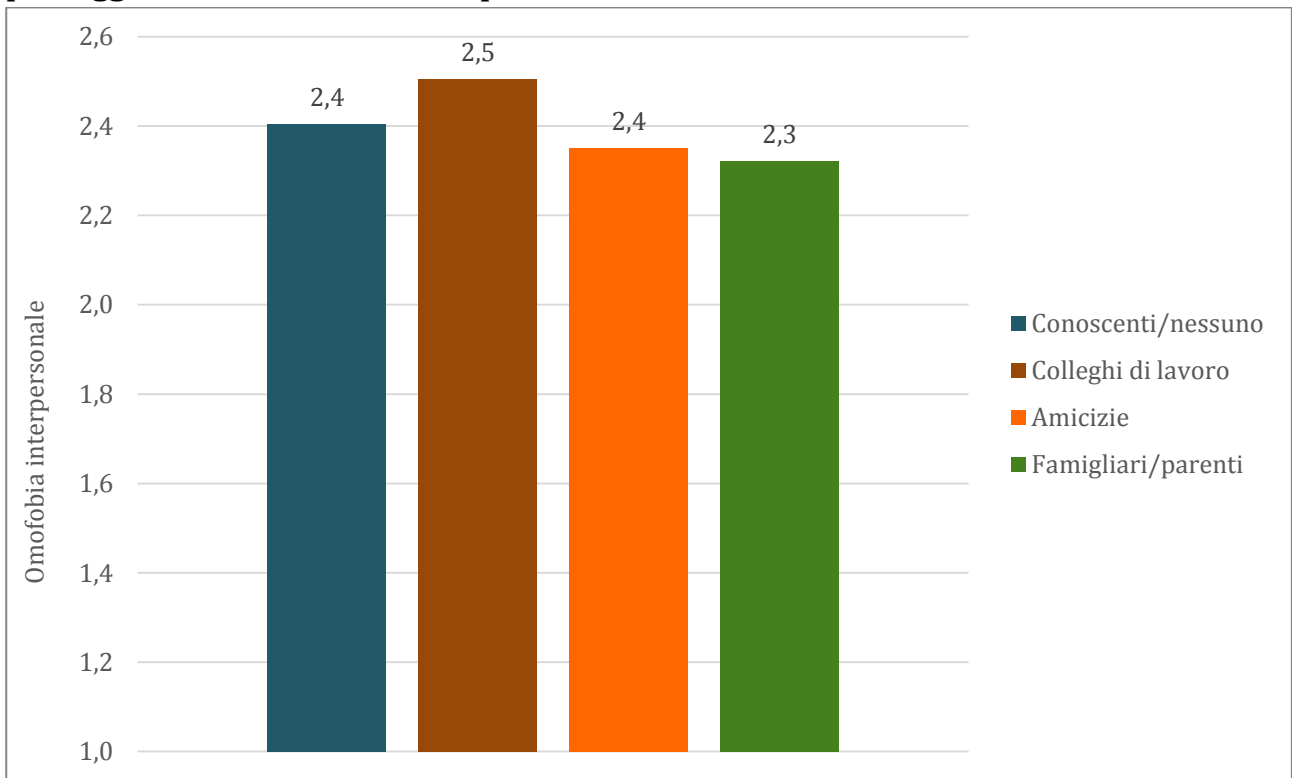
Le Figure 17 e 18 riportano i risultati di due analisi della varianza (ANOVA) che hanno esplorato l'effetto della conoscenza di persone omosessuali rispetto all'omofobia espressa come atteggiamento negativo nella sfera sociale (es. verso i diritti concessi alle persone omosessuali) e all'omofobia interpersonale. Per ciò che riguarda l'omofobia sociale, le analisi mostrano un effetto significativo [$F(3, 691) = 16,353, p < ,001$]. Come si evince dalla Figura 17, **all'aumentare del grado di prossimità con le persone omosessuali, diminuiscono i livelli di omofobia sociale** ($\tau = -,21, p < ,001$). Se, invece, consideriamo l'omofobia interpersonale, la differenza è sempre significativa [$F(3, 690) = 10,536, p < ,001$], ma emerge un quadro diverso. Nello specifico, **l'omofobia interpersonale è più elevata tra chi conosce una o più persone omosessuali sul lavoro rispetto alle altre tipologie di conoscenza** (test post hoc di Hochberg).

