



AVERSIVE DISCRIMINATION AWARENESS TRAINING

manuale

riconoscimento
 sorprese
 curiosità
 relazione
 somiglianze
 rispetto
 limite
 domande
 frontiera
 uguaglianze
 rinunce
 limen
 risposte
 dubbi
 percorsi
 cadute
 compromessi
 contatti
 identità
 domande
 altro
 passaggi

riconoscimento
 sorprese
 curiosità
 relazione
 somiglianze
 rispetto
 limite
 domande
 frontiera
 uguaglianze
 rinunce
 limen
 risposte
 dubbi
 percorsi
 cadute
 compromessi
 contatti
 identità
 domande
 altro
 passaggi

ADAT





Secondo alcuni dati dell'organizzazione Mondiale della sanità, più di 500 milioni di persone (circa il 10% della popolazione mondiale) ha una qualche disabilità. L'80% di questi vivono in regime di assoluta povertà, in zone rurali dove i servizi sono inaccessibili. Nei paesi in via di sviluppo circa il 20% delle persone è disabile.

Questi numeri continueranno a crescere per ragioni diverse (guerre, disastri naturali, incremento nel tasso di nascita, cure mediche inadeguate).

Ma la disabilità non discrimina. E' una realtà per tutte le razze, tutti i sessi, tutte le età, classi sociali.

Nei diversi contesti, però, ci sono differenti prospettive sulla disabilità, differenze che includono i diritti civili, le strategie di sostegno, la disponibilità di servizi e anche il modo di percepire e integrare la disabilità nelle nostre vite.

Il Progetto ADAT è stato - per la nostra organizzazione - un'importante occasione di crescita. Solo uscendo dalle nostri cornici possiamo sperare di costruire una società inclusiva. Solo confrontandoci con realtà simili e al contempo diverse, possiamo scoprire i punti di passaggio, le contaminazioni possibili, le affinità.

Questo è quanto accaduto in due anni di progetto: partners e partecipanti al corso online hanno rappresentato per noi un'occasione imperdibile. Insieme abbiamo imparato che siamo tutti uguali perché siamo tutti diversi.

Alessandra Tinti
Presidente ALIAS





BFI - Berufsförderungsinstitut Steiermark

Graz, Austria

www.bfi-stmk.at



**Ufficio inclusione e collocamento disabili -
Provincia di Genova**

Genova, Italy

www.provincia.genova.it/lavoro



**CERPA Italia Onlus - Centro Europeo di Ricerca e
Promozione dell'Accessibilità**

Trento, Italy

www.cerpa.org



Associazione Ligure Afasici Alias

Genova, Italy

www.afasia.it



**Kommunikations- und
Beratungszentrum homosexueller
Frauen und Männer e.V. (KBZ e.V.);
KomBi - Kommunikation und Bildung**

Berlin, Germany



**Дружество "Знание" - София / Znanie
Association**

Sofia, Bulgaria

www.znanie-bg.org





Aversive Discrimination Awareness Training



Discriminazione aversiva: percorsi di consapevolezza

Novembre 2010





Indice

Introduzione al CORSO	11
Progetto ADAT	11
Corso ADAT online: introduzione generale	12
Giornale di studio	13
Schema dettagliato.....	14
Consapevolezza.....	14
Mentor.....	14
Tutor.....	14
Role model.....	15
Ambiente di apprendimento: caratteristiche	15
Uso dei testi tradotti.....	15
Autorizzazione all'uso del materiale prodotto dai corsisti.....	15
Primo modulo: discriminazione avversiva.....	17
Testi di studio.....	18
Video.....	19
Film (opzionale).....	20
Forum.....	21
Esperienze.....	21
Giornale di studio.....	28
Secondo modulo: Disablismo avversivo.....	31
Testi di studio.....	32
Forum.....	34
Giornale di studio.....	53
Esempio 1.....	53
Terzo	modulo :
forme moderne di eterosessismo.....	70
Testi di studio.....	71
Film (opzionale).....	72
Forum.....	74
Giornale di studio.....	81
Esempio 1.....	81
Commento all'esempio 1.....	83
Esempio 2	84
Commento all'esempio 2.....	87
Esempio 3.....	88
Commento all'esempio 3.....	90



Esempio 4.....	91
Commento all'esempio 4.....	93
Quarto modulo: sessismo aversivo.....	96
Testi di studio.....	96
Video.....	98
Forum.....	101
Giornale di studio.....	104
Primo esempio.....	104
Secondo esempio.....	106
Quinto modulo: intersezionalità.....	108
Testi di studio.....	108
Forum.....	109
Riflessioni conclusive.....	109
Giornale di studio	119
Domande frequenti.....	121



Introduzione al CORSO

La discriminazione aversiva, intendendo con aversivo quanto è percepito dal soggetto come avverso, ostile, quindi come fonte di ansia è un tema molto attuale, di cui in Italia si parla ancora troppo poco e, quando se ne parla, lo si fa in modo superficiale, accomunando varie forme di discriminazione senza distinzioni di sorta. Il termine disablism, ad esempio, non ha neppure ancora traduzione ufficiale e condivisa in italiano, per non parlare di disablism aversivo. Infatti non abbiamo trovato nessun testo particolarmente significativo in italiano su questi temi, e abbiamo dovuto ricorrere a testi in inglese e tedesco per stimolare la riflessione dei partecipanti al corso.

Per quanto riguarda il concetto di intersezionalità, tutti i testi cui facciamo riferimento in ADAT sono stati pubblicati negli ultimi cinque anni, e anche in questo caso praticamente nulla, se non riflessioni occasionali, è disponibile in Italia.

Infine, il tentativo di intersecare tre tipi di discriminazione, come si fa in ADAT, costituisce una novità, in quanto i lavori disponibili intersecano il razzismo con altre componenti (sessismo, origine etnica), ma la triangolazione disablismo, eterosessismo e sessismo non ha mai visto una riflessione congiunta, perlomeno a nostra conoscenza.

È importante ricordare che il progetto ADAT non è un progetto di ricerca e sviluppo, ma è un progetto co-finanziato dal programma di apprendimento lungo tutto l'arco della vita (LifeLong Programme) dell'Unione Europea: il progetto ci ha permesso di applicare in contesti reali idee e prospettive che ci interessano per stimolare un dibattito e lo sviluppo di nuove riflessioni. Non dobbiamo creare nuovi paradigmi di pensiero, ma riflettere sull'esistente.

Progetto ADAT

L'obiettivo finale del progetto ADAT, Aversive Discrimination Awareness Training, è promuovere un'idea di educazione formale e non formale degli adulti, non discriminante e accessibile a tutti.

Il problema della Discriminazione Aversiva non è ancora stato discusso apertamente e direttamente nel campo dell'educazione degli adulti.

Fortunatamente al giorno d'oggi la discriminazione non corrisponde più a quella



di una volta. In quasi tutti i settori il livello di consapevolezza di chi lavora o svolge attività di volontariato o si occupa di educazione lungo tutto l'arco della vita esclude qualsiasi discriminazione diretta.

In questo vi è il sostegno dato dalla legislazione, dai principi etici, dalla consapevolezza dei diritti.

D'altra parte, negli ultimi venti anni numerosi autori e gruppi hanno ampiamente dibattuto gli aspetti inconsapevoli e indiretti della discriminazione.

ADAT ha riflettuto su come alcune forme di discriminazione, anche se in forme involontarie (in particolare il disablismo, il sessismo e l'eterosessismo), possano influenzare i percorsi di apprendimento.

Un corso pilota online per promuovere la consapevolezza della discriminazione avversiva è stato pianificato, organizzato, testato e valutato con due diversi gruppi target: insegnanti che lavorano nell'educazione degli adulti in Austria e professionisti che forniscono consulenza su percorsi lavorativi in Italia.

In questo documento trovate tutte le informazioni relative al corso testato in Italia con un gruppo di operatori e operatrici dei servizi dell'impiego della Provincia di Genova.

Corso ADAT online: introduzione generale

Il corso ADAT è composto da cinque moduli web. Ogni modulo dura una settimana.

Il numero medio di ore settimanali necessarie per il completamento di tutti i compiti richiesti è di 16 ore e corrisponde a due giorni lavorativi.

I Partecipanti inizialmente familiarizzano con i materiali di studio, leggendo i testi forniti, vedendo i video, visitando i siti web; partecipano poi a discussioni insieme agli altri partecipanti, ai mentor e ai modelli di ruolo, e si concentrano nella riflessione sulle intersezioni della discriminazione e sugli altri spunti forniti dai mentor.

Si consiglia di limitare a 20 il numero dei partecipanti.

I partecipanti hanno a disposizione un tutor per ogni problema tecnico che dovesse verificarsi durante il corso.

Durante il corso i mentor, diversi in ogni modulo, supportano e guidano i partecipanti nei loro studi.

Per completare il corso i partecipanti devono:

1) leggere i testi forniti, vedere i filmati o i cartoni, i ritagli dei quotidiani, leggere le brochure e/o visitare i siti web,



2) partecipare ai gruppi di discussione

3) scrivere un giornale di studio, che non verrà condiviso con gli altri partecipanti.

Ogni modulo ha lo scopo di stimolare un percorso di consapevolezza su un tema specifico, per approfondire le conoscenze dei partecipanti ed esaminare gli argomenti da diverse angolazioni, attraverso la discussione collettiva con gli altri partecipanti, i mentor e i modelli di ruolo.

Per ogni modulo i mentor attivano un forum di discussione. La discussione di gruppo tra i partecipanti consiste in almeno due messaggi articolati e relativi al tema della discussione e ai commenti degli altri partecipanti. Ciò ai fini di una valutazione positiva della partecipazione al corso

Gli scopi del corso

Gli scopi di ciascun modulo sono:

- familiarizzare con i concetti basilari della Discriminazione Aversiva (modulo 1)
- introdurre gli argomenti del disablismo aversivo (modulo 2)
- introdurre gli argomenti dell'omofobia/eterosessismo aversivo (modulo 3)
- introdurre gli argomenti del sessismo aversivo (modulo 4)
- introdurre le ricerche svolte sull'intersezionalità (modulo 5)

Durante i moduli è richiesto di scrivere il proprio giornale di studio (vedere le istruzioni più oltre).

Il mentor legge i giornali di studio e restituisce un commento scritto individuale per ogni studente. I mentor hanno una settimana di tempo dopo la fine del modulo per inviare il commento.

Sia i giornali che i comment non saranno divulgati agli altri partecipanti né saranno oggetto di discussione.

Alla fine di ogni modulo è richiesto di compilare una scheda di monitoraggio relativa al modulo (cinque schede in tutto).

Alla fine del corso è richiesto di compilare una scheda di valutazione del corso (una sola scheda).

Giornale di studio

Il giornale di studio è un esercizio in cui la persona riflette sul tema di studio del singolo modulo. In un giornale di studio è importante presentare la propria conoscenza sull'argomento acquisita leggendo i testi suggeriti, ma l'enfasi principale è sullo sviluppo del proprio pensiero.

Si potrebbe descrivere il giornale di studio con espressioni del tipo: riflessivo,



critico o analitico. In un giornale di studio non è importante elencare gli argomenti presentati nel materiale di studio, né ripetere frammenti delle discussioni avute sul forum con i colleghi, ma piuttosto riflettere sui contenuti del corso dal proprio punto di partenza, che può essere professionale ma anche personale.

È preferibile scrivere il giornale di studio regolarmente durante la settimana di corso. Si raccomanda di scrivere il giornale di studio dopo avere svolto la lettura e iniziato la discussione nel forum. Inoltre quando i contenuti di studio e riflessione sono ricordi freschi nella mente scrivere è ancora più facile.

Ci potranno ovviamente essere variazioni della lunghezza – ogni persona ha uno stile personale nello scrivere; alcuni potrebbero coprire più argomenti in un testo breve e altri riflettere sugli argomenti in modo più argomentato, rendendo il giornale un po' più lungo. A titolo indicativo, alla fine di ciascun modulo il giornale di studio sarà di circa di 2 pagine.

Il formato del giornale di studio deve avere le seguenti caratteristiche: linea di spazio 1,5; carattere ARIAL, e altezza 10. (esempio: Giornale di studio)

Schema dettagliato

Consapevolezza

Avere conoscenza o percezione di una situazione o di un fatto.

Mentor

Fra le varie descrizioni di mentoring, in ADAT si è scelta la seguente: “il mentor è qualcuno che si è già trovato in una situazione, ha già seguito un percorso di consapevolezza, conosce il tema in dettaglio”.

Nel nostro caso, “qualcuno che ha avuto a che fare” con uno o più degli argomenti trattati in ADAT per un tempo maggiore rispetto alla media dei corsisti”. Non necessariamente, quindi, un docente o un accademico, ma qualcuno che ha acquisito esperienza grazie allo studio ma anche alle attività professionali o personali.

Tutor

In ADAT, il tutor si occupa degli aspetti tecnici/pratici legati all'organizzazione del corso ed alla partecipazione ad esso.



Role model

Come significato generale, con “role model” si fa riferimento a “ogni persona che serve da esempio, il cui comportamento è emulato da altri”

Ambiente di apprendimento: caratteristiche

Il corso web ha una struttura molto semplice, in quanto è stato studiato per permettere la partecipazione di persone che:

- non hanno competenze informatiche particolari;
- non intendono dedicare troppo tempo ad apprendere l'uso di tecnologie o di software complessi;
- preferiscono focalizzare la propria attenzione e dedicarsi all'interazione con gli altri partecipanti e con i mentor e i role model.

Uso dei testi tradotti

Le traduzioni dei testi possono essere utilizzate solamente all'interno del corso. Ai partecipanti viene chiesto di firmare la seguente dichiarazione:

Con la presente il/la sottoscritto/a dichiara che i materiali di studio tradotti in Italiano e gli articoli/capitoli di libri in formato PDF in Inglese sono stati utilizzati esclusivamente nel contesto del corso e non sono e non saranno divulgati ad altre persone/organizzazioni, o caricate in alcun sito web/blog/o simile, sia in forma stampata che in formato elettronico.

Nome

Firma

Data

Autorizzazione all'uso del materiale prodotto dai corsisti

Trattandosi di un corso pilota, un degli scopi principali è stato quello di analizzare i materiali prodotti dei corsisti al fine di definire meglio i contenuti delle prossime edizioni.

Pertanto ai partecipanti è stato richiesto di fornire il permesso di utilizzare quanto da loro scritto (in forma anonima).

I materiali prodotti durante i moduli (discussioni, giornali di studio) sono importanti risultati dei processi di apprendimento nel corso.

Con la presente si richiede cortesemente il permesso per utilizzare questi materiali per la ricerca allo scopo di migliorare l'analisi dei processi di



apprendimento sull'argomento nel corso.

Si farà riferimento a tutti i materiali anonimamente senza alcuna possibilità di identificare gli individui.

Con la presente il sottoscritto conferma che i materiali che produrrà (commenti nei forum di discussione e diari di studio) possono essere utilizzati anonimamente nella ricerca e nell'analisi dei risultati del corso pilota allo scopo svilupparlo ulteriormente.

Nome

Firma

Data



Primo modulo: discriminazione aversiva

L'articolo 12 della DECISIONE N. 1720/2006/EC del Parlamento Europeo e del Consiglio del 15.11.2006, stabilendo un programma d'azione nel campo d'apprendimento a lungo termine, raccomanda in particolare di porre il dovuto riguardo nell'assicurare che esso contribuisca pienamente a favorire le tre politiche orizzontali della Comunità. ADAT si occupa in modo specifico della politica relativa alla promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne e contribuisce a combattere tutte le forme di discriminazione basate su sesso, disabilità e orientamento sessuale.

Il CERPA (Centro di ricerca e promozione dell'accessibilità), partner del progetto ADAT, è stata coinvolto negli ultimi anni in ricerche grazie alle quali si è confrontato con argomenti non correlati direttamente solo a persone con disabilità. In particolare, un progetto gestito dall'ufficio pari opportunità della provincia di Bologna, dall'UILDM (Associazione Italiani Lotta alla Distrofia Muscolare) e dal CERPA, ha raccolto interviste che narrano storie di vita e di lavoro di 40 donne con disabilità. Tra i risultati, è stato chiaro come il fatto di essere donna e disabile, abbia creato percorsi discriminatori diversi da quelli verso l'essere "solo" disabile o "solo" donna. Così è nata un'analisi sulla discriminazione aversiva e sull'intersezionalità.

Grazie a queste esperienze, CERPA ha riconosciuto le difficoltà nell'essere consapevoli delle discriminazioni aversive verso gruppi differenti da quelli su cui è focalizzato, cioè le persone con disabilità fisiche e sensoriali. CERPA ha quindi identificato un numero di partner in grado di scambiare opinioni e discutere su altri tipi di discriminazione aversiva e sulla loro intersezione e di sviluppare un percorso di formazione mirato a creare consapevolezza nelle persone attive a qualche titolo nel campo dell'educazione degli adulti: il progetto ADAT.

Diversamente dalle discriminazioni di vecchio stile, che sono caratterizzate da odio manifesto e da discriminazione verso persone con disabilità, donne, persone con diverso orientamento sessuale, le forme aversive sono caratterizzate da atteggiamenti più complessi e ambigui. Da una parte, le persone che discriminano in modo aversivo sono persone ben intenzionate, che tipicamente evitano di agire in maniera discriminante, sostengono le politiche pubbliche che promuovono uguaglianza, simpatizzano con le vittime delle ingiustizie del passato, si identificano con i programmi delle politiche liberali, possiedono valori forti di uguaglianza, e si considerano libere da pregiudizi.



D'altra parte, queste persone posseggono inevitabilmente sentimenti e credenze negativi riguardo alle persone con disabilità, donne, persone di etnia o nazionalità diversa, ecc. I sentimenti negativi sperimentati dai razzisti, dai disabili, sessisti e eterosessisti che non sono consapevoli di esserlo sono la scomodità, il disagio o la paura in presenza di alcune persone (che può essere creata sulle nostre paure biologiche verso coloro che sentiamo "stranieri").

Inoltre, spesso non si riconosce questo atteggiamento negativo o ci si dissocia da esso, perché entra in conflitto con il proprio sistema di valori e concetti egualitari.

Siccome le persone che discriminano in modo aversivo si preoccupano di mantenere un proprio concetto di uguaglianza, tipicamente non discriminano consapevolmente o intenzionalmente, per cui il sentimento negativo alla base del loro comportamento potrebbe influenzarne il comportamento in modo sottile. (Il razzismo aversivo è stato descritto nel 1986 da Gaertner, S.L., e J.F. Dovidio, e negli anni seguenti una grande quantità di studi si è occupata di disabilismo, sessismo, eterosessismo non intenzionali, ecc.).

Testi di studio

Il tema della discriminazione aversiva è abbastanza recente nel quadro internazionale e solo una piccola parte del materiale su questo argomento è disponibile in Italiano.

I testi che leggerete questa settimana vi aiuteranno ad orientarvi nell'argomento e a collocarlo in modo adeguato nel panorama generale del corso.

Potrete leggere i testi allegati nell'ordine che preferite. Potete leggerli tutti o in parte, anche se vi consiglio di leggerli entrambi per intero. Potrete scegliere di leggere prima i capitoli che vi interessano maggiormente, o che colpiscono la vostra curiosità, ma una lettura completa dei due documenti faciliterà l'acquisizione di concetti base che vi saranno, mi auguro, utili anche nei seguenti moduli.

Ognuno dei due testi richiede circa tre ore per essere letto nella sua interezza.

1) Old-fashioned_and_contemporary_forms_of_Prejudice

Whitley, B.E. & Kite, M.E. (2006). *The psychology of prejudice and discrimination*. Thompson Wadsworth Press: Belmont, CA. ISBN: 0-534-64271-3.

2) Donne, disabilità e lavoro. Visioni differenti.

Ricerca commissionata dal Consigliere di Pari Opportunità della provincia di



Bologna e dall'Associazione UILDM. Ottobre 2007. Versione modificata dall'Autrice per essere distribuita ai partecipanti al Workshop: "Aversive Discrimination", tenutosi a Genova il 5 Novembre 2009 nell'ambito del Progetto Multilaterale ADAT, Aversive Discrimination Awareness Training

Video

Vi suggerisco di vedere i video che trovate indicati qui di seguito. Scegliete liberamente in che ordine vederli. In alcuni casi non necessitano di traduzione; dove invece il video contiene testi scritti o vi sono dialoghi, potrete trovare le traduzioni in questo stesso documento. Vi consiglio comunque di vederli una prima volta senza leggere la traduzione e soltanto dopo di avvalervi della traduzione, se necessaria. Per la visione dei video cliccate sui rispettivi link.

A place for everyone (Un posto per tutti)

<http://www.youtube.com/watch?v=o79gbf-M-j0&NR=1>

Europa Sociale: Affrontare la discriminazione "europe" (sic)

'Sapete cosa può fare per voi l'Europa sociale?' La Commissione Europea ha lanciato una campagna per spiegare come le politiche dell'Europa relative all'impiego, al sociale ed alle eguali opportunità favoriscano i cittadini. Questa serie di brevi filmati animati si concentra su sei aree in cui la UE ha intrapreso azioni per aiutare le persone. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?c...>

Ulteriori informazioni sulla campagna 'Europa sociale':

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=316>

(il video non necessita di traduzione)

Diversity Video (Video sulla diversità)

<http://www.youtube.com/watch?v=SJyCGItS95k>

Centro canadese per la diversità

TRADUZIONE:

Sono una donna quando affronto l'ineguaglianza Sono un musulmano quando mi esprimo contro la discriminazione Sono un ebreo quando imparo a conoscere l'olocausto Sono una persona con esigenze speciali quando mi accorgo di quanto sia inaccessibile il nostro mondo Sono un immigrante quando cerco di appartenere Mettetevi nei panni di qualcun altro Sono un donatore quando investo nel domani Vedi diverso. Una campagna per la diversità



Laughing Matters - Think About It - Diversity Training Clip (Uno scherzo può offendere - Pensaci - Formazione video sulla diversità

http://www.youtube.com/watch?v=c-URR2Bvx_0&feature=related

Interessante video sull'uso del linguaggio per discriminare....

TRADUZIONE

Quando pensiamo ai posti di lavoro, alcune situazioni possono diventare davvero imbarazzanti, se non addirittura offensive.

SEGRETARIA

Un momento Carlos, chiedo ad Andy come è la situazione Hey, Andy! C'è Carlos in linea La fornitura che aspettavano non è arrivata e non possono fare niente sino a che non arriva.

ANDY

Quale è il problema? Può mangiarsi i suoi burrito o magari fare una siesta mentre aspetta!!

Voce narrante: Ciò che fa ridere in un posto può offendere in un altro. Sfortunatamente, alcune tra le battute più popolari sono quelle che prendono in giro le persone. Abbiamo sentito tutti queste battute e probabilmente ne abbiamo raccontato anche noi più di una volta. Il problema è che non è molto divertente essere la persona oggetto della battuta. La battuta può risultare alquanto pesante, specialmente sul posto di lavoro.

Anti Discrimination Advert (Pubblicità anti discriminazione)

<http://www.youtube.com/watch?v=7wr3ujTt89A&NR=1>

TRADUZIONE

Non importa il nostro aspetto, come parliamo , di che colore è la nostra pelle, non importa chi siamo , perché in fondo siamo tutti uguali, dentro tutti ridiamo , tutti piangiamo, tutti sentiamo la gioia , tutti sentiamo il dolore. È arrivato il momento di guardare dentro di noi, è arrivato il momento di dire basta alla discriminazione.

Film (opzionale)

Se desiderate, potrete noleggiare e vedere un film che secondo me introduce bene alcuni argomenti del corso. Anche se è focalizzato sul razzismo, il film evidenzia alcuni meccanismi che si ripetono uguali in diverse situazioni discriminanti.



“Crash 2005. Diretto da Paul Haggis. La storia dell'incontro e dello scontro di un gruppo di persone di estrazione sociale disparata. Ogni vita è in qualche modo personalmente influenzata, modificata, danneggiata, o segnata dal razzismo. Tutti sono a loro volta in qualche modo colpevoli di razzismo. Nessuno è senza colpe, e appena si pensa di aver capito un personaggio, Paul Haggis, il regista e sceneggiatore, qui al suo debutto, ci rivela qualcosa di completamente diverso su di lui.”

Forum

Esperienze

Mentor: Rita Bencivenga, Alessandra Tinti, Giovanna Camertoni

Role Model: Giovanna Nastasi

di Rita Bencivenga

Che esperienze di discriminazione inconsapevole mi sono venute in mente leggendo il materiale assegnato per questo modulo? In questi episodi, la persona “attaccata” sembrava consapevole di quanto accadeva? Che tipo di reazioni ha avuto?

Re: Esperienze

di EM

Occupandomi di inserimenti lavorativi molto spesso mi sono confrontata con realtà aziendali apparentemente disponibili a valutare una possibile assunzione di personale straniero.

Dico apparentemente in quanto molti selezionatori posti di fronte a due curricula vitae simili da un punto di vista di esperienze effettive e competenze spendibili, hanno scelto per la maggior parte dei casi il candidato italiano.

Come ho potuto riscontrare anche in alcune pagine di "Forme di pregiudizio all'antica e contemporanee" è come se i selezionatori diano un peso maggiore alle informazioni positive dei candidati italiani rispetto a quelle dei candidati stranieri e specularmente un peso maggiore alle informazioni negative dei candidati stranieri rispetto agli italiani.

Ovviamente questa è una riflessione personale. I selezionatori si sono "giustificati" dando risalto alle migliori capacità relazionali dei candidati italiani,



trincerandosi dietro la difficoltà più o meno manifesta dei candidati stranieri ad esprimersi fluentemente nel nostro idioma.

Il più delle volte, la persona straniera, non ha esplicitato il fatto di aver potuto subire da parte del selezionatore una qualsiasi forma di pregiudizio, dimostrando piuttosto un atteggiamento rassegnato ed una sorta di accettazione passiva nei confronti di una realtà che di fatto non si dimostra particolarmente accogliente nei confronti dei gruppi minoritari.

Re: Esperienze
di Rita Bencivenga

Cara E., un ottimo intervento! Per ampliare la discussione con gli altri corsisti (e per il prossimo modulo) trovo interessanti in particolare due aspetti: il riferimento alle capacità relazionali delle persone straniere, e la descrizione del loro atteggiamento in reazione a quanto accaduto.

Grazie per aver rotto il ghiaccio...Rita

Re: Esperienze
di Giovanna Nastasi

È da qualche giorno che in Tv c'è una pubblicità progresso dedicata a un tema che si inserisce perfettamente in questo forum e che mi è stato richiamato alla mente dalla visione di uno dei video suggeriti da Rita. Mi farebbe piacere condividerlo con voi e quindi allego il link sperando che sia cliccabile e visibile per tutti: <http://www.youtube.com/watch?v=PuDiRAr0dIQ>

Re: Esperienze
di AZ

Ottimo Giovanna. Le "differenze nascoste" come la scelta sessuale delle persone, in un contesto sociale benestante, sono sempre discriminate, ma per motivi d'interesse politico, sociale (appunto), economico, ecc. la discriminazione viene nascosta da chi teme, alla sua volta, essere in qualche modo "discriminato" dai discriminati, per non accettare le "differenze nascoste".

Re: Esperienze
di Alessandra Tinti

Verissimo. E pensa cosa può accadere ad un adulto che per un ictus o un trauma cranico diventa afasico, con un linguaggio che lo "marchia" nella sua



differenza assoluta dall'ortodossia. Quanti datori di lavoro sarebbero disposti a scommettere sulla sua competenza di lavoratore? E quanti mediatori si sentirebbero di promuovere un suo inserimento in azienda credendo davvero nelle sue capacità? Quanti lo/a terrebbero lontano dall'impiego dicendo che è per il suo bene, per evitargli/le sforzi inutili quando di inutile c'è solo la nostra difficoltà a credere in un Altro da noi, che non ci assomiglia?

Mostra intervento superiore | Modifica | Sposta altrove | Cancella | Rispondi

Re: Esperienze

di LB

Occupandomi di incrocio domanda/offerta di lavoro mi scontro quotidianamente con vari tipi di discriminazione, inconsapevole ma anche purtroppo "consapevole". Chiariamoci, secondo me chi discrimina in questo ambito lo fa in modo lucido e consapevole, lo si evince dai modi di porsi e dai discorsi. Ci sono negozi per esempio che richiedono personale italiano perchè ubicati in posti "in". Mi chiedo: e che vuol dire? Cioè, va bene una commessa o un commesso italiano/a per un posto di lavoro "in" e non per esempio una commessa o un commesso argentino/a? Mi sono imbattuto molte volte nei casi descritti nello scritto "Forme di pregiudizio all'antica e contemporanee" quando si parla di discriminazione attraverso i curricula. Ho potuto toccare con mano questa forma di discriminazione. Addirittura i selezionatori scartavano a priori i curricula di persone straniere nonostante fossero di gran lunga superiori agli altri!

Esperienze di discriminazione inconsapevole si hanno secondo me tutti i giorni, dal disabile in carrozzina che vorrebbe salire sull'autobus (visto con i miei occhi) ma non riesce a salire perchè vi ha sì il posto riservato sull'autobus stesso ma non la pedana per salire non funziona...Le reazioni che ho potuto osservare sono state quelle di incredulità ma anche di sconforto, di una persona purtroppo navigata a queste situazioni, dagli atteggiamenti a dire il vero anche un pò sconfortata dalla situazione.

Re: Esperienze

di RD

La lettura dei testi proposti per questo primo modulo, mi ha fatto riflettere molto sulla pericolosità dei comportamenti "apparentemente" non discriminatori.

Il razzismo dichiarato, evidente, purtroppo in questo periodo storico legittimato



da una certa politica apertamente xenofoba e intollerante, ha però il “vantaggio” di essere manifesto e quindi dà modo a chi lo subisce di capire subito chi si trova di fronte, e quindi di difendersi.

Coloro invece che si ritengono privi di pregiudizi, e non solo, si dichiarano animati di “buone intenzioni”, sono molto più sottili, quindi, secondo me, vanno ad agire in modo più profondo su chi subisce questo tipo di discriminazione. Chi subisce spesso fa fatica a capire cosa sta succedendo, e non solo, spesso determinati comportamenti vengono razionalizzati e riferiti ad argomentazioni apparentemente plausibili e "logicamente" spiegabili.

Re: Esperienze

di LB

Concordo, infatti secondo me si sta andando verso un razzismo sottile, di difficile identificazione, come pare si evince da una certa politica in atto mirata al buonismo e alla tolleranza ma nel concreto xenofoba e intollerante. Ma il mostrarsi buonisti è un serbatoio di consensi troppo importante, e questo serbatoio è la mano che arma la spada dell'intolleranza, fatta passare però come mezzo lecito e indispensabile.

Re: Esperienze

di Rita Bencivenga

L'anno scorso in Francia si è parlato molto della proposta di usare curricula senza nome e senza foto, in modo da dare a chiunque avesse le caratteristiche adeguate la possibilità di giungere almeno al primo colloquio, e di dimostrare la propria competenza e adeguatezza al compito, indipendentemente da tutto il resto.

Dopo un po' ovviamente non se ne è più parlato. La proposta secondo me ha un logica, ma non considera il fatto che la competenza non è la sola cosa che conta in un qualsiasi lavoro. L'eccessiva enfasi sulla meritocrazia (di fatto mai applicata) maschera una realtà di un mercato del lavoro che si basa su molte altre cose oltre al merito.

Ma considerare questo apertamente richiederebbe mettere in discussione discorsi e pratiche talmente radicate da renderle invisibili agli occhi della maggior parte delle persone.

Quindi si aprono le porte alle discriminazioni inconsapevoli anche nei meglio intenzionati.

Chi ha visto *Ovo sodo*, un film del 1997 diretto da Paolo Virzì, ricorderà l'appello del primo giorno di scuola nel liceo bene di Livorno...la stessa, identica



esperienza che io avevo vissuto molti anni prima al liceo D'Oria di Genova.....

Rita

Re: Esperienze

di LB

Ritengo che usare i curricula senza foto sia buona norma, il problema è che alcuni selezionatori non considerano i curricula di persone extracomunitarie....e prendono in esame i curricula delle persone diversamente abili solo perchè costretti dalle legge, altrimenti sono rarissimi i casi delle ditte, negozi, enti ecc. che si dicono disponibili a valutare curricula di persone diversamente abili se non costretti.

Re: Esperienze

di MS

Nell'ambito di colloqui di selezione ho spesso notato che la vita personale delle donne viene, nonostante esista una legge sulla privacy, sottilmente esaminata e valutata come discriminante per la scelta o meno della persona.

Le donne giovani, appena sposate o con bambini piccoli hanno difficoltà ad essere considerate in modo paritario rispetto a colleghi della stessa età e con formazione ed esperienze professionali uguali, questa forma di discriminazione non viene esplicitata ma nascosta da dati oggettivi, quali la necessità di orari flessibili, disponibilità a trasferte etc.

