

A
JOURNEY
OVER
THE
RAINBOW

A PRIDE BOOK BY CASTA DIVA GROUP

INDICE

INDICE

Casta Diva Group da qualche tempo ha intrapreso un percorso di Politiche Sociali, che si pone l'obiettivo di **sostenere e valorizzare** la community LGBTQIA+.

Nasce così il bigino “A journey over the rainbow” con l'obiettivo di diffondere in modo semplice e diretto più consapevolezza su termini e concetti della comunità arcobaleno.

Partendo proprio da queste pagine, possiamo considerare la diversity come un valore del nostro Gruppo, favorendo una **presa di coscienza in azienda** e cercando di diffonderla anche all'esterno.

Perché quando capita che le persone si amino – è di questo che si parla – nasce una cosa bellissima che va preservata e protetta.

Buona lettura,
Andrea De Micheli.

Capitolo 1 - Gli orientamenti sessuali 5

Capitolo 2 - L'identità di genere 13

Capitolo 3 - La famiglia 21

Capitolo 4 - Nel mondo del lavoro 29

Capitolo 5 - Il quiz 37

Capitolo 6 - Il finale 45

GLI

ORIENTA-

MENTI

SESSUALI

CAPITOLO UNO



**“There is no ‘gay gene’.
There is no ‘straight gene’.
Study confirms:
sexuality is just complex.”**



CHE COS’È L’ORIENTAMENTO SESSUALE?

L’orientamento sessuale è l’attrazione emotionale, romantica e/o sessuale di una persona verso individui di sesso opposto, dello stesso sesso o di entrambi i sessi. È una cosa distinta dal sesso biologico, dall’identità di genere e dal ruolo di genere.

Si definisce tramite relazioni interpersonali e va distinto dalla pura e semplice attività sessuale, che può anche non esprimere l’orientamento sessuale di una persona.


**ANDREA
GANNA**

Genetista al
Broad Institute
del MIT
e di Harvard.

L’ORIENTAMENTO SESSUALE NON È UNA SCELTA.

La maggior parte degli studiosi sostiene che l’orientamento sessuale **non si sceglie**, ma generalmente inizia a definirsi durante l’infanzia e l’adolescenza. Non abbiamo le esatte ragioni per cui si sviluppa un orientamento sessuale piuttosto che un altro. Spesso le cause sono ricercate in **una combinazione** di influenze genetiche, ormonali e ambientali, ma non ci sono prove certe al riguardo.

Spesso si ha difficoltà a **capire e accettare** il proprio reale orientamento sessuale.

Ascoltare il proprio cuore SENZA PREGIUDIZI

è il primo passo per comprendere il proprio orientamento sessuale. Non è giusto precludersi solo per tabù sociali e stereotipi.

A volte si può essere molto confusi e potrebbe essere utile **rivolgersi a uno specialista**, figura fondamentale per comprendere e accettare cosa si desidera e chi si è. Oppure un’altra opzione è rivolgersi alle diverse associazioni LGBTQIA+ che ogni giorno aiutano chiunque ne abbia bisogno. Associazioni come Arcigay, Arcilesbica, Certi Diritti, Famiglie Arcobaleno e tante altre.

Ognuna di queste associazioni LGBTQIA+ è raggiungibile dal proprio sito:

arcigay.it
arcilesbica.it
certidiritti.org
famigliearcobaleno.org

ESISTONO DIVERSI ORIENTAMENTI SESSUALI



Gli studi scientifici, effettuati nell'arco di decenni, dimostrano che esistono *diversi orientamenti sessuali*, partendo dal più socialmente normalizzato, quale l'eterosessualità fino a quelli meno conosciuti ma ugualmente rispettabili.

• ETERO- SESSUALE



Persona attratta dal **sesso opposto**. Chi si identifica in un genere ed è attratto esclusivamente dalle persone del genere opposto.

• OMO- SES- SUALE



• GAY

Un uomo attratto da un altro uomo.

LO SAI CHE... 

Nel 1969, a New York, avvenne **una ribellione** a un raid della polizia presso lo Stonewall Inn che rese importante questo bar per i gay, in quanto simbolo della lotta agli abusi e alla discriminazione nei confronti della comunità LGBTQ. Questa ribellione passò alla storia come i **"Moti di Stonewall"**, considerati il momento di nascita del movimento di liberazione gay moderno in tutto il mondo.