Figura 17. Differenze legate al grado di conoscenza di persone omosessuali nei punteggi medi di omofobia sociale



Nota. I valori in figura sono medie.

Figura 18. Differenze legate al grado di conoscenza di persone omosessuali nei punteggi medi di omofobia interpersonale



Nota. I valori in figura sono medie.

7.9. Chi è più sessista è anche più omofobico?

Dalla tabella 23 emerge che vi sono delle associazioni positive tra tutte le variabili considerate. Si evidenziano delle **relazioni positive sia tra le due sottoscale di sessismo ostile e benevolo sia tra le due sottoscale di omofobia sociale e interpersonale**. Ciò significa che le persone con **alti livelli di sessismo ostile** presentano anche **elevati livelli di sessismo benevolo** e le persone con **alti livelli di omofobia sociale** presentano anche **alti livelli di omofobia** nella **sfera interpersonale**. Emergono anche elevate correlazioni (tra 0,43 e 0,45) tra le tre sottoscale, quali intimità eterosessuale, complementarietà di genere e paternalismo protettivo, che compongono la scala del sessismo benevolo. Inoltre, i risultati indicano che **le persone più sessiste sono anche più omofobe e ciò è vero rispetto a tutte le dimensioni considerate**. Possiamo osservare dalla tabella che l'associazione tra sessismo ostile e benevolo presenta valori elevati, soprattutto rispetto alla sottoscala dell'intimità eterosessuale. Questi risultati suggeriscono che sessismo ostile e benevolo sono entrambe forme di espressione del pregiudizio sessista. Le associazioni più deboli si hanno invece tra la sottoscala del paternalismo protettivo del sessismo benevolo e l'omofobia interpersonale.

Tabella 23. Correlazioni bivariate tra le sottoscale di sessismo e omofobia.

| Sottoscala | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|---|
| 1. Sessismo ostile | - | | | | | | |
| 2. Sessismo benevolo | 0.5 | - | | | | | |
| 3. Omofobia sociale | 0.46 | 0.49 | - | | | | |
| 4. Omofobia interpersonale | 0.15 | 0.21 | 0.37 | - | | | |
| 5. Intimità eterosessuale ¹ | 0.51 | 0.85 | 0.5 | 0.18 | - | | |
| 6. Complementarietà di genere ² | 0.3 | 0.75 | 0.28 | 0.16 | 0.43 | - | |
| 7. Paternalismo protettivo ³ | 0.39 | 0.82 | 0.36 | 0.14 | 0.55 | 0.45 | - |

Nota. Tutte le correlazioni sono significative a un livello di $p < 0,01$. ^{1,2,3}Le tre variabili sono le tre sottoscale del sessismo benevolo.

8. Discussione

In questo rapporto sono stati presentati i risultati di un'indagine condotta nel 2013 con l'obiettivo di conoscere la presenza e il grado del pregiudizio di genere e l'omofobia fra i dipendenti del Comune di Bologna. Tale azione rientra tra quelle previste dal Piano Generale di Sviluppo 2012 - 2016 attraverso il quale il Comune di Bologna intende contrastare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere e sull'orientamento sessuale. In questa indagine sono stati affrontati temi quali il sessismo, gli atteggiamenti verso l'omosessualità, la percezione di discriminazione e la conoscenza di persone omosessuali. All'indagine hanno partecipato **700 persone**, pari a un **tasso di risposta del 16,1%**.