Re: Esperienze

di EM

Sempre relativamente ai colloqui di selezione vi vorrei raccontare un episodio accaduto ieri. Un'azienda in obbligo di assunzione per legge 68/99 ha colloquiato tre candidate pre-selezionate dal nostro servizio. La persona, come richiesto dall'azienda in questione, doveva presentare esperienze nel campo della vendita ottime capacità relazionali e bella presenza (che anche qui avrei da ridire....va bene curare la propria persona in vista del colloquio, ma mi chiedo.... per ottenere un lavoro bisogna essere delle potenziali Miss Italia?). Bene, nonostante i referenti del nostro servizio hanno ricordato ai selezionatori che la legge sulla privacy vieta la possibilità di porre al candidato esplicite domande relativamente alla sua sull'invalidità (come del resto vieta anche ogni richiesta diretta su dati personali come lo stato civile, la religione professata e l'orientamento sessuale) la prima domanda che è stata posta alle candidate è stata proprio relativa alla loro patologia. Ovviamente ci sono patologie che agli



occhi di molti sono molto più pregiudicanti di altre in quanto mettono in atto fantasie e stereotipi di vario tipo. Una candidata affetta da Hiv si è trovata in estrema difficoltà, sentendosi poi per tutto il resto del colloquio in ansia e come lei stessa ha definito in "forte imbarazzo". Prima di presentare le persone ai colloqui di selezione noi operatori del servizio di Mediazione le prepariamo a rispondere, per quanto sia possibile, adeguatamente ad ogni domanda, puntando soprattutto l'attenzione sul problema dell'invalidità, tema molto sensibile per la maggior parte dei nostri clienti. Ma un conto è ragionare a mente lucida, un altro è rispondere a domande dirette in un momento molto delicato come può essere un colloquio di selezione, dove le persone comunque mettono in gioco il loro futuro lavorativo. Se gli operatori della 68/99 pre-selezionano i candidati considerando la richiesta dell'azienda, il c.v. della persona, e in modo particolare le limitazioni presenti nella sua 68, vorrà dire che la persona può svolgere le mansioni concordate.

Allora mi chiedo il perchè di tanta "curiosità".

Re: Esperienze

di Giovanna Nastasi

Leggendo quanto fin qui esposto, oltre che i testi suggeriti, mi è tornato alla mente un episodio che forse si potrebbe catalogare come "discriminazione inconsapevole". Lascio a voi il giudizio...

Ricordo che entrata in servizio da poco mi ritrovai a rispondere per qualche tempo al centralino in attesa del "centralinista non vedente" assunto allo scopo. I primi tempi lavoravamo insieme affinché prendesse dimestichezza con l'ambiente e il capo ufficio di allora ricordo che giustificò il fatto che la scelta fosse caduta su di me, perché io lo trattavo senza imbarazzi, in maniera diretta, ma soprattutto a detta sua "naturale", senza essere preoccupata di dire cose che potessero ferirlo (tipo: ciao ci "vediamo" domani, oppure "attento c'è un gradino", o ancora se rischiava di cadere lo sorreggevo per il braccio oppure se non trovava qualcosa gliela prendevo prima che me la chiedesse). Ripensandoci oggi direi che se non era "inconsapevole" quel tipo di approccio non saprei immaginare come definirlo. In realtà il collega non vedente creava difficoltà in chi era normodotato perché poteva fare una gaffe, piuttosto che trovarsi nel dubbio se dire che c'era un ostacolo oppure no, sottolineando così la sua menomazione. "Sbolognarono" educatamente quindi a me quello che secondo loro era un problema (ma lo facevano ...per lui ovviamente) e ricordo che quell'esperienza mi arricchì moltissimo e capisco adesso a distanza di tempo di cosa significa essere "trattati con il riguardo" di chi teme o preferisce tenere a



distanza la tua disabilità.

Re: Esperienze

di SB

Ho letto con molto interesse gli interventi dei partecipanti al forum e mi sono rivista nelle esperienze di chi, nella mediazione al lavoro di persone così dette "fasce deboli", hanno trovato datori di lavoro o selezionatori che "sottilmente" o esplicitamente, adottavano atteggiamenti discriminatori. Mi è successo anche due settimane fa nel proporre un utente disabile per un'offerta di tirocinio.

Mi interessa però allacciarmi all'intervento di Alessandra per fare un passo indietro e guardare alle difficoltà che incontro io nel non praticare io per prima, delle discriminazioni inconsapevoli, nella vita e sul lavoro, soffermandomi troppo su quello che la persona non riesce a fare piuttosto che alle sue potenzialità.

Nel mio lavoro di sostegno alla ricerca di lavoro da parte di persone disoccupate, infatti, fatico a non "incasellarle" nei miei schemi pre costituiti, dando già una collocazione alla persona, togliendole, involontariamente, delle prospettive e degli ambiti in cui può sperimentarsi. Io giustifico il mio comportamento con il tentativo da parte mia di essere realista, evitare frustrazioni nella persona che ho davanti e per mantenermi aderente a quello che chiede il mondo del lavoro, ma mi rendo conto che a volte indirizzo la loro ricerca. Trovo insomma difficoltà a dosare il realismo ad un atteggiamento che lasci alcune porte aperte alla persona che ho davanti, soprattutto se disabile, straniero o donna.

Per rendere più chiaro quello che ho scritto vi faccio un esempio: quando svolgevo tirocinio all'Arci sportello migranti mi ricordo che con le persone straniere stavo ore a costruire il cv valorizzando le esperienze che avevano fatto nel loro paese, ascoltando le loro aspettative, proponendo corsi, risposte ad annunci...Ora, dopo qualche anno di esperienza e contatto con la realtà del mondo del lavoro mi sono dovuta ridimensionare...e nonostante la cura e l'attenzione alla persona ci sia, mi accorgo che a volte sono tentata di seguire di più il realismo, che però a volte tarpa le ali...

Per me comunque è importante riadattare costantemente il tiro quando mi accorgo delle "discriminazioni inconsapevoli" che io attuo e cerco di monitorarle. Questo corso mi può servire per rendermi consapevole di alcune mie difficoltà, quelle degli altri e trovare nuove soluzioni.

Re: Esperienze

di Alessandra Tinti

Cara S,



questo è un ottimo spunto da cui partire per una discussione sul forum del secondo modulo. Leggi l'evento cui faccio cenno e riflettiamo insieme su quanto sia alta la probabilità che il nostro pensiero esprima un atteggiamento discriminante, nel momento stesso in cui siamo convinti di essere noi per primi i paladini della non-discriminazione...quasi fosse impossibile sostenere la causa di una categoria di persone, senza usarne un' "altra" come discrimen della "normalità" . La tutela dei diritti non sembra si riesca a porre in modo neutro. Ne riparlamo, se ti fa piacerei, nel Forum del 2° Modulo

Giornale di studio

“Quando mi è stata fatta la proposta di partecipare a questo corso, in effetti, ho pensato a quali potessero essere le discriminazioni del terzo millennio, in una civiltà occidentale che si dichiara apertamente tollerante, dove i diritti umani sono sventolati ad ogni manifestazione di qualunque schieramento e dove si corre in difesa della pace laddove è più minacciata o altro.

Per me, quelle che erano le discriminazioni a causa di menomazioni fisiche o psichiche, di genere, di abitudini sessuali, di erano già abbondantemente superate, ma , anche grazie all'approfondimento dei documenti e ad una lettura critica di alcuni eventi capitati attorno a me, mi hanno fatto ricredere.

Alcuni esempi chiarificatori:

Esempio 1

Mio fratello è affetto da ritardo psico-motorio, disturbo – o menomazione, per usare un termine familiare a noi corsisti del primo modulo – che non gli impedisce di prendere autonomamente l'autobus, di eseguire piccoli compiti ben chiari e “standardizzati”, di girare autonomo nelle vie delle città che conosce, ecc..

Per anni, mia madre ha dovuto lottare per farlo accettare da alcune insegnanti nelle loro classi, pur avendo insegnanti di sostegno, perchè le prime ritenevano troppo gravoso il “carico” di un ragazzino con qualche limite in più. Per fortuna, il buon senso dei direttori didattici e , in seguito, alcune norme chiare, frutto delle battaglie di tante famiglie, hanno reso meno difficile la vita alle famiglie con questo tipo di problematiche.

Esempio 2

Capita spesso di trovarmi su mezzi pubblici, alla stazione ferroviaria o nei supermercati e di sentire all'improvviso idiomi riconducibili ad etnie slave o arabe. E' curioso osservare le reazioni della gente attorno: chi prende per mano i propri figli, rischiando di staccare loro un braccio, chi inizia a portare la borsetta



sul davanti, chi affretta il passo verso la cassa,..

Purtroppo, a volte, specialmente dopo la lettura di qualche fatto di cronaca particolarmente cruento, anch'io provo un certo disagio, e dire che ritengo, per natura, cultura, fede ed abitudini maturate, di essere una persona che in genere accoglie l'altro, chiunque esso sia ; ma evidentemente ...

Esempio 3

Lavoro come progettista e responsabile della formazione in un gruppo di cooperative sociali di discreta entità (circa 40 aziende).

Da una prima analisi, sembrerebbe che il principio delle pari opportunità sia ampiamente rispettato, anzi, per assurdo, guardando i numeri, si rischierebbe un comportamento discriminatorio verso la componente maschile, visto che il 75% della forza lavoro aggregata è femminile.

Una più attenta lettura del gruppo, però , fa emergere un dato rilevante: la percentuale è così alta perchè i servizi erogati sono prevalentemente servizi di cura ed accudimento, a vario livello, quindi per natura tipicamente femminili, mentre , se ci si sofferma sulla composizione dei consigli di amministrazione delle cooperative, essi sono composti all' 80% da uomini. Addirittura , le cooperative il cui presidente è una donna sono appena 7. Questo sicuramente è dovuto al fatto ormai abbondantemente noto che le donne hanno anche il compito dell'accudimento dei familiari, che ne limita in parte le possibilità lavorative (devono conciliare i ritmi familiari con i ritmi lavorativi), ma anche perchè nella mentalità corrente, anche a livello inconscio, il dirigente è ancora "uomo".

Da notare che nelle cooperative sociali il CdA viene eletto dall'assemblea dei soci (che sono quel famoso 75% di donne di cui sopra!)

Per quanto riguarda il mio ruolo, in particolare, di recente c'era da realizzare un'attività formativa rivolta a personale di coordinamento/dirigenza, con il requisito , da progetto, del rispetto delle pari opportunità rispetto al genere.

Non è stato poi così facile comporre un'aula equilibrata, rispettosa delle pari opportunità.

In conclusione, questi sono pochi esempi di cui mi sono trovata ad essere testimone, ma credo che ogni persona che abbia un minimo di capacità di osservazione critica potrebbe raccontarne chissà quanti.

La pericolosità di queste discriminazioni è proprio nella sua stessa natura: la latenza, che subdolamente si insinua in noi e via via ci rende persone condizionate nella relazione con gli altri.

Senza voler fare retorica, sono però convinta che ciascuno ha la possibilità di



condizionare l'ambiente attorno a sé con comportamenti virtuosi, che, se veri, possono diventare credibili ed imitabili.”

Secondo modulo: Disablismo aversivo

Discriminiamo. Discriminiamo tutti. Inutile negarlo. Soprattutto di fronte ad una persona con disabilità il cui corpo, la cui voce, o il cui pensiero porta i segni della “diversità”.

Da dove nasce lo stigma? Nel caso delle patologie croniche "invisibili" sembra che le stigmatizzazioni nascano da numerosi fattori fra i quali principalmente la scarsa conoscenza del problema e i giudizi morali. In ogni caso c'è sempre una semplificazione (lo stigma è un riduttore di complessità) o in taluni casi addirittura un uso funzionale dello stigma (enfatico la tua debolezza per confermare la mia importanza di operatore che ti salva/consiglia/supporta). Basti pensare alle Associazioni che portano avanti la causa delle persone disabili dicendo continuamente che queste HANNO BISOGNO dell'esperto o ai progettisti di test per "valutare" la competenza dell'Altro e anche a tutti coloro, persone con e senza disabilità, che serbano dentro di sé un profondo pregiudizio verso chi si discosta dalla tanto adorata (e così relativa) "norma".

È realmente difficile definire la disabilità senza considerare i fattori sociali correlati. Il modello medico, framework teorico anacronistico che continua a privilegiare nella lettura dei fenomeni gli aspetti fisiologici e biologici, definisce la disabilità come un problema sanitario de-personalizzato che richiede una diagnosi e un trattamento: la persona viene così ad essere definita sulla base della sua disabilità e gli aspetti sociologici e psicologici della questione sono scotomizzati.

Per quanto riguarda l'afasia, in particolare, questa è vista per lo più in termini di ideologia medica nella sua sola dimensione clinica e ciò come un disturbo acquisito legato alla lesione cerebrale, che condiziona la capacità del singolo di comunicare, uno dei sintomi più disabilitanti dopo l'ictus e una barriera all'indipendenza nella vita quotidiana; in questo senso, come sostenuto da Robert Mackay, il concetto di afasia è sviluppato proprio a partire da una ideologia medica che propone la teoria della “tragedia personale”, quindi un problema allocato entro l'individuo e dominato dai professionisti della psicolinguistica unici a poter suggerire gli adattamenti e i comportamenti più efficaci da adottare. In accordo con il modello medico, la persona con afasia “difetta” di qualcosa.

E come afferma Charles Goodwin in una intervista sul web, tutto ciò porta alla diffusione di un pesante stigma legato al concetto di afasia così che molti finiscono effettivamente per condurre il resto della loro esistenza nell'isolamento



e nell'esclusione sociale.

In America e nell'Europa Occidentale , c'è un esagerato focus sull'individuo come se questo fosse il "locus" di tutta la vita cognitiva, mentre al contrario sarebbe importante focalizzarsi su come le azioni e le espressioni emergano non tanto dalla psicologia di un individuo isolato, ma dal modo in cui gli esseri umani costruiscono significati condivisi (co-costruiscono la realtà) e adottano azioni concertate attraverso l'utilizzo di sistematiche pratiche di interazione. Focalizzandosi sulle competenze reali delle persone e sulle modalità attraverso le quali queste possono essere implementate dalle relazioni sociali, si potrebbe contribuire ad una riduzione dello stigma e dell'isolamento cui queste persone sono spesso sottoposte.

Penso che adottare questa prospettiva sia particolarmente indicata in ambito educativo e in un'ottica propositiva, poiché se è vero che la disabilità è un costrutto sociale è anche vero che questa può diventare proprio per questo oggetto di "intervento sociale".

La gestione di questo problema richiede infatti la responsabilizzazione dell'intera società che deve ad adottare le necessarie modifiche utili ad incrementare le possibilità di partecipazione di persone con disabilità nelle varie aree della vita quotidiana, compresa quella educativa. Questa visione dunque, connotata dal punto di vista ideologico, mette in gioco il discorso del cambiamento sociale che a livello politico si trasforma in questione legata ai diritti umani. In questo senso si rivela chiaramente la natura anche politica del concetto di disabilità.

Testi di studio

Gli articoli sono tre:

1. Medicine and the Aesthetic Invalidation of Disabled People (Medicina e invalidità estetica dei disabili) di Bill Hughes
2. Tell Them Who I Was': the social construction of aphasia (Di' loro chi ero: la costruzione sociale dell'afasia) di Robert Mackay
3. Aversive disablism: subtle prejudice toward disabled (Disablismo latente. Un sottile pregiudizio verso le persone disabili) di Mark Deal

Il mio consiglio è:



leggere soprattutto i primi 3 paragrafi dell'articolo n° 1 che vi danno un'idea del contesto entro il quale noi tutti sviluppiamo i nostri atteggiamenti discriminatori, immersi come siamo, in una cultura dove l'egemonia medica ha tuttora il sopravvento e la persona disabile, ma anche tutti noi, siamo potenzialmente vittime di una "invalidità" estetica. È molto interessante, lo consiglio.

Il secondo articolo non è di agilissima lettura, ma è interessante perchè scritto da un sociologo canadese che ha avuto un ictus e ha subito in prima persona il processo di "invalidamento" sulla base di una "incompetenza" che gli veniva certificata dal modello medico. Concentratevi sui primi 2 paragrafi che fanno capire cosa sia il modello della "tragedia personale" e come, spesso, la nostra convinzione sull'incompetenza dell'altro "crei" essa stessa già a partire dalla pratica discorsiva, un processo di invalidamento dell'Altro, rispetto al quale quest'ultimo può fare ben poco. Quasi una sorta di profezia che si auto-avvera.

Il terzo articolo è un'ottima e completa spiegazione del concetto di "disablism" (discriminazione inconsapevole applicata alla disabilità". Da tenere in archivio e leggere con calma anche in seguito

L'elaborato alla fine della settimana sarà il risultato di una riflessione personale su questo tema così delicato e che ci tocca potenzialmente come "oppressori" e come "oppressi" a seconda del momento della nostra vita e del ruolo che abbiamo in quella determinata situazione

Cartoon & Web

Ho montato un piccolo video di alcuni cartoon creati da Andre Jordan, molto divertenti ma amari, sulla figura del Disablist (colui che discrimina). Chi non riesce a vedere il file mov, li troverà sul sito Ouch della BBC: all'indirizzo:

http://www.bbc.co.uk/ouch/play/the_disablist/andre_jordan_the_disablist_16.shtml,

altra risorsa che consiglio di visitare se si conosce un po' l'inglese. I fumetti non li ho tradotti ma penso si possano capire senza troppa difficoltà. In ogni caso sono a disposizione per qualsiasi chiarimento



Forum

Mentor: Alessandra Tinti

Role Model: Giovanna Nastasi

Fraintendimenti

Alessandra Tinti

Steve Hall, 54enne di Bolton è stato ricoverato per cinque settimane in un centro di salute mentale perchè ritenuto affetto da patologia psichiatrica. Non riusciva ad esprimersi per un ictus che però nessuno fu in grado di diagnosticare. Al suo ritorno a casa, si è pagato una logopedista che gli ha svelato l'arcano. AFASIA. È accaduto in Inghilterra, qualche anno fa. Ma non finisce qui. Shiva, su Internet, ci fa riflettere su un ulteriore aspetto della vicenda. Leggiamo di Hall e rabbriviamo nello scoprire che essendo stato preso per "matto" è stato rinchiuso per 5 settimane e sottoposto ad un "orribile trattamento" ma la cosa che viene naturale stigmatizzare non è il trattamento in sè quanto il fatto che Steve non rientra a tutti gli effetti nella "categoria" di pazienti per cui quel tipo di trattamento appare indicato. È la stessa situazione che si è verificata nel caso dell'arresto di una donna dalle sembianze trans, portata in una prigione maschile dove notoriamente per i trans esiste un alto rischio di essere sottoposti ad abusi sessuali. Ciò che allora venne stigmatizzato non era il fatto delle frequenti violenze subite dalle persone trans quanto piuttosto il fatto che, in quel caso specifico, c'era stato un errore e la persona in questione non rientrava nella categoria dei soggetti per i quali evidentemente si accettava il rischio di violenza. Shiva sottolinea il fatto che sui giornali si parli solo del "terribile fraintendimento" e non del fatto che certi trattamenti sono abusi in se stessi. Ci ricorda come le persone autistiche o persone che non riescono a comunicare vengono spesso scambiate per persone "schizofreniche" e talvolta (come nel caso di Steve) istituzionalizzate e forzate ad assumere farmaci oppure vengono prese per persone "con ritardo mentale".

Allo stesso modo spesso viene stigmatizzato il fatto che le persone con disabilità fisica ma "cognitivamente integre" vengono trattate con eccessivo accudimento o francamente discriminate perche' si attribuisce loro di default una "debolezza mentale" come a dire che in questi casi la discriminazione è mal riposta mentre ha una sua ragione d'essere quando le persone hanno davvero un ritardo mentale. Le sue osservazioni ci impongono di riflettere sul senso delle



"classificazioni" e su ciò che è alla base della loro definizione...una riflessione sulla discriminazione e sulle pratiche oppressive che tenga conto della tentazione comune di "salvare" gli uni e "abbandonare" gli altri.

Re "Fraintendimenti"
di **Giovanna Nastasi**

Sono stata inserita in questo progetto perché era necessaria una persona che potesse interloquire in inglese con i partner e da lì poi sono passata a leggere alcuni degli articoli che saranno i vostri testi di studio e ho così incominciato ad addentrarmi all'interno del concetto di "Disablism" fino a ieri da me ignorato (almeno teoricamente). Dopo qualche settimana, però, il coinvolgimento in questo progetto Adat non era più di tipo solo professionale, ma piano piano ho cominciato a sentirmi chiamata in causa, perché leggendo le esperienze di Mackay, Deal e altri mi sono sentita "tirata dentro" a forza e mi sono resa conto di tante cose che fino ad allora erano solo a livello inconscio dentro di me. Inutile dire, che la lettura di questi testi mi ha visto coinvolta in prima persona e quindi il mio giudizio è assolutamente permeato dall'esperienza personale che ha visto molte delle fasi descritte dai vari autori nel mio percorso personale di vita. Ho vissuto in prima persona l'esperienza della dissimulazione, piuttosto che quella del "segreto" fino ad arrivare all'outing e alla rivelazione e quindi all'accettazione della disabilità, passando anche qualche volta per la "masquerade". E' il mondo che ci circonda che a volte lo richiede e allora ci si adatta a vestire il ruolo che ci è richiesto.

Condivido con Alessandra che la disabilità a volte (purtroppo spesso) è soprattutto "un problema sanitario de-personalizzato che richiede una diagnosi e un trattamento: la persona viene così ad essere definita sulla base della sua disabilità e gli aspetti sociologici e psicologici della questione sono scotomizzati". Per i medici io sono prima di tutto un "caso" e quando mi discosto da quello che loro si aspettano da una persona con i miei problemi allora divento "un caso particolare" e quindi che esula dai "loro" canoni. Quando parlando coi medici esprimevo il pensiero che per me era più debilitante avere problemi di memoria, piuttosto che preoccuparmi per il mio incedere un po' più incerto, ero guardata come un extraterrestre, perché la maggior parte delle persone ha paura di non camminare. Ma io non sono le mie gambe: Io sono il mio Cervello! E quello voglio che sia riabilitato affinché rimanga vigile e attento il più a lungo possibile. Io sono affetta da Sclerosi Multipla e ci ho messo tanti anni prima di decidere consapevolmente che preferivo dirlo al mondo piuttosto che continuare a far finta di essere una persona "normodotata". In fondo io, poi, mi ritengo normodotata



comunque, ho solo bisogno di fare le cose con un po' più di lentezza e di usare tutti quegli accorgimenti che posso facilitare la mia vita (ecco perché è importante la dimensione sociale della disabilità). Posso dire qui che questo corso è stato un buon trampolino di lancio e mi sento finalmente serena con il mio IO che era sempre indeciso se "rivelarsi" oppure no. Tanti anni fa al mio esordio, c'è chi mi diceva che era meglio tenere questa cosa solo per me e così feci. Ma poi tutta una serie di difficoltà ti costringono a uscire allo scoperto, altrimenti è difficilmente decifrabile la tua necessità di prendere l'ascensore anche per un piano, pur avendo evidenti problemi di peso, oppure la tua rabbia ogni volta che qualcuno ti chiudeva con la macchina e tu non riuscivi a uscire se non ripercorrendo più volte la strada verso l'ufficio.

Di episodi ne potrei raccontare a decine e se volete sono qui a vostra disposizione per qualsiasi richiesta.

Ringrazio lo staff dei Trainer che mi ha permesso di entrare in qui in qualità di Role model (ci tenevo a seguire questa formazione) che per me è stata illuminante e liberatoria

Re "Fraindimenti"

di **Giovanna Nastasi**

Scusate gli errori di ortografia della seconda parte, ma presa dall'enorme numero di pensieri e la voglia di esprimerli, non ho fatto caso alla forma scritta. (sigh). E' stato come ritornare indietro di tanto tempo: è proprio grazie a un Forum che ho cominciato a costruire la mia dimensione "normale" di convivenza con la SM (che ironicamente chiamo anche Sua Maestà, dato che è lei che comanda!), e a conoscere tanti amici con cui condividere l'esperienza. Con questo gruppo di persone che ho conosciuto di "persona", poi, abbiamo anche deciso di fondare un sito tutto nostro (www.ideamultipla.it) dove l'aggettivo "multipla" ha solo un'accezione positiva di molteplicità di idee e visioni della vita e della libertà di cura.

Re "Fraindimenti"

Di Alessandra Tinti

Grazie Giovanna per la tua testimonianza che ci fa riflettere una volta di più sulla complessità degli stati d'animo con i quali una persona vive il contesto professionale o a volte partecipa ad un colloquio di selezione. Sono in gioco aspetti delicati del percorso di negoziazione che la persona sta vivendo magari proprio in quel momento e che vanno ben oltre la "performance professionale". Un sottile gioco di equilibri nel quale possiamo irrompere o piuttosto entrare piano piano. Non possiamo comunque mai pensare che un individuo possa assumere una posizione neutra rispetto alla propria condizione così da diventare



"strategico/a". Piuttosto possiamo accostarci alla questione con delicatezza, non facendo comunque mai passare il fatto che la sua disabilità è un "problema" anche se nella nostra esperienza abbiamo cementato questa convinzione che andrebbe dunque rivista (il problema è semmai la comunità inaccogliente) , altrimenti non facciamo che contribuire all'esclusione. Ci sono situazioni nelle quali non è corretto suggerire alla persona di "dimenticare" la propria condizione quando magari sta cercando di trovare un modo naturale di convivere. In ogni caso è una questione aperta, e nessuno ha la ricetta giusta.

Re "Fraindimenti"

di SB

Giovanna, mi ha molto colpito quello che hai scritto e l'esperienza che hai condiviso. Per me la dimensione del forum è veramente arricchente perchè chi scrive mette dentro un pò di sè e lo fa circolare. In questo modo riesco ad andare oltre la teoria e a comprendere di più, tramite le esperienze altrui.

Da poco ho letto un libro di Marcela Serrano che parla della vita di Blanca, una donna che a 30 anni diventa afasica. Nel libro si alternano scorci del "prima" e del "dopo" in cui si racconta che cosa questa donna ha vissuto ed i sentimenti che ha provato...ve lo consiglio e vi scrivo uno dei pezzi che mi ha colpito.

"Dalla sera alla mattina sono diventata un brutto impiccio. Non sanno come fare con me, come trattarmi, come parlarmi. Quando l'angoscia respira come un essere vivente, nessuno vuole ascoltarla. Sicuramente Sicuramente invece sono diventata un boccone ghiotto per gli oziosi e per le anime pie, per quelli che amano la carità per sè stessa (...) Prendo medicine a tutte le ore. Le prendo docilmente, senza sapere a che cosa servono. Faccio quasi tutto docilmente. Mi hanno nascosto la patente. Non ce n'era bisogno. Sono ubbidiente. Bastava dirmi che un altro capitolo era chiuso

Re "Fraindimenti"

di Alessandra Tinti

Bellissimo testo, l'unico - che io sappia - che abbia saputo rendere con quella precisione l'esperienza di "prigione bianca" della Afasia. Sono anni che vorrei contattarla per chiederle come ha fatto ad entrare così lucidamente in una dimensione così particolare. Quando parla di far tutto "docilmente" mentre gli Altri esercitano abusivamente il loro potere su di lei mi fa rabbrivire.

Re "Fraindimenti"

di RR



Mi piace molto la rappresentazione del capitalismo e della medicina, due teste di un unico mostro????? Trovo il testo un po' difficoltoso ma ricco di spunti

Re "Frintendimenti"
di Alessandra Tinti

Hai ragione R., sono un po' ostici, d'altra parte io non conosco testi italiani che affrontino questi temi e con quest'atteggiamento critico...il che ci deve far pensare già di per se'. Ma magari qualcuno di voi puo' suggerirci altri interlocutori della letteratura scientifica italiana altrettanto lucidi, sarei felice di leggerli. Ci pensi che sono cose scritte già qualche anno fa e a noi sembrano visioni innovative

Re "Frintendimenti"
di EM

Una tematica affrontata dall'autore del testo "medicina ed invalidità estetica" mi ha colpito particolarmente. Su questo argomento ho tentato di riflettere aldilà delle mie posizioni ideologiche e cercando, per quanto possibile, di superare l'immediato impatto emotivo che la tematica in questione ha avuto su di me.

Mi chiedo a quale conseguenza possa portare la concezione di un corpo come macchina da riparare nelle sue disfunzioni, nelle sue menomazioni da una medicina moderna che si erge a strumento di perfezione e normalità.

Di forte impatto è stata la definizione della diagnosi prenatale come mezzo attraverso il quale si arriva a concepire il feto come "oggetto di consumo sottoposto a controllo della qualità". Ciò che non è conforme agli standar di normalità è da escludere. È come se la disabilità, aldilà delle tante belle parole che si spendono, sia considerata negativa, da evitare, l'estremo male. Come afferma Bill Hughes "una dichiarazione implicita dell'inutilità di coloro che vivono con menomazioni e al tempo stesso una legittimazione ed un consolidamento dell'esclusione e dell'oppressione dei disabili".
Io sto ancora riflettendo...

Re "Frintendimenti"
di Alessandra Tinti

E' importante definire con la maggiore precisione possibile i termini, dato il valore simbolico che ha il linguaggio. La disabilità è, secondo l'approccio sociale, il



risultato dell'incrocio tra le condizioni di vita delle persona e l'ambiente piu' o meno inclusivo. Dunque per quanto si dica che la persona ha una disabilità, è pur vero che questa non è una "cosa" dentro di lui/lei, che gli appartiene di default. E' il risultato di una interazione e per definizione è modificabile e soprattutto non è una responsabilità della persona ma del gruppo sociale. Mentre il "danno", la "menomazione" che determina la condizione di vita della persona, questa gli appartiene interamente o perche' presente alla nascita o perché acquisita ed è questo uno dei dati piu' discussi. A questo proposito, infatti, ai "temporaneamente sani" sembra difficile negare ontologicamente la "negatività" del danno (scusate l'imbroglione di parole) mentre le Associazioni di persone disabili dicono che è assurdo stigmatizzare un aspetto che li sostanzia per cio' che sono visto, se non partendo da un pregiudizio (che la normalità è la perfezione). La questione grave peraltro è che non si tratta di sofismi poiché, sulla base di questa "negatività" ontologica (presunta) viene prodotta tutta una serie di comportamenti a catena volti a ridurre/eliminare/limitare la presenza di quel "danno" sulla faccia della terra. Dunque viviamo sospesi tra una cultura che parla di inclusione e un humus sotterraneo, interiorizzato, di sentimenti di paura e rifiuto della diversità

Re "Fraintendimenti"

di SB

Alessandra mi allaccio all' espressione "ambiente più o meno inclusivo" che hai utilizzato poco sopra, per una riflessione.

Oggi, durante il monitoraggio di una borsa lavoro di una persona con disabilità (menomazione?) mentale presso un'azienda, ho potuto tastare con mano un ambiente "inclusivo". L'azienda è a conduzione familiare, ci sono madre, padre, fratelli ed altri dipendenti che vi lavorano e spesso ospitano borsisti. Le persone in borsa diventano "di casa" : si parla in genovese, si scherza sul calcio, sull'orto, i ritmi sono poco stressanti nonostante il lavoro non manchi.

Io e il mio collega ci aspettavamo dunque che la persona in borsa fosse contento dell'esperienza che stava vivendo e che avesse trovato sollievo dalla solitudine che aveva provato durante l'anno di disoccupazione.

In realtà la persona era scontenta e ci ha detto di voler terminare la borsa perchè si sentiva inutile, che c'era poco lavoro da fare, che piuttosto preferiva stare a casa e che poi li scherzano troppo e gli sembra che lo prendano in giro...

Sono rimasta a bocca aperta perchè invece l'azienda credeva che il non farlo faticare troppo, farlo sentire a suo agio e scherzare con lui venisse da lui preso bene...Quello che pensavano fosse "terapeutico" invece si è rivelato non utile per la persona in borsa.



Quello di cui aveva bisogno lui era di sentirsi utile e NON di avere nuovi amici, quelli li ha già.

Mi sono poi anche accorta che, dopo il colloquio di restituzione, nel quale lo abbiamo informato del fatto che i datori di lavoro pensavano molto bene di lui e del lavoro che lui faceva lì dentro e che lo ritenevano "utile" lui ha cambiato espressione, si è rasserenato ed ha detto di voler continuare la borsa.