• LESBICA

Una donna attratta da una donna.

LO SAI CHE... 

La **L** è la prima lettera della sigla LGBTQIA+ per un'importanza storica. Le donne lesbiche ebbero un grande ruolo nell'emancipazione della comunità LGBTQIA+ e contribuirono nel processo di rivendicazione di **alcuni diritti**; quindi, la L come prima lettera è un omaggio, proprio a questo.

• BISES- SUALE



Persona che ha un'attrazione per **più di un genere**. Il prefisso "bi" significa "due" e in questo caso è un riferimento ai due generi, maschile e femminile.

• ASE- SUALE

Persona che prova **poca o nessuna attrazione sessuale**. Chi non prova interesse nei confronti del sesso o attrazione sessuale di alcun tipo, né per le persone del genere opposto né per quelle del proprio, pur essendo capace di provare attrazione romantica per qualsiasi genere.

PANSES- SUALE

Chi prova attrazione nei confronti di una persona **indipendentemente** dal genere o dall'orientamento sessuale di quest'ultima. Le persone che si identificano come pansessuali preferiscono non limitare in alcun modo la loro attrazione romantica o sessuale verso gli altri. Non si sentono definite da specifiche identità di genere o orientamenti sessuali.

• QUE- ER

Chi **non vuole identificarsi** in un genere o orientamento specifico. Un tempo significava "bizzarro", era un insulto usato contro chiunque fosse diverso. Oggi la comunità LGBTQ+ ha trasformato la parola, creando un termine ombrello che comprende chi non è esclusivamente cisgender e/o eterosessuale, ovvero chi non vuole definirsi o darsi un'etichetta.

• DEMI- SES- SUALE

Persona che riesce a provare attrazione sessuale solo con individui con cui ha un legame affettivo. È attratta sessualmente da qualcuno, soltanto quando prova un forte legame sentimentale.

L'ORIENTAMENTO SESSUALE NON È UN'ETICHETTA.

È una condizione fluida che **può cambiare nel corso degli anni**, anche in età adulta.

Capire chi si è e cosa si desidera è un dovere verso se stessi.

LASCIA QUI I TUOI PENSIERI

L'IDEN - ➔ TITÀ DI GENERE

CAPITOLO DUE

È IL MODO IN CUI UN INDIVIDUO PERCEPISCE SE STESSO.

LO SAI CHE... 

L'identità di genere è il senso di appartenenza di una persona a un sesso o a un genere maschile, femminile o non-binario con cui essa si identifica.

La comunità LGBTQIA+ definisce l'identità di genere dicendo che «*il genere è uno spettro*», cioè che non esistono solo i due generi, femminile e maschile, ma uno spettro continuo tra questi due estremi.



Dipende da *diversi fattori, biologici e sociali*, che potrebbero avere un ruolo nella formazione di ognuno. I fattori biologici che possono influenzare l'identità di genere includono i livelli ormonali sia in fase prenatale che successivamente, mentre i fattori sociali includono le informazioni relative al genere portate da famiglia, mass media e le altre istituzioni.

Non si è definita con precisione *l'età entro la quale l'identità di genere si forma* definitivamente, ed è molto variabile anche l'età in cui potrebbero sorgere eventuali disagi legati all'identità di genere. Molte ricerche sostengono che spesso si consolida nella primissima infanzia.

Il concetto di identità di genere si è sviluppato negli Stati Uniti d'America a partire dagli anni Sessanta con lo psicanalista **Robert Stoller**, che fu il primo a introdurre questo concetto. Per Stoller, i bambini sono consapevoli della loro mascolinità/femminilità già entro il primo anno e mezzo di vita.

L'identità di GENERE e il SESSO sono COSE DIVERSE.

Un tempo con **“sesso”** si indicavano, oltre agli organi genitali esterni (pene e testicoli o vulva), anche altre qualità di una persona, attinenti al suo comportamento e non solo alla forma del suo corpo.

Poi, a partire dagli anni Cinquanta e Sessanta, inizia a essere usato il termine **“genere”** per distinguere i due aspetti.

Oggi con la parola **“sesso”** ci si riferisce esclusivamente alla biologia di una persona, mentre con **“genere”** si indica sia la percezione che ciascuno ha di sé in quanto maschio o femmina (cioè l'identità di genere).