8.1. Il pregiudizio di genere

In prima istanza vogliamo discutere i risultati ottenuti dall'utilizzo della scala di sessismo ambivalente sviluppata da Glick e Fiske (1996) e validata in italiano da Manganelli Rattazzi, Volpato e Canova (2008). Dalle analisi è emerso che le **forme di sessismo maggiormente riportate** dai partecipanti riguardano due ambiti di espressione dello stesso: la **complementarietà di genere** e il **paternalismo protettivo**.

Una minoranza consistente di dipendenti abbraccia opinioni che mostrano un atteggiamento "benevolo" verso le donne, dotate secondo i rispondenti di tratti positivi (ad esempio, materne, eleganti, sensibili), complementari a quelli maschili. Secondo l'insieme di credenze che caratterizzano il sessismo benevolo, le donne sono intese superiori agli uomini per determinati tratti, ma tale superiorità riguarda specifici ambiti poco valorizzati dalla società. In questo modo, si afferma lo stereotipo per cui le donne siano più adatte a ricoprire ruoli sociali di basso status. Inoltre, i dipendenti con elevato accordo nella dimensione del paternalismo protettivo credono che gli uomini abbiano il compito di proteggere le donne e di provvedere al loro sostentamento.

In linea con la letteratura, i partecipanti tendono a riportare **punteggi più bassi di sessismo ostile rispetto al sessismo benevolo** e ad aderire a un certo livello di sessismo benevolo. Inoltre, i partecipanti presentano livelli di sessismo ostile e benevolo lievemente superiori rispetto a quanto è emerso nello studio di validazione italiano compiuto da Manganelli Rattazzi, Volpato e Canova (2008).

In linea con quanto emerso dalle ricerche internazionali, **il sessismo, sia nella forma benevola che in quella ostile, è maggiore negli uomini rispetto alle donne**. Inoltre,

entrambe le forme di sessismo tendono a diminuire all'aumentare del grado di scolarizzazione.

8.2. L'omofobia

Per misurare l'omofobia è stata utilizzata una scala costituita da 16 affermazioni selezionate dal questionario sull'omofobia di Falanga e collaboratori (2006). Non si è mantenuta la struttura del questionario originale che è costituito da tre sottoscale (sociale, diritti e devianza), ma sono state utilizzate due sottoscale che possono riferirsi alla dimensione sociale e a quella interpersonale dell'omofobia.

La maggior parte dei partecipanti riporta bassi punteggi di **omofobia**. Più di nove partecipanti su dieci esprimono il proprio accordo affinché a scuola si debba discutere senza pregiudizi il tema dell'omosessualità, sosterebbero un candidato politico omosessuale e ritengono che “una persona omosessuale possa essere un buon genitore”. Solo un'esigua minoranza si sentirebbe a disagio a lavorare con un collega omosessuale. Tuttavia, un partecipante su quattro ha espresso fastidio nei confronti delle occasioni in cui ha sentito parlare di omosessualità e uno su sei è convinto che “le rivendicazioni dei diritti da parte degli omosessuali siano eccessive”. Un rispondente su tre ritiene che sul luogo di lavoro le persone omosessuali abbiano le stesse opportunità delle persone non omosessuali, anche se quasi uno su cinque (23%) non sa come rispondere.

Nell'utilizzo dello strumento per misurare l'omofobia, va evidenziato che si tratta di un questionario adattato per la presente ricerca e modificato da una scala originale. Infatti, alcune affermazioni presenti nella versione originale non sono state utilizzate. La scala originale è costituita inoltre da affermazioni che esplorano il pregiudizio verso gay e lesbiche separatamente, mentre nell'indagine si è fatto riferimento alle persone omosessuali. Per queste ragioni, non è possibile effettuare comparazioni sui livelli di omofobia con i risultati ottenuti in ricerche nazionali o internazionali che hanno utilizzato lo stesso strumento.