Questo episodio mi ha fatto riflettere su quanto sia complesso anche il concetto di ambiente inclusivo, anche mosso dalle migliori intenzioni, se ci perdiamo la persona che abbiamo davanti con le sue specificità e vediamo "solo" il "disabile" e gli diamo quello di cui noi pensiamo che abbia bisogno

Re "Fraintendimenti"

di Alessandra Tinti

Infatti l'esperienza che ci hai raccontato è la dimostrazione lampante di come le procedure e i protocolli non possano essere applicati alle persone se non con grandi forzature. Nel momento in cui ci facciamo un'idea di un ambiente e la "incrociamo" con quelle che riteniamo siano le necessità della persona, stiamo sommando ad una opinione, un'altra opinione. Ed ovviamente non c'è un altro modo per fare incontrare due mondi (quello del lavoro e quello della persona). Dobbiamo sempre necessariamente passare dalle nostre valutazioni. E forse spesso non c'è il tempo di andare oltre ad una generica dose di dati di buon senso (tipo, la persona disabile cerca un ambiente caldo e affettivo ed è meglio che non le venga richiesto di essere troppo performante altrimenti crolla, oppure se sei stato un anno con le mani in mano probabilmente sperimenti una grande solitudine e quello che cerchi è un gruppo di amici, etc. etc. etc.) salvo poi ricordarsi che in fondo questo è quanto vorremmo tutti ma non a discapito del nostro senso di auto-efficacia. Dunque secondo me la legittima reazione di quella persona ci ha fatto ricordare come spesso fatichiamo ad attribuire a chi ha "anche" una qualche problematica in ordine alla salute, comunque un suo spazio di normalità fatto di ambizioni (vorrei sentirmi utile) e contraddizioni (essere apprezzati è già un rewarding di per sé). Infine Sarah hai assolutamente ragione quando dici che il concetto di ambiente inclusivo è molto complesso, per questo è richiesta una grande pratica riflessiva a chi come voi contribuisce in massima parte a costruirlo o identificarlo. Rispetto all'uso delle parole, sempre perché dal mio punto di vista è importante definirne il valore simbolico, mi piace la tua perplessità nella scelta delle parole che definiscono la situazione della persona (disabilità? menomazione mentale?). Il mio suggerimento in proposito è ricordare che quando dici disabilità ti riferisci all'impatto che la condizione di vita della persona (il disturbo mentale in questo caso) ha sulla sua vita in quel determinato



gruppo sociale che ha determinate caratteristiche di inclusività mentre se vuoi solo riferirti al suo problema è sufficiente dire "PERSONA con disagio (o disturbo) mentale". Pensa che in America c'e' chi si definisce User/Survivor. Questa definizione di ex-pazienti come "sopravvissuti" ci fa capire la posizione di chi rivendica la propria autonomia di individuo che ha vissuto, inutile negarlo, un'esperienza di controllo da parte di una Istituzione Totale. Purtroppo questo discorso esula dal nostro tema e non possiamo affrontarlo (pero' è utile ricordare che i vostri candidati al lavoro a volte hanno alle spalle questo tipo di esperienza).

Re "Fraindimenti"

di RR

in tanti anni di onorata carriera come si suol dire.....la mia opinione sugli inserimenti lavorativi non è mai mutata, credo che l'azienda debba essere il meno accogliente possibile il più possibile richiedente, solo così la percezione del borsista , tirocinante.....viene gratificata in caso contrario parliamo di progetti finti che nulla hanno a che fare con il lavoro

ciao a presto

Re "Fraindimenti"

di Alessandra Tinti

Con il tuo messaggio, caro R., ci fai riflettere sul concetto di limite e percezione di autoefficacia nel ruolo professionale. Puo' darsi che per molti individui essere "gratificati" professionalmente coincida con l'essere performanti agli occhi del committente al di là di tutto, mentre per altri puo' significare conciliare l'azione efficace con uno spazio relazionale di qualità (cosa impossibile in un ambiente non inclusivo). Come staresti tu in un ambiente che ti respinge? Perche' un ambiente non inclusivo è proprio questo. Non è forse questo proprio un esempio di discriminazione inconsapevole? La persona con disabilità ha bisogno di ambienti inclusivi esattamente come noi, per dimostrare la propria efficacia e per trovare un luogo di incontro con gli altri. Esattamente come noi (la maggior parte di noi, forse non tutti, tu ad es. forse non ne hai bisogno). La finzione del progetto forse non deriva dal cercare di rendere un ambiente accogliente ma nel fatto che a volte l'opera prestata dal soggetto non ha alcun valore reale nell'equilibrio del sistema, ed è questo che avvilisce profondamente la persona che se ne rende conto benissimo. In ogni caso, dovremmo prima dirci reciprocamente cosa intendiamo per ambiente accogliente, perche' probabilmente ci riferiamo a cose diverse (l'idea che un progetto lavorativo sia VERO quando esclusivamente richiedente è un punto di vista che ad esempio,



se io diventassi disabile, mi creerebbe molti problemi perché nella mia natura non c'è questa enfasi sull'essere performante al di là di tutto). Ancora una volta vediamo come le nostre illusioni sulle "necessità" dell'altro vanno continuamente riviste anche se abbiamo tanta esperienza nel nostro settore. Giovanna ci diceva di come faticasse a far capire agli operatori che per lei il problema maggiore non era la deambulazione ma la sua capacità cognitiva...evidentemente si è imbattuta in persone che, nella stessa situazione, non avrebbero avuto le sue stesse necessità e dunque faticavano anche a concettualizzarle (e dunque ad aiutarla a realizzarle).

Re "Fraintendimenti"

di RR

sì è importante che la persona faccia cose concrete, anche poche ma utili perché la sua percezione è uguale alla nostra anzi dopo anni di stage e borse anche di più,

secondo me l'ambiente dell'azienda deve essere reale e spesso non va d'accordo con inclusivo, ma per la mia esperienza forma e paga lo stagista nel lungo periodo

Re "Fraintendimenti"

di LB

Il problema è che molti disabili vengono inseriti in un ambiente lavorativo solo perché le aziende devono per legge assumere i disabili appunto, altrimenti e lo dico con profondo rammarico, non lo farebbero.

Re "Fraintendimenti"

di GN

Io penso che il luogo di lavoro quando è un luogo accogliente (per chiunque a prescindere dalle abilità di ognuno) è un "buon luogo" di lavoro. Concordo, quindi con Alessandra, sul fatto che "la persona con disabilità ha bisogno di ambienti inclusivi esattamente come tutti, per dimostrare la propria efficacia e per trovare un luogo di incontro con gli altri." Chi non ha sperimentato luoghi di lavoro "ostili" sperando che le cose cambiassero? Non diventano forse ambienti "stressanti" quando sono poco di incontro? Trascorriamo sul lavoro la maggior parte del



nostro tempo, quindi il luogo di lavoro deve essere “un luogo prima di tutto umano” sotto tutti i punti di vista

Re “Fraindimenti”

di EM

Penso che sia utile scindere quello che può essere definito un ambiente lavorativo accogliente da una situazione "finta" "assistenzialista" dove prevale il pregiudizio paternalistico. Ovvero dove il disabile è visto come una persona assolutamente da proteggere a cui si può perdonare tutto: i ritardi, la scarsa motivazione, la distrazione sul lavoro adducendo giustificazioni come: "poverino...è da capire". Questo secondo me è un atteggiamento che porta con se non solo pregiudizi nascosti ma che è controproducente all'inserimento lavorativo. Se l'azienda non da restituzioni oggettive sulle capacità e le competenze di una persona l'operatore di mediazione non avrà gli elementi necessari per costruire un progetto realistico per l'utente. Inoltre è utile che, conformemente a ciò che la persona può fare e non può fare, la situazione di tirocinio/borsa lavoro/stage sia più vicino alle richieste del mondo del lavoro possibile, affinché non si creino aspettative che andranno poi disilluse.

Questo non significa però che l'ambiente lavorativo debba essere stressante ed espulsivo: ognuno di noi ha bisogno di sentirsi accolto e di lavorare in un ambiente il più possibile sereno. Il lavoro infatti non si riconduce al mero sostentamento ma porta con se altri valori, come la socializzazione, la gratificazione personale, e la possibilità di essere veicolo per altri interessi e relazioni interpersonali

Re “Fraindimenti”

di RR

Dobbiamo fare chiarezza agli operatori sulle condizioni del mercato e sulle richieste di alcuni servizi che cercano per il loro assistito un "lavoretto", tipo fare fotocopie, portare posta, pulire il campetto dell'associazione...., anche le chiamate pubbliche prevedono profili di spessore e requisiti minimi come ecll, pat B, magazziniere(le private cercano segretarie con età inferiore ai 29, due lingue, ottimo office); più tardi si arriva ad anteporre la richiesta del mercato rispetto alla inclusione del posto di lavoro etc e più difficile sarà una collocazione anche per un tirocinio

Re “Fraindimenti”

di Alessandra Tinti

Sono osservazioni certamente interessanti per chi fa il vostro mestiere ma



dobbiamo riportarle al tema del modulo che, ve lo ricordo, è la discriminazione inconsapevole. In questo senso potresti chiarire meglio la relazione che vedi tra questi atteggiamenti e l'aversive disablism, se ti va

Re "Fraintendimenti"

di GN

Mi fa piacere che in diversi abbiamo letto la storia di Blanca. Vedere e provare a percepire la realtà con gli occhi di chi l'ha vissuta, fa pensare in un altro modo e ci fa fare delle domande. E questo è sempre positivo. Risveglia, smuove qualcosa.

Mi ha colpito l'esperienza che Sarah racconta sulla borsa lavoro presso un'azienda "ideale". L'azienda sicuramente aveva le migliori intenzioni di essere "accogliente", ma al ragazzo serviva essere riconosciuto quale "lavoratore" che potesse portare "come tutti gli altri" un valore aggiunto all'azienda attraverso il suo "fare". Essere particolarmente protettivi a volte "urta" colui che vuole provare a dimostrare di essere "utile".

Dopo la diagnosi, che ovviamente conoscevano in pochissimi tra cui il mio direttore, ricordo che appena rientrata in servizio andai nel suo ufficio e fui molto diretta e chiara prima di riprendere l'attività lavorativa era importante metter in chiaro delle cose e così esordii: "Per favore, non essere tu a decidere per me, se sono in grado di fare una cosa oppure no. Se per me sarà troppo faticoso, sarò io la prima a dirti che non ne sono capace e che ho bisogno di aiuto". Ho avutola fortuna di essere stata "ascoltata" in questo mio desiderio e bisogno. Ma ho diversi amici che invece il posto lo hanno perduto dopo aver detto della malattia, oppure hanno deciso di non dir nulla, facendo fatica quando potevano essere alleviati in piccole cose da altri colleghi.

Ecco perché è sempre difficile scegliere di rivelare la propria condizione oppure no sul posto di lavoro (ovviamente bisogna trovarsi in una condizione in cui non sia troppo evidente il problema). Si ha paura prima di tutto del "pregiudizio" che ne può scaturire, anche se armato delle migliori intenzioni come il desiderio di alleviare la persona da fatiche o altro, a "nostro giudizio", troppo onerose per la persona disabile.

Ricordo che appena avuta la "brutta notizia", il giorno dopo chiesi un colloquio con la neurologa che mi seguiva: le chiesi in modo abbastanza deciso che volevo sapere "tutto", in particolare cosa "potevo" e cosa "non potevo" fare,



dando come principale motivazione a questa richiesta il fatto che dovevo riprogrammare la mia vita cambiando qualche impostazione per renderla il più "normale" possibile. Non avevo bisogno di protezione, avevo bisogno di "sapere" per "agire al meglio" senza danneggiare la mia salute. So che la d.ssa rimase abbastanza sorpresa della mia reazione e il giorno dopo mi arrivò con una pubblicazione esplicativa (tanto mi disse che me le sarei trovate da sola le informazioni se non lo avesse fatto lei, quindi tanto valeva che fossero chiare e semplici da leggere) che di solito veniva data ai familiari dei malati per capire come avrebbe potuto cambiare la vita.

Scusate se mi dilungo sempre nei miei scritti, ma sto rielaborando momenti di vita passata e ho voglia di far sapere esattamente che cosa potrebbe girare nella testa di una persona che deve rapportarsi col mondo in cui vive e, si spera, lavora con qualche difficoltà. Inutile dire che se avete domande, di qualunque tipo, non dovete avere remore a porle, il mio ruolo qui è proprio questo

Re "Fraintendimenti"

di MS

Mi occupo di inserimenti lavorativi per persone che provengono dal circuito penale, anche loro presentano una menomazione quella della libertà, ma per quanto queste persone siano soggette a pregiudizi, ho spesso notato che nell'ambito lavorativo trovano meno barriere rispetto a persone disabili.

Personalmente ho formulato il seguente pensiero:

la nostra mente incasella la persona carcerata in una situazione in cui esiste un grado di responsabilità individuale (Io non mi troverò mai in una situazione simile).

Per la disabilità questo tipo di razionalizzazione non può avvenire, in qualsiasi momento della vita ognuno di noi potrebbe trovarsi ad affrontare la disabilità, questo fa paura....allora meglio non guardare, meglio non conoscere, meglio stare lontani.

Poi avrei un quesito: Ma se sulla legge 68 invece di scrivere le limitazioni che la disabilità porta alle persone ci fosse l'elenco di quello che la persona può fare?

Re "Fraintendimenti"



di GN

Anche io ho un'idea in proposito: credo che la persona carcerata venga vista come "normale" e con tutte le sue capacità (abilità) a posto, quindi può essere redenta, perdonata, riabilitata per tornare alla sua condizione originale, per intenderci a prima del "peccato". Per il disabile è diverso: lui non può tornare a prima e non si può "correggere" quello che la disabilità ha tolto, sia esso dalla nascita o acquisito nel tempo. Pensiamo ad un disabile carcerato, o il carcerato transgender, piuttosto che omosessuale o straniero: sarebbe la stessa cosa? Non so... a voi la parola

Re "Fraindimenti"

di LP

Ciao a tutti. sto seguendo da un pò il dibattito e non sapevo se intervenire, perchè il mio ruolo non è da corsista. Poi però ho pensato di non preoccuparmi di questo.

Partecipo al progetto occupandomi di varie parti più o meno burocratiche (da funzionaria quale sono) ma non solo: quest'estate, insieme ad altre colleghe, tra cui Giovanna e Chiara, ho partecipato alla scelta di alcuni materiali didattici del corso. ancora in lingua inglese: è stata una fatica bestiale (a causa del mio inglese) ma anche un grande piacere derivato dall'interesse per il tema.

Lavoro dal 1985 (sono vecchietta) nella programmazione e nel monitoraggio di percorsi di formazione e avvicinamento al lavoro dedicati prevalentemente a persone con disabilità.

Quello che ho imparato dall'esperienza lavorativa è che è importantissimo continuare a interrogarsi su quello che si fa, e soprattutto su come si fanno le cose. Non intendo a livello di "tecniche" di intervento(anche), ma invece a livello di consapevolezza delle nostre modalità di stare in relazione con le persone che cerchiamo di aiutare ad avvicinarsi al lavoro. Con le persone e con i contesti. Saper leggere cosa comunichiamo con i messaggi verbali e non , attraverso il nostro modo di guardare gli altri (con il filtro delle nostre convinzioni e di tutto quello che siamo).

A proposito di "disabilità" e/o "privazione della libertà": lo stigma secondo me esiste comunque e anche nel secondo caso è forte. Di sicuro però la "menomazione" e la "disabilità" tirano fuori il concetto di **limite**, che nella nostra società non è apprezzato, anzi. ho appena letto (non era tra i testi di quest'estate) il testo di Hughes, che mi ha colpito parecchio. (la lingua batte



dove il dente duole?) Ho letto (non per il corso) un libro di due psicoanalisti francesi "l'epoca delle passioni tristi", che in altro modo, e non riferito alla disabilità, affronta il tema dei danni prodotti dagli atteggiamenti di onnipotenza che dominano la nostra cultura, ma che sempre più mostrano la corda. Per ora mi fermo qui...il resto alla prossima puntata Intanto grazie a tutti per la bellissima discussione sul forum

Re "Fraindimenti"

di Alessandra Tinti

Quasi da pensare che la differenza delle differenza sia proprio la disabilità, nel senso a questa condizione sembra legarsi il massimo dei pregiudizi e forse il motivo è che la disabilità riguarda il corpo (anche la mente, quando da' problemi, viene considerata alla stregua di un organo che non funziona), dato mai superabile o tralasciabile per noi esseri contingenti. Di fronte al corpo c'e' sempre un'impossibilità di ridurre la questione a termini piu' gestibili. Persino il modello sociale è stato incapace di comprenderlo nelle sue teorie sull'oppressione. E dunque sulla questione del corpo "diverso" prevale il cosiddetto cervello del rettile.

Sul quesito, cara Michela, poni la questione del secolo: devono ancora inventare uno strumento di valutazione che valuti in positivo, l'Organizzazione Mondiale della Sanità ci ha provato con l'ICF ma anche in questo caso, partendo da un assunto coerente con quest'idea, si è poi giunti a descrittori che sono invariabilmente legati alla valutazione di quanto una persona non è in grado di fare, valutazione che tra l'altro spetta sempre ad un esaminatore (neutro? Impossibile).

Re "Fraindimenti"

di RDM

La condizione di disabile oggi più che mai mi sembra che vada a toccare delle aree che per la nostra società sono diventate intollerabili sotto più punti di vista. La perfezione del corpo, il senso dei limiti, la diversità. Siamo di fronte a canoni sempre più rigidi, dove la normalità viene filtrata con maglie sempre più strette. Basti pensare: ai canoni di "bellezza" a cui deve sottostare oggi il corpo femminile, alla "proibizione" di invecchiare, all'imposizione di cure con mezzi sempre più sofisticati, ma soprattutto con una intensità che credo solo ad ognuno di noi spetti decidere.

Re "Fraindimenti"



di FM

Sono d'accordo e per ricollegarmi alle tue ultime parole, aggiungerei che dobbiamo interrogarci su cosa significhi "decidere per se stessi" quando hai un disabilità intellettiva, mentale o quant'altro. E' un diritto che si mantiene o c'e' qualcun altro che decide per te? E non è forse questa una discriminazione inconsapevole da parte di persone che ritengono di agire solo per il bene dell'altro?

Re "Fraindimenti"

di LP

Non so se a qualcuno è mai capitato di partecipare ad un convegno ad un corso di Ron Coleman, persona che ha portato avanti con grande coraggio la tematica dell'empowerment delle persone con problemi psichiatrici. Lui stesso proviene da una storia caratterizzata da terribili abusi di ogni tipo, e ha vissuto e convissuto con voci, povertà, solitudine, silenzio, costrizione per una parte della sua esistenza, finchè non ha maturato, dopo una serie di circostanze ed incontri fortunati, la sua rivoluzione, partendo dalla costituzione di gruppi di auto aiuto per uditori di voci fino a diventare un interlocutore e un formatore dei cosiddetti professionisti.

Ricordo che ad ognuno chiedeva lo sforzo di guardare se stesso prima di essere severo con gli altri, di fare mente locale su come aveva lasciato la casa quella mattina prima di criticare il disordine altrui, di chiedersi come avrebbe risposto lui se gli avessero posto certe domande, di come avrebbe reagito se gli avessero imposto di comportarsi in un certo modo e di seguire certi percorsi, suggerito di fare o non fare certe scelte, consigliato di non innamorarsi, deciso per lui che progettare una vita nei legittimi sogni che ognuno porta nel suo cuore non sarebbe mai stato possibile, relegato a vivere magari in un "luogo protetto", dove condividi le tue giornate con un sacco di altre persone, sotto gli occhi di operatori che mettono alla lente d'ingrandimento ogni banale comportamento, che diventa un enorme oggetto di discussione fra esperti, tutto, naturalmente, per il suo bene.

Visto su di me e sulla silenziosa anarchia che mi porto dietro, credo che matta lo potrei diventare sul serio. Senza alcuna docilità

Re "Fraindimenti"

di CM

Ciao a tutti, questo è il mio primo intervento visto che vi ho raggiunto un pò in ritardo sulla tabella di marcia.

Per questa mia prima considerazione parto da ciò che ho letto in questo Forum e dalla mia esperienza di operatore in residenza socio riabilitativa per disabili adulti



visto che non ho ancora letto i testi...

Di certo il tentativo di mettersi nei panni della persona che si cerca di aiutare è fondamentale per un primo approccio e mi ha aiutato a risolvere non pochi dubbi nel mio agire quotidiano in campo lavorativo. La ritengo però una modalità che lascia sempre traccia del proprio modo di filtrare la realtà e quindi un possibile stralcio di discriminazione inconsapevole. Perché funzionasse alla perfezione questo metodo dovrebbe essere accompagnato da un'empatia davvero forte, dote posseduta da una percentuale davvero esigua di persone. Ritengo fondamentale invece affiancare alla spinta empatica, che resta sempre volontaria e individuale, l'applicazione di strumenti formativi seri e coerenti così come si sta facendo in questo corso, dove oltre che ad una crescita culturale si è sottoposti, tramite il forum, ad una rilettura di se stessi e del rapporto col "diverso" accompagnata da critiche e completata da ulteriori esperienze. Quindi cultura del lavoro innanzi tutto ovvero "La perla in fondo al mare mai vista da nessuno esiste o non esiste?" Con questi presupposti dieci anni fa non mi sarei trovato a vedere persone "in crisi" chiuse a chiave in salette di contenzione (atteggiamento consapevole), non avrei ascoltato discorsi edulcorati sulla necessità dell'educazione fatta di negazioni perché altrimenti 'loro' ne approfittano (atteggiamento inconsapevole o ipocrita?), non staremmo ancora qui a rimpiangere lo "sguardo" di persone come Basaglia...

http://concita.blog.unita.it//Indietro_non_si_torna_981.shtml

Saluti

Re "Fraintendimenti"

di AZ

Alcuni giorni fa, una mia collega dell'Ufficio disabili mi ha chiesto di sostenerla in un colloquio di orientamento nelle mie vesti di Mediatrice Culturale. L'utente, un signore sudamericano con problemi motori, sembrava, secondo la mia collega, che non riuscisse a comunicare per mancanza di conoscenza della lingua Italia oppure per le difficoltà derivate della sua patologia, o infine, per timidezza. La mia collega non aveva mai ascoltato la voce dell'utente nei vari colloqui realizzati sempre in compagnia della sorella. Il giorno dell'appuntamento sono andata io a prendere il signor Mario (nome di fantasia), che aspettava in sala d'attesa e l'ho condotto fino all'ufficio Disabili (a Chiavari, dove lavoro come Mediatrice Culturale da più di sette anni, gli uffici sono dislocati). Mario mi guardava diffidente mentre spiegavo alla sorella di lasciar venire il fratello da solo con me e la collega dell'orientamento (mi rivolgevo a loro in spagnolo). Una volta arrivati presso l'ufficio Disabili, intanto che la mia collega si era assentata per qualche minuto, ho chiesto a Mario di raccontarmi da quanto tempo era arrivato in Italia e



quale lavoro svolgeva in Ecuador (parlavo sempre in lingua spagnola). Il signor Mario ha iniziato a raccontarmi della sua esperienza come contabile, delle sue figlie, della moglie, la conversazione è durata quasi un'ora. Rispondeva in spagnolo a tutte le domande che la collega le rivolgeva in italiano. Io l'osservavo perché mi ricordava due persone che avevo conosciuto quando ero bambina in Cile (io sono di origine italo cilena). Uno era Antonio, pulitore di parquet, veniva a casa mia, puliva lentamente, prendeva due giorni per finire e nei quali faceva i quattro pasti a casa mia, ma era molto richiesto, i miei genitori dovevano chiedere i suoi servizi settimane prima; l'altro, il Signor Peñaloza, un mio vicino di casa, contabile in un ufficio statale. Due persone con patologie simili a Mario che si integravano socialmente come qualsiasi altra persona senza disabilità.

Molti paesi del Sudamerica non contano con progetti di inserimento lavorativo per persone disabili, per tanto, sono costrette a entrare al mondo del lavoro alla pari con chi non è affetto di problemi motori o mentali. Ironicamente l'Inghilterra vorrebbe arrivare a questa uguaglianza, con metodi più moderni e con la formazione adeguata, ma il risultato potrebbe essere comunque lo stesso. In Ecuador, Mario lavorava in un'azienda come capo contabile. Può darsi che i paesi industrializzati come il nostro potrebbero imparare molto dalle società meno ricche in risorse, dove le persone che, per motivi familiari e economici, sono costrette a superare le stesse barriere della disabilità che per noi, appartenenti ai paesi industrializzati in corsa allo sviluppo economico, rappresentano un rallentamento, un "handicap" sociale

Re "Fraindimenti"

di Alessandra Tinti

Mi sembra che le tue siano riflessioni molto interessanti da riprendere certamente nell'ultimo modulo, quando si parlerà di intersezionalità.

Re "Fraindimenti"

di AZ

Grazie Alessandra del tuo interessamento. Può darsi che per formazione o deformazione professionale, riesco a guardare la discriminazione inserita sempre all'interno comunque di un contesto multiculturale, c'è anche il fatto che ai Servizi pubblici arrivano sempre più spesso persone straniere disabili. Credo che giustamente il Corso persegua questo scopo, di fronte ad un argomento, diversi punti di vista. Sarò felice di riprendere l'argomento nell'ultimo modulo. Come vedi, questo fine di settimana ho dedicato alcune ore al corso perché sono



affascinata delle tematiche esposte e non vorrei restare troppo in dietro. Da venerdì che sono in mutua perché sono raffreddata ma non per questo motivo non sono entrata alla piattaforma a visionare il materiale e a partecipare nel Forum.

Re "Fraindimenti"

di LP

Leggendo l'intervento di AZ mi ritornava alla mente un'esperienza simile. Sono cresciuta in un borghetto minuscolo in campagna. Se ci penso a distanza di anni e con occhi adulti devo dire che all'interno erano rappresentate una serie di disabilità e di situazioni che oggi si potrebbero tecnicamente inserire nelle fasce deboli. Nonostante ciò tutti partecipavano, magari con tempi e modalità proprie, ma nella assoluta normalità e semplicità di una vita che si portava avanti. Sicuramente non era un contesto produttivo nel senso aziendale, ma la sostanza e le richieste erano comunque quelle della vita, certamente impegnative allo stesso modo. Probabilmente meno ossessionate dalla produzione, concetto che secondo me non è scevro da una dimensione estetica. Penso infatti che spesso alla fine si produca nella forma e che l'efficienza sia più un mito da ostentare senza una reale coincidenza con la sostanza, valore a cui invece contribuiscono innumerevoli e più creativi fattori.

Sono molto curiosa di vedere se questo argomento si svilupperà..

Re "Fraindimenti"

di LP

Anche a me viene in mente un ricordo infantile...ma non così roseo.

una persona con sindrome di down che viveva in campagna dove sono nata (anch'io in un paesino piccolo).. non ho mai saputo la sua età, perché questa persona viveva da "eterno bambino", sempre appiccicato alla madre, circondato da sguardi esclusivamente di pena per la sua differenza, senza alcuna possibilità.....non era nostro amico, non so cosa facesse tutto il giorno.

cioè: non penso che prima fosse "meglio"....penso che nel nostro mondo esistano mille contraddizioni ma che siano stati fatti anche molti passi avanti...

chi ha visto ieri sera la fiction su Basaglia? e cioè come uno sguardo diverso possa trasformare tutto.....

poi ci sono anche i passi indietro, certo.....la visione del progresso inarrestabile è andata in crisi da tempo.

quando parliamo di lavoro le cose si complicano, ma per tutti. bisognerebbe



intanto sapere quante persone con una disabilità lavorano ora e quante prima. poi, siccome "la debolezza" non è un assoluto ma è sempre relativa a un contesto, allora forse bisognerebbe pensare, in molti casi, a trasformare il contesto lavoro. questa rivoluzione per ora è fuori portata...

Re "Fraindimenti"

di LB

Ho lavorato per più di quattro anni in una struttura (C.I.F.) che si occupa anche di inserimento lavorativo delle persone disabili. Ho seguito quattro anni ragazzi diversi per età, disabilità e provenienza, ma ho notato sempre e comunque le stesse identiche espressioni interrogative quando andavo in determinate aziende per cercare di introdurre alcuni di essi (anche solo per un tirocinio)...

Re "Fraindimenti"

Di Giovanna Nastasi

Avete mai provato a mettervi nei panni di un altro? Spiego meglio cosa voglio dire.... La maggior parte di voi lavora con persone che in qualche modo hanno una difficoltà (disabilità soprattutto, ma anche carcerati, donne, stranieri, fasce comunque deboli) e avete una esperienza lunga e profonda : avete mai pensato come vi sareste comportati al loro posto in determinate situazioni o che cosa vi sareste aspettati da voi nel ruolo che ricoprite in ufficio se foste stati al loro posto?

E' un po' contorto, ma a volte lo scambio dei ruoli aiuta a pensare. In inglese si dice "Try walking in my shoes" (prova a camminare con le mie scarpe= mettiti nei miei panni). Le scarpe sono tra le poche cose che le persone si scambiano se ci pensate. Ci si scambia un maglione, un indumento o un paio di occhiali, un cappello, monili o altro ma, mai le scarpe. Queste prendono la forma di chi le indossa e tutti i difetti legati al modo di camminare. Non ci troveremmo bene nelle scarpe di un altro, ma non per gli stessi motivi per cui non indosserei la sua biancheria, ma perché le scarpe prendono su di sé i difetti e le abitudini di ognuno di noi. Penso che gli inglesi nel rendere il concetto di scambiarsi i ruoli sono stati molto più sottili e hanno reso molto meglio il disagio che si può provare nell'indossare i panni di un'altra persona.

Re "Fraindimenti"

di AZ

Cara Giovanna, come Mediatrice Culturale tutti i giorni mi "devo" mettere nelle scarpe degli altri: scarpe arabe, cinesi, ecuadoregne, argentine, filippine, slave, albanese, ecc., ecc. più che mettermi nelle scarpe, tante volte sono diventata come Zelig, il magnifico personaggio del film omonimo di Woody Allen, che si trasforma secondo la situazione in cui si trova.



Mettersi nelle scarpe degli altri, trasformarsi in un'altra persona per capire chi abbiamo fronte a noi. Secondo me, l'importante è non dimenticare chi siamo noi. Per questo motivo considero la parola "integrazione" pericolosa per le persone che hanno dubbi sulla sua identità personale perché rischiano di assimilarsi per non essere diversi, ossia, indossano i panni degli altri, ma dopo rimangono intrappolati.

Giornale di studio

Esempio 1

Ho trovato il II modulo sul "*Aversive disablism*", oltre che interessante a livello teorico, molto coinvolgente dal punto di vista personale. Durante questa settimana infatti mi è sembrato di condurre una sorta di ricerca-azione, nella quale ho potuto passare dalla teoria alla pratica e viceversa, traendo spunti, chiarimenti, confronti operativi sull'azione, sia dai testi, che dagli scambi con i partecipanti al forum. Ho trovato lo spazio per riflettere su alcuni concetti basilari che tutti i giorni a lavoro mi trovo ad affrontare, quali lo svantaggio, la disabilità, la menomazione, la cura, il controllo, l'oppressione, la comunicazione, il senso, la partecipazione, l'impegno, la dipendenza, l'incompetenza, l'onnipotenza dell'operatore, l'ambiente inclusivo. Durante questa settimana, tali concetti hanno cominciato a "sformarsi" nella mia mente e ad assumere significati diversi, perché li ho guardati nella loro complessità: essi sono concetti nodali per tutti e soprattutto per chi opera nel sociale, ma essendo "basilari" molto spesso si danno per scontati e si rischia di ritenerli già acquisiti, posseduti e ci si proietta allora in progetti e faccende più complesse; mi rendo invece di aver bisogno di trovare lo spazio per poterli ogni tanto ridiscutere, fare miei, arricchirli di dubbi che arrivano dalla pratica e dall'esperienza altrui.

In particolar modo ho tratto spunto dai primi due testi che ci sono stati proposti. Il terzo invece, "*Medicina e invalidità estetica dei disabili*", è stato per me di difficile lettura e lontano anche per quanto riguarda i contenuti. Ho apprezzato il fatto che, rispetto al primo modulo, fossero testi più brevi: questo mi ha dato la possibilità di leggerli nella loro interezza in breve tempo, di "digerirli" e di poterli tornare sopra più volte, interagendo anche nel forum.