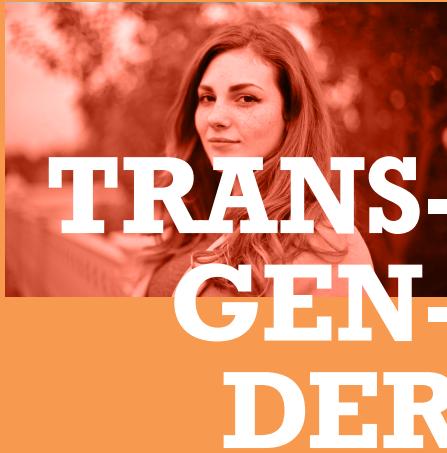
MA QUANTE IDENTITÀ DI GENERE ESISTONO?
QUANTE SONO? CHE COSA SIGNIFICANO?

CISGEN- DER

Gli uomini e le donne cisgender sono coloro che si riconoscono nel *genere corrispondente al loro sesso biologico* (esempio: ho la vagina, mi sento una donna).

Chi si riconosce nel **genere opposto al proprio sesso biologico** (esempio: ho il pene, mi sento una donna), oppure in un genere intermedio tra il maschile e il femminile. In sostanza, è una dimensione che ha a che fare con l'identità di genere: quando si parla di transgender si esclude il percorso clinico-medicale e si parla del modo in cui si rappresenta la persona, anche al di là del binarismo uomo/donna.

TRAN- SESSUA- LE



Una persona che rifiuta il proprio sesso, identificandosi in quello opposto, fino ad assumerne le caratteristiche fisiologiche, in seguito a uno specifico percorso medicale. Questo termine, spesso, viene utilizzato come sinonimo di transgender ma non hanno lo stesso significato.

LO SAI CHE... 

Dal 1982 in Italia è diventata possibile la riassegnazione chirurgica del sesso a seguito di un percorso di transizione, che parte dal percorso psicologico, poi prosegue con la terapia ormonale, l'iter legale in tribunale e infine l'intervento chirurgico per la riassegnazione del sesso.

GENERE NON BI- NARIO

Coloro che **a volte si riconoscono** nel genere femminile, altre volte in quello maschile. Alcune persone si definiscono "gender questioning", invece, perché si stanno ancora interrogando sulla propria identità di genere.

AGEN- DER

Chi **si rifiuta** di identificarsi in un genere.

GEN- DER- FLUID



Persone che **scelgono di indossare** abiti che sono solitamente associati al sesso "opposto" per il proprio benessere emotivo e psicologico.

L'identità di genere ci pone davanti a delle **sfide linguistiche**, che ci fanno interrogare sul modo di comunicare in maniera inclusiva. La soluzione è, quindi, di introdurre i pronomi nella nostra lingua. Negli Stati Uniti, molte persone di genere non binario o genderfluid chiedono che ci si riferisca a loro usando il pronomo personale they, ovvero "essi", invece che he o she, cioè "lui" o "lei". In **inglese**, però, è molto più semplice utilizzare i pronomi rispetto all'italiano.

SHE
HE
THEM

Ma COME si fa a CAPIRE QUALE PRONOME una persona sente come PROPRIO?

Chiedere. È l'unico modo e la strada più inclusiva, che ci permette di non sbagliare o comunque è un buon punto di partenza.

Questo già accade in alcune comunità **molto progressiste e attente** alle richieste della comunità LGBTQIA+, come quella di San Francisco. Anche ascoltare e capire come la persona si riferisce a se stesso, può essere un'altra soluzione.

**LE PERSONE SUBISCONO
DISCRIMINAZIONI PER LA
LORO IDENTITÀ DI GENERE.**

Per discriminazione di una persona, in base alla sua identità di genere, s'intende qualunque atto relativo al sesso o al genere della persona che, in modo più o meno intenzionale, gravi su quella persona e non sugli altri, oppure che neghi o limiti a queste persone l'accesso a determinati vantaggi, che sono invece disponibili per gli altri membri della società. Anche **commenti** come "Chi fa l'uomo e chi la donna?", **battute sarcastiche** come "Perché voi gay non siete tutti un po' delle femminucce?", **insulti**, **comportamenti** verso un individuo per la sua identità di genere sono una forma di molestia, quindi una forma di discriminazione.

**NESSUNO DOVREBBE ESSERE
TRATTATO DIVERSAMENTE
PER LA PROPRIA IDENTITÀ
DI GENERE.**

Se senti di avere un'identità di genere diversa o sei discriminato per quest'ultima, potresti rivolgerti allo **psicologo**, alle **associazioni** come Arcigay, oppure alla **famiglia** e agli **amici**.