È interessante evidenziare che, contrariamente a quanto emerge in modo sistematico in altri studi (Prati, Pietrantoni, & D'Augelli, 2011), **non vi siano differenze tra uomini e donne in termini di pregiudizio omofobico**. A nostro avviso, tale risultato può essere spiegato in diversi modi, ad esempio la richiesta di partecipazione all'indagine potrebbe aver riscosso in misura maggiore il favore di quegli uomini con minore omofobia. In alternativa è anche possibile che lo strumento utilizzato per misurare l'omofobia possa non permettere la

rilevazione di moderate ma significative differenze di genere. Anche età, titolo di studio e tipo di lavoro non incidono sui punteggi di omofobia in entrambe le sottoscale.

Circa la metà dei partecipanti ha un amico o un'amica omosessuale. Inoltre, il 12% ha riferito di avere una persona omosessuale tra i familiari/parenti e il 15,7% tra i colleghi o colleghe di lavoro. In sostanza **quasi i due terzi dei partecipanti riportano di avere un grado di conoscenza relativamente stretto con una persona omosessuale**. Vi sono, infatti, basi teoriche (ad esempio l'ipotesi del contatto di Allport) ed empiriche a sostegno della relazione tra conoscenza di una persona omosessuale e minore pregiudizio omofobico (si veda Prati, Pietrantoni, Buccoliero, & Maggi, 2010). Anche nella presente indagine il grado di conoscenza è sostanzialmente associato a un minore pregiudizio omofobico.

8.3. Sessismo e omofobia

È interessante notare che la **relazione tra sessismo e omofobia è forte**. Questo dato sta a indicare come **gli atteggiamenti negativi verso le donne e gli omosessuali facciano parte integrante di un sistema di credenze volto a giustificare la supremazia del genere maschile e dell'eterosessualità**.

Vogliamo sottolineare che sebbene le percentuali di accordo verso le affermazioni omofobiche siano più basse rispetto a quelle relative al sessismo, ciò non necessariamente suggerisce che i livelli di omofobia siano più bassi rispetto a quelli di sessismo. Le ragioni sono diverse. Primo, per misurare omofobia e sessismo sono stati utilizzati due strumenti diversi, con una formulazione degli item non comparabile. Secondo, nella valutazione del sessismo si è tenuto conto di una componente benevola, associata a stereotipi positivi nei confronti del genere femminile. Nei confronti dell'omofobia, non sono stati indagati gli stereotipi positivi o il possesso di tratti positivi da parte delle persone omosessuali. Terzo, anche il formato di risposta dei due strumenti è diverso. Quarto, è possibile ipotizzare che abbiano risposto al questionario persone con una maggiore sensibilità nei confronti dell'omofobia rispetto al sessismo, visto l'obiettivo generale della rilevazione.

8.4. L'uso del linguaggio omofobico sul lavoro

Circa la metà dei dipendenti che hanno partecipato alla ricerca hanno riportato di aver assistito con una certa frequenza all'utilizzo di epiteti omofobi da parte di colleghe/colleghi. Nell'inchiesta ISTAT del **2012** sulla popolazione omosessuale in Italia emergeva che la frequenza di utilizzo di epiteti omofobi era di circa l'80%.

Circa un dipendente su sei (16%) usa epiteti omofobi sul luogo di lavoro, mentre nell'indagine ISTAT si riscontrava una frequenza del 31%. Va comunque specificato che i dati dell'inchiesta ISTAT non sono completamente confrontabili con quelli della presente indagine. Infatti, per quanto riguarda l'aver ascoltato epiteti omofobi, essi si riferiscono all'uso di un linguaggio offensivo tra conoscenti/amici e non solo tra colleghi di lavoro.