Il tema che più mi ha colpito, ed in un certo senso, anche angosciato, è quello della **dominazione** e dell'**oppressione**, come una delle forme concrete di disabilismo latente. Nell'articolo di Mark Deal, è stata illuminante la citazione di Bauman "*in pratica, ogni impulso morale, se attuato all'estremo, produce risultati*



immorali. Il più caratteristico è quello dell'impulso ad avere cura degli altri, che, se portato agli eccessi, conduce all'annichilimento dell'autonomia degli altri, alla dominazione e

all'oppressione". Mi rendo ancora più conto che non bastano le buone intenzioni, la spinta d'animo, la sensibilità, ma è necessario studio, riflessione e confronto, unito all'esperienza sul campo. Il secondo testo mi ha permesso di mettere a fuoco la distinzione tra modello medico e sociale. Da questo ho riflettuto sull'idea (e purtroppo talvolta sulla pratica), dell'operatore onnipotente. Mi spaventa l'idea che possa instaurarsi una relazione tra utente in difficoltà ed operatore, che viva sul presupposto di "squilibrio" della relazione, nella quale l'utente deficiava di qualcosa e l'operatore lo

conduce verso il raggiungimento di ciò che gli manca, in base a quello che lui pensa gli serva. Mi intimorisce l'idea che gli operatori, siano essi medici, mediatori al lavoro, educatori, fisioterapisti eccetera, dopo uno studio del caso, attraverso dei parametri stabiliti, diano una valutazione della persona, stabiliscano dove questa è incompetente e la guidino verso il superamento di questa condizione di difficoltà. Non so se può risultare una riflessione "azzardata", ma credo che possa essere fatto un parallelo tra utente disoccupato (che sono poi le persone con cui mi rapporto io giornalmente) e utente disabile, nel senso che chi perde il lavoro manca di una parte molto importante della sua vita ed il rischio è quello che anche in questo caso, chi gli offre supporto, "abusi" del proprio potere, credendo di sapere realmente quale sia la cosa importante da far seguire all'utente per stare meglio. E' difficile ascoltare cosa dice e cosa vuole REALMENTE chi si ha davanti, presi dalla paura di dover fornire noi la risposta alla persona. E' difficile "lasciarci guidare" da lei e ascoltare quello di cui realmente ha bisogno, piuttosto che seguire una procedura per avere la coscienza tranquilla del fatto che si è seguito l'iter giusto.

Per rendere più chiaro quello che voglio dire farò un esempio personale.

Tempo fa ho vissuto un momento di difficoltà a livello personale e professionale, legato anche alla difficoltà di riuscire ad ottenere un ruolo riconosciuto all'interno dell'organizzazione dove lavoravo. Vista l'insoddisfazione e frustrazione che nutrivo per questa protratta situazione di "non riconoscimento" e la difficoltà di uscire da tale impasse, nonostante il tentativo di instaurare un dialogo con il direttore della struttura, ho deciso di licenziarmi dal mio contratto a tempo indeterminato e di cercare un'altra occupazione. Mi sono recata al centro per l'impiego, in coda con altri disoccupati (che quel giorno erano tantissimi perché c'era una chiamata pubblica!). La persona alle iscrizioni mi ha guardato con 2 occhi sbarrati chiedendomi come mai avessi deciso di lasciare un lavoro a tempo



indeterminato, con la crisi che c'è... Al momento del colloquio con l'orientatrice invece, mi sono sentita ascoltata e capita. La persona dava uguale valore e dignità alla mia difficoltà a reggere in un ambiente dove non mi veniva riconosciuto un ruolo professionale, con il fatto di avere un contratto a tempo indeterminato. In quel caso lei non mi ha fatto il pistolotto sul fatto che c'è la crisi, che è difficile trovare...ma ha cercato di seguire il percorso che proponevo io, cioè quello di trovare un altro lavoro dove potessi avere un ruolo, anche se di livello inferiore o che non c'entrasse nulla con quello per cui avevo studiato, meglio cameriera che "jolly" all'interno di una struttura socialmente utile. Lei non mi "ha fatto violenza", volendo per forza redimermi e farmi cambiare idea, ma partendo dal mio punto di vista, che non è stato delegittimato, abbiamo trovato delle vie che potessero essere a metà tra il mio bisogno e le reali possibilità del mercato. L'operatrice c'era, non è "sparita" di fronte a me, perdendosi nei miei panni (o nelle mie scarpe) e non mi ha semplicemente assecondato: mi ha detto quali erano possibili percorsi, prima di tutto ha guardato ME, dandomi credibilità, non mettendosi al di sopra di me, credendo di avere lei la risposta ai miei problemi. Ha lasciato per un momento la via delle risposte facili, di quello che il mercato vuole eccetera, ma si è concentrata su di me.

Questa per me è stata un'esperienza davvero formativa (che mi ha portato a credere ancora di più nella mia scelta e a trovare poi, dopo un mese, un contesto in cui potessi trovare il ruolo che stavo cercando e sentirmi finalmente riconosciuta). So che io non ero una persona menomata, ma in un certo senso ero disabile, agli occhi di chi aveva lavoro e di chi lavorava al centro per l'impiego.

I miei genitori infatti, cercando di proteggermi, si sono lasciati subito prendere dal panico e mi hanno detto che non dovevo lasciare il lavoro, che dovevo cercare con calma mentre ero ancora sotto contratto, dato che avevo un orario part time, che sarei stata male, che il mio bisogno poteva aspettare...insomma, non mi hanno accettato, ma credo che non abbiano prima di tutto accettato la loro angoscia, che era sicuramente più forte della mia. Da questo modulo dunque mi porto via queste riflessioni sul potere e l'oppressione e, in chiave propositiva, i concetti del modello sociale di "coinvolgimento" "senso" ed "esperienza".

Esempio 2

Ho letto con fatica i testi proposti per questo secondo modulo, non soltanto a causa della traduzione, ma anche, e soprattutto per i contenuti.

Ho lavorato per anni con persone in difficoltà, o appartenenti a minoranze e mi sono accorta quanto è difficile avere un atteggiamento corretto. È molto sottile il



confine tra assistenza e assistenzialismo, tra tutela e prevaricazione, tra relazione di aiuto e relazione di dipendenza, tra responsabilità e prevaricazione. Mi sembra sempre che si lavori al “limite”, sempre su un confine che a volte diventa labile, così facile da superare, se non si riflette continuamente su ciò che si sta facendo.

Per anni il dibattito è ruotato intorno ai temi dell’inserimento prima, dell’integrazione poi. Per arrivare a forme di discriminazioni non più palesi, ma più sottili ed altrettanto pericolose in quanto subdole, nascoste e difficili da stanare.

È con i pregiudizi più latenti che si rinforzano certi atteggiamenti di compassione, assistenzialismo, dipendenza, tutto ciò ovviamente a scapito di una cultura dell’integrazione. Il pregiudizio frantuma “l’umanità” per dare importanza ad una “parte”, che viene dunque considerata come espressione della totalità dell’individuo. Tutto ciò è funzionale ad una cultura, che nasconde i limiti, esalta la perfezione, non accetta dunque nessuna anomalia, nessuna “menomazione”. Una società che non promuove, ed addirittura nega, i processi che invece potrebbero rendere ogni individuo membro a pieno titolo di un gruppo sociale.

Credo che solo lavorando sull’integrazione si possa restituire un senso forte, un significato profondo, dal punto di vista ontologico, all’individuo.

Integrazione che passa attraverso aspetti economici, sociali, ma fondamentalmente deve riguardare gli aspetti culturali, di consapevolezza e di accettazione del limite intrinseco alla natura umana. È proprio questo ciò che spaventa e al contempo angoschia ognuno di noi, il rispecchiamento dei nostri limiti negli altri, il rimando ad un’alterità che “manca” di qualcosa. Il riconoscimento dell’altro da sé, il conferimento di pari dignità a coloro che hanno delle difficoltà, comporterebbe accettare e riconoscere che l’uomo, qualunque uomo, non può bastare a se stesso. Inoltre il riconoscimento di sé e dell’altro mette in campo un altro importante concetto qual è quello dell’identità personale, e della sua costruzione armonica.

Mi rendo conto che il lavoro è tanto ed ognuno deve contribuire, l’integrazione non può essere imposta. Non può essere relegata all’ambito tecnico, medico, sanitario. Ovvio la garanzia delle prestazioni, dei servizi, ma è necessaria anche una nuova cultura che fornisca pari opportunità e partecipazione attiva. Quando i bisogni sono così articolati e complessi mettono in gioco più attori, richiedono soluzioni differenziate, il che comporta una grande difficoltà nel conciliare l’uguaglianza e la libertà individuale. Inoltre le trasformazioni del modello economico hanno reso sempre più confusi i rapporti tra cittadini, Stato, mercato, lavoro. In questo contesto diventa sempre più preoccupante l’incapacità di



identificarsi con gli altri e quindi

di percepirne le difficoltà, una cultura votata all'individualismo che si appiattisce al conformismo, all'omologazione. Un mercato del lavoro che è sempre più improntato all'esclusione dei soggetti deboli. I problemi legati alla sopravvivenza sono stati prevalentemente risolti, ma sempre più marcata è la distanza psicologica e l'isolamento che ingenera una forte sofferenza. Le modalità di emarginazione si sono fatte più sofisticate, la mancata legittimazione dell'appartenenza al gruppo, la carenza di relazioni. Dissolte le tensioni politiche e culturali del passato, mi sembra che attualmente l'elemento negativo non sia solo l'assenza di presupposti per auspicare un miglioramento, ma la mancanza di confronto e di dibattito, da cui questi ultimi possano scaturire. Sono tematiche che riguardano solo le famiglie, gli operatori, i tecnici, non sono argomenti che riguardano tutti i cittadini di una società che si definisca civile. Più spesso le logiche adottate sono relative ad aspetti politici, economici o di raccolta di consenso, che non sembrano essere parte di una strategia evolutiva ed articolata, rispondente quindi ai bisogni espressi. È questo, mi sembra il danno principale, manca un corpo organico, una pianificazione, ed una volontà di crescita culturale.

Esempio 3

Vorrei riflettere su una questione a mio avviso decisamente interessante ovvero il peso della disabilità "visibile" e di quella "invisibile" in un inserimento lavorativo. Nel corso della mia personale esperienza professionale di mediatore, ho potuto riscontrare che la maggior parte delle volte se l'invalidità è visibile, e quindi riconosciuta incasellata e catalogata, l'azienda si sente in qualche modo rassicurata, tranquillizzata dall'evidenza di una menomazione fisica che non suscita immaginari particolari. Purtroppo molto spesso le persone con manifeste invalidità fisiche vengono però relegate a ruoli di back-office. In questo senso è chiarificatrice

l'affermazione di una donna disabile durante l'intervista con la Dott.ssa Bencivenga : *"dovevo andare a lavorare allo sportello ma mi dissero: -lei non può rappresentare la nostra azienda anche se in realtà era un lavoro che poteva fare chiunque"*. Quindi il disabile c'è ma non si vede, non può avere ruoli di rappresentanza e di front-office. Mi sembra utile, per contestualizzare maggiormente questa mia riflessione, raccontare la storia di una signora sieropositiva che a causa di cure sperimentali per controllare la malattia, ha visto il suo corpo, seppur minuto, presentare in varie parti, evidenti accumuli di



grasso. La sig.ra è stata presentata come addetta vendita presso un grande magazzino, non solo perché possedesse ottime doti relazionali e capacità comunicative notevoli, ma anche perché presentava una lunga esperienza come sarta, competenza professionale che poteva spendere nel contesto aziendale. La sig.ra quindi si presentava come una vera e propria risorsa. Durante il secondo colloquio di selezione, il responsabile delle risorse umane le ha apertamente detto che per l'azienda anche l'aspetto fisico era una sorta di valore e che lei non corrispondeva propriamente ai loro canoni estetici. La sig.ra ha accettato con rassegnazione l'esito del colloquio (forse tutti siamo così condizionati da ciò che ci viene proposto come bellezza e

normalità che non riusciamo neppure più ad indignarci per forme di pregiudizio così sgradevoli ed odiose). Se quindi un'invalidità evidente può portare a seconda dei casi a far sì che l'azienda scelga per il disabile una situazione lavorativa nascosta, come se dovesse proteggere lo sguardo delle persone normodotate da una possibile ansiogena proiezione identificativa con il limite, per altri aspetti elimina sul nascere certi tipi di immaginari.

Diverso, infatti, è l'approccio con le persone che non presentano nel corpo segni evidenti della loro invalidità. La mente dei selezionatori, dei titolari d'azienda, dei responsabili del personale, entra in contatto con le recondite paure dell'essere umano e comincia a pensare alla pazzia, alla contagiosità delle malattie infettive. Le patologie mentali e le malattie infettive come l'HIV e l'epatite scatenano nelle aziende immaginari a volte non aderenti alla realtà: i disabili mentali sono persone inaffidabili, scostanti, pericolose; le persone affette da Hiv hanno avuto passati discutibili. Molte sono le aziende che esplicitamente non si rendono disponibili ad accogliere al proprio interno persone con tali problematiche, dimostrando perciò pregiudizi aperti e chiari. Mi rendo conto come anche noi operatori, se pur non condividendo il sistema, stiamo alle regole dello stesso. Preparando le persone ai colloqui di selezione su come rispondere alla faticosa domanda sull'invalidità consigliamo sempre di evitare di parlare esplicitamente di una diagnosi psichiatrica o di una malattia infettiva quindi anche noi applichiamo un pregiudizio o comunque lo sosteniamo. A volte in funzione di un inserimento lavorativo e fedeli alla nostra mission dell'occupazione perdiamo di vista la persona e

le sue esigenze, anche quella legittima di presentare la propria invalidità senza filtri di alcuna sorta. L'invalidità non evidente porta con sé altre criticità. Mi ha colpito molto la testimonianza di una donna che affermava: *“ io ho questa cosa che mi rovina la vita da sempre, apparentemente sembra normale che potrebbe essere un vantaggio, ma in realtà per me è uno svantaggio me ne sono accorta*



tardi, perché non viene calcolato il fatto che io possa avere delle difficoltà ed uno non ce la fa per questo o quest'altro motivo". Quindi un'invisibile non visibile si può trasformare in una non invisibile, nell'essere considerati in tutto per tutto normodotati e quindi capaci di svolgere qualsiasi attività, anche quelle che vengono limitate dalla patologia. Un sopravvalutare le potenzialità di una persona diventa altresì un atteggiamento pericoloso in quanto il lavoratore per cercare di essere sempre in linea con le richieste dell'azienda rischia di compromettere il proprio stato di salute fisico e psicologico.

Esempio 4

Una riflessione dell'influenza del lavoro sulla condizione psicologica e sociale della persona

svantaggiata: quali sono le componenti che si mettono in gioco e quali quelle delle persone che la aiutano in questo processo? E quanto influisce la qualità della relazione e comunicazione per stabilire un clima di reciproca fiducia e di scambio? Infine come la Provincia di Genova si è strutturata per operare con la fascia del disagio nel senso più ampio del termine? La persona con disabilità certificata (L68) rispetto al lavoro fa riferimento al Collocamento Invalidi, il disoccupato con problematiche più generalizzate per la ricerca del lavoro approda ai Centri per l'Impiego.

La persona disabile, in particolare il disabile intellettivo e mentale, spesso rischia di essere considerato come un essere senza età, eterno bambino che passa dall'infanzia alla vecchiaia senza mai aver conosciuto la vita sociale e di relazione. Non solo, la persona disabile è anche spesso considerata come asessuata e quindi non autorizzata a desiderare l'amore con una persona dell'altro sesso. (Il disabile adulto ed, Goussot Alain) È chiaro che un deficit che colpisce la persona non si limita a danneggiarla solo in una funzione ma condiziona tutto l'individuo e se si tratta di un bambino condiziona anche il suo sviluppo. La persona con disabilità sviluppa la sua personalità attraverso l'interazione con l'ambiente, per cui l'andamento di questo rapporto può essere determinante sia per la debolezza della persona che per la distanza dall'integrazione sociale. Appurata l'importanza del ruolo sociale, e di conseguenza della dimensione lavorativa del soggetto adulto, è necessario passare alla fase successiva di come si possa procedere all'inserimento lavorativo. Diventa fondamentale porre l'accento *sugli aspetti relazionali* che intercorrono tra il soggetto e le altre persone con cui si trova ad interagire (compresi gli operatori del settore).



La comunicazione è fra le attività fondamentali dell'esistenza umana: è condivisione,

comprensione, confronto, espressione, senza di essa molte esperienze della vita sarebbero svuotate di significato. Nel testo Lavoro e fasce deboli pag. 51 Montobbio mette in evidenza alcuni parametri che l'operatore non deve trascurare nel suo obiettivo di mediazione al lavoro:

- considerare la differenza esistente tra ogni persona con disabilità, ognuna con una propria distanza da percorrere per raggiungere l'obiettivo lavoro;
- considerare come questa distanza non sia per tutti percorribile e come sia necessario

inquadrare il lavoro all'interno di un Progetto di Vita globale;

- l'inserimento lavorativo è possibile solo predisponendo di un percorso individualizzato;
- evitare che il sistema produttivo percepisca il disabile come una minaccia al suo equilibrio;
- considerazione sulla necessità di una modificazione nel rapporto tra sindacati ed imprenditori.

È' partendo da questi presupposti che occorre stabilire un ponte di unione tra l'universo della minorazione ed il sistema produttivo. Ciò avverrà attraverso la mediazione dell'operatore dell'Ufficio Collocamento Invalidi con un sistema di servizi quali i servizi sociali, la famiglia e le aziende attraverso un lavoro di rete.

...e per concludere vi chiedo noi operatori del sociale come possiamo riconoscere le

disabilità solo perchè riconducibili al Sistema Sanitario Nazionale attraverso la legge 68/99?

All'interno del Centro per l'Impiego accedono talvolta persone in condizione di svantaggio o portatrici di disabilità non certificate, per i quali è necessaria l'attivazione di un percorso di avvicinamento al lavoro utilizzando strumenti di mediazione.

L'accesso al Cpi avviene tramite segnalazione dei servizi della rete oppure può essere spontaneo, in ogni caso se l'utente viene individuato come "bisognoso" ,già all'interno del primo colloquio di accoglienza si cerca di comprendere quali sono le problematiche portate e quali sono le priorità in termini di azioni attivabili.

Il colloquio di orientamento diviene lo strumento:

- 1 . di accoglienza e di ascolto delle problematiche;



- 2 . di comprensione della domanda ed orientamento ai vari servizi;
- 3 . di analisi delle competenze personali (in termini di esperienze maturate);
- 4 . di supporto nella analisi e riorganizzazione delle risorse personali per la realizzazione del piano di azione concordato;
- 5 . di attivazione al lavoro, dove possibile, sia attraverso l'utilizzo di match e chiamate pubbliche che attraverso il supporto della mediazione nei casi piu' difficili.

Le azioni che si intendono promuovere riguardano: la crescita personale e sociale; l'acquisizione di maggiore stabilità personale e, una volta raggiunta questa stabilità, laddove sia possibile l'attivazione di interventi di mediazione al lavoro attraverso percorsi ad hoc già consolidati sul territorio:

- 1 . Corsi donne
- 2 . Area grigia e altri progetti specifici di mediazione al lavoro per fasce disagiate (progetto in collaborazione con il Collocamento Fasce Deboli)
- 3 . Colloqui per Minori inviati da servizi del territorio
- 4 . Altri Progetti di avvicinamento al lavoro
- 5 . Corsi di formazione, tirocini e consulenze orientative.

L'attività di rete si avvale di altre realtà operanti sul territorio. Nello specifico:

- il Distretto Sociale si contraddistingue per il sostegno degli utenti in difficoltà sia per l'aspetto economico che per quello relativo la situazione abitativa e familiare;
- Ufficio Collocamento Fasce Deboli (opera con invalidi e con progetti specifici sul disagio, sempre nell'ottica di un avvicinamento al lavoro)
- l'Aga (Agenzia Giovani Adulti) interviene attraverso un processo educativo e di promozione di inclusione sociale;

Le persone coinvolte seguono percorsi flessibili, piu' o meno strutturati, in interazione costante con il territorio, e centrati sul tipo di problema che si deve al momento fronteggiare. Gli spazi di accoglienza messi a disposizione dalle Istituzioni, attraverso l'attività dei suoi operatori qualificati, sono un segnale che la persona viene considerata nella sua totalità, nella sua complessità con dei bisogni da codificare ed è dimostrazione, a mio parere, di una maggiore sensibilizzazione della società che supera così il modello di stigmatizzazione ed emarginazione della persona in quanto portatrice di disagio.

Esempio 5

Tre settimane fa è mancata mia nonna. Gli ultimi 11 mesi della sua vita sono

trascorsi senza che nŹ lei nŹ noi potessimo avere ancora il piacere di sentire il suono della sua voce. A questo si accompagnava anche una demenza (piŹ facile usare questa parola quando lavoro in casa di riposo, e magari anche consolare i parenti che si trovano nella stessa situazione, disorientati e in difficoltŹ nel riconoscere la persona cara che in un attimo o nel contesto di un declino piŹ o meno lento è cambiata cos“ profondamente) che questo incidente vascolare aveva provocato. Mentre leggevo il materiale ripercorrevi tanti pensieri ed emozioni di questa avventura. La sua frustrazione nel non riuscire a comunicare, ma forse ancora di piŹ, nel dover ascoltare continuamente qualcuno che le diceva di fare o non fare

qualcosa, senza possibilitŹ di controbattere. Era una donna molto indipendente la mia nonna, un vero punto di riferimento e rimanevano in lei gesti che per una vita aveva ripetuto ogni giorno, e con questi ancora diceva tantissime cose di lei.

Mentre leggevo l'articolo “La costruzione sociale dell'afasia” confrontavo all'interno di questa vicenda come le due ideologie, quella medica e quella sociale, si sono avvicinate. Certo, è vero che se ti capita una cosa del genere devi per forza ricorrere ai professionisti, guai se non ci fossero, sono rispettabilissimi ed estremamente necessari in un momento di urgenza. Ad un certo punto perŹ, ed anche piuttosto precocemente, questa fase passa, consulti magari vari esperti, ognuno dice la sua e a volte dà indicazioni contrarie a quelle del collega, ma la persona e la sua famiglia si devono riorganizzare, ed anche velocemente per questa nuova condizione, perchŹ nessuna ideologia medica potrà andare piŹ in là di ciŹ che ha già fatto. E allora bisogna diventare concreti e creativi, rivedere l'ambiente della casa, trovare nuove strategie e soluzioni, fare delle prove, recuperare o inventare frasi, gesti, modi di comunicare, parlarsi con un abbraccio, rispettare le stranezze se non sono pericolose per sŹ e per gli altri, guardarsi negli occhi piŹ spesso per cercare di sintonizzarsi. PerchŹ alla fine il problema non è solo della persona, ma come minimo è di tutta la famiglia, e non solo, è certamente anche un po' della comunitŹ intera che in qualche modo, magari anche solo pagando le tasse, un po' di questa signora gentile e senza parole anche involontariamente si sta prendendo cura, lontano da quel modello di tragedia personale di cui mi è capitato piŹ volte di leggere in queste settimane.

Penso che un po' funzioni cos“ anche quando la sofferenza la incontriamo mentre lavoriamo. Da una parte si è obbligati ad essere concreti. Ci sono molti aspetti che vanno considerati e presi seriamente, che vanno negoziati con la persona e magari anche con foglio di carta che definisce confini e limitazioni, per me che sono un po' zuccona pure difficili da interpretare, (es. la movimentazione carichi, ma quanto pesa un “carico”, 2, 3 5, 10, 15, 25, 50 kg?). Dall'altra parte c'è un aspetto ancora piŹ affascinante, quello della possibilitŹ di non perdere la creativitŹ, di immaginare soluzioni diverse ad un problema, che non è solo tuo, ma anche un po' mio, e anche un po' di tutte le persone che stanno



intorno, che direttamente o indirettamente sono coinvolte. E' molto difficile mantenere la motivazione in questo senso, la formazione aiuta tanto a rimettere in moto le rotelle della testa e del cuore per rimanere attenti e vigili su se stessi, cercando mettersi molto in crisi, ogni giorno, magari senza andare in crisi che è una cosa diversa! Una delle cose che mi rassicurano di più è che non c'è solo un modo per fare le cose e vivere la vita, ma ce ne sono infiniti, e spesso anche se non vuoi devi cambiare e adattarti a nuove situazioni, magari anche dolorose, a cui non puoi far altro che adattarti, e come te si dovrà adattare il contesto.

Penso che si possa ancora fare molto su di noi e sul contesto, anche se il nostro paese come ho potuto osservare da alcune esperienze a cui ho avuto la fortuna di partecipare, ha una cultura e un sistema legislativo che con il tempo ha favorito processi d'inclusione. Forse in questo momento di crisi generale il rischio è quello di perdere attenzione a queste tematiche, e una grave discriminazione è secondo me quella dei continui tagli economici perpetrati ai danni di chi è coinvolto o si occupa di disagio e disabilità, in quanto in un momento di maggior fragilità sono messe ancora più a rischio le persone già alle prese con una complessità maggiore.

Esempio 6

Il secondo articolo mi ha dato lo spunto per rivedere alcuni autori del passato e poter fare alcune riflessioni sul capitalismo e i suoi legami con la scienza(medicina inclusa).

Credo di non delirare se sostengo che anche al tempo degli egizi, maya.....l'uso dell'astronomia era fondamentale per controllare il popolo dando interpretazioni benevole o non a seconda dell'eclissi o marea prevista; ecco è stato un divenire di ipercontrollo delle classi dominanti su qualunque tipo di ricerca scientifica.

Dallo scudo spaziale di R.Reagan in poi i satelliti hanno subito uno sviluppo di crescita tecnologica esponenziale, tanto che si ora si può distruggere un villaggio a 6000 km di distanza, lo sviluppo militare cresce in proporzione con la ricerca destinata, il nuovo presidente degli USA spenderà nei prossimi anni il doppio di Reagan in armi e ricerca annessa, inoltre la spesa medica pubblica propagandata come politica sociale è una forma di risparmio per le grandi aziende automobilistiche che non hanno più un dollaro da investire in sanità privata e una forma di guadagno aggiunto se come dicono le previsioni più spesa sanitaria pubblica equivale a una diminuzione delle assenze per mutua.

In parallelo e mi riallaccio all'articolo di Mackay sul controllo della medicina da parte



della classe borghese ho ritrovato un autore che ai tempi trova meraviglioso(Foucault).

Il testo gli anormali è qualcosa di splendido analizza benissimo la presa del potere della psichiatria verso la fine dell'800 nel campo giudiziario (il mostro diventa l'individuo socialmente pericoloso) la nascita della criminologia diventa un passaggio epocale, lo stato si dota di due percorsi verso il reo uno espiatorio uno terapeutico, la competenza della medicina e la voglia di governare l'intero processo fa sì che si proponga di cancellare le giurie e stabilire le sentenze solo attraverso consulenze di medici esperti, vengono create anche le attenuanti generiche che a torto si pensa essere state create a tutela dell'imputato, in realtà sono un modo per non evitare una condanna e una terapia coatta che le istituzioni si tengono come carta da giocare. Volevo sottolineare come al momento la medicina nel settore dell'invalidità abbia rivoluzionato il concetto di portatore di HK, infatti essendo crollato il welfare e non essendoci risorse per pagare le pensioni inps tutte le commissioni certificano invalidità inferiori al 74% anche se le situazioni mediche direbbero altro, ecco che il sistema medico diventa il braccio armato di uno stato borghese questa volta certificando la sana e robusta costituzione anche a chi è portatore di SM,

Esempio 7

Ecco le mie impressioni. Mi piacerebbe partire nella riflessione da questa frase "Noi siamo quello che siamo", è proprio così, non esiste un uomo uguale ad un altro, ognuno di noi porta dentro di sé particolarità e caratteristiche speciali.

La società attuale tende a standardizzare le persone, attraverso i consumi, spostando l'investimento personale sull'esteriorità sul corpo perfetto e non considerando la parte più originale della nostra esistenza, ossia l'essenza di ognuno. In una società come la nostra la diversità, soprattutto quella fisica, che si allontana dallo standard costruito dai mass media diventa irrimediabilmente brutto, prende una connotazione negativa e pare essere impossibile andare al di là dell'apparenza per sprofondare nella comunicazione sentita con l'altro inevitabilmente diverso da me, ma appunto per questo meraviglioso da conoscere. I conti con l'attuale società dei consumi bisogna comunque farli, esiste, ma molte volte mi sono domandata come poter rovesciare nella mia vita quotidiana questi standard. L'ho chiamata resistenza, che per me vuol dire ogni giorno lottare per poter riconoscere ed eliminare forme di pregiudizio nei riguardi



di qualsiasi realtà o gruppo, chiamato minoritario, lavorare, soprattutto nella vita professionale, per riuscire a mettermi nei panni della persona che ho davanti e scoprire un mondo ricco di risorse molto positive, in questo modo la disabilità diventa una parte della persona e non l'essenza del problema. Un'altra parte importante della resistenza è lo sviluppo critico che, secondo il mio parere, rende le persone libere di scegliere autonomamente l'espressione delle proprie individualità e di includere anche quelle degli altri.

Esempio 8

I contenuti proposti in questo modulo sono tanti e tutti di grande impatto emotivo e concettuale.

Cercare di definire il concetto di disabilità porta inevitabilmente a scontrarsi con la concezione che ciascuno di noi ha dell'individuo e dei valori connessi alla vita stessa, nonché ci chiama in causa direttamente come potenziali disabili. In questo caso la diversità è una dimensione che potrebbe riguardare tutti noi, dunque ci pone ad oggi nel ruolo di discriminanti ma domani potremmo essere discriminati.

Spesso i valori che ciascuno di noi ha si sono formati e concretizzati nella nostra mente senza essere il risultato di esperienza: ne abbiamo sentito parlare, ne abbiamo letto e discusso ma non abbiamo avuto occasione di confrontarci con le realtà di cui si parla; spesso l'incontro con le persone avviene dopo. Ad esempio nel mio caso non ho mai avuto occasione di relazionarmi con persone disabili, questo è accaduto quando ho cominciato a lavorare.

La disabilità, vissuta e condivisa con le persone, si arricchisce di elementi: da concetto e oggetto di riflessione, si fa concreta declinandosi nelle storie delle persone che quotidianamente si rivolgono a me per essere supportate nell'ottenimento di quella autonomia lavorativa che a causa della patologia hanno perso. Credo che sia un dovere sociale e individuale primario il concentrare tutte le risorse per integrare, per includere, per cercare (e trovare) le risorse che ci sono nonostante la malattia; tuttavia questo deve essere supportato da un lavoro ugualmente capillare e difficile che riguarda la società, i luoghi di lavoro e le persone che si troveranno ad essere coinvolti in questo processo. Spesso si pone l'accento esclusivamente sulla persona disabile che viene inserita in un contesto lavorativo e si discute molto sulle modalità più opportune per farlo: contesto accogliente/ richiedente, borse lavoro.... Ma si perde di vista un elemento importante e cioè l'altro che accoglie la persona disabile: si dà per scontato che l'altro sappia cosa significa per una persona



disabile tornare al lavoro o avvicinarsi ad esso dopo la malattia, dopo aver fatto i conti con un sé trasformato dalla patologia oppure in molti casi, proprio perché di queste tematiche non si sa abbastanza, si resta spaventati e si rifiuta qualsiasi contatto. Il mio lavoro ha dunque questi due aspetti, uno rivolto al cliente e l'altro rivolto all'azienda, entrambi focalizzati sulla conoscenza, consapevolezza e mobilitazione di risorse per integrare la diversità all'interno di una vita lavorativa autonoma.

Un altro punto sicuramente più difficile da affrontare è il discorso che riguarda le tecniche e le metodologie disponibili non solo per colmare la disabilità (protesi) ma soprattutto per "prevenirla" (test pre-natali). Questo tema mi ha scosso molto, non solo come individuo che potrebbe avere bisogno di interventi medici ma soprattutto come donna che riflette sull'eventualità di avere un figlio di cui prendersi cura. Non credo che la soluzione sia pensare che è la società che impone e crea l'esigenza di colmare e compensare la disabilità con artifici o "selezioni genetiche"; di fronte alla sofferenza con cui mi sono trovata a lavorare quotidianamente ho messo in discussione tutti i miei punti fermi, le mie convinzioni e il modo stesso di vedere e sentire la problematica della disabilità. Non credo che il punto centrale sia eliminare e contenere la diversità, la difformità utilizzando tutti i metodi a disposizione sfidando l'etica e la morale, quanto piuttosto cercare di contenere la sofferenza: le persone disabili io le avverto come persone che soffrono poiché, anche eliminata la discriminazione e le barriere che portano ad una condizione di handicap, resta e permane la sofferenza individuale. Sicuramente è da rigettare completamente la tendenza a patologizzare situazioni che di per se sono assolutamente normali in nome dell'imperante mito della "perfezione", tuttavia non è giusto affiancare queste due questioni, parlarne in parallelo.

Certo filosoficamente sono questioni che hanno origini comuni, che derivano da riflessioni logicamente connesse ma non è possibile né giusto parlare negli stessi termini del mito del fitness, del corpo perfetto e delle tecniche mediche volte a prevenire e intervenire su patologie invalidanti.