L'importante è iniziare a parlarne con qualcuno che può indirizzarti e aiutarti, anche a loro modo.

LASCIA QUI I TUOI PENSIERI

LA

FAMI-

GLIA

CAPITOLO TRE

24 Luglio 2016, Castel San Pietro Terme, Bologna

Due donne hanno celebrato la loro unione civile, diventando **la prima coppia omosessuale registrata in Italia**, a 50 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Il sindaco ha celebrato questa cerimonia che è **entrata a far parte della storia**, essendo l'Italia l'ultimo paese dell'Europa occidentale a riconoscere le coppie omosessuali e a consentir loro di registrare unioni civili.

L'UNIONE CIVILE

L'unione civile consiste **nell'unione sentimentale ed economica** tra due persone maggiorenni dello **stesso sesso**, alla quale lo Stato italiano, grazie all'introduzione della Legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. Legge Cirinnà), ha riconosciuto uno status giuridico analogo a quello del matrimonio.

La legge CIRINNÀ (Legge 20 maggio 2016 n.76)

Con la **legge Cirinnà**, dal 5 giugno 2016, due persone dello **stesso sesso** possono **ufficializzare** la propria relazione e/o convivenza attraverso la Costituzione dell'Unione Civile.



Avviene un **riconoscimento giuridico** della coppia formata da persone dello stesso sesso, estendendo alle coppie omosessuali la quasi totalità dei diritti e dei doveri previsti per il matrimonio, incidendo sullo stato civile della persona. **In Italia ancora non è permesso il matrimonio**, che può avvenire solo tra due persone di sesso diverso.

E NEL RESTO D'EUROPA?

Nell'**Unione Europea** la questione delle unioni civili è entrata spesso a far parte di direttive riguardanti uno dei principi cardine dell'UE, quello che garantisce a tutti i cittadini dell'Unione gli stessi diritti indipendentemente dalla loro origine, nazionalità, condizione sociale, dal loro credo religioso o orientamento sessuale.

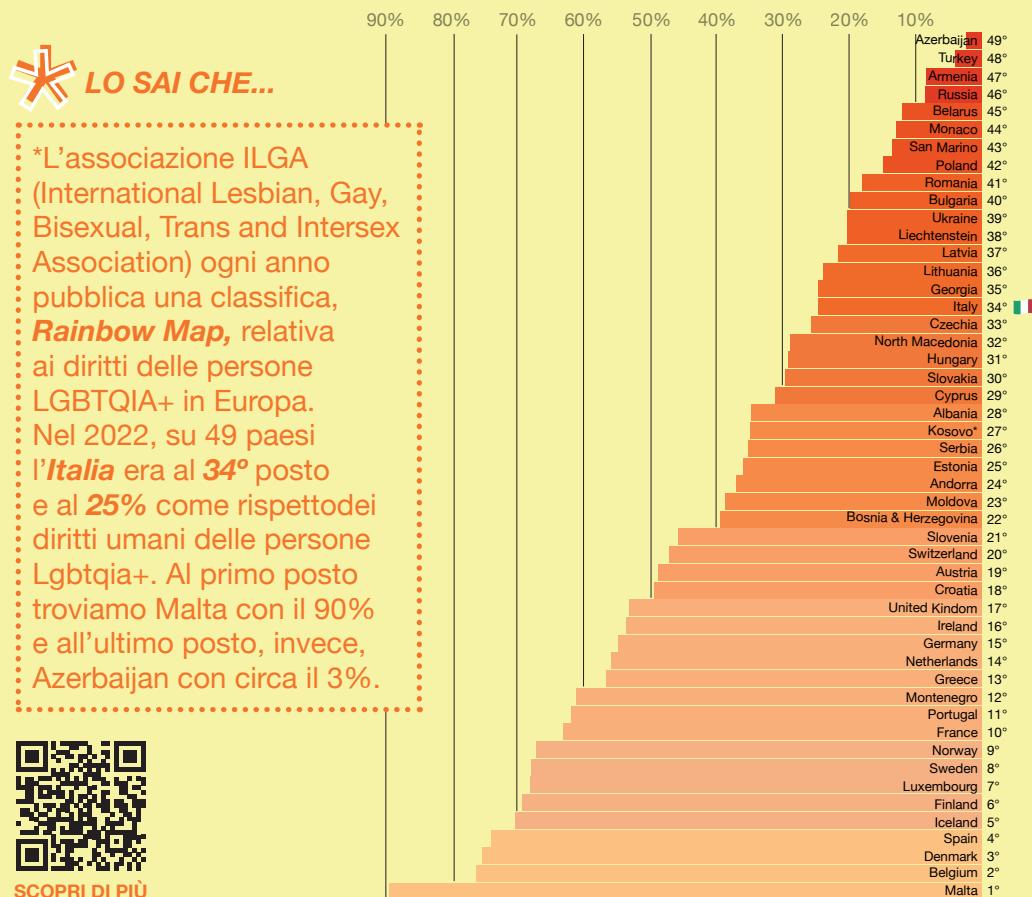
Nel 2022, all'interno dell'Unione Europea, **sono ancora 6 i Paesi** che **non riconoscono** alcuna legislazione per le coppie omosessuali: Romania, Bulgaria, Lettonia, Lituania, Polonia e Slovacchia.