È stata riscontrata una **relazione tra l'aver assistito all'espressione di questa tipologia d'insulti omofobi e l'aumentata probabilità di esprimere tali epiteti.** Sebbene non si possa escludere che chi utilizza maggiormente tali epiteti sovrastimi la diffusione di queste espressioni nell'ambiente lavorativo, tuttavia i dati potrebbero anche suggerire che l'assenza di sanzioni o la mancata presa di posizione verso l'uso di un linguaggio omofobico sul luogo di lavoro potrebbe legittimare l'utilizzo di una terminologia denigratoria da parte dei lavoratori. Va sottolineato che **tra i diversi predittori dell'uso di una terminologia omofobica, l'esposizione alla stessa è di gran lunga il più importante.** È da notare che **gli uomini e più giovani hanno maggiori probabilità di usare una terminologia omofobica.**

9. Conclusioni

In questo rapporto abbiamo presentato i risultati di un'indagine conoscitiva su atteggiamenti e comportamenti connessi all'omofobia e al sessismo di un campione di 700 dipendenti del Comune di Bologna.

I partecipanti hanno aderito all'indagine su base volontaria e rappresentano il 16% del totale. Occorre precisare che il campione non è statisticamente rappresentativo, ma il tasso di partecipazione è circa simile o superiore a quello riscontrato in altre indagini dell'amministrazione comunale condotte con la stessa metodologia e riguardanti tematiche differenti. Vogliamo evidenziare che il tasso di partecipazione non è risultato diverso tra uomini e donne o tra persone appartenenti a varie fasce d'età. Merita di essere rilevato che il tasso di risposta di chi lavora prevalentemente a contatto con il pubblico, come ad es. in tutti i servizi alla persona, sia risultato essere il più basso. Le possibili motivazioni per la mancata partecipazione della maggioranza dei dipendenti potrebbero essere varie, come ad esempio una scarsa attenzione al tema o una generale bassa motivazione a partecipare a indagini interne.

Concludendo, i dati attualmente raccolti dall'indagine fanno emergere dei livelli di omofobia e sessismo moderatamente bassi tra coloro che hanno partecipato a questa indagine del Comune di Bologna. La componente del sessismo ostile presenta punteggi più bassi rispetto a quella del sessismo benevolo. Gli uomini e le persone meno scolarizzate tendono a essere più sessiste. L'uso di terminologie denigratorie di matrice omofobica è poco frequente ma è maggiormente diffuso tra gli uomini e le persone più giovani ed è spesso esito di processi di socializzazione nel proprio ambiente di lavoro. Tali fenomeni, che creano un ambiente di lavoro potenzialmente insicuro e poco accogliente, possono essere ulteriormente ridotti.

Gli esiti di questa ricerca aprono a nuovi spazi di riflessione e di approfondimento per promuovere azioni di sensibilizzazione e di formazione interna. Tali attività potranno essere finalizzate sia al raggiungimento di ulteriori obiettivi di benessere organizzativo sia al miglioramento dell'azione del servizio pubblico rivolto alla cittadinanza.

Riferimenti bibliografici

Aosved, A.C., Long, P.J., & Voller, E.K. (2009). Measuring sexism, racism, sexual prejudice, ageism, classism, and religious intolerance: The intolerant schema measure. *Journal of Applied Social Psychology, 39*(10), 2321-2354.

Falanga, S., Parisi, A., & Di Chiacchio, C. (2006). Omofobia. Una ricerca empirica italiana. In D. Rizzo (Ed.), *Omosapiens* (pp. 61 – 68).

Glick P., Fiske S.T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 491-512.

Glick P., Fiske S.T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist, 56*, 109-118.

Lelleri, R. et al. (2011). Io Sono Io Lavoro. Prima indagine italiana sul lavoro e le persone lesbiche, gay, bisessuali e trans gender/transessuali. Link: <http://www.arcigay.it/wp-content/uploads/Report-Io-sono-io-lavoro.pdf>

Manganelli Rattazzi, A.M., Volpato, C., & Canova, L. (2008). L'atteggiamento ambivalente verso donne e uomini: Un contributo alla validazione delle scale ASI e AMI. *Giornale italiano di psicologia, 35*(1), 261-287.