La percezione di quanto l'ideologia mediatica imperante disabilizzi è per me molto forte in quanto

donna: le donne sono continuo oggetto di pressione e controllo rispetto al loro corpo; la televisione

e la pubblicità continuano a mostrare una donna che ha solo il corpo come risorsa e nemmeno un corpo normale ma un corpo perfetto. La sensazione di non essere mai abbastanza, di non avere un ruolo ma solo di aspettare che il mondo si accorga della tua individualità in quanto corpo da guardare e, in quanto

corpo non perfetto, continuamente ossessionata da tecniche più o meno invasive di manipolazione e modifica, se non quotidiana tortura. Io mi sento disabile, mi sento mancante di risorse e qualità che sembrano indispensabili quando la mia femminilità è mostrata su pubblicità, giornali ma soprattutto quando ne sento parlare nella vita quotidiana, dove capisco che i messaggi mediatici sono passati ed hanno perfettamente attecchito nelle teste delle persone. Questo discorso lo posso pensare amplificato enormemente pensando a chi ha delle disabilità fisiche e psichiche, che si trova assolutamente tagliato fuori dal mondo, dalla concezione che le persone hanno dell'individuo e della corporeità e paradossalmente di se stesse. Infatti il paradosso cui si giunge è che i messaggi proposti vengono introiettati anche dalle persone disabili, che diventano discriminatorie nei propri confronti poiché non percepiscono più il paradosso e l'aggressività dei contenuti volti a mantenere una costante tensione verso una dimensione della corporeità artificiale e innaturale.

Esempio 8

La Medicina fino ad oggi è la scienza della verità assoluta, tutto quello che la Medicina proclama e determina è subito fatto Norma oppure Legge. La Medicina ha l'ultima parola in materia di salute e della funzionalità fisica dell'essere umano e della sua capacità d'inserimento nella società.

Giustissimo dal punto di vista che la Medicina è una scienza dedicata a prevenire e guarire l'essere umano e a tutti gli esseri viventi del pianeta.

Lo scopo principale della Medicina di fronte ad un essere umano ammalato o, in questo caso menomato, è quello di percorrere la strada della scienza che permetta alle persone ritornare o al meno avvicinarsi alla normalità che avevano prima della malattia o della disabilità. Per questo motivo, la Medicina segue il modello della nostra società fatta per e da persone "senza" difetti fisici e/o psichici, per tanto, se si esce dallo schema predefinito per essere considerato dentro di questa normalità, la medicina la qualifica inabile o inadatta per continuare a compiere le funzioni che facevano prima dell'episodio che l'ha o la ha resa disabile.

Quando le persone con menomazioni seguono tutti i percorsi medici per la loro riabilitazione e sono continuamente assicurati sui benefici fisiologici delle cure, si trovano a confrontarsi con una società che non li accetta perché non sono più funzionali oppure esteticamente "perfetti" come prima.

In "Di a loro chi ero" è citata una frase: " le persone con menomazioni siano rese disabili dalla società non dal proprio corpo". Noi viviamo in una società mutilante



e le persone disabili sono doppiamente menomate: per i problemi di salute fisica e/o psichica proprie della loro condizione e per la visione che di loro hanno le istituzioni, le persone e la Medicina.

Le Ideologie Sociali puntano a un cambiamento totale sul rispetto dei diritti dei disabili, soprattutto quando essi dipendono dalla famiglia che decide per loro perché considerati incapaci di prendere decisioni, come nel caso delle persone afasiche, che non possono comunicare verbalmente.

La comunicazione verbale è considerata nella nostra società quasi come l'unica valida per avere rapporti normali con gli altri. Nella lettura "Di a loro chi ero" l'autore Robert Mackay racconta la sua esperienza sul test di diagnosi fatto dal dottore della clinica dov'era ricoverato perché aveva una perdita totale di vocalizzazione dei suoni. Evidenzia l'incapacità del medico di distinguere la funzione cognitiva del suo paziente. Questo perché, come già detto, la Medicina è chiusa tra i parametri distorti di quello che la stessa scienza medica definisce abile e disabile.

La nostra mentalità e cultura scientifica più che umanista non ci permette ancora pensare a un disabile come ad un nostro pari, uno uguale a noi. Nel mio caso personale solo dopo i 30 anni, sono entrata in contatto diretto con un bambino disabile appartenente alla famiglia del mio ex marito, e da quel momento ho iniziato a capire meglio la vita di un disabile. Oggi, quando sono in giro per la città molte volte mi trovo a chiedermi come una persona in sedia a rotelle può avere accesso a questo o quest'altro ufficio che possiede scale inaccessibili (e moltissime molte sprovvisti di ascensore).

Se prima pensavo che per fortuna quando le persone disabili hanno un parente che fa per loro tutte le commissioni, oggi, dopo questi moduli del Corso, credo che, è vero un parente facilita le cose ma, è anche vero che chi è disabile resta prigioniero della volontà degli altri perdendo per completo la propria identità. Quando ci troviamo a confrontarci con una persona afasica probabilmente ci rivolgeremo al parente per comunicare, a loro faremo le domande lasciando la persona interessata ma impedita di comunicare in un secondo piano e noi si avremo le risposte alle nostre domande, ma quelle che provengono dal bagaglio culturale dell'accompagnatore, e noi saremo contenti di poter "aiutare" una persona in difficoltà ma in realtà stiamo comunicando esclusivamente con il parente.

Riflettendo sul materiale letto mi viene da concludere che ancora stiamo vivendo nell'epoca della civiltà greca. "**Mens sana in corpore sano**" (*una mente sana in un corpo sano*) è ancora la Bibbia dell'essere umano moderno, con questa sentenza di Giovenale l'uomo non dovrebbe aspirare che a due beni soltanto, la



sanità dell'anima e la salute del corpo oggi rivista nel concetto moderno che per aver sane le facoltà dell'anima, bisogna aver sane anche quelle del corpo.

Siamo ancora chiusi e prigionieri dentro i parametri scientifici e biologici che ci indicano se siamo compatibili oppure no con il mondo concreto, cancellando l'identità (e l'anima) delle persone e identificandole solo con una parte del corpo e non nella loro integrità umana.

Terzo modulo:

forme moderne di eterosessismo

Gli psicologi sociali John F. Dovidio e Samuel L. Gaertner nel corso degli anni '70 e '80 hanno condotto una serie di studi ed esperimenti attorno al tema del razzismo dei bianchi americani nei confronti degli afroamericani.

I risultati dei loro studi, in parte riassunti nel testo *“Prejudice, Discrimination and Racism”* (1986) e, in particolare, nell’articolo *“The aversive form of racism”*, hanno prodotto la messa a punto del concetto di “aversive racism”.

Gaertner e Dovidio occupandosi delle forme moderne assunte dal razzismo hanno aperto la strada ad altre indagini volte ad indagare fenomeni quali la discriminazione nei confronti delle donne, dei disabili e delle lesbiche e gay, nelle loro varianti più “moderne”, meno “ostili” ed esplicitamente denigratorie o inferiorizzanti.

Gli esiti delle loro ricerche hanno messo in evidenza come non solo i comportamenti di stampo razzista ma anche quelli verso altri individui appartenenti a gruppi storicamente oggetto di stigmatizzazione sociale, tra cui le lesbiche e i gay, hanno subito nel tempo profonde trasformazioni. Da forme di razzismo, sessismo, eterosessismo e disabilismo tradizionale, caratterizzate dal ricorso a comportamenti o espressioni aggressive, si è passati alla coesistenza con forme più sottili, meno connotate negativamente, caratterizzate da una profonda ambivalenza nei soggetti che, anche inconsapevolmente, le mettono in atto.

Le forme moderne di discriminazione verso lesbiche e gay si presentano caratterizzate da due aspetti: da una parte tendono a condannare espressioni, modalità comportamentali o prese di posizione di stampo violento o aggressivo nei confronti di lesbiche e gay, dall’altra conservano un orientamento volto ad ostacolare l’acquisizione di una legittimità sociale e/o normativa dell’omosessualità equivalente a quella riconosciuta all’eterosessualità.

Se l’eterosessismo tradizionale si esprime negativizzando o inferiorizzando l’Altro oppure dipingendolo come deviante e/o anormale, le forme moderne di discriminazione verso lesbiche e gay utilizzano espressioni più “pulite”, prive del ricorso ad un linguaggio o a modalità comportamentali ostili o aggressive.

Una serie di studi hanno svelato i principali meccanismi caratterizzanti le forme moderne di discriminazione verso lesbiche e gay: dalla negazione dell’esistenza di discriminazioni e della necessità di promuovere azioni positive per



compensare lo svantaggio sociale, alla interpretazione delle richieste di pari diritti come richieste di privilegi a scapito dei singoli e delle relazioni di coppia eterosessuali, oppure definendole “premature” o “eccessive”. Altre modalità fanno invece ricorso a stereotipi positivi per connotare lesbiche e gay contribuendo così a mantenere una visione distorta dell’impatto dell’orientamento sessuale sulle vite delle persone oppure, nell’esprimere preoccupazione per le conseguenze discriminatorie verso lesbiche e gay, scoraggiano la visibilità o la richiesta di diritti e/o azioni positive.

Testi di studio

In Italia non esiste al momento alcuna ricerca che approfondisca nello specifico il tema delle forme moderne di discriminazione nei confronti di lesbiche e gay e la gran parte della letteratura internazionale condotta secondo questo approccio non è ancora stata tradotta in italiano.

I testi che leggerete questa settimana vi aiuteranno a riconoscere e a familiarizzarvi con espressioni tipiche di eterosessismo moderno e vi forniranno elementi per condurre una riflessione utile ad identificare i principali meccanismi che caratterizzano la discriminazione moderna verso lesbiche e gay e che si manifestano in particolare a livello discorsivo.

Il testo di Gut che suggerisco di leggere per primo, assieme al testo intitolato “Comprendere l’orientamento sessuale” che fornisce alcune definizioni generali di base e una panoramica relativa alla normativa europea, presenta un insieme di espressioni tipicamente riconducibili a forme moderne di discriminazione verso lesbiche e gay rintracciabili nel discorso pubblico attuale.

Vi suggerisco di concludere la formazione con la lettura del testo di Ragins e Wiethoff che esplora alcune delle più frequenti dinamiche di eterosessismo sul posto di lavoro. Dopo la lettura di tale testo vi suggerisco introdurre un secondo commento nel forum portando voi stessi esempi di discriminazione che avete potuto osservare direttamente oppure di cui siete venuti a conoscenza.

1) Gut P., Essay: *Der Kult um die Schwulen*, WELT ONLINE, 17 ottobre 2009

2) Kombi text “*Sexuelle Orientierung verstehen*”

3) Ragins B.R., Wiethoff C. (2004) *Understanding Heterosexism at work: the straight problem*, in R.L. Dipboye, Adrienne Colella (2004) *Discrimination at*



Work: The Psychological and Organizational Bases, Psychology Press

Film (opzionale)

Se volete potete vedere dei film che svelano alcuni meccanismi della discriminazione per orientamento sessuale e possono fornire spunti di riflessione sulla tematica più specifica delle forme moderne di eterosessismo. Di seguito alcuni titoli, vi suggerisco in particolare il primo.

IMPROVVISAMENTE L'INVERNO SCORSO, regia di Gustav Hofer e Luca Ragazzi, 2008,

Italia.

È la storia di Luca e Gustav, che da anni vivono serenamente insieme a Roma. Ma quando, nel febbraio 2007, il governo italiano propone di varare una legge sulle unioni di fatto estesa anche alle coppie omosessuali (DiCo), in sintonia con le direttive dell'Unione Europea, la loro vita cambia radicalmente.

L'intero paese si divide tra sostenitori ed oppositori. Improvvisamente è il tema discusso ovunque e costantemente, dai pulpiti delle chiese piuttosto che nei salotti televisivi. In breve tempo, però si raggiungono livelli parossistici di intolleranza. Dall'apertura della proposta dei DiCo ad un'omofobia crescente.

Gustav e Luca, alla ricerca di un contatto e di un dialogo con tutte le parti in campo, iniziano un viaggio in un'Italia a loro totalmente sconosciuta

WOMEN, regia di Anne Heche, 2000, USA

Sono tre storie di amore lesbico che si svolgono nella stessa casa, situate però in differenti epoche, il 1971, il 1972, il 2000. Nel primo episodio, con Vanessa Redgrave, si racconta quello che segue alla morte della propria compagna di una vita, con i parenti cavallette e l'angosciosa solitudine e mortificazione della sopravvissuta. Il secondo episodio (con Chloë Sevigny) mette in scena il razzismo all'interno di un gruppo di femministe e poi il razzismo all'interno di un gruppo di lesbiche. Il terzo episodio racconta l'amore di una coppia (Sharon Stone e Ellen De Generes) e il desiderio di avere un figlio tramite l'inseminazione artificiale.



LATE BLOOMERS, regia di Julia Dyer, 1996, USA

La storia di due donne di mezza età, impiegate entrambe in una scuola di periferia, tra insegnanti bigotti e allievi da tenere sotto controllo. Carly, sposata con due figli piccoli, lavora come segretaria didattica; Dinah invece è single, insegna matematica e allena la squadra di pallacanestro femminile. L'interesse di Carly per il gioco la porta ad avvicinarsi a Dinah. Tra le due donne nasce una profonda attrazione che sfocia in un rapporto antitetico alle regole della famiglia, degli amici e della comunità in cui vivono.

IT'S IN THE WATER, regia di Kelly Herd, 1998, USA

Ad Alzalea Springs, una cittadina nel sud degli Stati Uniti, il circolo sportivo detta ancora legge e ci si aspetta che solo i parrucchieri e gli arredatori siano gay. La noia delle insensate chiacchiere mondane e delle continue critiche alle scarpe è rotta quando si diffonde la voce che la locale acqua potabile è contaminata da un virus capace di far "diventare" omosessuali. Madri, tenete al sicuro i vostri bambini!

DIVERSO DA CHI? Regia di Umberto Carteni, 2008, Italia

Piero (Luca Argentero) è un brillante trentacinquenne gay, è "fidanzato in casa" con Remo (Filippo Nigro) e vive in una città del nord-est. Per testimoniare il "diritto alla diversità" partecipa alle primarie del centrosinistra e, per una serie di eventi imponderabili, le vince e si trova ad essere candidato sindaco, tra i pregiudizi degli avversari e lo sgomento del suo partito. Come può un gay diventare sindaco nel profondo nord? Per bilanciarlo gli affiancano Adele (Claudia Gerini), moderata tutta d'un pezzo, contraria persino al divorzio, un simbolo vivente dei valori tradizionali, conosciuta come la "furia centrista". L'inizio della campagna è un'ecatombe: Piero e Adele litigano su tutto. Ma Remo, più sensibile e femminile, capisce le donne e fornisce al compagno consigli su come ingraziarsela. Piero inizia così a "corteggiare politicamente" la sua vice fino a trovare un accordo ma la situazione gli sfugge di mano e i due vengono travolti da un'attrazione irresistibile. Galeotto fu il compromesso: il "gay duro e puro" e la "moderata di ferro" precipitano in una relazione segreta che va contro i loro valori, le loro identità, la loro linea politica. A questo punto Piero è a dir poco confuso: sceso in campo per difendere il diritto alla libertà sessuale, ora



vive di nascosto una "storia proibita" con una donna mentre, grazie alla campagna elettorale, è ormai un simbolo del movimento gay! Cosa diranno i suoi elettori? Cosa penseranno i suoi avversari? Ma soprattutto come dirlo a Remo? Tra mille peripezie di ogni genere e grado, Piero dovrà tentare di sbrogliare la situazione nella quale si è cacciato e capire da che parte stare... Lui, che della propria "diversità" aveva fatto un cavallo di battaglia dovrà affrontare la sua situazione di uomo "due volte diverso" fino a porsi una domanda: ma diverso da chi?

Forum

Mentor: Giovanna Camertoni

Role model: Elisa Manici

"Dichiarazioni"

Di Giovanna Camertoni

"Ho amici gay e non ho mai manifestato alcuna forma di repulsione o discriminazione verso il mondo omosessuale, mentre ho manifestato e continuo a manifestare una forma di disappunto verso il Gay Pride, una ostentazione che ho trovato fastidiosissima perché si sono viste scene sinceramente raccapriccianti, scene che fanno male anche ai gay. Le persone omosessuali di buon senso se ne rendono conto meglio di me. Inoltre mi sembra che siamo di fronte a forme di privilegio, altro che discriminazione, considerato che, ad esempio, a me nessuna amministrazione locale ha mai dato dei soldi per andare a manifestare i miei gusti sessuali". Cosa ne pensate di quanto affermato in questo testo?

Secondo me è un buon esempio da cui partire per identificare delle forme di eterosessismo anche in chiave moderna.

Attendo i vostri commenti.

Re: Dichiarazioni

Di CM

Ho appena rilanciato il tema all'interno del mio ufficio.



Su un campione di tre persone, tra cui figuro anche io, la maggioranza ha sostenuto che nell'ostentazione dell'eccesso si sbaglia il meccanismo comunicativo finendo per ridurre la portata una discussione seria sul tema dei diritti.

Penso che la situazione creatasi in ufficio e gli spunti di discussione aperti siano emblematici rispetto al tema mostrando che questo ambito sia ancora più controverso di quello legato al disablism.

Innanzitutto perchè il conformismo imperante non accetta il concetto di riappropriazione e liberazione del proprio corpo, dalle sovrastrutture socialmente assegnate, come pratica politica.

Altro motivo di complicazione è che quando si parla della comunità LGTB entra in gioco una componente morale: non è più solo la diversità fisica dalla norma che fa di loro dei devianti (come avviene per le persone con disabilità) ma la stessa moralità diventa scandalosa.

Tornando alle reazioni nel mio ufficio alle frasi sottoposte, le tre persone in oggetto pur avendo idee molto differenti sull'efficacia politica di manifestazioni come il gay pride rispetto alla rivendicazione politica di diritti civili, hanno trovato discriminatorio il riferimento al di buon senso perchè stabilisce implicitamente una gerarchia basata sulla somiglianza col 'non deviante'.

In merito al tema del finanziamento dell'evento e il paragone ad altri tipi di manifestazione si è ritenuto questo un atteggiamento discriminatorio rispetto al diritto, costituzionalmente garantito, di manifestare le proprie opinioni nei modi tutelati dalla legge benchè ad altri possano sembrare eccessivi.

Re: Dichiarazioni

Di Giovanna Camertoni

Grazie C. per il tuo commento e quello dei tuoi colleghi. Chiedo scusa per la mia replica forse troppo lunga. In genere nel movimento LGBT la posizione rispetto al gay pride è che nessuno può avere la presunzione di stabilire come uno o l'altro debba vivere o vestirti, fino a che la persona in questione non faccia del male a qualcuno. Circa invece l'efficacia politica spesso è solo una illusione quella secondo cui se noi fossimo meno "diversi", vi sarebbero meno discriminazioni. Ciò che può scatenare l'intolleranza o impedire il riconoscimento di diritti civili non è il fatto che un gruppo sociale appare diverso, è il fatto che sia diverso. Il problema con la società non sta nel fatto che alcuni di noi "appaiono" o incarnano lo stereotipo negativo attribuito a lesbiche, gay o transessuali il



problema sta nel fatto che lo siamo. Per alcuni manifestare al pride significa inoltre impersonare l'immagine stereotipata negativa (gay effeminato, lesbica mascolina, transessuale sboccato) per prendere in giro lo stereotipo stesso, mettere in piazza una caricatura della caricatura e tentare di mostrarne la vacuità.

Il confine tra esibizionismo e visibilità può inoltre essere molto sottile. Come è stato messo in luce rispetto alle discriminazioni verso le donne sul lavoro anche le persone omosessuali subiscono a volte l'esistenza di un "doppio standard": comportamenti percepiti come legittimi da parte delle persone eterosessuali non lo sono più se agiti da gay o lesbiche.

Ad esempio manifestare la propria eterosessualità, parlando delle proprie relazioni o anche facendo partecipare la propria moglie o il proprio marito agli eventi sociali, è considerato del tutto normale, manifestare in modo analogo la propria omosessualità può invece essere percepito come una indebita esibizione di qualcosa di privato.

Nella citazione, oltre alle forme di discriminazione che tu citi, vi è anche la riduzione dell'orientamento sessuale omosessuale ad un gusto, una preferenza che come viene può anche andare: un elemento importante dell'identità individuale viene "ridotto" a gusto, una sorta di abito che si può cambiare e tutto questo viene detto da una persona che si ritiene priva di pregiudizi, simpatizzante del mondo omosessuale. In questo senso è un esempio calzante di aversive discrimination.

Re: Dichiarazioni

Di EM

Quello che penso è che il gay pride, il coming out, il dichiararsi prima di tutto omosessuali, i locali solo per gay o lesbiche, il dover manifestare per i propri diritti risultano una necessità in un mondo che nutre ancora pregiudizi manifesti e latenti. Se la diversità non fosse considerata qualcosa da cui difendersi sarebbe vacuo combattere in favore del legittimo diritto di esistere e di essere accettati per quello che si è. L'enorme numero delle persone eterosessuali che hanno partecipato al gay pride, le famiglie i bambini e gli anziani che hanno sfilato per affermare un diritto che in molti paesi viene palesemente calpestato e che in molti altri è fonte di pregiudizio, mi hanno fatto capire che qualcosa si sta muovendo ma che c'è ancora molto da fare e da dire. Se l'essere omosessuali fosse considerato da tutti come l'essere eterosessuali non saremmo qui a parlarne ed ognuno di noi avrebbe la possibilità di vivere la propria vita affettiva e



sessuale liberamente.

Molte mie amiche sono lesbiche e spesso ci scontriamo sui locali da frequentare. Io a volte provocatoriamente dico che sono loro stesse a ghetizzarsi, volendo solo frequentare locali per lesbiche. Quello che mi hanno fatto capire è come a volte pesi lo sguardo giudicante e "spaventato" delle persone che le vedono come qualcosa di deviante, di moralmente condannabile e contronatura. Mi hanno parlato di sorrisi imbarazzati, di commenti fuori luogo, di strette di mano veloci e di spalle girate. C'è ancora molto da dire e da fare.

Re: Dichiarazioni

Di Elisa Manici

ho letto con interesse i vostri post, e ho deciso di intervenire per raccontarvi un po' più in concreto cosa si prova ad essere discriminate per il proprio orientamento sessuale.

Quando Giovanna mi ha chiesto di fare da role model durante il vostro corso, inizialmente mi sono detta: "dovrò inventarmi qualcosa, visto che io conduco una perfetta vita da lesbica integrata in ogni ambito, e grazie alla mia forza spaziale le discriminazioni a mio danno non esistono o non mi tangono..." Potere della rimozione come difesa, anche in casi di persone come me, da anni attivamente impegnate nella promozione dei diritti delle persone LGBT. I casi di discriminazione, frontale o più sottile, in cui si imbatte una persona LGBT nel corso della sua esistenza sono veramente innumerevoli, e coprono gli ambiti più diversi, da quello familiare, a quello lavorativo, a quello intrapersonale: con la pressione del mondo circostante da un lato, e una dose variabile di omofobia interiorizzata dall'altro, noi per prime mettiamo in atto comportamenti autocensori e castranti che danneggiano in primo luogo noi stesse.

Per farvi un esempio: io sono ligure, originaria della Spezia, ma mi sono trasferita a Bologna perché non sopportavo più il silenzio assordante sull'omosessualità che impera nella mia città natale, silenzio che ti fa sentire costantemente negata una parte importante di te. Non ero in condizione di poter essere io stessa protagonista di una cellula di movimento LGBT a Spezia, perché i miei genitori, vittime non solo della "discriminazione paternalistica", ma anche del ragionamento contorto: "mia figlia è lesbica, se lo viene a sapere "la gente" sicuramente mi attribuiranno delle responsabilità, io so che non è vero, ma sarò stigmatizzato/a e compatito/a, per cui non voglio che si sappia in giro", erano contrarissimi a che mi rivelassi pubblicamente, e io da un lato non volevo dispiacerli, dall'altro oggettivamente dipendeva economicamente da loro e non potevo fare diversamente. Per cui ora che sono passati molti anni sono "out of



the closet” in ogni ambito, non ho problemi a comparire pubblicamente e a fare da “testimonial”, ma sicuramente me lo sono conquistato, a partire da un’emigrazione “causa lesbismo”, come la definisco scherzosamente quando me lo chiedono.

...altri episodi al prossimo intervento, spero di esservi utile.

Re: Dichiarazioni

Di SB

Io non ho molte esperienze dirette da condividere rispetto a questo tema. Ho alcune conoscenze, amici di amici, omosessuali, con cui saltuariamente mi frequento, ma non ho mai avuto l’occasione di scendere in discorsi più personali e profondi sulla loro esperienza.

Di recente però ho avuto due esperienze molto belle che mi hanno colpita e mi hanno fatto conoscere e capire qualcosa di più sull’identità omosessuale.

Ho partecipato il mese scorso alla proiezione pubblica di un documentario dal titolo Nessuno uguale, con successivo intervento del pubblico e del regista (Claudio Cippelletti). Era un documentario girato in un liceo, dove ragazzi etero ed omosessuali condividevano le loro esperienze, dubbi e paure, in un percorso dall’iniziale diffidenza, alla successiva comprensione gli uni degli altri.

Poi dopo la proiezione è stato molto toccante il dibattito in sala, durante il quale diversi ragazzi omosessuali hanno parlato di sé...è stato davvero bello e li ho ascoltati con attenzione.

Interessata all’argomento, ho acquistato un altro documentario dello stesso regista, che s’intitola 2 volte genitori, in cui genitori di ragazzi omosessuali parlano del passaggio dal rifiuto all’accettazione dell’identità del figlio omosessuale...questo è stato ancora più commovente del primo.

Il dvd si apre con una discussione tra persone sedute in uno scompartimento di un treno, che parlano del gay pride. A riprenderli c’era una telecamera nascosta...

Vi riporto l’intervento di una signora, perché mi sembra calzante con il discorso sulle discriminazioni.

“L’Italia sta diventando un paesone con le varie sagre, il day family, la festa di qui, il 1° maggio, è tutta una festa, anche il gay pride, come si chiama...quello poi..Oggi Napoletano ha detto di non colpevolizzare i gay. Io non li ho mai colpevolizzati, però...da lì a festeggiarli. Non è una libertà libera, è una libertà che viene a disturbare, perché immaginati, tutte quelle cose, quando ci sono, i casini che arrecano alla città. Io l’educazione mia...il Signore ci ha fatto un



maschio ed una femmina, la gallina e il gallo, è contro natura, è questo il discorso. Una volta stavano zitti, adesso secondo me c'è un eccesso di liberalizzazione di queste cose...". È un discorso molto triste e svilente, ma nel documentario si inizia da questo per poi arrivare alla piena accettazione dell'identità sessuale dei figli omosessuali, da parte dei genitori.

Re: Dichiarazioni

Di Giovanna Camertoni

Ottimo, davvero ottimo S! Hai riportato un esempio chiarissimo di aversive discrimination del quale mi colpisce soprattutto la coesistenza nel pensiero del parlante di forme tradizionali e moderne di pregiudizio nei confronti di gay e lesbiche.

Da una parte la persona definisce l'omosessualità "contronatura", utilizzando un termine chiarissimo per evidenziare, nel suo pensiero, "l'illegittimità" dell'omosessualità... in altri casi usa toni più sfumati "io non li ho mai colpevolizzati, ma..." che richiama alla mente in analogia col razzismo "io non sono razzista, ma...".

Ciò che mi colpisce è soprattutto l'ambivalenza, la coesistenza tra "sentimenti" negativi, ma anche - in parte - non totalmente negativi, verso gay e lesbiche.

Nella frase finale il passaggio sull'"eccesso di liberalizzazione" lo trovo molto vicino al pensiero di Philipp Gut nel saggio "Il culto degli omosessuali", quando parla di "omosessualizzazione del presente" oppure quando afferma "ciò che è iniziato come una protesta lecita è diventato uno spettacolo" oppure ancora nella domanda che si pone "dov'è il punto in cui la protesta legittima contro la repressione, il pregiudizio e la discriminazione si trasforma in penosa propaganda per i gusti personali?"

Si tratta di un pensiero sull'omosessualità molto pericoloso poiché veicola l'idea che con il riconoscimento di alcuni (o tutti) i diritti sul piano formale, la discriminazione verso gay e lesbiche nella società sia finita e che pertanto qualsiasi altra rivendicazione sia una richiesta di privilegi negando il dato della storica stigmatizzazione di questo gruppo sociale e dei suoi riflessi nel presente.

Ma forse ancora più potentemente pericolosa è la riduzione dell'orientamento sessuale ad un fatto privato, qualcosa che riguarda le pratiche sessuali della persona anziché un aspetto importante dell'identità individuale. E qui torna il discorso sul doppio standard: alcune pratiche se messe in atto dagli eterosessuali sono considerate normalissime se messe in atto da gay e lesbiche diventano esagerate, eccessive, diventano ostentazione.



Ad esempio: mostrare l'anello di fidanzamento o la foto del/della partner alle colleghe è visto come un gesto normalissimo se viene fatto da una persona eterosessuale, se lo stesso gesto è compiuto da un gay o da una lesbica è possibile che venga interpretato diversamente come una eccessiva ostentazione di un fatto privato.

Il termine "eccesso di liberalizzazione" mi richiama inoltre alla mente alcuni atteggiamenti di molte persone che negli anni '60 si opponevano all'integrazione degli Afroamericani nel sul degli Usa affermando che tali processi erano "forzati" e che non si evolvevano "naturalmente" o che erano appunto "eccessivi".

Grazie S per il bell'esempio che ci offre spunti di dibattito e riflessione!

Re: Dichiarazioni

Di RM

Parlare di eccessi, in questo periodo storico, in questo paese, mi fa un po' sorridere. Che dire della televisione, per fare un solo esempio, che offre "spettacoli" ed eccessi di ogni tipo, di cui per altro nessuno mi sembra si scandalizzi oramai più. A ben valutare ormai il buon gusto sembra una caratteristica un po' retrò. Quindi chissà come mai solo in questi casi si invoca una certa misura nelle espressioni, in nome di una sobrietà che io non ritrovo più da nessuna parte.

Re: Dichiarazioni

Di Giovanna Camertoni

Chissà come mai, appunto.... Non posso che condividere e apprezzare il tuo intervento, R.

Mi viene solo da aggiungere che se da una parte si grida all'eccesso lo si fa anche perché dall'altra si usa lo strumento della pseudo normalizzazione dell'omosessualità ("pseudo" perché è una normalizzazione che avviene esclusivamente, e anche lì solo in parte e solo se risponde a funzioni precise, nel mondo virtuale) e che fa scattare un pensiero del tipo "insomma cosa vogliono ancora questi omosessuali? vanno in TV, dichiarano pubblicamente il loro amore... proprio come degli etero!... e continuano a dirsi discriminati!" Una puntata del Grande Fratello di qualche tempo fa è un esempio di pseudo normalizzazione:

<http://www.youtube.com/watch?v=Fu4HkqeMzKA>

...e intanto ci sono persone omosessuali che vengono ferite per strada... l'Italia è



l'unico paese in Europa a non avere ancora approvato una legge per il riconoscimento dei diritti civili e ad ottobre 2009 il parlamento ha affossato un DDL contro l'omofobia... salvo poi "riscattarsi" con uno spot:

<http://www.youtube.com/watch?v=Q87ccko0XCo>

Giornale di studio

Esempio 1

Di EM

Le persone transessuali subiscono sovente forti discriminazioni in ambito lavorativo e sociale, sia per l'inadeguatezza delle attuali leggi nazionali, sia e soprattutto per le forme di pregiudizio manifesto e latente del tessuto sociale nei confronti di questa realtà. In una società che si basa su una visione rigorosamente dicotomica dell'appartenenza di sesso mettere in discussione la stabilità dell'appartenenza di sesso con un passaggio da una condizione ad un'altra è causa di forte stigmatizzazione sociale. Secondo la mia esperienza lo stigma sociale della persona transessuale è in genere molto più elevato rispetto a quello riservato alle persone omosessuali. Inoltre è altrettanto più elevato per le trans da maschio a femmina rispetto ai transessuali da femmina a maschio. Prima di tutto perché la transessualità comporta una netta trasformazione del corpo e pertanto provoca la necessità di una totale inversione di valutazione della persona e poi, per quanto riguarda il passaggio da un'identità maschile a quella femminile, è forse più stigmatizzata in quanto viviamo in una società prevalentemente maschilista. Se a questo si aggiunge che spesso le famiglie di origine ripudiano il figlio transessuale e che i costi delle cure e delle operazioni necessarie al cambiamento sono altissime, diventa facile percepire una spinta della stessa società affinché la persona transessuale si dedichi alla prostituzione per sopravvivere. A peggiorare la condizione delle persone transessuali è una sorta di circolo vizioso nel quale la società, attraverso il pregiudizio, spinge il transessuale alla prostituzione, la quale poi viene dalla stessa società identificata come il lavoro unico e possibile. Un'etichettatura sociale negativa nell'ambito del lavoro può trasformarsi in un'auto-etichettatura e, conseguentemente, in una scarsa fiducia nelle proprie possibilità di inserimento lavorativo. Avere invece un lavoro, stabile e sufficientemente remunerato, appare quindi particolarmente importante sia per disporre di un'indipendenza economica nelle frequenti situazioni in cui il sostegno della rete familiare è assente, sia per poter far fronte



alle ingenti spese che il cambiamento di sesso richiede. Ma al di là dell'aspetto economico avere un lavoro è una risorsa. Il lavoro funziona da motore di integrazione sociale, esso cioè risulta essere uno dei principali elementi che determinano la linea di confine fra integrazione ed emarginazione sociale di un individuo.