LO SAI CHE...

*L'associazione ILGA (International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association) ogni anno pubblica una classifica, **Rainbow Map**, relativa ai diritti delle persone LGBTQIA+ in Europa. Nel 2022, su 49 paesi l'**Italia** era al **34º** posto e al **25%** come rispettodei diritti umani delle persone Lgbtqia+. Al primo posto troviamo Malta con il 90% e all'ultimo posto, invece, Azerbaijan con circa il 3%.



SCOPRI DI PIÙ



LE FAMIGLIE ARCOBALENO

Le famiglie arcobaleno sono famiglie omogenitoriali. L'**omogenitorialità** è il legame, di diritto o di fatto, tra uno o più bambini (sia figli biologici sia adottati) e una coppia omosessuale.

Le famiglie arcobaleno sono state spesso protagoniste di molti studi che dichiarano che le coppie omogenitoriali mostrano lo stesso adattamento emotivo, comportamentale e sociale degli altri, gli studi **non hanno evidenziato alcuna differenza negli effetti dell'omogenitorialità rispetto alla genitorialità eterosessuale**. Non ci sono relazioni tra lo sviluppo emotivo di una persona e l'avere genitori omosessuali.

In Italia, il numero di famiglie omogenitoriali continua a crescere ma non esiste ancora alcuna legge nazionale che permette a quest'ultime di riconoscere i propri figli.

Non è dunque possibile dire con certezza quanti sono i figli delle coppie omogenitoriali proprio perché lo Stato italiano non prevede una legge per riconoscerli, ma sono quasi sicuramente più di 150 mila.



Le associazioni che aiutano i genitori omosessuali e che insieme lottano per ottenere diritti sono molte, ma tra le più note vi è l'associazione indipendente **"Famiglie Arcobaleno"**, nata nel marzo 2015 e formata da genitori LGBTQIA+ in coppia, single o separati.



PER UNA COPPIA LGBTQIA+ SONO MOLTI I METODI PER AVERE UN FIGLIO.

Per una coppia omogenitoriale è possibile adottare un bambino o adottare il figlio del proprio partner, ottenuto in una precedente relazione eterosessuale, chiamata "adozione del configlio". In Italia, non è legale per le famiglie arcobaleno nessuna delle due tipologie di adozione.

ADO- ZIONE

SURROGA- ZIONE DI MATERNITÀ



La surrogazione di maternità, o spesso chiamata **"utero in affitto"** consiste nell'inseminazione di una donna, esterna alla coppia, che dopo il parto concede la parentalità alla coppia omosessuale. È una pratica vietata in Italia, perché considerata di natura commerciale.

INSEMINAZIONE

Anche questa pratica non è consentita in Italia. L'Italia non permette i trattamenti di riproduzione assistita per le donne single o con una partner femminile.

**IN ITALIA LA FAMIGLIA
È IMPORTANTE.
MA NON TUTTI POSSONO
COSTRUIRNE UNA.**

In pratica, in Italia, per poter essere genitori, le coppie omosessuali e i single italiani devono andare all'estero, affrontando così percorsi lunghi e molto costosi.

Anche dopo la nascita all'estero dei figli, nel nostro Paese **il percorso per ottenere il riconoscimento legale** del proprio status di genitore è lungo e tortuoso, passa per molteplici tribunali, giudici e sentenze. Il nostro Paese **non ha norme univoche**, la giurisprudenza relativa all'omogenitorialità risulta essere estremamente frammentata e le decisioni sono a carico dei sindaci o dei giudici.