Morin, S.F., & Garfinkle, E.M. (1978). Male homophobia. *Journal of Social Issues, 34*, 29-47.

Pietrantoni, L., & Prati, G. (2011). *Gay e lesbiche. Quando si è attratti da persone dello stesso sesso*. Il Mulino.

Prati, G., Pietrantoni, L., & D'Augelli A.R. (2011). Aspects of Homophobia in Italian High Schools: Students' Attitudes and Perceptions of School Climate. *Journal of Applied Social Psychology, 41*, 2600–2620.

Prati, G., Pietrantoni, L., Buccoliero, E., Maggi, M. (2010). *Il bullismo omofobico. Manuale teorico-pratico per insegnanti e operatori*. Milano: Franco Angeli.

Weinberg, G. (1972). *Society and Healthy Homosexual*. New York: St Martin's Press.

APPENDICE

Strumenti per misurare l'Omofobia e il sessismo sul luogo di lavoro

In questa sezione sono riportate delle scale impiegate per misurare il sessismo e l'omofobia. La prima scala qui presentata, "Scala dell'Omofobia Moderna", è stata utilizzata nella presente ricerca per misurare l'omofobia tra i dipendenti del Comune di Bologna. Si rimanda alla sezione 3 del Report ("Lo strumento") per spiegazioni riguardo alle modifiche rispetto all'originale. La "Scala del Sessismo Ambivalente" è stata impiegata per misurare il sessismo in questa indagine nella sua versione originale. L'ultima scala qui riportata, "Scala del Clima Sessista", è un adattamento italiano di uno strumento validato in ambito internazionale (Leskinen & Cortina, 2014), che viene presentata per possibili utilizzi in ricerche future.

SCALA DELL'OMOFobia MODERNA (SIMO)³

Il questionario che le proponiamo è composto da una serie di **56** domande. Legga ogni domanda e metta una crocetta (X) in una delle caselle numerate da 1 a 5, poste accanto ad essa. Il numero contrassegnato corrisponderà alla risposta da Lei prescelta secondo la seguente scala:

| Totamente in disaccordo | In disaccordo | Non so | D'accordo | Totamente d'accordo |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Se un'amica mi confidasse di essere lesbica credo che la nostra amicizia sarebbe compromessa. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 2. Vedere una coppia di donne in atteggiamento romantico mi dà fastidio. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 3. Darei il mio voto a una candidata politica anche se si è pubblicamente dichiarata lesbica. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 4. Lavorare con una collega lesbica mi metterebbe a disagio. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 5. Chi prende posizione a favore delle lesbiche è lesbica a sua volta. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 6. Penso che i matrimoni tra lesbiche dovrebbero essere consentiti dalla legge. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 7. Le lesbiche potrebbero diventare eterosessuali se solo lo volessero. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 8. Sentirei di aver fallito come genitore se venissi a sapere che mia figlia è lesbica. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 9. A scuola bisognerebbe affrontare e discutere senza pregiudizi il tema dell'omosessualità femminile. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 10. Cinema, televisione e giornali danno un'immagine troppo favorevole dell'omosessualità femminile. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 11. Medici e psicologi dovrebbero trovare una cura per l'omosessualità femminile. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 12. Una lesbica può essere un buon genitore. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 13. Sono stufo di sentir parlare dell'omosessualità femminile. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 14. Essere lesbica è un disturbo psicologico. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 15. Inviterei senza problemi a una festa una mia collega lesbica con la sua partner. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 16. Le lesbiche non dovrebbero essere arruolate nelle forze armate. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 17. Farmi visitare da una dottoressa lesbica mi imbarazzerebbe. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 18. Penso che la legge dovrebbe consentire l'adozione di un figlio anche a una coppia lesbica. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 19. Le lesbiche dovrebbero sottoporsi a una terapia per cambiare il proprio orientamento sessuale. | | | | |
| 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

³ Falanga, S., Parisi, A., & Di Chiacchio, C. (2006). Omofobia. Una ricerca empirica italiana. In D. Rizzo (Ed.), *Omosapiens* (pp. 61 – 68). Per semplicità è stata riportata solo la sottoscala con le 28 affermazioni riguardanti l'omofobia verso le lesbiche. La sottoscala dell'omofobia verso i gay è costituita da 28 affermazioni identiche a quelle per le lesbiche.

| | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 20. Non vorrei che mia figlia avesse un' insegnante lesbica. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 21. Ritengo che la Chiesa cattolica non dovrebbe più considerare l'omosessualità femminile un peccato. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 22. Per una donna eterosessuale, essere corteggiata da una altra donna è un'esperienza molto spiacevole. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 23. Le lesbiche sono in grado di avere una relazione stabile e duratura proprio come lo sono le persone eterosessuali. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 24. Le lesbiche rivendicano troppi diritti. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 25. La differenza tra omosessualità femminile e pedofilia è netta. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 26. Il pensiero di due donne che hanno una relazione sentimentale mi mette a disagio. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 27. Non avrei problemi a giocare nella stessa squadra sportiva con una lesbica. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| 28. L'omosessualità femminile costituisce una minaccia alla famiglia come valore ed istituzione sociale. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

SCALA DEL SESSISMO AMBIVALENTE⁴

Di seguito troverà una serie di affermazioni riguardanti gli uomini e le donne e i rapporti che intercorrono tra di loro nella società contemporanea. Indichi, per favore, in che misura è d'accordo o in disaccordo con ciascuna di esse. Le ricordiamo che non ci sono risposte "giuste" o "sbagliate".

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. Per quanto realizzato sia, un uomo non è veramente completo come persona se non ha l'amore di una donna. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Molte donne, sotto la veste dell'uguaglianza, cercano in realtà favoritismi, come per esempio politiche di assunzione che le favoriscano rispetto agli uomini. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Nelle calamità le donne dovrebbero essere salvate prima degli uomini. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Molte donne interpretano osservazioni o atti innocui come maschilisti. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Le donne si offendono troppo facilmente. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. La gente non è realmente felice nella vita se non è coinvolta sentimentalmente con una persona dell'altro sesso. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Quello che le femministe vogliono veramente è che le donne abbiano più potere degli uomini. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Molte donne hanno un tipo di purezza che pochi uomini posseggono. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Le donne dovrebbero essere coccolate e protette dagli uomini. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. La maggior parte delle donne non apprezza a pieno quanto gli uomini fanno per loro. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo | Abbastanza in disaccordo | Un po' in disaccordo | Un po' d'accordo | Abbastanza d'accordo | Fortemente d'accordo |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

⁴ Manganelli-Rattazzi, A.M., Volpato, C. & Canova, L. (2008). L'atteggiamento verso donne e uomini. Un contributo alla validazione delle scale ASI e AMI. *Giornale Italiano di Psicologia*, XXXV, 1, marzo, 217-243.

| | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 11. Le donne cercano di acquisire potere tenendo a freno gli uomini. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 12. Ogni uomo dovrebbe avere una donna da adorare. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 13. Gli uomini sono incompleti senza le donne. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 14. Le donne tendono a ingigantire i problemi che hanno sul lavoro. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 15. Quando una donna ha indotto un uomo a dichiararsi, generalmente cerca di mettergli il guinzaglio. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 16. È tipico che, quando le donne perdono in una competizione corretta con gli uomini, si lamentino di essere state discriminate. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 17. Una donna di qualità dovrebbe essere tenuta su un piedistallo dal suo uomo. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 18. Ci sono molte donne che provano piacere a provocare gli uomini mostrandosi sessualmente disponibili e rifiutando poi i loro approcci. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 19. Le donne tendono ad avere una maggiore sensibilità morale rispetto agli uomini. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 20. Per mantenere economicamente le loro donne, gli uomini dovrebbero essere disposti a sacrificare il proprio benessere. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 21. Le femministe pretendono dagli uomini cose irragionevoli. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |
| 22. In confronto agli uomini le donne tendono ad avere un senso della cultura più raffinato e maggiore buon senso. | | | | | |
| Fortemente in disaccordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' in disaccordo <input type="checkbox"/> | Un po' d'accordo <input type="checkbox"/> | Abbastanza d'accordo <input type="checkbox"/> | Fortemente d'accordo <input type="checkbox"/> |

SCALA DEL CLIMA SESSISTA⁵

Durante l'ULTIMO ANNO, c'è stata/o qualcuna/o associata/o al suo lavoro (es. supervisori, colleghe/i, clienti/utenti, collaboratori/collaboratrici di altri enti/imprese) che ha avuto uno dei seguenti comportamenti? Indichi per ogni domanda l'opzione di risposta che rispecchia meglio la situazione che ha osservato e sperimentato.

C'è stata/o qualcuna/o che...

| | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
| 1. Ha fatto commenti sessisti sulle donne? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 2. Si è riferita/o alle donne in termini offensivi o con insulti? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 3. Ha fatto dei commenti squalificanti sulle donne in sua presenza? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 4. Ha fatto delle battute o raccontato barzellette sessiste in sua presenza? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 5. Ha usato espressioni sessuali oscene o volgari di fronte ad altri o a lei solamente? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 6. Le ha mandato email, messaggi o chat con battute offensive e sessuali? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 7. Ha fatto tentativi indesiderati di coinvolgerla in discussioni riguardo a temi sessuali? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 8. Le ha raccontato storie sulle sue esperienze sessuali quando lei non voleva sentirle? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 9. Ha mostrato o distribuito immagini sessualmente esplicite (es. foto di nudo)? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 10. Le ha parlato trattandola in modo infantile invece di parlarle come a un adulto? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 11. L'ha trattata come se fosse stupida o incompetente? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 12. Si è rivolta/o a lei pubblicamente usando delle espressioni infantilizzanti (es. cara, bimba)? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| 13. Ha insinuato che le donne sono migliori per allevare i figli piuttosto che per lavorare? | | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

⁵ Leskinen, E.A. & Cortina, L.M. (2014). Dimensions of disrespect: mapping and measuring gender harassment in organizations, *Psychology Women Quarterly*, 38(1), 107-123. Nota. Questa scala è stata creata per misurare il clima sessista sul lavoro ed è diretta a una popolazione femminile. Traduzione e armonizzazione culturale di Pietrantoni, L e Saccinto, E.

| | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Ha insinuato che le donne appartengono all'ambito domestico piuttosto che a quello lavorativo? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Ha detto che le donne con figli sono meno produttive sul lavoro rispetto agli altri? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Ha detto che le donne con figli sono meno affidabili sul lavoro rispetto agli altri? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Si è riferita/o al luogo di lavoro come a un "spazio maschile"? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. L'ha fatta sentire come se lei fosse meno "donna" per i suoi interessi considerati tradizionalmente maschili? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. L'ha criticata perché non si comporta "come dovrebbe comportarsi una donna"? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. L'ha trattata negativamente perché non era "abbastanza femminile"? | | | | |
| Mai | Una o due volte | A volte | Spesso | Molte volte |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Responsabile del progetto

Dott. Manuela Corazza

Responsabile Pari Opportunità e Tutela delle differenze

Gabinetto del Sindaco - Comune di Bologna

Referente del rapporto di ricerca:

Prof. Luca Pietrantoni, Professore Associato,

insegna psicologia sociale all'Università di Bologna.

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Collaboratori:

Dott. Elisa Saccinto

Dott. Gabriele Prati

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Dott. Alessandra Ognibene

Dott. Simone Bordoni

Comune di Bologna

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



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA
DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA



COMUNE DI BOLOGNA