La ricerca autonoma di un'occupazione risulta estremamente difficile soprattutto per chi ha iniziato il percorso di trasformazione e si presenta al colloquio di selezione con un aspetto diverso dall'identità anagrafica. La discriminazione ovviamente non è mai manifesta, dato che la normativa italiana tutela contro le discriminazioni dovute all'identità di genere. Le pratiche discriminatorie sono indirette, spesso mascherate da pretesti. Nel caso in cui la persona abbia già un lavoro e decida di intraprendere il percorso di trasformazione ci si trova a volte di fronte a veri e propri episodi di mobbing verticale (da parte dei responsabili e del titolare dell'azienda) e orizzontale (da parte dei colleghi). Molte persone transessuali sono minacciati di licenziamento a causa della propria condizione, molti denunciano un ambiente ostile, altri si dimettono. D'altra parte è ancora molto difficile che un transessuale si rivolga ad una sede sindacale temendo di vedervi riprodotte le dinamiche di derisione ed ironia con cui è generalmente abituato a fare i conti.

Ovviamente è anche la storia personale ad influire sulla questione. Coloro che hanno vissuto o vivono una situazione di accettazione, per quanto conflittuale, da parte della famiglia e dell'universo di relazioni ad essa legato hanno avuto o hanno una base di sicurezza da cui muovere per misurarsi con il mondo. Questa accettazione, se è accompagnata da un buon percorso di studi ed una disponibilità di reddito favorisce l'inserimento lavorativo. Chi invece, dopo lunghi ed intensi conflitti, ha vissuto o vive una situazione di rottura, in un contesto limitato sia da un punto di vista economico che culturale si trova nella maggior parte dei casi a non avere lavoro o di avere con il lavoro un rapporto conflittuale. Si presenta alto, inoltre, il rischio di progressiva esclusione sociale e il ricorso alla prostituzione come unica soluzione possibile.

Nel corso della mia esperienza professionale di mediatore al lavoro per persone iscritte alle liste speciali ai sensi della Legge 68/99 mi sono occupata del percorso di inserimento lavorativo di una persona transessuale e disabile ed ho toccato con mano i pregiudizi palesi e latenti che le aziende hanno manifestato nei confronti della persona. Molte aziende infatti mi consigliavano di contattare contesti lavorativi più "idonei" alla persona come centri estetici, parrucchieri, locali notturni. La persona inoltre presentava buone competenze informatiche ed ottime doti relazionali, idonea perciò a svolgere mansioni di segreteria o di front-



office. Tutte le candidature sono state perciò rifiutate con le scuse più disparate. Alla fine la persona è riuscita ad ottenere un'occupazione ma...come addetta alle pulizie.

Questo episodio secondo me esplicita tutte le considerazioni fatte in precedenza. Non si guarda alla persona, alle sue capacità e competenze, ma lo sguardo è rivolto solo all'involucro e a quello che rappresenta non all'individuo nella sua complessità ed interezza..

Commento all'esempio 1

Di Giovanna Camertoni

Il tuo scritto mi ha colpita positivamente per la competenza con cui hai parlato di transessualità. Nel modulo ho scelto volutamente di non occuparmi di transessualità per varie ragioni. Penso che – come peraltro dici anche tu – la discriminazione che colpisce le persone transessuali non sia sovrapponibile alla discriminazione che colpisce le persone omosessuali. Sono sicuramente fenomeni che hanno radici comuni, ma le dinamiche - se in alcuni casi possono essere le stesse - in altri possono differire, anche ampiamente. Mi premeva soltanto riprendere due passaggi del tuo scritto. Ti riporto la frase sulla quale ti propongo un ragionamento: “Secondo la mia esperienza lo stigma sociale della persona transessuale è in genere molto più elevato rispetto a quello riservato alle persone omosessuali”. Io questo non lo so. Non so se i transessuali siano più discriminati degli omosessuali così come non so se gay e lesbiche siano maggiormente (più frequentemente e/o più intensamente) discriminati rispetto agli immigrati o ad altri gruppi sociali... penso però che non sia utile strutturare delle gerarchie tra diversi gruppi oggetto di stigmatizzazione sociale, sia perché non abbiamo dati disponibili che ci possano illuminare in tal senso, sia perché si rischia di dare la precedenza ad azioni di contrasto alla discriminazione verso alcuni soggetti a scapito di altri, mentre occorre integrarle. Ma a parte questa precisazione, penso che ci troviamo di fronte a forme di discriminazione caratterizzate da dinamiche diverse tra loro. La persona transessuale è – in genere – discriminata nel percorso di transizione che per alcuni può durare un periodo per altri tutta la vita, a differenza di gay e lesbiche che potenzialmente sono esposti alla discriminazione nel corso di tutta la loro vita. Altro tratto di differenza riguarda la visibilità. La persona transessuale – come tu stessa dici – è spesso immediatamente visibile nella sua non conformità di genere (discrepanza tra documenti e aspetto fisico in assenza di una legge ad hoc), così come una persona che ha il colore della pelle “sbagliato”, o una persona che ha



una disabilità visibile o così come un gay o una lesbica visibile. La persona omosessuale invece può scegliere di fingere di essere eterosessuale. Penso che in questo “poter fingere di essere eterosessuale” stia una delle forme più insidiose della discriminazione nei confronti di lesbiche e gay o di gruppi altri gruppi sociali, come ad esempio alcuni gruppi religiosi stigmatizzati, e di cui nel forum ho lasciato qualche commento. Tuttavia anche le persone trans possono occultare la loro differenza, passando da donne biologiche o uomini biologici, e per questa via sottrarsi all’ostilità sociale. Appare quindi plausibile affermare che a esporre maggiormente alle discriminazioni sia la visibilità, di trans, lesbiche e gay, più che la loro soggettività. In seguito tu dici: “per quanto riguarda il passaggio da un’identità maschile a quella femminile, è forse più stigmatizzata in quanto viviamo in una società prevalentemente maschilista”. Di nuovo, io non so dire se sia più stigmatizzato il passaggio da una identità maschile ad una femminile o viceversa, però mi viene da fare un ragionamento. Sicuramente nel passaggio da maschio a femmina un transessuale sperimenta la svalutazione riservata ad ogni soggetto femminile, come tu stessa affermi. Una situazione di discriminazione che in un certo modo colpisce anche i gay (maschi) i quali scelgono di rinunciare ai privilegi conferiti dalla loro posizione maschile. Allo stesso modo però l’oppressione nei confronti delle donne determina la ridicolizzazione dell’aspirazione di un soggetto femminile alla maschilità e può essere un forte ostacolo alla messa in atto da parte di una donna di un percorso di riassegnazione di genere. Occorre infine tener conto del rischio a cui si espongono coloro che praticano incontri sessuali occasionali, che comportano una maggiore probabilità di contatto con forme di sessualità maschile violenta o irresponsabile. Inoltre se la lesbica sfida la cultura patriarcale sottraendosi come donna alla subordinazione maschile, la transessuale da FtM sfida la stessa cultura poiché dice “io posso essere come te”. Se la transessuale MtF può incontrare la derisione per l’assunzione di un corpo svalutato come quello femminile, il transessuale FtM può incontrare altri tipi di ostacoli magari meno espliciti o conosciuti, ma non per questo meno pesanti da affrontare, tanto che mi viene da dire che le vagine sono perfettamente ricostruibili, i peni ancora no... eppure andiamo sulla luna...

Esempio 2

Di SB

Anche questo modulo è stato per me una possibilità importante per soffermarmi



e riflettere su un argomento, l'omosessualità, di cui, nonostante possedessi già alcune informazioni di base, conoscevo molto poco, dal momento che non ho diretta conoscenza di persone omosessuali.

Mi sono resa conto proprio del fatto che, nonostante l'informazione "teorica" sia molto importante per modificare idee rigide su un determinato argomento, la cosa più importante per me sia venire a contatto con la storia delle persone che sono legate a quell'argomento. Penso infatti che la "ristrutturazione" di strutture mentali rigide e di pregiudizi possa avvenire non tramite l'informazione, bensì tramite l'incontro delle persone e dei loro vissuti.

Il III modulo mi ha dato questa opportunità perché, tramite il forum, ho potuto ascoltare la storia di due ragazze lesbiche e venire a conoscenza di alcune loro passate difficoltà legate all'affermazione della propria identità ed orientamento sessuale. Questo mi ha permesso di capire di più, fare delle riflessioni e di rendermi conto di alcuni miei "pregiudizi latenti" e di tentarne il superamento.

Questo percorso era iniziato già, per caso, qualche mese fa, come ho anticipato nel forum di discussione, quando ho assistito alla proiezione di due documentari¹ sul tema dell'omosessualità, che ha filmato l'esperienza personale di alcuni figli omosessuali e dei loro genitori e il loro percorso dal rifiuto all'accettazione e liberazione del pregiudizio.

La mia prima riflessione è che ho potuto constatare come negare l'omosessualità (anche con il silenzio) sia negare un'intera esistenza, e non solo negare una parte della persona. Questo, per quanto a mente fredda possa sembrare banale, è stato per me illuminante. Mi ricordo infatti che quando l'anno scorso è stato festeggiato il "family day" e c'è stata la discussione sui pacs e sul diritto degli omosessuali al matrimonio, io, nonostante fossi fortemente sicura che l'omosessualità avesse pari "dignità" e diritto rispetto all'eterosessualità e non si ponga ad un livello inferiore, ritenevo che l'unione tra persone dello stesso sesso per me non fosse identificabile come famiglia. Questo probabilmente perché pensavo alla persona non nella sua globalità, ma come composta di "pezzi" che in alcuni casi possono essere "staccati" e non considerati. Mi sono resa conto grazie alle testimonianze del forum e dei documentari, che quando si tratta di "esistenze" non si può frammentarle: chi si ama lo fa nella complessità di tutto sé stesso e desidera che questo amore sia riconosciuto anche dalle istituzioni, ed è ingiusto negare tale possibilità.

Altra intuizione che ho potuto acquisire tramite il forum è che l'orientamento omosessuale non può essere ridotto ad un gusto, ad una preferenza che come

¹ Claudio Cappelletti, Beta SP, 1998, "*Nessuno Uguale*"

Claudio Cappelletti, Beta SP, 2008, "*Due volte genitori*"



viene se ne può anche andare: mi rendo conto che invece è un elemento importante dell'identità e non un semplice atteggiamento o comportamento. Proprio per questo l'orientamento sessuale non può essere relegato ad un fatto sessuale che si può anche tenere nascosto a seconda delle situazioni, ma un aspetto che permette alla persona di riconoscere sé stessa e di farsi riconoscere dagli altri.

Proprio per questo credo che sia per me fondamentale considerare tutto ciò anche per la mia esperienza professionale. Ad oggi non mi è mai capitato di fare colloqui di orientamento con persone omosessuali, (o meglio, nessuno me lo ha mai esplicitato ed io non l'ho mai colto!) ma sarà per me importante considerare il fatto che anche loro, quando si siedono di fronte a me per un colloquio per cercare lavoro, non possono "sganciare" da sé stessi la loro identità sessuale, ma si presentano a me come **persone intere!!!!** Anche questo sembra banale, ma se non se ne è fatto esperienza credo che anche le persone più sensibili ed intelligenti potrebbero fare degli errori nell'approccio.

Per quanto riguarda la parte relativa ai testi, posso dire intanto che ho apprezzato la sinteticità dei documenti che ci avete proposto, perché questo, come nel modulo precedente, mi ha permesso di leggerli interamente prima della fine della settimana e di poter così avere più facilità nell'intervenire nel forum e di scrivere il giornale di studio per tempo, incastrando queste attività con i miei impegni ordinari.

Ho trovato estremamente interessante e "comunicativo" il testo di KomBi, "Comprendere gli orientamenti sessuali", mentre ho tratto meno spunti personali dagli altri due.

Al di là delle definizioni, che comunque sono state per me utili per definire in maniera più precisa a cosa corrispondono i termini sesso, identità, genere ed orientamento sessuale, il testo mi ha aiutata a riscoprire alcuni concetti basilari che davo per scontati.

Ho potuto riflettere su come, in effetti, la sessualità tra due persone che si amano, non permette solo di proliferare, ma permette di provare emozioni molto importanti per la vita di una persona, come il piacere, la gioia di vivere, la protezione, la solidarietà, l'appartenenza, il dare un senso alla vita e l'identità, cose che sono di pari valore rispetto alla proliferazione, anzi, forse superiori. Questo mi fa pensare a come, detto questo, una forma di amore che non permetta la proliferazione non possa essere considerata di minor valore, dal momento che permette alle persone che lo vivono, di provare le esperienze citate sopra, che sono bisogni fondamentali dell'uomo.

Da questo ne deriva che l'amore, in quanto legato alla sfera profonda e non



superficiale dell'uomo ed essendo legato all'identità, non possa prevedere gerarchie tra i vari tipi di amore.

Ho capito che essere fisicamente in un modo è diverso dal sentirsi e dal percepirsi e che le due condizioni possono non coincidere. Ho capito che è molto importante per ognuno di noi oltre che sentirsi e percepirsi, anche affermare la propria identità agli altri. Alla luce di questo discorso l'affermazione della propria identità non può essere considerata come un lusso, ma un'esigenza.

Ultimo passaggio "illuminante" del documento è stato il fatto che, però, oltre al fatto che sia da riconoscere il bisogno di ciascuno di noi di definirsi in un certo modo, anche eterosessuale, omosessuale, etero o bisessuale, sia importante ricordare che i termini sono comunque limitanti e concetti rigidi.

Il rischio altrimenti è quello di rimanere ingabbiati dietro a definizioni che invece non sono rigide, ma fluide e che nella vita possono comunque modificarsi, dato che la nostra identità è flessibile e soggetta a mutamenti.

Da questo modulo mi accorgo anche di quanto sia profonda nell'uomo (e, in me, molto) la necessità di schematizzare e catalogare la realtà e di cercare costantemente di crearne delle nuove, per placare l'ansia che assale di fronte all'ignoto.

È un bisogno, quindi non riesco a demonizzare chi fatica contro questo automatismo di sopravvivenza, cadendo nel pregiudizio. Trovo però inaccettabile l'intransigenza e l'ottusità. La conoscenza e l'incontro infatti aiutano considerevolmente ad abbassare il livello di ansia e consente di mettersi in relazione, scoprendo che l'ignoto fa meno paura di quello che si pensa.

Commento all'esempio 2

Di Giovanna Camertoni

Leggendo il tuo giornale di studio salta immediatamente agli occhi che questa occasione di formazione è stata da te ampiamente e positivamente sfruttata per riflettere e mettere a punto idee che ti saranno utili nel tuo percorso lavorativo – e non solo. Tutte le riflessioni che fai sono ampiamente condivisibili: -è vero che gli schemi mentali cambiano più grazie all'incontro con persone "vere" che attraverso uno studio soltanto teorico. Non a caso, Harvey Milk, figura di grande rilievo del movimento LGBT statunitense, sosteneva che la strada verso la liberazione delle persone LGBT passa inevitabilmente dal fare coming out in prima persona, in modo che "gli etero" si rendano conto che non abbiamo tre teste, sei braccia e una vita dissoluta, in modo da non avere una doppia vita e da non sentirci perciò mai ricattabili, in modo che la percezione nei nostri confronti



cambi – in meglio; la negazione dell'omosessualità, anche se in un primo momento potrebbe sembrare meno grave dell'aggressività esplicita, verbale o fisica che sia, è in realtà un gesto simbolicamente violentissimo, perché, come tu stessa hai scritto, non è possibile scindere l'orientamento sessuale dalla persona nella sua interezza. A questo proposito mi ricordo di un passo contenuto nel testo di Piergiorgio Paterlini "Io Tarzan, tu Jane – manuale di educazione sessuale per gay e etero" (Zelig edizioni), in cui è scritto che paradossalmente per una/un adolescente lesbica o gay può essere peggio non sentirsi mai nemmeno nominata/o che venire insultata/o, perché almeno l'insulto costituisce una forma di riconoscimento – pur negativo - della propria esistenza in quanto persone omosessuali; l'omosessualità non è "un gusto" che va e viene, questo concetto va sempre tenuto presente. Non credo sia rilevante un argomento fino a qualche anno fa oggetto di studi e saggi, e cioè se si nasca omosessuali o lo si diventi, ritengo che sia una questione di scarsa importanza, oltre che una forma di aversive discrimination, in quanto agli eterosessuali nessuno si sognerebbe mai di chiedere il perché del loro orientamento. Il concetto che va sempre tenuto presente è che non è una scelta essere omosessuali, lo si è e basta. L'unica scelta che abbiamo la possibilità di fare riguardo al nostro orientamento sessuale è esplicitarlo a noi stessi e agli altri, non vivendo nell'infelicità e nella menzogna. È dimostrato che il meccanismo con cui si crea il pregiudizio viene dalla necessità "primitiva" di dare un giudizio di pericolo o sicurezza di un fenomeno ai fini della nostra sopravvivenza (vedi ad es. il testo edito da Il Mulino nella collana Le bussole "Stereotipi e pregiudizi"). Posto questo, è comprensibile la tendenza a ragionare attraverso schemi mentali rigidi, che non ammettono eccezioni, ma nel caso dell'orientamento sessuale è necessario essere pronti a considerare una certa fluidità, che aiuti ad andare oltre concetti che a volte sono limitanti. Credo che questa sia la cosa più difficile da fare: avere presenti le definizioni di identità di genere e orientamento sessuale, essere consapevoli che sono una parte fondamentale nel processo di auto definizione di una persona, e al contempo avere l'elasticità di considerarli come parte di un continuum in potenziale continuo mutamento.

Esempio 3

Di RM

Leggendo i contributi forniti al modulo ed i vari interventi sul forum, ho notato che tutto ciò di cui si discute è sempre da riportare, all'ambiente, alla cultura in cui si



vive.

La storia dell'uomo e dell'identità sessuale, inevitabilmente s'intrecciano nel corso dei secoli; facendo una rapida valutazione le società che hanno avuto una maggiore tolleranza riguardo agli orientamenti sessuali, sono state quelle più culturalmente evolute da una parte, oppure quelle più orientate ad una visione della "natura" più rispettosa.

Ad oggi le persone comuni continuano a credere che il non essere eterosessuale sia una malattia, le persone anziché essere valutate nella loro totalità, sono considerate solo per la parte che riguarda il loro orientamento sessuale. In realtà ciò è un problema d'identità più complesso, più articolato.

In questo caso il pregiudizio è ancora di natura manifesta oltre che sottile.

Ultimamente assistiamo a fenomeni sempre più evidenti d'intolleranza, legittimati sempre più da alcuni esponenti politici, e da una cultura sempre più becera.

Viviamo in un Paese in cui ogni diversità costituisce un pericolo, le minoranze non sono mai considerate portatrici di realtà diverse, ma sono considerate una minaccia per il modello prevalente, convenzionale.

Questa è la parte più evidente, e quindi anche più facilmente attaccabile; ma di fatto, e ben più negativo, spesso i pregiudizi verso gli orientamenti non eterosessuali tendono ad essere interiorizzati anche dagli omosessuali stessi. Tutti sono esposti alle norme eterosessiste della nostra società. Spesso leggendo o ascoltando le storie si scoprono sentimenti di rabbia, per le ingiustizie e le incomprensioni subite, d'ansia di essere scoperti, senso di colpa per non essere adeguati al modello prevalente. Con questi presupposti sembra impossibile vivere serenamente la propria sessualità. Spesso si è vittima, non solo dei pregiudizi degli altri, ma anche dei propri.

Questa situazione di disagio e sofferenza causano una più alta percentuale di disturbi psichiatrici nelle persone omosessuali rispetto agli eterosessuali.

Ciò dovrebbe farci riflettere sul fatto che i nostri comportamenti: il pregiudizio, la discriminazione, lo stigma sociale, il rifiuto, creano un ambiente così fortemente stressante da favorire l'insorgere di problemi psicologici di varia natura.

Mancano le basi per uno sviluppo armonico dell'identità, sia in famiglia sia in società. Non si hanno supporti, le scelte: vivere in segretezza la propria condizione, adeguarsi e fingere una pseudo "normalità", oppure condividere con poche persone fidate la propria identità.

I film proposti, quelli che sono riuscita a trovare, mi hanno dato modo di riflettere sulle tante sfaccettature della problematica sui pregiudizi legati all'espressione della propria sessualità.

Offrono uno spaccato, con diversi gradi di "valore cinematografico", piuttosto



interessante e da cui trarre spunti e stimoli di riflessione, confronto e discussione.

Soprattutto i film italiani rivelano un Paese in cui la violenza verbale e il turpiloquio sono imperanti, un paese sempre più egoista e chiuso in se stesso, retrogrado e ignorante. Film che spesso incontrano difficoltà di distribuzione, ma che per fortuna all'estero sono riconosciuti e premiati. Così come l'ultimo film/documentario girato a Genova, "La bocca del lupo" due volte premiato a Berlino, uno dei premi assegnato per aver trattato tematiche omosessuali.

Per tornare ai film presentati evidenziano entrambi, seppur con diverse sfumature, una politica che sembra non avere più mandato di operare per il bene dei cittadini, ma ben più motivata a legarsi ad ideologie portatrici di consenso e di tutela d'interessi di parti sempre più ristrette della società.

Interessante la sottolineatura degli stereotipi, inevitabilmente condizionano tutti, intrappolano in schemi rigidi la vita di ognuno facendole perdere la fluidità che invece dovrebbe avere. Il documentario sui Dico inizia a far pensare ancora prima di vederlo, la citazione di un vecchio film del 1959 di Mankiewicz, che non rivela ad una visione non contestualizzata storicamente, se non una minima parte di quello che avrebbe voluto esprimere il regista, che fu costretto dalla rigida censura americana dell'epoca, a far eliminare dalla sceneggiatura ogni riferimento diretto all'omosessualità.

Per ciò che riguarda i film americani che sono riuscita a vedere "Women" e "Late bloomers", offrono una più ampia prospettiva, anticipano i tempi, tempi che nel nostro Paese non sembrano maturi forse neanche oggi per affrontare determinate questioni. Molto toccante il primo episodio, ambientato negli anni '60, rivela come già in quegli anni, la società americana, ha posto il problema del riconoscimento giuridico delle persone conviventi, cosa di cui noi non siamo stati in grado di discutere neanche recentemente.

Ripensavo anche alla traduzione del titolo Late Bloomers, purtroppo rende bene l'idea di come vivono tanti omosessuali oggi, celandosi in una vita anonima e apparentemente tranquilla, nell'attesa di destarsi, di compiere un passo decisivo nell'evoluzione della propria esistenza, della propria identità.

Commento all'esempio 3

Di Giovanna Camertoni



Penso che tu abbia colto perfettamente l'essenza dell'omofobia: il contesto culturale alla cui costruzione contribuiscono tantissime componenti anche apparentemente scollegate tra di loro. La politica e il cinema, per riprendere il tuo ragionamento, sono senz'altro componenti del contesto culturale nel quale si forgiavano le menti e si plasmano i desideri e le aspettative di vita. Diventa pertanto fondamentale prestare attenzione ai segnali dell'una e dell'altro.

Ebbene, la politica contemporanea - o meglio gli uomini e le donne che hanno responsabilità politiche - presenta uno scenario sostanzialmente contrario al riconoscimento dell'omosessualità come fatto esistente e immanente all'umanità. Anche i partiti a vocazione progressista tradizionalmente vissuti come portatori degli interessi di gay e lesbiche, in realtà, non riescono ad uscire dall'impasse del 'riconoscimento' limitato (ad esempio unioni civili ma non matrimonio) o comunque condizionato (si veda tutto il teatrino sulle unioni civili: pacs, dico, cus ecc.). per non parlare di altri partiti che, addirittura, hanno fatto della guerra al 'frocio' un tema della campagna elettorale. Nel vuoto politico sul punto - o, meglio, nella latitanza della politica - la parola, al momento, ce l'hanno i giudici, ai quali cittadini e cittadine di buona volontà si rivolgono e, se trovano giudici di altrettanta buona volontà, possono sperare, come è accaduto di recente, che sia attivata la Corte costituzionale, davanti alla quale pende proprio in questi giorni il procedimento per valutare la legittimità costituzionale delle norme che presuppongono la dualità dei coniugi. Quanto al cinema, anche italiano, pare che l'offerta sia molto ampia e pluralista, tanto che si comincia a intravedere qualche sprazzo di superamento degli stereotipi stucchevoli che hanno tradizionalmente rappresentato l'omosessuale (peraltro tipicamente uomo).

Esempio 4

Di RR

Riguardo all'omosessualità ho trovato su internet molto materiale interessante e per questo ringrazio Adat, la parte che più mi ha interessato è quella riguardo agli studi di genetica e al genio degli omosessuali. Esiste un breve scritto di Mandolini del 1922 che analizza le forzature della scienza e le finte certezze che portano a dire che i geni della storia hanno avuto esperienze omosessuali e forse che quasi tutti gli omosessuali sono dei geni, incredibile come questo testo sia provocatorio ed attuale, dice infatti che in periodo di bella epoque il giudizio severo e bigotto sui gay viene sostituito da spregiudicate analisi biologico scientifiche volte a considerare il fenomeno come un mero fenomeno di



cromosomi e DNA, e anche negli anni ottanta la comunità gay americana aveva sovvenzionato scienziati per confermare questa teoria, ma la teoria più eccentrica riguarda il concetto di nuova normalità” per l’epoca infatti si analizzano i comportamenti della specie umana e si dice che la vera normalità è essere bisessuale, quindi l’omosessualità è un allargamento delle possibilità a patto che non resti cristallizzata in una attrazione solo per lo stesso sesso. Si diviene permissivi quindi in una epoca di festa e trasgressione e si fa passare per scienza quello che è uno stravolgimento dei gusti e malcostumi di una piccola fetta della società.

“L’omosessualità assoluta, con indifferenza o ripugnanza verso il sesso opposto è scarsissima, l’impulso normale si sviluppa quasi sempre a fianco della tendenza anomala”

Anche sulla esasperazione della ricerca scientifica per stabilire l’origine genetica dell’omosessualità ho trovato molti scritti interessanti che denotano una ricerca ossessiva ma mai confermata sulle radici genetiche , infatti ipotesi di omosessualità legate a ipofisi meno sviluppate, o basate sulla somministrazione di ormoni non hanno mai trovato conferme scientifiche, ipotesi anche di Freud sull’esistenza di due tipi di omosessualità(una latente, presente in tutte le persone e una manifesta) non sono molto illuminanti a mio parere ma sembrano essere messe per giustificare quello che non deve essere giustificato, tali valutazioni sono state fatte anche nella criminologia creando teorie farneticanti . Studi di genetica hanno dimostrato come l’omosessualità sia ereditata primariamente per via materna e con le caratteristiche di un [carattere multifattoriale](#) , infatti i soli geni non sono sufficienti a sviluppare un orientamento sessuale di quelli esistenti, ma l’ambiente da solo (come si evince nello studio dei gemelli separati alla nascita) non è in grado di determinarne lo sviluppo. Un gruppo di ricercatori italiani composto dai professori Andrea Camperio Ciani, Dipartimento di Psicologia Generale dell’Università di Padova, Giovanni Zanzotto, Dipartimento di Metodi e Modelli matematici dell’Università di Padova, e Paolo Cermelli, Dipartimento di Matematica Università di Torino ha cercato di dimostrare le basi biologiche dell’omosessualità. Il modello delle “selezione sessualmente antagonista” è stato selezionato tra i tanti messi sul tavolo ad inizio della ricerca e prevede che almeno un fattore genetico deve essere contenuto nel cromosoma sessuale X, quello trasmesso ai maschi solo dalle madri. Ma i geni trasmessi devono essere due, uno appunto nel cromosoma X, e un secondo contenuto in un altro cromosoma non sessuale. In

sostanza, sembra che la natura “metta in naturale conto” alcuni casi di omosessualità maschile pur di garantirsi un alto numero di probabilità di avere femmine feconde che mantengono e diffondono la specie. Questo tipo di evoluzione, che è uno dei fattori che contribuiscono al mantenimento di una alta variabilità genetica, era stato dimostrato negli insetti, negli uccelli e in alcuni mammiferi ma, fino ad oggi, mai nell'uomo. Forse è questo che mi spaventa, le classi dominanti dettano i tempi di regole gusti e censure ma chi ne usufruisce è una piccola parte della società, la più opulenta, che poi si trasforma in bacchettona quando serve, ma mi chiedo spesso per le minoranze meno abbienti e per le classi che non detengono i mezzi di produzione tutto questo discutere è il nocciolo o forse concentrarci cioè in blocco sui diritti dell'individuo (a volte li scomponiamo e sfogliamo di continuo) ci permetterebbe di non essere divisi in mille movimenti e di identificare chi fondando un movimento o setta o partito ci muove come burattini facendoci recitare una grottesca farsa. Il problema non è se sia giusto il gay pride, lo è sicuramente ma mille campagne divise; ambiente minoranza religiosa, moschea non ci portano neppure a una piccola vittoria

Commento all'esempio 4

Di Giovanna Camertoni

Leggendo il tuo giornale di studio mi è venuto in mente un passaggio di un testo che ho letto recentemente e che si intitola: “Omofobia”. L'autore è Daniel Borrillo ed è uscito nel 2009 per le Edizioni Dedalo. A pagina 66, l'autore definisce la ricerca delle “cause dell'omosessualità” di per sé una forma di omofobia poiché si fonda sul pregiudizio per cui esiste una sessualità normale, compiuta e completa, cioè l'eterosessualità monogamica, in funzione della quale vanno giudicate e interpretate tutte le altre”. L'autore passa in rassegna nel suo testo alcune teorie mediche sull'omosessualità (maschile) mostrando come nel cercare di dare una spiegazione del ‘come si diventa omosessuali’, tali teorie presuppongano che non si debba diventarlo, facendo così una vera e propria opera terapeutica di tipo normativo”. Cercherò ora di sintetizzare un intervento di Cristina Gramolini, insegnante milanese, studiosa e attivista lesbica, che ha descritto alcune delle conseguenze che ha prodotto nel passato la ricerca che ha indagato sull'omosessualità, in particolare quella femminile, perché penso potrebbero interessarti rispetto all'approfondimento che hai svolto.

In questo intervento ad un certo punto si cita un saggio del 1997 di Margaret Gibson, *Clitoral Corruption*, sulla costruzione medica dell'omosessualità femminile in America fra 1870 e 1900, la quale è in sintonia con il lavoro di Cesare Lombroso in Italia. Nella maggior parte di questi testi era messo fortemente in luce il legame tra omosessualità femminile e ipertrofia della clitoride. Gibson mette in luce come i pochi casi riscontrati di reale ipertrofia clitoridea siano stati generalizzati per confermare quel nesso e come quel nesso sia andato a sovrapporsi a quelli preesistenti tra iperclitoridismo e ninfomania, prostituzione, masturbazione, disturbi mentali, povertà, criminalità e appartenenza ad una razza non bianca.

Al contempo la stessa autrice sottolinea come questo discorso sull'ipertrofia celasse la persecuzione della presunta ipertrofia dei comportamenti. E per entrambe queste ipertrofie la cura era la clitoridectomia. Dato il modello imperante fondato sull'idea di passività sessuale (e anerotismo) delle donne, le donne attive venivano giudicate 'mascoline' e questa loro 'mascolinità' comportamentale non poteva che trasformarsi in 'mascolinità' fisica.

Da qui il fiorire di misurazioni della clitoride pubblicate su riviste mediche e l'immancabile parallelismo con i genitali maschili. Si cita poi un testo di Rosanna Fiocchetto che ha pubblicato nel 1987 per l'editrice Estro, un saggio sulla distruzione scientifica della lesbica, intitolato "L'amante celeste", ripubblicato in seguito da "Il dito e la Luna". Questo lavoro ripercorre le teorie e gli interventi contro l'amore tra donne, considerandoli strumentali alla conservazione del potere maschile sulle donne. Fin dall'antichità - Fiocchetto afferma - il matrimonio ha arricchito gli uomini e ha fornito loro materia di scambio economico. La Chiesa ha formulato il modello di "dannato sessuale" identificato con l'eretico e la strega, da punire col fuoco. Le oscene nefandezze femminili portano alla costruzione di una patologia della clitoride già nel Settecento: la possibilità troppo elevata di provare piacere accomuna ninfomani e lesbiche e dipende da ipertrofia anatomica da amputare. Nell'Ottocento si codifica la malattia lesbica, come aberrazione organica che provoca un ritorno all'immoralità primitiva (anormalità dei genitali, aberrazioni genetiche, mostruosità ormonali). La psicoanalisi sposterà poi la devianza nella psiche. Fiocchetto documenta la standardizzazione delle soluzioni chirurgiche della clitoridectomia o della cauterizzazione, in Italia e in Europa, ma incontra anche l'indicazione terapeutica dell'azione endocrina, l'uso di preparati ormonali o innesti ghiandolari, che hanno esiti devastanti.