Le coppie lesbiche possono ricorrere direttamente **all'inseminazione di una delle due partner grazie a un donatore di sperma**. Nel caso in cui la semplice inseminazione artificiale non sia sufficiente, per un problema di infertilità della genitrice, è possibile ricorrere alla **fecondazione in vitro** con trasferimento dell'embrione. Metodi in generale utilizzati spesso anche da coppie eterosessuali che hanno problemi ad avere figli.

Esistono diversi tipi di famiglie.

NON UNA SOLA

NON SOLO QUELLA TRADIZIONALE

**Che poi
cosa vuol dire
tradizionale?**

L'idea di famiglia è un costrutto sociale, come qualsiasi altra istituzione, che nel tempo si è evoluta come è cambiata la società stessa.

Famiglia vuol dire essere legati. Essere legati vuol dire amarsi. **L'amore è l'unico presupposto** che dovrebbe esserci per essere una famiglia. Bisognerebbe pensare ai bambini e fare quello che è il **"child best interest"**.



LASCIA QUI I TUOI PENSIERI

NET



MONDO

DEI.

LAVORO

CAPITOLO QUATTRO

“

Il 13% delle persone LGBTQIA+ intervistate ha visto respingere la propria candidatura a un posto di lavoro in ragione del proprio orientamento sessuale, valore che sale al 45% per le persone transessuali. Il 4,8% riferisce di essere stato ingiustamente licenziato a causa del proprio orientamento sessuale o identità di genere; mentre il 19,1% denuncia di aver subito un trattamento ingiusto sul luogo di lavoro.

”

NEL
2009

 FONTE:
Arcigay

il **progetto Arcigay** “Lotta all’omofobia e promozione della non discriminazione sui luoghi di lavoro come strumento di inclusione sociale” affronta la tematica delle **discriminazioni in ambito lavorativo** e l’indagine mostra questi risultati.

**IL MONDO DEL LAVORO È ANCORA OGGI UN
TERRENO ACCIDENTATO PER I LAVORATORI
DELLA COMUNITÀ LGBTQIA+.**

Sono ancora poche le realtà aziendali con una particolare attenzione sul **tema della diversity**, e la fase dei **colloqui** continua a essere alquanto pregiudizievole.

È chiaro, dunque, il motivo per cui la maggior parte delle persone LGBTQIA+ decide di **non rivelare il proprio orientamento sessuale** sul posto di lavoro, oppure sceglie il lavoro in base a questo.

Vivere una vita “nascosta” sul lavoro.

Le persone LGBTQIA+ spesso decidono di **non rivelare il proprio orientamento sessuale sul posto di lavoro**.

C’è la paura di essere scartati, in fase di colloquio, ma anche di **essere collocati in una funzione diversa** rispetto a quella che aspirano. Cosa che molto spesso accade perché l’azienda è condizionata da stereotipi legati al ruolo.

Tutto questo è estremamente **stressante** per la persona, senza contare **la paura di essere scoperti** e discriminati. Vivere nascosti nell’ambito lavorativo può avere **un impatto significativo** sulla qualità delle prestazioni lavorative e spesso può risultare come un’incapacità di costruire rapporti e lavorare in team.



L’orientamento sessuale di una persona non dovrebbe avere alcuna relazione con il suo lavoro, ma questa è un’affermazione che non sempre rispecchia la realtà lavorativa di ogni singolo. Anzi, sono **diversi i pregiudizi** e le **discriminazioni** che le persone LGBTQIA+ subiscono.

LE DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO.

Le discriminazioni sul luogo di lavoro possono manifestarsi in maniera più o meno palese e diretta, in diversi modi e situazioni varie.

ESISTONO DISCRIMINAZIONI

DIRETTE

quando una persona è trattata *meno favorevolmente* di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra nella stessa situazione.

INDIRETTE

quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutro mettono in una *situazione di svantaggio* le persone LGBTQIA+ rispetto ad altre persone.



Ci sono casi di vere e proprie **molestie**, comportamenti indesiderati che violano la dignità della persona, oppure di **mobbing**, atti ostili, ripetuti verso qualcuno, con il fine di sminuirlo.