La nosografia descrive le lesbiche come capaci di sicurezza e di logica, insensibili alla presenza di uomini; la diagnosi dell'inversione "è chiaramente



usata per reprimere i tentativi di emancipazione delle donne contemporanee [suffragismo], di conseguenza per sottrarsi all'accusa di lesbismo una donna che avesse voluto apparire normale sarebbe stata costretta a mostrare i sintomi dell'imbecillità". Gramolini ad un certo punto afferma che a suo modo di vedere questo tipo di strategia è stata riutilizzata nel corso della seconda ondata femminista degli anni Settanta del Novecento quando la misoginia antiemancipatoria si è riproposta tratteggiando la femminista come un'arrabbiata odiatrice degli uomini, sessualmente frustrata e lesbica invidiosa. Si cita infine Nerina Milletti, nell'articolo-saggio apparso nel 1994 su DWF, con il titolo "Analoghe sconcezze, tribadi, saffiste, invertite e omosessuali nella rivista di antropologia criminale fondata da Cesare Lombroso" fornisce altri dati sulle lesbiche considerate "delinquenti nate". Il comportamento delle lesbiche si registrava in conventi, collegi, tribunali, carceri e più spesso nei manicomi, dove le lesbiche conclamate venivano internate e dove subivano misurazioni, cure, trattamenti.

Pur considerando quello femminile un non-sesso, non ci si asteneva dall'amputarlo per inibire l'inversione, che restava però difficilmente sradicabile. "Avendo visto l'impotenza del bromuro di potassio, della belladonna, della canfora e soprattutto della sorveglianza, ricorsi alla cauterizzazione della clitoride in tutti questi individui; se non che non ebbi che risultati temporanei, dopo sei giorni ristabilironsi le pratiche infami" annota Lombroso. Castrazione, sterilizzazione, trattamenti ormonali non sono efficaci. Secondo Milletti "La prostituzione permetteva alle donne delle classi più povere di utilizzare il proprio corpo, l'unica risorsa che potevano controllare, per migliorare la loro situazione economica", il loro stile di vita venne collegato a quello delle lesbiche per la comune sessualità attiva e indipendente e per la comune non prolificità. Milletti conclude osservando che "Il lesbismo come forma di sessualità tra membri di un sesso già subordinato, poteva essere considerato o come un diversivo senza importanza o al contrario una minacciosa appropriazione dei privilegi maschili", e infatti di volta in volta è stato giudicato nell'uno o nell'altro modo.

Quarto modulo: sessismo aversivo

Gli atteggiamenti sfavorevoli verso le donne sono nettamente diminuiti rispetto al passato. Tuttavia, è esperienza comune di tutte/i noi che, malgrado questi cambiamenti e malgrado leggi antidiscriminatorie in molti paesi, la discriminazione in base al sesso esiste ancora e continua ad essere professata in ogni ambito. Qualsiasi statistica relativa a presenza in posti di responsabilità, nel mondo politico, in consigli di amministrazione, vertici di associazioni di categoria, ecc. conferma un numero ridotto di donne. Così come abbiamo visto nei moduli precedenti, anche per il sessismo esistono forme cosiddette “moderne”, cioè il sessismo oggi si può manifestare attraverso comportamenti ed atteggiamenti che apparentemente sembrano a favore delle donne ma, in verità, nascondono un forte pregiudizio nei loro confronti. Tali atteggiamenti sono messi in atto sia da donne sia da uomini. Alla base di qualsiasi riflessione su questi temi, secondo me, esistono punti di vista diversi, che hanno orientato il pensiero femminile in direzioni talvolta quasi opposte e che spesso generano confusione anche in chi per motivi professionali si occupa di questi temi. Non si può parlare di questi temi senza aver dichiarato il proprio punto di partenza: uguaglianza o diversità? O diversità multiple? Il testo di Chiara Saraceno aiuterà a chiarire questa introduzione e ad analizzare meglio gli altri testi e video suggeriti per questo modulo.

Testi di studio

1) Il primo documento costituisce una base di conoscenze che deve essere condivisa per affrontare gli altri testi, che potrete leggere nell'ordine che preferite. Per motivi di copyright non possiamo fornirvelo direttamente, seguite le istruzioni per scaricarlo direttamente da un altro sito.

Gender, genere e sesso - Chiara Saraceno

© 2000 Gender, genere e sesso

(Chiara Saraceno - Università di Torino)

C.I.R.S.De - Università degli studi di Torino

Corso on line - Introduzione agli studi di genere (A.a 2001-2002), Lezioni Introduttive

Per accedere al documento, collegatevi alla pagina:



[http://www.cirsde.unito.it/CORSO-ON-L/default.aspx?
linkid=5631&linkalias=&linkcid=5618&linkurl=2540&linkmid=12&linktype=2](http://www.cirsde.unito.it/CORSO-ON-L/default.aspx?linkid=5631&linkalias=&linkcid=5618&linkurl=2540&linkmid=12&linktype=2)

del Corso on-line "Introduzione agli studi di genere"

Una volta entrati nel corso, dopo aver ottenuto password e parola chiave, scaricate il pdf con la lezione introduttiva della professoressa Chiara Saraceno.

2) The Perils of Political Correctness: Men's and Women's Responses to Old-Fashioned and Modern Sexist Views

Author(s): Manuela Barreto and Naomi Ellemers

Source: Social Psychology Quarterly, Vol. 68, No. 1 (Mar., 2005), pp. 75-88.

Published by: American Sociological Association

3) Engaging Men in Gender Initiatives:

What Change Agents Need To Know

Jeanine Prime, Corinne A. Moss-Racusin

Catalyst, 2009 New York

Documenti opzionali da consultare:

1) Mettere in pratica la parità

Il ruolo dell'azione positiva

Commissione europea

Direzione generale dell'Occupazione, degli affari sociali e delle pari opportunità

Unità G.4

Manoscritto terminato in marzo 2007

Azioni positive.pdf

2) Manuale per l'integrazione di genere

Direzione generale per l'Occupazione, gli affari sociali e le pari opportunità

Unità G1

Manoscritto terminato in aprile 2008

Manuale integrazione genere UE.pdf



Video

Come per il primo modulo, vi segnalo alcuni brevi video. Dove necessario troverete la traduzione in italiano in questo stesso documento

1) Gender Discrimination - NT Anti Discrimination Commission (Discriminazione sessuale - Commissione NT anti discriminazione)

<http://www.youtube.com/watch?v=ntdK8z1S5xo> Pubblicità TV sulla discriminazione sessuale prodotta da Sprout e Cutting Edge

TRADUZIONE VIDEO La maggioranza della gente pensa che uomini e donne abbiano le stesse opportunità Tuttavia, alcune porte sono più difficili da aprire delle altre...

2) Publicidad institucional igualdad de género (Pubblicità istituzionale sull'eguaglianza tra i sessi) http://www.youtube.com/watch?v=_L0pB4uv2_w

TRADUZIONE VIDEO Essere un uomo non è una disabilità

3) Igualdad de genero (Eguaglianza tra i sessi) <http://www.youtube.com/watch?v=fjh-JrlSxsl>

TRADUZIONE VIDEO Per la supremazia imposta dall'uomo dai tempi antichi c'è sempre stata una.... Discriminazione sessuale!!! L'evoluzione dell'uomo... .. e della donna. Quello che vogliamo è EGUAGLIANZA!!! Intendiamo che tutti siamo uguali Perché senza discriminazione siamo l'eguaglianza perfetta

4) Waging war on the pay gap (Dichiarare guerra alla discriminazione sulle retribuzioni) <http://www.youtube.com/user/eutube#play/search/2/6ltyTeurhWc>

L'8 marzo è la Giornata Internazionale della Donna. Ma sino a che punto possono festeggiare le donne in Europa? Le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini - una cifra che sale al 25% nel settore privato. Cita il progetto EVA: Verso una classificazione del lavoro indipendente dai sessi (http://www.igvm.be/eva/index.php?fr_intro)



TRADUZIONE VIDEO

Una campagna televisiva per l'eguaglianza delle retribuzioni in Belgio mostra la frustrazione delle donne quando guadagnano meno dei loro colleghi uomini. Nel settore alimentare gli uomini e le donne hanno salari diversi. La differenza è enorme. Le donne guadagnano 122 euro lordi al mese in meno degli uomini per un lavoro a tempo pieno. In media la differenza di retribuzione tra uomini e donne in Belgio è di circa il 16%. Esiste una legge sull'eguaglianza retributiva, ma esistono anche modi per aggirarla. Esistono ancora aziende in cui la donna che pulisce gli uffici è chiamata la donna delle pulizie e l'uomo che pulisce il supermercato o l'ufficio spingendo una macchina per le pulizie è chiamato tecnico delle superfici e quindi ottiene un salario diverso. Il progetto EVA è stato lanciato dall'Equality Institute per fornire formazione ed un nuovo sistema di valutazione dei ruoli lavorativi per aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro circa possibili ineguaglianze basate sul sesso. Delhaize impiega 16.000 persone, di cui 2/3 sono donne. È una tra le tante aziende belghe ad usare questo nuovo sistema di classificazione dei ruoli professionali. Abbiamo ridefinito tutti i ruoli in un supermercato e poi li abbiamo pesati, non solo in base alle attività manuali, come si faceva in passato, ma anche in termini di responsabilità, e quindi abbiamo trovato un sistema che è molto più equo, che non fa più distinzioni tra uomini e donne, ma che osserva realmente il contenuto del ruolo. In tutta Europa la differenza retributiva media tra uomini e donne è del 25% nel settore privato, nonostante le leggi della Comunità Europea affermino che uomini e donne debbano ricevere la stessa retribuzione per lo stesso lavoro. Una delle principali ragioni di questa ineguaglianza è che lavori come la cura dei bambini e dei malati, svolti principalmente da donne, tendono ad essere sottovalutati e di conseguenza sottopagati. Le donne spesso oltre al lavoro devono farsi carico delle responsabilità relative alla casa ed alla famiglia e spesso devono scegliere lavori part time poco pagati. Ma alcuni cambiamenti sono in atto. In Spagna, un'ambiziosa nuova legislazione sull'eguaglianza ha come obiettivo di aumentare al 40% la presenza di donne in ruoli dirigenziali. Anche in Francia esiste una legislazione in merito e il Presidente Sarkozy ha dichiarato che l'eliminazione delle disuguaglianze deve essere una priorità. La Commissione Europea prevede di rivedere tutte le leggi sull'uguaglianza della Comunità Europea. Belinda Pyke, Direttore per l'eguaglianza tra i sessi, Dipartimento lavoro ed affari sociali della Comunità Europea, afferma: "Insieme agli stati membri intendiamo verificare se la legislazione esistente è adatta allo scopo ed



aggiornata. In secondo luogo gli stati membri, all'interno delle loro politiche sociali e per il lavoro, potrebbero vedere come affrontare la disuguaglianza delle retribuzioni, in particolare la questione delle scarse opportunità da parte delle donne di accedere ad alcune professioni e la necessità di condividere le responsabilità familiari." In Belgio, le impiegate di Delhaize sono felici che i loro ruoli professionali siano stati riesaminati e di avere la possibilità di ottenere la stessa retribuzione degli uomini. IMPIEGATA "Quando ho cominciato 35 anni fa, esisteva una notevole discriminazione, ma negli ultimi anni la situazione è molto migliorata. La situazione delle donne ora è migliore rispetto a 35 anni fa." Chiaramente la situazione non può cambiare da un giorno all'altro, ma forse finalmente un reale cambiamento è in atto.

5) Imagine what you could do (Immagina cosa potresti fare)
<http://www.youtube.com/user/eutube#play/uploads/39/gFsQPfazBx0>

IL TUO MONDO, LA TUA AZIENDA è un'importante iniziativa europea per portare sostenibilità e responsabilità sociale al cuore dell'educazione imprenditoriale. IL TUO MONDO, LA TUA AZIENDA mira ad ispirare i giovani a diventare il tipo di imprenditori di cui la nostra società ha sempre più bisogno: creativi, dinamici, e decisi a fare diventare il mondo un posto migliore. Si tratta di un'alleanza collaborativa tra il Directorate Generale per l'Impresa e l'Industria della Commissione Europea e Junior Achievement-Young Enterprise.

MA il video sembra interessante per sollevare un dibattito circa l'uso degli stereotipi nella pubblicità

TRADUZIONE VIDEO Sarah, 23 anni, imprenditore La sua azienda ha inventato un anello in plastica che riduce il consumo di acqua sino al 50%.

6) Gender equality (Eguaglianza dei sessi) Europa Sociale: eguaglianza di trattamento tra donne ed uomini EUTUBE
<http://www.youtube.com/user/eutube#play/uploads/53/TWvJ3Dd2Y9M>

(il video non necessita di traduzione)

Forum

Altre esperienze

di Rita Bencivenga -

Come per il primo modulo, vi chiedo:

che esperienze di sessismo inconsapevole vi sono venute in mente leggendo il materiale assegnato per questo modulo?

In questi episodi, la persona "attaccata" sembrava consapevole di quanto accadeva?

Che tipo di reazioni ha avuto?

Buon lavoro! RitaB.

Re: Altre esperienze

di EM

Più di un pregiudizio nascosto, direi che ci troviamo molte volte di fronte a vere e proprie discriminazioni palesate. Mi sono trovata spesso di fronte a responsabili del personale che chiamati a rispondere sulle caratteristiche della persona da inserire in azienda hanno risposto con frasi di questo tipo: "meglio uomini perchè non rimangono incinti....o meglio donne in età avanzata così non si rischiano maternità". La donna è il suo essere una potenziale madre come fonte di discriminazione al di là delle competenze specifiche al di là delle sue capacità trasversali.

Re: Altre esperienze

di LB

Concordo in pieno, anche io ho vissuto situazioni analoghe. Lavorando al servizio di incrocio domanda/offerta di lavoro ho avuto richieste di personale in cui mi si chiedevano donne già sposate e con figli per non avere "problemi" di matrimoni e figli oppure uomini perchè "questo è un lavoro prettamente maschile" e poi magari era il semplice contabile...oppure discriminazioni evidenti come nel caso delle badanti. "Sa le vorrei solo italiane perchè le sudamericane sono sempre in ritardo e fanno quello che vogliono, le rumene rubano, le russe bevono"....in queste poche parole sono racchiusi tutti gli stereotipi sociali dell'utente medio...

Re: Altre esperienze

di Rita Bencivenga

In un progetto europeo che ho coordinato alcuni anni fa, il gruppo di



partenariato era composto al novanta per cento da donne. Il progetto durava due anni. Delle cinque ricercatrici due sono rimaste incinte e sono state sostituite dopo aver effettuato le interviste e prima del percorso di analisi. Delle coordinatrici dei singoli partner, due sono rimaste incinte, una è stata sostituita ma è poi rientrata nel progetto a tre mesi dalla fine (quindi in due anni abbiamo avuto tre fasi di coordinamento) l'altra rimasta incinta a sei mesi dalla fine del progetto, è stata sostituita in modo definitivo.

Se venissi da voi in cerca di dipendenti da assumere per collaborare a futuri progetti europei, raccontandovi questa esperienza, cosa mi rispondereste? Grazie per il vostri commenti, un caro saluto, RitaB.

Re: Altre esperienze
di SB

Sì in effetti anche io noto che la "potenzialità" delle donne di potere essere mamme, viene visto come un potenziale rischio da parte delle aziende, tant'è vero che in alcuni casi, durante la ricostruzione del cv di donne, consiglio di sottolineare la condizione civile, se hanno già avuto figli e sono fuori dal progetto di averne altri, perchè potrebbe essere visto favorevolmente agli occhi di un selezionatore.

Vorrei però citare un esempio positivo, che sto vivendo in prima persona. Nella cooperativa dove lavoro, dove la percentuale di dipendenti donne è quasi assoluta, la notizia di lavoratrici che diventano madri è vista positivamente, quasi come un valore aggiunto, nonostante le problematiche organizzative da affrontare, forse perchè si tratta di una coop. sociale ed alla base i ragionamenti sulla gestione del personale sono di tipo diverso rispetto al profit. Nonostante io non mi trovi vicino ad una situazione di potenziale maternità, da lavoratrice, mi sento molto tutelata nel sapere che questo non venga visto come una minaccia, ma come una risorsa.

Re: Altre esperienze
di AZ

A EB

Secondo me la discriminazione da parte dei uomini per le donne nell'ambito lavorativo ha raggiunto un livello tale che qualsiasi scusa è buona per non assumere una donna: perchè è in età fertile (nei colloqui questa domanda sulla intenzionalità o meno di avere figli si sente spesso), perchè è vecchia (la formazione sul lavoro viene palesemente difficoltà dai datori di lavoro quando la operatrice ha superato i 40 anni, non le parliamo quando ha superato i 50), perchè deve fare turni serali o notturni e preferiscono gli uomini(lavapiatti, ecc.)



quando il lavoro include traferte! immaginate che problema se il titolare della azienda deve spostarsi per alcuni giorni in un'altra Regione con una impiegata, magari anche giovane, la moglie diventerebbe gelosa, gli amici ironici, i colleghi maliziosi....meglio un uomo.

Ma la discriminazione le donne la soffrono anche da parte delle donne, soprattutto quando devono "guadagnarsi" l'acettazione del capo o dei colleghi maschi. Io ho vissuto parecchio questa situazione quando ho notato che le colleghe cambiano subito atteggiamento di fronte ad un collega maschio, sono disponibili quasi servili, ridono di qualsiasi cosa quest'ultimo racconti a loro; se si trovano in difficoltà, di fronte a due operatori, maschio e femmina, chiederanno sempre per prima al collega maschio, anche se la collega donna abbia più esperienza nell'argomento.

Re: Altre esperienze

di LB

Io giudicherei le candidate allo stesso identico modo, sono lì a valutare le capacità e le attitudini di una persona, non se resta in cinta o meno. Una volta rimasta incinta (se mai accadesse) verranno fatte le scelte opportune.

Re: Altre esperienze

di MS

Nella mia esperienza professionale ho riscontrato che molto spesso, ed anche io l'ho subito, il fatto della maternità può essere vista nonostante un'apparente accettazione, come un blocco nello sviluppo professionale di una donna.

Rientrata dalla maternità io stessa ho dovuto faticare molto per riappropriarmi del ruolo precedente. Se pur esplicitamente nessuno mi abbia mai fatto pesare la mia maternità, le azioni ed i fatti mi hanno dimostrato che avrei dovuto lottare per riprendere quello che mi spettava.

Re: Altre esperienze

di LB

E' vero, sono pienamente d'accordo. La donna in ambito lavorativo è palesemente discriminata. Purtroppo molte aziende non si rendono conto che agendo in questo modo precludono la possibilità a molte donne molto preparate di inserire in ambiente lavorativo e a loro stesse la possibilità di avere una risorsa competente e preparata. Da esperienza diretta ho notato che l'età delle donne non va mai bene: o troppo giovani quindi in età da marito o troppo anziane per essere assunte. Classica mentalità retrograda.



Re: Altre esperienze
di PP

Riallacciandomi alle vostre esperienze in fatto di maternità vi sottopongo anche il caso di una mia amica, che nel momento in cui è entrata in maternità, l'azienda le ha fornito i mezzi (un pc) per poter proseguire il lavoro anche da casa, come unica possibilità di poter mantenere il proprio incarico anche dopo il rientro in azienda, che è avvenuto rigorosamente nei termini minimi di legge. Questa è una delle tante manifestazioni di una mentalità maschilista che relega la donna in una condizione di precarietà e di discriminazione e costituisce una vera e propria violenza privata.

Giornale di studio

Primo esempio

“Ho esitato a lungo, prima di scrivere un libro sulle donne. Il soggetto è irritante, soprattutto per le donne; e non è nuovo. Il problema del femminismo ha fatto versare abbastanza inchiostro, ora è pressoché esaurito: non parliamone più. Tuttavia se ne parla ancora”.

Questo Simone de Beauvoir scriveva nel 1949, nell'introduzione del suo libro “Il secondo sesso”, e devo dire che fa una certa impressione, soprattutto perché l'ultima frase “...se ne parla ancora.” è vera ancora adesso. Ho letto con interesse le linee della Comunità europea, ma soprattutto mi piace l'idea di confrontarmi su tematiche incentrate sulla differenza, ed in particolare appunto sulla differenza di genere.

Non mi sono mai ritrovata nel pensiero femminista, che soprattutto ai primordi, ha incentrato

il dibattito sull'omologazione al sesso maschile, mi sono maggiormente identificata con una filosofia che privilegia la valorizzazione delle differenze delle caratteristiche di genere.

Un pensiero, dunque incentrato sulla diversità, sulla liberazione di entrambi i generi dalla rigidità imposta dai ruoli tradizionali della società patriarcale, con una voce, come scriveva la Gilligan, differente; differente non in quanto donna, come a volte è stato male interpretato, ma differente in quanto nuovo modo di parlare della condizione umana in generale, e quindi capace di decostruire gli



stereotipi sessuali socialmente costruiti e mantenuti. La differenza di genere non è solo biologica, ma anche culturale. Studi di diverse culture ci fanno capire come per lungo tempo l'organizzazione delle nostre società ha favorito la strutturazione di un certo tipo di ruoli. Le strutture familiari sono cambiate; non ci sono più le esigenze tipiche della cultura patriarcale.

Quello che mi domando innanzi tutto, è ancora funzionale questa suddivisione?

Condivido un approccio che comprende più aspetti della vita: l'identità, i rapporti tra individuo,

società e cultura, garantisce una più ampia prospettiva. Biologia e cultura sono intrecciate nessuno dei due fattori presi singolarmente riesce a determinare il comportamento umano, entrambi, rivestono un ruolo fondamentale nella formazione della personalità. L'errore, secondo me, consiste proprio in questo, voler spiegare la complessità con un'unica dimensione, senza spazio né tempo. Invece la mascolinità e la femminilità sono concetti dinamici che devono essere rapportati alla società che ne definisce: valori, limiti e risorse. Quindi la personalità e le differenze del comportamento subiscono condizionamenti dai modelli culturali prevalenti, e non sono imputabili ad elementi meramente biologici.

Correttamente interpretata la differenza femminile ha aperto un percorso di libertà, contemporaneamente a livello pratico, teorico, psicologico e politico, ha portato ad una rottura, ad uno spostamento rispetto allo stereotipo tradizionale improntato alla pretesa di un universo a misura maschile. Adesso forse bisogna andare oltre, cercare di non ricostituire nuove opposizioni, che sostituiranno le vecchie, altrettanto disfunzionali, ma insieme, uomini e donne, lottare per la creazione di rapporti fluidi, che non sono espressione di una lotta di potere, ma di una volontà di miglioramento reciproco.

Ancora una volta bisogna fare appello alla cultura per contrastare i ritorni ai fondamentalismi

politico-religiosi, che si avvalgono di una forte base patriarcale, e che impediscono di ragionare e confrontarsi in modo sereno per affrontare le problematiche concernenti i pregiudizi e le discriminazioni, più o meno sottili, che tuttora le donne subiscono.

Una civiltà, un Paese, una regione, un'azienda non dovrebbero rischiare di disperdere una ricchezza tanto grande accumulata nel tempo, nella differenziazione.

Se davvero desideriamo fare un salto sociale e culturale, dovremmo riconsiderare tutti i valori, anche se talora contrastanti, accettare le potenzialità di ognuno, per poter permettere a tutti di seguire il proprio percorso, le proprie



inclinazioni. Ognuno dovrebbe aver diritto di trovare ciò che gli è più congeniale. Solo dal confronto con i diversi modi d'essere donna, ma anche uomo, potremo fare scelte più appropriate per il nostro futuro.

Secondo esempio

Anche questo modulo, attraverso i testi e i video a noi proposti come materiale di studio, mi ha dato l'opportunità di riflettere su un tema così "pervasivo", come la discriminazione di genere.

Intanto il testo "Gender, genere e sesso" mi ha aiutato ad inquadrare all'interno di una cornice storica e teorica i concetti di sesso e genere, mascolinità e femminilità.

È stato interessante per me soffermarmi a pensare che il concetto di genere sia qualcosa di "variabile" rispetto al sesso che è persistente. Il genere è una costruzione sociale, che, in quanto tale, non è universale, ma dipende dallo spazio e dal tempo. Questo mi ha fatto pensare a due letture che ho affrontato recentemente ed in cui si parla di donne, in maniera molto differente: "Mille splendidi soli" di Khaled Hosseini e "Noi che ci vogliamo così bene" di Marcela Serrano. In entrambe il tema centrale è la donna ed il suo universo emotivo, il ruolo che ricopre nella società, i doveri che ha e le aspettative che le persone hanno su di lei. Biologicamente le protagoniste di entrambe i romanzi sono donne, ma il genere femminile che loro rappresentano è diverso, perché diversa è la società in cui vivono. In entrambe i casi si parla di donne che subiscono ingiustizie e a cui vengono negati dei diritti, ma le aspettative che si hanno su di loro cambiano a seconda del contesto sociale. Un esempio concreto: la protagonista afghana vive schiava del proprio marito e le vengono negate le libertà di base come essere padrona del proprio corpo e della propria identità. Blanca, donna cilena emancipata ed estremamente padrona della propria vita è invece ingabbiata nel proprio ruolo di mamma e moglie e soprattutto è soffocata dalle aspettative che la famiglia ha su di lei in quanto donna. Questo mi ha fatto riflettere su quanto sia complesso il concetto di genere.

Il concetto di genere è un principio ordinatore della società, serve per "allocare" risorse e destini: è una modalità di organizzazione e di controllo sociale.

Sia maschile che femminile sono frutto di interazioni sociali: sono concetti variabili nello spazio e nel tempo e altri fattori importanti s'intrecciano e si mescolano (classe, etnia, razza)

Tra le stesse donne, ci sono discriminazioni in base ad altre componenti (ceto



sociale, razza...).

Questo fa capire quanto sia importante ridefinire il concetto di genere, tentando il superamento delle teorie femministe, verso un concetto articolato, che includa le differenze (differenze multiple).

La lettura del testo “Engaging Men in Gender Initiatives” è interessante perché pone l’attenzione sugli stereotipi che sono legati all’ideale maschile e femminile e quindi ai ruoli. Da questo testo si evince che lo stereotipo non è legato solo all’universo femminile, bensì anche a quello maschile. Gli stereotipi rappresentano una gabbia anche per gli stessi uomini. Anche per gli uomini lo stereotipo rappresenta un copione restrittivo., che viene nutrito dagli stessi attori (“nel mentre hai perso te stesso, chi realmente sei”). Poi è interessante constatare che sono in atto in alcune parti del mondo dei veri e propri programmi per le pari opportunità, che mirano a sensibilizzare le persone, soprattutto gli uomini, su questa tematica, cercando soluzioni concrete. Non avevo mai sentito parlare di qualcosa del genere in Italia fino a quando lunedì 1 Marzo sul Sole 24 ore ho letto un interessante inserto che parla proprio delle discriminazioni sulle donne e sulle misure anti discriminazione che sono state recentemente promosse. Il 20 di febbraio infatti è entrato in vigore un decreto “antidiscriminatorio”, che stabilisce che chi non rispetta le regole poste a garanzia delle pari opportunità tra uomini e donne nell’accesso al lavoro e nelle condizioni di svolgimento dello stesso, rischia sanzioni molto severe, che possono arrivare fino all’arresto di 6 mesi. Ho letto che alcune associazioni per le pari opportunità, insieme ad associazioni di imprenditori hanno promosso delle “buone prassi” sul luogo di lavoro, per attuare il decreto anti discriminatorio, e che alcune aziende stanno già mettendo in atto. Si parlava di iniziative attivate da alcune realtà aziendali come Telecom, Auchan e Avon che hanno adottato misure di flessibilità oraria, la banca delle ore, i nidi aziendali ed altre iniziative simili per agevolare le donne a rimanere sul posto di lavoro.

“The Perils of Political Correctness: Men's and Women's Responses to Old-Fashioned and Modern Sexist Views” parla del pregiudizio moderno come un atteggiamento subdolo rispetto a quello del passato, perché viene difficilmente riconosciuto da chi lo subisce, ma che comunque genera emozioni e reazioni interne quali ansia (che devasta) e non più rabbia (che almeno si esprime).



Quinto modulo: intersezionalità

Grazie alla pubblicazione dei fondamentali articoli di Kimberlé Crenshaw (Demarginalizing the Intersection of Race & Sex pubblicato nel 1989 e Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics & Violence Against Women of Color del 1994) il concetto di intersezionalità è oggi divenuto centrale per tutte quelle analisi che, rifiutando posizioni e riduzioni di tipo essenzialista, tentano una lettura critica del presente individuando nell'intersezione di genere, "razza" e classe il terreno fecondo su cui agire per scardinare rapporti di potere e dominazione."

(tratto da <http://marginaliavincenzaperilli.blogspot.com/2010/01/intersezionalita-un-convegno-ventanni.html>)

In ADAT abbiamo tentato di cercare anche testi che discutessero dell'intersezionalità considerando aspetti legati alla disabilità, uno dei temi portanti del progetto.

Testi di studio

Vi suggeriamo un percorso di lettura che ci agevolerà nell'affrontare il tema di questa settimana.

Potete iniziare con il file "Definizioni varie", molto breve, che vi dà alcune definizioni che vi aiuteranno a orientarvi nei concetti di discriminazione multipla, intersezionalità ecc.

Poi potrete passare al file "MD in EU law italiano", nel quale avrete una informazione di base sul concetto di Discriminazione Multipla. (Il testo completo in inglese si intitola Multiple discrimination in EU).

In "Combattere la discriminazione" (**Tackling Multiple Discrimination : Practices, policies and laws (23/11/2007)** Catalog N. : KE-82-07-458-EN-C, ISBN 978-92-79-06953-6) troverete invece esempi di come si possono affrontare questi temi. Il testo in italiano è una traduzione delle prime pagine di un libretto in inglese, che trovate, se vi interessa approfondire l'argomento, alla pagina

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?>



catId=738&langId=en&pubId=51&type=2&furtherPubs=no

Infine, nel numero 23 della rivista TANGRAM dedicato alle discriminazioni multiple, che potrete scaricare collegandovi alla pagina:

<http://www.ekr.admin.ch/shop/00008/00069/index.html?lang=it>

troverete una serie di articoli tradotti in tre lingue.

Potrete pertanto leggere i testi in italiano (quasi sempre riassunti degli articoli presentati in altre lingue) per farvi un'idea della discussione contemporanea su questi temi.

Forum

Riflessioni conclusive

Mentor: Rita Bencivenga, Giovanna Camertoni, Alessandra Tinti

In questa ultima settimana di corso leggerete alcuni testi collegati alle discriminazioni multiple e all'intersezionalità.

Abbiamo deciso di lasciarvi libere/i di avviare dei temi di discussione che possano essere utili a fare il punto della situazione e a scambiare punti di vista diversi, che in un'ottica di rivisitazione dell'intero percorso svolto finora.

Abbiamo scelto un testo di Audre Lorde per lanciare un sasso nello stagno. Si tratta di un estratto da "Età, razza, classe e sesso: le donne ridefiniscono la differenza" (titolo originale: "Age, Race, Class and Sex: Wome Redefining Difference", traduzione di Maria Micaela Coppola, in Sister Outsider, Essays and Other Speeches, The Crossing Press/ Trumansburg, New York, 1984, pp. 114-123.

"Gran parte della storia dell'Europa occidentale ci porta a vedere le differenze umane in una opposizione semplicistica: dominante/subordinato, buono/cattivo, sopra/sotto, superiore/inferiore. In una società in cui il bene è definito in termini di profitto e non in termini di bisogni umani, ci deve sempre essere un gruppo di persone le quali, attraverso un'oppressione sistematizzata, possano essere fatte



sentire come surplus, che possano occupare il posto dell'inferiore deumanizzato. All'interno di questa società, tale gruppo è costituito da Neri e da persone del Terzo Mondo, persone appartenenti alla classe operaia, anziani e donne.