Molte persone LGBTQIA+ non hanno proprio *accesso al lavoro*: si vedono negare la possibilità di usufruire appieno dell'**Art. 1**.

ART. 1

"L'ITALIA È UNA REPUBBLICA DEMOCRATICA, FONDATA SUL LAVORO."

O addirittura, vengono *licenziate* per motivi discriminatori. In questo caso, la persona può rivolgersi alle *associazioni LGBTQIA+* o direttamente agli *uffici vertenze dei sindacati* e dimostrare che il licenziamento è illegittimo, così da considerarlo nullo.

Riuscire a *provare di aver subito discriminazioni* per orientamento e/o identità di genere in ambito lavorativo è particolarmente difficile in Italia. Spesso sono fattori e atteggiamenti anche poco misurabili, e inoltre, l'Italia è un paese con molti vuoti normativi e poca formazione sul tema, che non permette di inquadrare e riconoscere facilmente eventuali disparità di trattamento.

COSA DICE LA LEGGE ITALIANA?

Le leggi italiane che vietano le discriminazioni sulla base dell'orientamento sessuale in ambito lavorativo sono:

ART. 15 STATUTO DEI LAVORATORI

Rende nullo il licenziamento o assegnazione di qualifiche o mansioni minori sulla base dell'orientamento sessuale;

Prevede
“la parità di trattamento
fra le persone”.

D.LGS
9 LUGLIO 2003,
N.216

LEGGE 183 DEL 2010

Estende il principio
di non discriminazione nel mondo
del lavoro anche in riferimento
all'orientamento sessuale.

Le persone transgender, nello specifico, **non sono tutelate
in maniera esplicita** in Italia.

In caso di discriminazioni sul posto di lavoro possono far riferimento
al **d.lgs 198/2006** e alla **sentenza del 1996 (C-13/94)** della Corte
di Giustizia della Comunità Europea, che applica “il diritto di non essere
discriminato a causa del proprio sesso” anche all’identità di genere.



LO SAI CHE...

In molti Paesi nel mondo,
esiste addirittura un “**Gay
Wage Gap**”, un **divario
salariale tra omosessuali
ed eterosessuali**. La difficoltà
si riflette non solo nel fattore
psicologico ed emotivo,
ma anche in quello
economico.



La diversity in azienda è IMPORTANTE.

È importante accogliere
la diversità e promuoverla,
perché può offrire migliori
prospettive finanziarie alle
aziende, favorire l’innovazione
e anche una maggiore creatività.
I punti di vista sono diversi,
ottenendo così maggiori benefici,
nuove idee, competenze e
molteplici vantaggi.

Per una azienda è anche
fondamentale porsi degli
obiettivi per quanto riguarda
la diversity e poi raggiungerli
attraverso una elaborata
strategia. Potrebbe essere utile
anche pubblicare un manifesto
contro la discriminazione, che
gli HR sono tenuti a rispettare.

In questo percorso verso
l’inclusione, **il lavoro da fare
in Italia** è soprattutto quello
di **formazione**, rendendo
più consapevole chi si occupa
di selezione e anche
i capi aziendali.

C’È ANCORA MOLTA STRADA DA FARE.

Per raggiungere determinati
obiettivi, c’è indubbiamente ancora
molta strada da fare, prima che
le minoranze vengano accettate
pienamente e prima che alla
community LGBTQIA+ vengano
dati gli stessi diritti di tutti gli altri.

Per fortuna, sono sempre
di più i Paesi ad **adottare leggi**
che vietano le discriminazioni
in funzione dell’orientamento
sessuale e dell’identità di genere,
sul lavoro e non solo.

**Tutti meritano di essere scelti
da una realtà aziendale per
le loro capacità e qualità.
Chi decidono di amare
non rientra in nessuna
di queste due categorie.**

LASCIA QUI I TUOI PENSIERI

II

QUIZ

CAPITOLO CINQUE



Siete pronti? Vediamo insieme se ricordate tutto quello che avete letto. Questo breve quiz vi aiuta a rispolverare tutti gli argomenti affrontati, a capire dove bisogna ancora comprendere appieno di cosa stiamo parlando, e dove siamo ormai più consapevoli. Affrontiamo insieme una leggera autoanalisi, grazie a queste domande.

ORIENTAMENTI SESSUALI

CHI SONO GLI OMO- SESSUALI?

- Chi si sente attratto dalle persone del suo stesso genere.
- Chi si sente attratto dalle persone del sesso opposto.
- Chi non si sente attratto da nessuno.

PERCHÉ LA “L” È LA PRIMA LETTERA DELL’ACRONIMO?

- Perché le lesbiche hanno contribuito nel processo di rivendicazione di alcuni diritti.
- Perché le lesbiche hanno inventato l’acronimo.
- Non c’è un perché, l’acronimo è a caso.

COS’È LA DEMISES- SUALITÀ?

- Una persona che sta cambiando sesso.
- Una persona che crea prima un legame romantico e poi prova attrazione sessuale.
- Una persona che crea solo un legame sessuale.

IDENTITÀ DI GENERE

COS’È L’IDENTITÀ DI GENERE?

- L’identità di genere è il senso di appartenenza di una persona a un sesso o a un genere maschile, femminile o non-binario con cui essa si identifica.
- L’identità di genere è quando ami una persona del tuo stesso sesso.
- L’identità di genere è il sesso biologico di una persona.

QUAL È LA DIFFEREN- ZA TRA L’IDENTITÀ DI GENERE E IL SESSO?

- Il sesso è quello che fanno due individui e l’identità di genere è come si percepiscono questi due individui.
- Il sesso è la percezione che ha di sé una persona e l’identità di genere è la sua anatomia.
- Il sesso è la biologia di una persona e l’identità di genere è la percezione che ciascuno ha di sé in quanto maschio o femmina.

QUALI SONO I PRONOMI SESSUALI?

- She/Her (Lei), He/Him (Lui), They/Them (Loro).
- We/Us (Noi), You/Your (Tu).
- Non esistono.

LA FAMIGLIA

QUANDO E DOVE È STATA REGISTRATA LA PRIMA UNIONE CIVILE IN ITALIA?

- 10 luglio 2000 a Bologna.
- 24 luglio 2016 a Bologna.
- 24 aprile 2016 a Milano.



NELLA RAINBOW MAP L'ITALIA A CHE POSTO ERA NEL 2022?

- 49° posto
- 2° posto
- 34° posto



I FIGLI DELLE FAMIGLIE ARCOBALENO CRESCONO DIVERSAMENTE?

- Non esistono studi a riguardo.
- No, non ci sono differenze.
- Sì, crescono diversamente.

NEL MONDO DEL LAVORO

**NELLA MAGGIOR PARTE
DEI CASI, COME SCEGLIE
DI COMPORTARSI SUL LA-
VORO UNA PERSONA DEL-
LA COMMUNITY?**

- Non rivelà il proprio orientamento sessuale.
- Racconta il proprio orientamento liberamente subito.
- Lo racconta dopo l'assunzione.

**• QUANTI TIPI DI DI-
SCRIMINAZIONE
ESISTONO SUL LUO-
GO DEL LAVORO?**



- Poche.
- Discriminazioni belle e brutte.
- Dirette e indirette.

• PERCHÉ È IMPOR- TANTE LA DIVERSITY IN AZIENDA?

- Perché può offrire migliori prospettive, creatività e competenze diverse.
- Perché deve fingere una buona immagine.
- Perché così possono dire di essere inclusivi.

**Vuoi scoprire
a quante domande
GIUSTE hai risposto?**



**TESTA LA TUA
DIVERSITY**



FAI IL QUIZ ANCHE QUI

Scopri tutte le risposte
e immergerti ancora
di più in questo mondo.

LASCIA QUI I TUOI PENSTERI

III

FINALE

CAPITOLO SEI



LOVE IS LOVE

Finisce qui il nostro percorso insieme,
con una citazione che forse,
per la quantità di persone che l'ha pronunciata,
è da considerarsi di dominio pubblico.



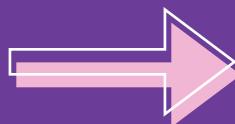
Love is love, perché è vero.
Perché è l'unica conclusione possibile.
E l'unica che vogliamo.

Perché l'essere umano non è niente senza amore.
Perché a prescindere dalle idee,
dai pensieri, giusti o sbagliati, nessuno dovrebbe esser privato
del diritto più naturale che esiste:

IL DIRITTO
ALL'AMORE.



Scannerizza il codice QR e scopri tutte le altre
iniziativa aziendali che accompagnano questo piccolo
libro, durante il percorso di inclusione e diversity
che **Casta Diva Group** ha intrapreso.





CASTADIVA GROUP
We Make **Pride** Happen