In quanto quarantenne socialista femminista lesbica Nera madre di due figli, incluso un maschio, e membro di una coppia interrazziale, spesso mi trovo a far parte di un qualche gruppo definito come altro, deviante, inferiore, o semplicemente sbagliato. Tradizionalmente, nella società americana, ci si aspetta che siano i membri dei gruppi oppressi ed oggettificati a farsi avanti per colmare il vuoto fra la realtà delle nostre vite e la coscienza dell'oppressore. Poiché, per poter sopravvivere, quelle di noi per cui l'oppressione è americana quanto la torta di mele hanno sempre dovuto fare da guardiane, familiarizzare con la lingua e i modi dell'oppressore, o persino adottarli per avere una qualche illusione di protezione. Ogni qual volta si manifesta il bisogno di una pretesa di comunicazione, coloro che traggono profitto dalla nostra oppressione ci chiedono di condividere il nostro sapere con loro. In altre parole, è responsabilità dell'oppresso insegnare agli oppressori i loro sbagli. Io sono responsabile dell'educazione di insegnanti che ignorano la cultura dei miei bambini a scuola. Ci si aspetta dai Neri o le persone del Terzo Mondo educino i bianchi circa la nostra umanità. Ci si aspetta che le donne educino gli uomini. Ci si aspetta che lesbiche e gay educino il mondo eterosessuale. Gli oppressori conservano la loro posizione ed evadono la responsabilità delle loro azioni. C'è un costante spreco di energie che potrebbero essere utilizzate meglio per ridefinire noi stesse e per progettare scenari realistici volti all'alterazione del presente e alla costruzione del futuro (...) Certamente ci sono fra noi differenze molto reali di razza, età e sesso. Ma non sono queste differenze tra noi a separarci. E' piuttosto il nostro rifiuto di riconoscere quelle differenze e di esaminare le distorsioni portate dal nostro dare nomi sbagliati a tali differenze ed agli effetti che esse hanno sul comportamento e sulle aspettative umane".

Alessandra T., Giovanna C., Rita B.

Re: Riflessioni conclusive

EM

ho riflettuto sulla restituzione dell'elaborato personale del modulo 3 dove mi si chiedeva di mettere in risalto quali potessero essere le reazioni delle persone soggette a discriminazioni. Quello che ho potuto evincere dalle mie esperienze lavorative è che molto spesso i comportamenti discriminatori vengono considerati quasi con noncuranza, perchè "la corazza si è fatta dura". La discriminazione è stato un elemento presente nel passato e nel quotidiano



delle persone disabili, immigrate, omosessuali, dal quale le stesse affermano, che non si può prescindere. La discriminazione esiste, e ci si abitua a sentirsi discriminati. Molto spesso infatti le persone discriminate subiscono un abuso di potere da chi li discriminano. Queste infatti, molte volte, hanno come si suol dire "il coltello dalla parte del manico" essendo datori di lavoro, proprietari di case ecc ecc. L'accettazione passiva però non aiuta a cambiare lo stato delle cose. comprendo la fatica nel far valere i propri diritti quando ci si trova in una relazione non simmetrica.

Re: Riflessioni conclusive

SB

Da Ottobre scorso all'interno dello sportello dove lavoro è attivo un servizio di mediazione interculturale: 2 volte alla settimana lavoro con 2 mediatori culturali, uno di lingua araba e l'altro di lingua ispano americana, che svolgono colloqui con persone straniere, per le tematiche più svariate, dalla ricerca del lavoro, all'iscrizione a scuola dei figli.

La discriminazione multipla su cui più devo stare attenta a non cadere è quella legata al sesso e alla provenienza geografica delle persone che vengono a sportello. Le donne sudamericane che si rivolgono a noi per cercare lavoro spesso arrivano con l'idea che l'unico lavoro che possono cercare è quello dell'assistente anziani e vedono quasi come una perdita di tempo raccontarci delle esperienze lavorative che hanno avuto nella loro terra o degli studi che hanno intrapreso. Mi rendo conto che questo atteggiamento è indotto da una discriminazione multipla: donne, per di più straniere, faticano a fare progetti diversi da quelli indotti dalla società che le circonda.

Ho letto con interesse qualche articolo della rivista Tangram che ci avete consigliato. Vorrei riprendere alcune righe che mi hanno particolarmente colpita:

"i migranti sono tollerati nella misura in cui sono riusciti a rendersi invisibili in quanto tali, a mimetizzarsi negli interstizi di un'economia vorace e a rendersi strumenti, docili, senza pretese".

In questo caso si parla di migranti, ma penso che anche per gli altri tipi di discriminazione sia terribile l'idea che si debba giungere allo "svuotamento" di sé stessi per essere accettati.



Re: Riflessioni conclusive
di Giovanna Camertoni

E. leggendo la tua riflessione mi è venuto un pensiero rispetto a quella che tu definisci "accettazione passiva". Io non so se questa cosa realmente esista, cioè se possa succedere che una persona discriminata effettivamente non metta in atto qualche tipo di strategia per proteggersi e reagire a ciò che percepisce come qualcosa di ingiusto.

Penso che le persone che riconoscono di essere state discriminate mettano sempre in atto dei meccanismi di reazione per riparare in qualche modo al torto subito, magari questi meccanismi sono invisibili, o sono inefficaci, ma questo non vuol dire che una persona sta lì a subire.

E' come dire che una donna picchiata dal marito è passiva e non reagisce. Questo è uno stereotipo duro a morire.

Io nella mia esperienza professionale al Centro AntiViolenza non ho mai conosciuto donne passive che non reagiscono in qualche misura alla violenza che subiscono, si attivano sempre, mettono in atto sempre qualche forma di protezione. Ciò che capita è che questi tentativi magari sono ai più invisibili, perché magari inefficaci ma il fatto che una azione non porti ad un risultato efficace non vuol dire, a mio parere, che non ci sia stata una attivazione.

Sul discorso della noncuranza che tu citi con cui a volte si affrontano le discriminazioni io penso che una persona appartenente ad un gruppo storicamente oggetto di stigmatizzazione sociale mette generalmente in conto di poter incontrare delle discriminazioni e delle persone con pregiudizi e via di seguito a meno che non metta in atto dei meccanismi di negazione totale dell'esistenza di discriminazioni. Esistono gay e lesbiche che dichiarano di non subire delle discriminazioni, di non averle mai subite ecc. Il fatto di negare l'esistenza di un evento discriminatorio o di non riconoscerlo come tale non significa però che tale evento non sia effettivamente avvenuto.

Tornando al tema della noncuranza, io penso che più che noncuranza sia guardare realisticamente le cose come sono, mettere in conto che esistono i



pregiudizi, esistono le discriminazioni e cercare di utilizzare via via delle strategie per gestire questo tipo di situazioni, con le opportunità offerte dal contesto dato.

Ecco, mi premeva dirti questo. Buon proseguimento!

Giovanna

Re: Riflessioni conclusive
di Giovanna Camertoni

Ricollegandomi alla risposta che ho scritto a E. penso che la frase che hai riportato sia un esempio che illustra varie modalità di reazione alla discriminazione e all'ingiustizia tra cui rendersi invisibili e mimetizzarsi appunto.

Si tratta di strategie molto comuni per assicurarsi una sopravvivenza e sono molto utilizzate anche da gay e lesbiche. Io non ci trovo niente di passivo in tutto questo, anzi può essere utile rendersi docili se da questo dipende il mantenimento di un posto di lavoro.

Come in passato ho negato di essere lesbica, potrei rifarlo anche domani se in un determinato contesto affermarlo potesse espormi al rischio di non essere assunta e quindi far venire meno il presupposto indispensabile al mio mantenimento... tutto dipende dal contesto dato, io penso che gli immigrati così come altri gruppi stigmatizzati non appena percepiscono una opportunità di miglioramento o uno spazio di rivendicazione di diritti o di visibilità la colgano, ma non dipende esclusivamente da loro.

Questo certo non vuol dire che non esistano esempi di donne e/o uomini immigrati pienamente integrati, con lavori in regola... così come di gay e lesbiche pienamente visibili e non ricattabili sul posto di lavoro, ma spesso questo nasce da congiunzioni fortunate che non dipendono esclusivamente dall'atteggiamento più o meno combattivo e rivendicativo di una persona, ma sono legate alla convenienza del datore di lavoro ad avere del personale regolarmente assunto piuttosto che esporsi a rischi penali... poi certo ci sono anche le brave persone che disponendo di sufficiente reddito, indipendentemente dal rischio penale di assumere qualcuno e non regolarizzarlo, agiscono in piena correttezza.



Giovanna Camertoni

Re: Riflessioni conclusive

LP

L'argomento è davvero molto complesso, ogni volta che riesco ad inquadrare un aspetto se ne aggiunge subito un altro, naturalmente sempre parziale e provvisorio. Mi sono fatta l'idea che dietro a tutte le discriminazioni ci sia sempre qualcosa da difendere, una posizione, un principio, un vantaggio economico etc. Penso anche che la nostra società, molto più di un tempo, ci dia la possibilità di mescolare e confondere mondi, ci offra occasioni d'incontro uniche, che certamente hanno il loro prezzo, ma probabilmente sono anche un piccolo seme per dare vita a nuove integrazioni. Sempre più spesso si condividono condomini, luoghi di lavoro, mezzi di trasporto, spazi di divertimento, di sport, d'apprendimento con persone che hanno un colore diverso, atteggiamenti e gusti lontani dai nostri. Allo stesso tempo, ci accorgiamo che stiamo tutti vivendo, lavorando, giocando, imparando, viaggiando e forse che visti da vicino non siamo così diversi.

Come scrivevo sopra il prezzo è piuttosto alto e la strada molto lunga, ma il percorso inevitabile e il dibattito va tenuto aperto costantemente. In fondo a tutti capita di discriminare, anche ai discriminati, mantenere l'attenzione sulla complessità e il coinvolgimento possono essere due piccole fiammelle quando si appannano un po' i colori del mondo.

Re: Riflessioni conclusive

AZ

A SB

Dal mio punto di vista di mediatrice Culturale e donna sudamericana, ti posso confermare che questo problema, il non voler evidenziare le esperienze fatte all'estero, è una cosa che si è venuto a sviluppare negli ultimi anni quando hanno ascoltato dagli sportelli degli uffici e dai datori di lavoro la frase: "Le sue esperienze all'estero in Italia non sono considerate". Perché di questo? Molte donne (e uomini) sudamericane hanno avuto esperienze di lavoro che nel mercato italiano molto inquadrato, non potrebbero essere considerate, per esempio: chi vende dolci e caramelle nei mezzi pubblici, chi fa la lavandaia, chi confeziona dolci e torte a casa sua per venderli nei mercatini o ai vicini, chi lavora confezionando medicine naturali ecc. In Sudamerica poi, una persona che



ha molte esperienze di lavoro in diversi settori è considerata più importante invece in Italia, al contrario, si aspetta che una persona sappia fare una o due cose bene, chi ha tante esperienze magari alla fine non combina una buona.

Nei colloqui con le donne straniere è molto importante il Mediatore Culturale che può capire, e interpretare le esperienze degli utenti e riportarli alla realtà italiana, purtroppo, l'orientatore occupa pochissimo questa risorsa e noi, i Mediatori, ci troviamo con l'utente di ritorno, a noi, perché non ha capito il percorso molto importante nell'orientamento e con dei Cv che non c'entrano niente con le loro attitudini e interessi lavorativi.

In più di un'occasione ho proposto alla Cooperativa dove lavoro, di avere un Mediatore-Orientatore per sostenere le persone straniere e i colleghi Orientatori nei colloqui. L'orientamento è una risorsa troppo importante per le persone straniere. Ma la mia richiesta non è stata accolta, anche se a Genova ci sono già più di un Mediatore che fa anche l'orientatore, ma non è lo stesso, secondo me, ognuno deve avere la sua specializzazione e lavorare in equipe.

Re: Riflessioni conclusive

AZ

Giovanna Camertoni

Sono d'accordo con te. Le persone discriminate molte volte non vedono o non vogliono vedere l'atto discriminatorio nei loro confronti o nei confronti degli altri. Nel mio lavoro come Mediatrice Culturale senz'altro che ho ascoltato storie di razzismo da parte dei datori di lavoro, di commercianti che non vogliono vendere i loro prodotti ai neri, ecc. Io stessa, parlando con accento dato che sono nata in Cile mi sono trovata spesso in situazioni imbarazzanti, solo che io ho anche un carattere particolare e ho saputo reagire subito. Tra gli aneddoti che posso raccontare per considerarlo quasi simpatico si riferisce al mio cognome genovese: una suora, maestra dei miei figli, era totalmente sicura ed è stata anche a confermarlo come un fatto vero, che io quando ero arrivata dal Cile avevo cambiato il mio nome e cognome. Scherzando su questo fatto con le amiche, dicevo a loro che ero arrivata come Juanita Pérez (nome molto comune in sudamerica simile a John Smith americano o a Bianchi e Rossi italiani), ma che una volta sbarcata a Genova, avevo deciso per uno meno latino e più



genovese AZ.

Certo, magari questa storia non è tragica, soprattutto perché R. è un Comune piccolo e tutti si conoscono. Ma un giorno mi sono trovata con una compaesana italo cilena, chiese a lei come stavano le figlie, ragazze in gamba laureate in Cile. Mi rispose che una lavorava di cameriera a l'altra faceva la domestica in nero. Io sono rimasta sorpresa perché sapevo che le figlie erano venute più per motivi di studio che per lavoro, dato che in Cile loro avevano una situazione economica media alta. La madre mi rispose che le ragazze non erano riuscite ad inserirsi in altri lavori più d'accordo alle loro competenze professionali (anche se sapevano molto bene la lingua italiana e inglese), alla fine avevano accettato questi lavoretti. Secondo la madre, dovevano ringraziare che avevano un lavoro, anche in nero, perché loro, non erano nate in Italia, e in pratica non avevano diritto ad aspirare ad avere una situazione lavorativa migliore. Lei stessa quando era arrivata si era accorta che le chiudevano le porte in faccia (prima di venire in Italia, lei lavorava nella reception di un noto albergo). Io le chiese se si sentiva in qualche modo discriminata per questo, invece lei, quasi arrabbiata mi rispose che assolutamente no.

Dopo subire discriminazione questa viene accettata come vera e meritata, la persona perde la stima di sé e si crea un'altra identità, meno scomoda da mantenere e dimostrare e soprattutto, che vada d'accordo con la società che l'ospita

Re: Riflessioni conclusive

RR

riguardo a combattere la discriminazione....

la crisi ha portato le aziende ad espellere in primis tutte le persone meno produttive e una moltitudine di invalidi assunti in obbligo si reca nei cpi per trovare un nuovo lavoro, ora mi chiedo se la cee è così attenta all'integrazione perchè permette alle aziende in stato di crisi di non avere più l'obbligo legge 68/99(avere invalidi in azienda)???????????

Re: Riflessioni conclusive



RD

Il termine reazione sembra che sia più spesso identificato con qualcosa "da fare"... in realtà parafrasando un noto principio della comunicazione, ritengo che anche il "non fare" sia comunque un agito. Scegliere di non agire, di mimetizzarsi appunto, contempla un principio di sottrazione...principio che a volte è l'unico applicabile in determinati contesti, ed anche l'unico che ci permette di raggiungere i nostri obiettivi.

Re: Riflessioni conclusive

MS

Ritengo che sia fondamentale per il lavoro che svolgo, essere consapevole dei pregiudizi presenti in me, in modo da poter affrontare con serenità il rapporto con l'altro.

Re: Riflessioni conclusive

PP

In una società ideale si dovrebbe ad aiutare chi più ne ha bisogno nell'interesse di tutti per sopire contrasti sociali e razziali.

Il cammino per una reale integrazione è ancora lontano, l'avvicinarsi a persone considerate "diverse" per delle loro caratteristiche potrebbe attraverso il rapporto di conoscenza allontanare la paura del diverso e farci riconoscere come un unico soggetto, ossia come uomini e donne che provano a trovare una loro collocazione ed uno scopo in un mondo tormentato da ingiustizie, prevaricazioni e lotte nella logica del potere e della ricchezza da parte di pochi a scapito di molti.

Colgo l'opportunità per salutare e ringraziare tutti perchè pur non avendo accolto bene all'inizio questa esperienza (per le problematiche legate alla gestione tempi lavoro/formazione), confrontandomi con questi temi mi sono appassionata ed ho trovato stimoli e rimandi alla mia quotidiana attività lavorativa.

Re: Riflessioni conclusive

di AZ

A.P.P.

Capisco l'intenzione della tua riflessione: unione, ma mi sembra un po'



inquietante la parola "unico soggetto", tutti uomini e donne in cerca di uno scopo comune.

Invece io credo che siamo tutti diversi, simili ma mai uguali ed è in questa diversità che possiamo trovare la nostra unione, come un puzzle.

Poiché non sono rispettate né riconosciute le differenze (anche biologiche, culturali, mentali, fisiche, ecc.) si cerca di uguagliare tutte le persone: uomini come uomini con gli stessi problemi e soluzioni e le donne tutte sofferenti o tutte in gamba. Invece le persone sono molto diverse tra loro e questo non dovrebbe creare conflitti ma, al contrario, perché questo vuol dire che tutti gli individui hanno un posto preciso e unico dentro il gruppo sociale, a livelli famigliari e universali.

Non tutte le donne aspirano ad avere la parità tra uomini e donne, i motivi possono esse di carattere culturale (non immaginano cosa possa essere la parità, ad alcune la parità può significare un ostacolo dentro il gruppo sociale; come succede con le donne musulmane dove da secoli la donna e l'uomo hanno ruoli diversi dentro la struttura familiare che non può essere sostituiti per una persona appartenente a un altro sesso. Per esempio: se la donna resta vedova, il cognato più vecchio occupa il posto del fratello nella gestione famigliare e patrimoniale; la donna più anziana sarà la più rispettata dagli uomini e obbedita dalle altre donne più giovani.)

A me è piaciuto tantissimo il Modulo sulla Disabilità perché ti fa vedere un altro concetto della "diversità": i disabili no come diversi ma come persone che vivono la sua realtà sociale, come tutti noi, non diversi perché menomati ma diversi come individui, uomini e donne che non restano limitati dall'arto o alle facoltà che hanno perso perché come esseri umani son ugualmente integri.

Reazione(discriminatoria) a catena
di AZ

Le norme e direttive italiane che vietano l'intolleranza e il razzismo in genere son lette solo in una direzione: datore di lavoro italiano vs lavoratore/trice straniera. Certamente questa lettura è molto importante, però meno evidente è l'intolleranza tra i diversi gruppi etnici che oggi si trovano presenti nelle nostre città. Poco tempo fa due ragazzi sono morti a poca distanza di tempo, uno era cileno di 19 anni è morto a Genova accoltellato da un coetaneo ecuadoregno e l'altro ecuadoregno di 26 anni accoltellato a Milano da un'altro sudamericano



appartenente a una gang rivale. I motivi che spesso leggiamo nei giornali sono: problemi tra gang, lite per una ragazza, per il dominio un territoriale, ecc. Ma mai viene a galla il problema dell'intolleranza etnica che invece, secondo me, è fondamentale.

Spesso dalla mia postazione ascolto gli "sfoghi" razzisti contro gli stranieri di persone appartenente a diverse etnie. La tipica frase "questi che sono da per tutto" (da un marocchino alludendo agli ecuadoregni) "questi arrivano in massa a delinquere" da una sudamericana parlando dei cittadini rumeni, ecc. ecc.

Lavorando anche nelle scuole del Tigullio, mi ricordo che la Cooperativa mi chiedeva sempre di seguire ragazzi e ragazze peruviane perché le famiglie non accettavano la mediatrice ecuadoregna. Una collega bielorusa si è vista mandare via dall'aula dai genitori di un'alunna russa. Non è considerato importante questo fatto dell'intolleranza tra i gruppi etnici cui motivi possono essere politici (tra le nazioni) o per problemi culturali.

Giornale di studio

Intersezionalità

Leggendo un articolo sull'intersezionalità ho trovato una frase: "Abbiamo qualcosa in comune... Siamo tutti diversi!"

Mi viene in mente quando alcuni anni fa ho frequentato un corso di Etnoclinica, una dottoressa psicologa che teneva una lezione sull'identità delle persone mi chiese di definirmi, io rispose: persona. Per me era la cosa più rilevante della mia individualità, ma mi è stato ribadito (dalla dottoressa) il concetto "persona" perché, secondo lei, una persona prima si doveva definirsi secondo il sesso o la professione, perché non era "previsto" che uno se definisse "persona". Devo confessare che in quel momento un pensiero discriminatorio sulla dottoressa mi è venuto quasi spontaneo.

Il sentirsi persona prima di tutto secondo me, era da tutti ma, ascoltando agli altri partecipanti al corso, mi resi conto che non era propri così. Chi si definiva uomo o donna, altre mamme o padri, lavoratori, una collega si definì meticcina perché appartenente a due etnie. In quel momento mi sentivo quasi un'extraterrestre con un'identità sconosciuta, fino a quel momento credevo assolutamente che tutti gli esseri umani fossero prima di tutto persone ma la cosa era molto più complicata. Avevo quarantotto anni, con molta strada percorsa tanto nel piano personale come lavorativo. Appartenente a due culture (cilena e italiana), due matrimoni (falliti), avendo vissuto in tre paesi (Cile, Brasile e Italia) e tre figli mi



sono trovata avanti alla realtà che le persone non sanno cos'è essere persona. Se io dovessi definire cos'è essere una persona, magari anch'io troverei difficile definire in un concetto che si intuisce il significato, ma che spiegarlo è molto difficile, come se si dovesse spiegare cosa si sente ad avere gli occhi marrone. Per questo motivo, l'essere discriminata per la mia doppia etnia, per il sesso o l'età per me acquisisce un altro senso: mi sento offesa come persona (discriminazione multipla)

In tanti non s'identificano come individui appartenenti alla specie umana, ma per i percorsi culturali e lavorativi, per la loro struttura biologica o per le scelte di vita, ecc. Come possono dettare, rispettare o seguire le leggi che proibiscono le discriminazioni?

Se le mamme si definiscono prima di tutto mamme, chi non ha figli resta al margine della loro definizione (non esistono le mamme senza figli), come chi si definisce razzista, lascia fuori gli antirazzisti.

La fatica più grande che ho nel mio ambito lavorativo è far capire alle persone (soprattutto donne sudamericane) che si devono far rispettare come persone dal datore di lavoro e anche dalle altre persone.

Quando mi raccontano storie di maltrattamenti e ingiustizie, certamente io informo loro delle normative sulla discriminazione, ma da loro ascolto sempre la stessa frase: sono straniera, se reclamo dopo, non trovo lavoro, ecc. Cosa si può fare con chi non si sente all'interno dell'inquadramento della società che gli accoglie? Come può convincere la domestica, la mamma, la ragazza che i suoi diritti sono gli stessi delle domestiche, mamme e ragazze italiane perché sono persone e non "straniere"?

Perché le persone sono vittime delle ingiustizie razziali se le leggi esistono? Magari una delle difficoltà di far valere i diritti centra proprio con l'identità. L'immigrato perde la sua identità e deve riacquistare un'altra dopo che si è stabilito, ma la società e le leggi sono chiare: se non sei italiano sei straniero. Leggendo la definizione di "persona" (Si definisce **persona** un essere razionale dotato di coscienza di sé e in possesso di una propria identità), la domanda mi viene spontanea: com'è una persona "straniera"? Qual è la sua identità? Esiste l'individuo straniero? Come possiamo inserire una persona senza personalità (con personalità straniera) dentro la società?



Domande frequenti

Nella fase di disseminazione abbiamo discusso molto sia dei contenuti che degli aspetti organizzativi del corso. Le numerose domande che ci sono state poste hanno stimolato la nostra riflessione e ci hanno fatto comprendere quali aspetti andavano meglio chiariti. Abbiamo scelto di inserire le domande più frequenti, pensando che magari gli stessi dubbi siano sorti in chi legge questo documento.

D. Quanto tempo devono passare online i mentor e i tutor dei vari moduli?

R. Tutto dipende da quanto sono attivi i partecipanti, ovviamente. Ma è importante ricordare che il ruolo del tutor è solo quello di risolvere problemi tecnici, e se il corso è pianificato e programmato in modo accurato i problemi tecnici dovrebbero essere davvero pochi. Nella nostra esperienza è stato fondamentale verificare prima dell'inizio del corso che i corsisti potessero accedere ai video ed agli allegati dalla loro postazione di lavoro in ufficio. Molti enti pubblici (ma anche grandi aziende) hanno dei sistemi di firewall che impediscono l'accesso a determinati siti o scaricare documenti. Per quanto riguarda invece i mentor, essi possono inserirsi nel dibattito per commentare aspetti specifici, ma è importante ricordare che ADAT non è un corso di formazione. I partecipanti contribuiscono alla discussione con le loro esperienze e le loro riflessioni, e ricevono un feedback se dicono qualcosa che sollecita l'interesse dei mentor, ma sono in quel caso. Nel nostro caso, il dibattito si è svolto essenzialmente fra i partecipanti, non fra i partecipanti e i mentor, che sono intervenuti solo quando hanno notato qualche cosa di particolare che sollecitava la loro riflessione. Perciò il tempo da passare online non è moltissimo, nel nostro caso i mentor controllavano due volte al giorno i primi tre giorni della settimana e negli ultimi due, in cui i partecipanti erano più attivi, anche tre. Ma ciò non significa che inserissero sempre dei commenti.

D. In termini più pratici, come si sono regolati i mentor?

R. Restavano collegati alla piattaforma moodle mentre lavoravano al computer. Una volta che appariva il primo messaggio nel forum (in genere non prima di mercoledì) il controllo veniva fatto ogni due o tre ore (in orario di ufficio, ovviamente).

D. Come erano distribuite le ore di lavoro?

R. I partecipanti dovevano leggere tutti i testi e vedere tutti i video prima di cominciare a commentare. Ognuno di loro sapeva di poter dedicare circa 16 ore



alla settimana al corso, in orario di lavoro, con una suddivisione scelta liberamente o concordata con il diretto superiore. Perciò alcuni potevano collegarsi per due giornate intere il giovedì e il venerdì, altri qualche ora al giorno, altri magari quattro mezze giornate. In genere, comunque, non vi sono mai stati commenti prima di mercoledì.

È ovviamente possibile organizzare il corso in modo diverso: 8 ore alla settimana per due settimane per ogni modulo, per esempio. È importante calcolare quanto tempo ci vuole a leggere i testi assegnati, soprattutto quelli molto lunghi. Questo permette di calcolare quanti testi fornire, perché deve restare il tempo necessario a leggere e riflettere i post dei colleghi, scrivere i propri, scrivere il diario.

D. In quanto tempo i partecipanti possono aspettarsi una risposta alle loro domande?

R. Se si tratta di domande tecniche poste ai tutor, mezza giornata al massimo. Per quanto riguarda i mentor, va spiegato bene ai partecipanti che non devono mandare richieste o domande, visto che si tratta di un corso finalizzato a stimolare la consapevolezza nei confronti di un tema, non è un corso di formazione tradizionale, in cui si studiano delle cose e si risponde a delle domande sul percorso di studio fatto. Ciò non significa che i partecipanti non possano avere delle domande da porre, ovviamente, ma questo non è lo scopo del corso. È importante non dire che “i mentor risponderanno alle domande” ma che “i mentor potranno commentare i post dei partecipanti se notano qualcosa di particolarmente significativo, che merita attenzione o che può sollecitare un ulteriore dibattito”.

D. Quali sono i problemi maggiori che avete incontrato nel corso pilota in Italia?

R. Dal punto di vista tecnico/contenutistico, il solo, piccolo problema, è stato che due partecipanti hanno aperto nuovi thread per la discussione, cosa che non era prevista. Pensiamo sia meglio che i partecipanti restino nel filo del discorso avviato dal mentor. Perché? Perché il tema della discriminazione non volontaria è molto sottile, e le persone tendono facilmente a scivolare nella discriminazione tout court o a passare a forme di discriminazione diverse da quelle affrontate nel progetto, ad esempio il razzismo, sui cui i mentor non hanno esperienza. È facile scivolare in discorsi generici, di biasimo nei confronti di chi discrimina, di segnalazione di discriminazioni evidenti e aperte. Ma il corso vuole affrontare un tema diverso, pertanto i partecipanti devono riflettere su pochi testi e concentrare i loro commenti su quanto richiesto dai mentor, proprio perché è molto facile “scantonare” in discorsi più ampi.



Dal punto di vista della partecipazione, molti partecipanti non si erano resi conto di cosa significava davvero dedicare sedici ore lavorative ad un corso, e hanno avuto problemi nella gestione del lavoro, sia con i colleghi che con i superiori.

D. Le persone hanno davvero partecipato? A tutti i moduli?

R. Dopo la prima settimana, c'è stata una riduzione nel numero dei partecipanti. Chi non riusciva a gestire bene il lavoro ha lasciato perdere. Ma chi ha continuato, è restato fino alla fine e ha partecipato a tutti i moduli, anche se magari non con la stessa assiduità.

D. Qual è il ruolo dei mentor?

R. Sono esperti nei vari settori, che non hanno il compito di “formare” i partecipanti al corso, o “rispondere” a domande, ma si inseriscono nei percorsi di riflessione dei partecipanti, aggiungendo i propri commenti ai loro, quando ritengono di avere qualcosa di significativo da dire. ADAT non è un corso di formazione, perciò i vari ruoli sono diversi rispetto a quelli di un tradizionale corso di formazione. Un esperto/mentor non è un insegnante o un professore o un trainer. È piuttosto come una guida, qualcuno che ha fatto il percorso prima di noi, conosce già il paesaggio o il luogo da visitare.

Monitoraggio e Valutazione

D. Come si analizzano i questionari di valutazione e monitoraggio?

R. Le domande sì/no e le scale a tre risposte non sono molto importanti per noi, sono usati soprattutto per “attivare” il commento che viene richiesto dopo ogni set di domande. Non siamo interessati ad analisi statistiche numeriche, né nel monitoraggio né nella valutazione finale. Si potrebbero avere questionari che chiedono solo commenti sui vari aspetti. Se un questionario non riporta dei commenti, ai nostri occhi non è interessante. Se i “voti” sono positivi, non ci dice nulla che ci può essere di aiuto, se sono negativi senza commenti non sappiamo cosa non era di gradimento. Ad esempio, i commenti ci hanno aiutato a capire che nel corso in Italia in alcuni casi i problemi erano dovuti alla mancanza di coerenza fra gli accordi presi con il superiore prima dell'inizio del corso e il fatto che, a corso avviato, la persona non ha avuto il tempo libero necessario per leggere con calma i testi assegnati e partecipare alle attività. Ciò ha generato una insoddisfazione nei confronti del corso, e grazie ai commenti abbiamo capito che non erano richiesti cambiamenti ai contenuti.

D C'è un numero minimo di partecipanti? E un numero massimo?



Da un minimo di 12 a un massimo di 20, per poter garantire di seguire bene le discussioni.

D. Perché 16 ore alla settimana?

R. Perché l'ente committente, in questo caso la provincia di Genova, ha potuto garantire che i dipendenti coinvolti nel corso potessero dedicare questo tempo. Non volevamo far durare il corso troppo tempo, cinque settimane, intervallate da una o due pause, ci sembrano un tempo ragionevole. Se calcoliamo il tempo necessario a leggere i documenti e vedere i filmati, a leggere i commenti dei compagni di corso e a scrivere le proprie riflessioni del diario, vediamo che ci vogliono circa 16 ore, considerando che alcuni dei testi sono davvero molto complessi. Diciamo quindi che un modulo richiede 16 ore per essere completato, e che queste sedici ore possono essere distribuite come meglio crede l'ente committente. Sugeriamo comunque di non andare oltre le due settimane per modulo, altrimenti si corre il rischio di disperdersi molto. Se si decide di cambiare i testi di studio, bisogna verificare il tempo necessario alla lettura dei nuovi testi, ovviamente.

D. Avete pensato a creare una interattività maggiore? Diversi partecipanti l'hanno richiesta.

R. È comprensibile, ma questo non è un tradizionale corso online. Le persone leggono testi, vedono brevi video. Poi riflettono su quanto letto e sulla corrispondenza fra quanto letto e le loro esperienze professionali e personali. Riflettono "ad alta voce" nei forum e "privatamente" nei giornali di studio.

Le persone si lamentano spesso delle scuole e dei compiti in classe, ma poi tengono ad aspettarsi modelli simili, con esami e professori. Questo corso ha lo scopo di stimolare la presa di coscienza di determinate situazioni, non di ottenere dati e strumenti, memorizzarli, riassumerli in compiti e ricevere valutazioni. Le persone hanno semplicemente la possibilità di cominciare a guardare in modo diverso ciò che li circonda.

D. I tutor devono essere disponibili prima dell'inizio del corso?

R. Sì, soprattutto se c'è il rischio che dai computer usati sul posto di lavoro non sia possibile accedere a youtube o scaricare files.





**Stampato dalla Associazione ALIAS
nel novembre 2010**

Disclaimer: Questo progetto è finanziato con il sostegno della Commissione Europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute