

# RELAZIONE CONCLUSIVA

CON IL PATROCINIO DI:



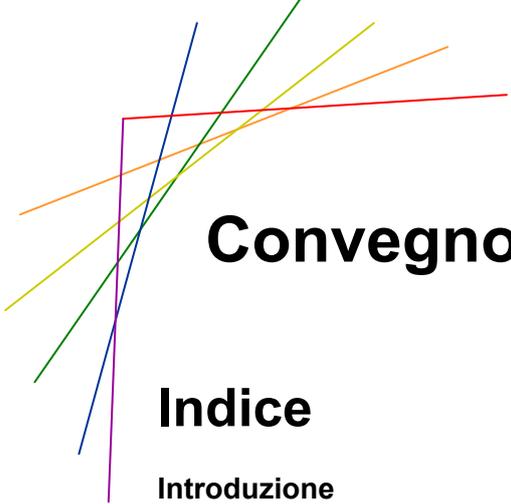
## CONVEGNO NAZIONALE DIRITTI AL LAVORO

ORGANIZZATO DA



CO-ORATORI





# Convegno Nazionale Diritti al Lavoro

## Indice

<b>Introduzione</b>	<b>Pag. 3</b>
<b>La prevenzione e il contrasto delle discriminazioni LGBT nei luoghi di lavoro</b> <i>Marco Buemi (Esperto UNAR - Ufficio Nazionale Anti discriminazioni razziali)</i>	<b>Pag. 4</b>
<b>Aziende che valorizzano le diversità</b> <i>Igor Suran (Direttore Esecutivo - Parks Liberi e Uguali)</i>	<b>Pag. 5</b>
<b>Alleanze contro il pregiudizio</b> <i>Umberto Gerli (Coordinatore Gruppo Lavoro - CIG ARCIGAY)</i>	<b>Pag. 6</b>
<b>Mercato del lavoro e disuguaglianze</b> <i>Sabrina Colombo (Professoressa – Dip. scienze sociali e politiche – Università di Milano)</i>	<b>Pag. 7</b>
<b>La Direttiva 2000/78/CE e il Decreto Legislativo 216/2003</b> <i>Pietro Nocera (Responsabile Nazionale Coordinamento Diritti – UIL)</i>	<b>Pag. 8</b>
<b>Il caso Taormina</b> <i>Manuel Girola (Componente Segreteria - Rete Lenford)</i>	<b>Pag. 9</b>
<b>Percorsi nel mondo del lavoro per le persone transgender</b> <i>Antonia Monopoli (Responsabile Sportello Trans - ALA Milano Onlus)</i>	<b>Pag.10</b>
<b>Il Sindacato come garante dei diritti collettivi tra precarietà e discriminazioni</b> <i>Massimo Mariotti (Ufficio Politiche Sociali – CGIL)</i>	<b>Pag.11</b>
<b>Discriminazioni tra scuola e mondo del lavoro</b> <i>Cristina Gramolini (Presidente - ARCILESERICA ZAMI)</i>	<b>Pag.12</b>
<b>Conclusioni</b>	<b>Pag.13</b>
<b>Allegato:</b> documento ISTAT(La popolazione omosessuale nella società italiana)	<b>Pag.14</b>
<b>Allegato:</b> sintesi dati di occupazione	<b>Pag.16</b>
<b>Note e ringraziamenti</b>	<b>Pag.18</b>



## Introduzione

*La crisi economica, la sempre maggiore precarietà e la crescente richiesta di flessibilità delle prestazioni lavorative, pongono forti interrogativi su quanto i diritti delle minoranze possano esistere e resistere in un sistema sempre più competitivo.*

*Che impatto hanno le discriminazioni sulla società e sul lavoro? Quali normative e politiche sui diritti individuali e collettivi sono doverose in una società moderna?*

*Per rispondere a questi interrogativi, nasce l'idea di un convegno per trovare un punto d'incontro e di confronto tra le realtà sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale ed il mondo del volontariato in ambito LGBT.*

*La finalità, in un'ottica inclusiva di valorizzazione delle differenze e apertura al dialogo, non può essere soltanto quella di tentare di dare risposte ma di stimolare, in tutti i soggetti coinvolti, nuovi spunti di riflessione e di crescita.*

*Gli ambiti d'analisi spaziano da quello sociologico a quelli sindacale, legale e culturale.*

*Con oratori qualificati ma con un linguaggio non eccessivamente tecnico, sono affrontati i temi dell'impatto delle discriminazioni sulla società e sul lavoro, diritti collettivi ed inclusivi in una società democratica, normativa europea ed Italiana e valorizzazione delle differenze.*

[www.unar.it](http://www.unar.it)

Grazie ad un'estensione del mandato l'UNAR (l'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) non si occupa più solo di discriminazioni razziali ma anche di quelle riguardanti l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

La strategia specifica di contrasto a tali discriminazioni è iniziata nel 2013 e probabilmente sarà estesa, grazie ai fondi strutturali europei, fino al 2021 con uno specifico piano d'azione.

Le discriminazioni denunciate all'ufficio nel 2014, rispetto l'anno precedente, hanno subito un incremento del 20%.

Questo riteniamo che rappresenti solo la punta dell'iceberg ovvero il segnale di un sommerso non denunciato.

Sui 1600 casi che sono passati ad un livello di particolare rilievo, il 18% sono denunce in ambito lavorativo, mentre il mondo dei media è quello dal quale arrivano la maggior parte delle denunce anche per il crescente impatto dei social network (facebook, twitter, ecc.)

Le denunce nell'ambito lavoro, nello specifico ambito LGBT, sono solo il 7% del totale (una percentuale molto bassa rispetto a quanto stimato) e la stragrande maggioranza riguardano il mancato accesso al mondo del lavoro.

Quindi quasi tutte le altre cause di discriminazioni, di coloro che già lavorano: trattamento disparitario, mobbing, condizioni di licenziamento, sono numericamente minoritarie.

Definiamo questo fenomeno come "under reporting" o sottostima (esistente anche a livello europeo) ovvero una carenza di denunce da parte delle vittime che provoca difficoltà a definire linee d'intervento più mirate. Nei rapporti annuali, infatti, sia al Presidente del Consiglio dei Ministri sia al Parlamento, risulta più difficile evidenziare il fenomeno.

I principali progetti per favorire l'accesso (che al momento pare essere il problema più grave) al mercato del lavoro da parte delle persone LGBT sono stati due.



"Diversità al lavoro": un'iniziativa d'incontro tra domanda ed offerta ove oltre 80 aziende (per la maggior parte multinazionali) offrono posti di lavoro alle persone in particolare transessuali.

"Diversity on the Job" nelle regioni del sud ove è stato offerto a quasi duecento persone un tirocinio (all'interno d'aziende che si erano rese preventivamente disponibili) in alcuni casi trasformato in contratto di lavoro.

All'interno di una tavola rotonda sul "Diversity management", nell'ambito del progetto europeo DyMove "Diversity on the move", organizzata presso il Parlamento europeo coinvolgendo le parti sociali, si è rilevata l'esigenza di aumentare la formazione ed i momenti di confronto delle parti che hanno un ruolo importante all'interno del mercato del lavoro attraverso una strategia di largo respiro.

Sarebbe quindi utile che questo convegno fosse il punto di partenza d'ulteriori iniziative.

*"La carenza d'atti di denuncia da parte delle vittime LGBT provoca difficoltà a definire linee d'intervento specifiche"*

L'Inclusione LGBT è un tema che divide la società e diverse forze sono al lavoro per migliorare la situazione con la speranza che si possa concorrere per una società più equa e più giusta.

Le diversità collegate all'orientamento sessuale e all'identità di genere sono tra quelle che hanno maggiore difficoltà ad entrare nell'agenda sia sociale che delle aziende.

A questo si aggiunge che il forte stigma sociale legato a questi aspetti costringe ancora la stragrande maggioranza dei lavoratori LGBT a non palesarsi sui luoghi di lavoro.

E' quindi essenziale lavorare per creare un dialogo con le aziende che – insieme alle famiglie e alla scuola – rappresentano uno dei principali attori di cambiamento della società.

L'associazione che rappresento raggruppa ad oggi 25 aziende (in continuo aumento) accomunate dall'obiettivo di costruire un ambiente di lavoro realmente capace di assicurare a tutti il rispetto e l'accettazione nonché l'autentica possibilità di realizzare il proprio potenziale di crescita professionale al di là delle differenze legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale.

La composizione delle imprese aderenti a Parks comprende piccole e medie aziende italiane, grandi aziende italiane e le sussidiarie di grandi aziende estere, situazione quest'ultima in cui le relative case madri e sedi centrali sono già avanti su queste tematiche.

In un Paese come l'Italia dove l'ottanta per cento delle imprese è di dimensione medio-piccola, la vera sfida è quella di lavorare per introdurre proprio in queste realtà il concetto d'uguaglianza ed inclusione di tutti i lavoratori. Costruire un luogo dove il successo di ciascuno si fonda esclusivamente sul proprio talento e la qualità delle prestazioni lavorative non ha nulla a che fare con le proprie caratte-

ristiche personali è sicuramente un tema eticamente sensibile la cui correttezza è fuori questione.

Allo stesso tempo è però chiaro che valorizzare le differenze e incoraggiare l'inclusione nei luoghi di lavoro costituisce anche un'enorme opportunità e un vantaggio competitivo per il business.

Un'azienda che decide di lavorare su questi temi, investendo tempo e risorse, ha quindi la grande opportunità di porsi davanti ai propri concorrenti sia in termini di reputazione che di motivazione dei propri collaboratori.

La possibilità d'essere autentici e la libertà di esprimere al meglio le proprie potenzialità diventa quindi strumento per ottenere il successo aziendale attirando in questo modo

le migliori professionalità e riuscendo a trattenere quelle esistenti.

Per la minoranza LGBT, numericamente significativa ma ad oggi quasi invisibile, è quindi necessario che le aziende intraprendano un percorso di inclusione che al suo interno preveda misure specifiche tra cui: promuovere le politiche per le pari opportunità anche con momenti di formazione e sensibilizzazione, adeguare i

benefit aziendali anche ai compagni e le compagne di famiglie omogenitoriali e relativi figli, facilitare l'aggregazione delle persone LGBT all'interno dall'azienda, coinvolgere nelle politiche inclusive la totalità dei dipendenti e dei responsabili aziendali a tutti i livelli.



*“Dare la possibilità  
d'essere autentici e  
la libertà di  
esprimere il meglio  
delle proprie  
potenzialità è il  
modo migliore per  
ottenere il  
successo”*

Siamo lieti che durante la *Pride week* si sia riusciti ad organizzare un evento di confronto ed incontro che ha suscitato un così forte interesse tra i responsabili d'associazioni, sindacati, enti ed ordini, anche se dobbiamo registrare l'assenza delle organizzazioni dei datori di lavoro che erano state invitate.

Proprio al fine di combattere tutte le discriminazioni, valorizzare le diversità, promuovere le pari opportunità e per ottenere i diritti individuali che ci spettano e mantenere quelli collettivi (come indispensabile elemento di coesione sociale), i sindacati, le associazioni con le istituzioni sia locali che centrali (come UNAR), sono chiamati a collaborare sinergicamente.

Le discriminazioni non colpiscono solo la minoranza LGBT ma anche le persone con caratteristiche disfunzionali rispetto alla produttività aziendale, quali: ultra cinquantenni, persone con handicap, con ostacoli culturali o con problemi di salute.

Le iniziative di formazione ed informazione sono vitali per vincere una sfida che è prevalentemente culturale.

I dati lo dimostrano: 41% delle persone ancora ritiene che sia inaccettabile che una persona omosessuale faccia il maestro, il 28% il medico, il 24% il politico.

Il timore di essere discriminati frena la visibilità: solo la metà delle persone si è dichiarata al lavoro e questa è una delle concause delle mancate denunce.

Le persone omosessuali hanno dichiarato di essere discriminate nel mondo del lavoro, in una percentuale circa doppia rispetto alle persone eterosessuali.

Circa la percezione sociale del fenomeno: il 61% dei cittadini ritiene che in Italia gli

omosessuali siano discriminati e 80% ritiene lo siano le persone transessuali (*dati ISTAT*).

Il quadro d'insieme è preoccupante: il razzismo aumenta, la precarietà è crescente e le "tutele calanti" (e potrebbero ulteriormente peggiorare con il TTIP, l'accordo di libero scambio tra USA ed UE) in particolare per licenziamenti, demansionamenti (il mezzo più comune con il quale si attua il *mobbing*) e controlli a distanza (quest'ultimo aspetto particolarmente critico per una minoranza che tiene alla *privacy*).



Gli ultimi due casi che abbiamo seguito avvallano le nostre preoccupazioni anche se si sono, fortunatamente, conclusi bene.

Un lavoratore che era stato licenziato perché di sera faceva la *drag queen* è stato

reintegrato dal giudice grazie all'articolo 18. Un altro stava subendo prevaricazioni da parte della responsabile in un negozio d'abbigliamento in centro città (l'ultimo posto dove ci si potrebbero aspettare tali accadimenti).

In quest'ultimo caso abbiamo scritto all'azienda e siamo riusciti a fare allontanare la responsabile del negozio. Il dipendente, un giovane poco più che ventenne, ha scritto insieme con altri colleghi questa

lettera: *"... riteniamo ingiusto dover lavorare più del nostro normale orario di lavoro in maniera del tutto gratuita ed in particolare per i dipendenti che hanno contratto a termine e che si sentono costretti ad accettare queste condizioni per paura d'eventuali ritorsioni o per non sentirsi additati come demotivati o poco flessibili. La nostra responsabile ritiene di poter offendere il suo staff con appellativi offensivi, spesso sessisti e volgari in presenza talvolta di clienti, provocando un sentimento d'effettivo disagio nel recarsi al lavoro"*.

Che dire? Dobbiamo solo ascoltare ed agire!

*"Credo che la sfida, per essere protagonisti attivi dell'inclusione sociale, si possa vincere solo grazie alla nostra capacità d'ascolto e d'azione"*

Nel mercato del lavoro, gli elementi di sperequazione e di segmentazione hanno subito, negli ultimi anni, un peggioramento. La tendenza dell'occupazione femminile in Italia è rimasta bassa (come in Spagna) ed ha subito un ulteriore aggravamento a causa della crisi.

I motivi strutturali per il tasso di disoccupazione femminile alto sono tra gli altri: bassa diffusione del *part-time*, carenti servizi di cura, scarsità d'asili pubblici e d'iniziative di conciliazione lavoro-famiglia delegate alle aziende.

Il motivo principale è la difficoltà d'ingresso dovuta anche ad una serie di stereotipi legati a presunte future inefficienze aziendali.

Il mercato del lavoro italiano risulta essere caratterizzato da una forte segregazione verticale delle donne nelle posizioni più basse ovvero difficoltà di carriera e forti differenziali salariali.

Altro elemento specifico che caratterizza il nostro mercato del lavoro, è la disoccupazione per età con un andamento altalenante e con un aggravamento dal 2008 (peggio di noi solo la Spagna).

Gli altri paesi dell'Unione Europea, invece, non hanno avuto rilevanti aumenti di disoccupazione giovanile.

Le azioni per ridurre tale problema ad oggi si sono dimostrate deboli ed inefficaci anche a causa delle scarse risorse impiegate.

L'interpretazione secondo la quale tale alta disoccupazione sia legata alle troppe tutele di coloro che sono già occupati, non risponde al vero poiché in Italia c'è il più alto tasso europeo di separazione, cioè la maggiore probabilità di perdere il lavoro dopo un breve termine dall'assunzione.

Le altre disparità sono di tipo regionale con ancora grosse differenze tra nord e sud del paese.

Anche altre nazioni hanno differenze occupazionali territoriali ma sono riuscite nel tempo a migliorare la situazione (Germania in testa), mentre l'Italia resta il paese Europeo ove è massima tale disparità.

La disoccupazione di lunga durata è aumentata dal 45% al 54% raggiungendo, in un decennio, il più alto tasso d'Europa.

Il lavoro a tempo determinato è una percentualmente rilevante ed è una condizione subita a causa della mancanza di lavoro stabile, a differenza della Germania dove il lavoro temporaneo è scelto, prevalentemente, da chi sta ancora studiando.

L'elemento più preoccupante è l'aumento degli scoraggiati, ovvero coloro che non stanno più cercando lavoro e anche in quest'ambito posiziona l'Italia come il paese più problematico in Europa.

Le conseguenze delle difficoltà nel trovare impiego e delle forti disparità predette sono gravi.

Per gli inoccupati, oltre al concreto problema della povertà, vi è il pericolo di una forte esclusione sociale poiché il lavoro, in una società come la nostra, è un determinante elemento dell'identità sociale e di conseguenza dichiarare di non voler più cercare lavoro porta ad un

probabile rischio d'emarginazione.



*“In una società  
come la nostra,  
l'assenza di  
lavoro costituisce  
un grave rischio  
d'emarginazione  
sociale”*

Dalla fine degli anni '90, con l'inserimento nel Trattato di Amsterdam di una più ampia clausola antidiscriminatoria, inizia "nuova era" con l'ampliamento delle tutele verso concetti universalistici. La spinta proveniente dal processo d'integrazione europea ha aperto la strada ad atti normativi più maturi e completi, come nel caso della direttiva 78/2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, riguardante un'eterogenea gamma di "categorie" definite *nuove differenze*.

Questa è importante sia perché ha accresciuto il peso degli aspetti sociali, precedentemente marginali e subalterni a quelli economico-commerciali, sia per l'ampliamento dei confini tradizionali dei divieti discriminatori verso nuovi "fattori di rischio" emergenti, fornendone altresì misure appropriate e strumenti per interventi volti a contrastare ogni forma di discriminazione.

Alcuni punti di forza della direttiva: *alleggerimento onere probatorio* che fa incombere sulla parte convenuta provare la non violazione del principio della parità di trattamento; *azioni positive* per assicurare completa parità nella vita professionale; *dialogo sociale* con le organizzazioni non governative, anche attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro (in tal senso «associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche» titolari di legittimo interesse all'osservanza dei divieti di discriminazione possano avviare «in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi» di Fonte comunitaria).

Senza mettere in discussione l'*humus* culturale e l'impatto rilevante ottenuto sugli ordinamenti degli Stati membri, ritengo vadano evi-



*“Occorre approfondire tutti i riflessi della direttiva, verificarne l'applicazione e chiedere l'estensione delle tutele anche oltre l'ambito lavorativo”*

denziate anche le lacune: rispetto alla direttiva "gemella" (n. 43/2000) che al fondamento rappresentato dall'ordinamento del lavoro aggiunge anche altre specificità, la n. 78 è circoscritta all'ambito occupazionale e alle condizioni lavorative. L'altro aspetto è il regime derogatorio (definito a maglie larghe): l'ampio spazio discrezionale lasciato alle trasposizioni ha in parte minato il valore dell'uniformità comunitaria nei confronti dei divieti discriminatori.

Nel recepimento italiano della direttiva (d.lgs. 216/2003), l'atteggiamento mostrato dal legislatore non fu asettico, neutro, bensì pregiudizievole e ideologico, contraddicendo e snaturando gli obiettivi della stessa, per questo si parlò di *trasposizione obliqua* in quanto piegata al perseguimento di finalità diverse, se non addirittura opposte, a quelle che hanno ispirato il legislatore comunitario.

Successivamente, in seguito alla messa in mora nell'ambito della procedura di infrazione avviata dalla Commissione europea, l'Italia ha adeguato la legge alle disposizioni della direttiva.

Il Sindacato, per sua natura, ha un fondamentale ruolo nel contrasto a ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro. Pertanto è essenziale approfondire tutti i riflessi della direttiva, anche attraverso il confronto e la discussione tra le parti, verificarne l'applicazione e sollecitando l'estensione

ne delle tutele anche oltre l'ambito lavorativo, così come chiesto da risoluzioni del Parlamento europeo.

Che l'epoca aurea del diritto antidiscriminatorio non finisca per essere puramente illusoria dipende anche, in misura non marginale, dalla sensibilità e dalla perseveranza di chi si trova ad esserne protagonista. Fra questi il sindacato, così come le rappresentanze sociali associative, assumono un ruolo rilevante.

Sino agli anni duemila le associazioni LGBT avevano perseguito la via politica, quale unica strada per il riconoscimento dei diritti delle persone omosessuali, confidando nell'accoglimento delle loro istanze da parte del Parlamento italiano.

L'associazione *Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford* è stata fondata nel 2007 con lo scopo di attuare una strategia diversa, volta all'affermazione dei diritti delle persone LGBTI da parte della magistratura. L'associazione promuove "cause pilota" (azioni giudiziarie nuove e mai affrontate prima) avanti le Corti nazionali ed europee, che in questi 8 anni hanno dato origine a sentenze importantissime che hanno permesso di costruire un nucleo di diritti prima inesistenti. Basti considerare, da ultimo, che la Cassazione con

la sent. n. 8097/2015 abbia ribadito come sul tema della tutela delle famiglie *same sex* esista un "vuoto normativo costituzionalmente intollerabile". Riguardo alla lotta alle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale nel mondo del lavoro, *Rete Lenford* ha promosso vittoriosamente un'importante azione giudiziaria contro l'avv. Taormina, che intervenendo con uno sfogo omofobico in una nota trasmissione radiofonica, aveva dichiarato che non avrebbe assunto nel suo Studio professionale persone gay, ponendo così in essere un'evidente discriminazione nella fase dell'accesso al lavoro, vietata dagli artt. 2 e 3 D.lgs 216/2003.

La discriminazione tuttavia era difficile da estirpare perché non colpiva un singolo individuo in grado di agire in giudizio per far valere il proprio diritto, ma tutte le persone omosessuali.

Così *Rete Lenford*, prima in Italia, decise di dare applicazione all'art. 5 D.lgs 216/2003 secondo cui «Le associazioni ed organizza-

*zioni rappresentative del diritto o dell'interesse lesso sono legittimate ad agire nel caso di discriminazione collettiva quando non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione»* e, così, di promuovere direttamente una azione giudiziaria contro l'avv. Taormina.

Avanti al Tribunale di Bergamo l'avvocato Taormina si difese sostenendo che, se condannato, il Giudice avrebbe violato il suo diritto alla libertà d'espressione garantito dall'art. 21 Cost.

L'Associazione quindi rilevò: primo, come le affermazioni dell'avv. Taormina non fossero

rilevanti come manifestazione dell'opinione personale, ma come comunicazione pubblica di una politica di assunzione di un datore di lavoro. E cioè che al vaglio del Giudice non

erano tanto le considerazioni personali di Taormina sugli omosessuali, quanto la sua politica discriminatoria sul lavoro tesa ad escluderli; secondo, che la libertà di manifestare il proprio pensiero, pur essendo collocata tra i valori costituzionali primari, non è incondizionata, ma trova dei limiti nella tutela degli altri principi e precetti costituzionali; ed in particolare il diritto di uguaglianza

e pari dignità sociale garantito dall'art. 3 della Costituzione, nonché il diritto al lavoro, tutelato dagli artt. 4 e 35 Cost.

Le tesi *Rete Lenford* vennero accolte dal Tribunale di Bergamo, che condannò l'avv. Taormina a corrispondere una somma a titolo di risarcimento del danno, e, in seguito, vennero anche confermate dalla Corte d'Appello di Brescia, che respinse la sua impugnazione.



*“Anche sindacati ed associazioni possono adire la via giudiziaria contro le discriminazioni nei luoghi di lavoro”*

Antonia Monopoli  
Responsabile Sportello Trans  
ALA Milano ONLUS

[www.alainrete.org](http://www.alainrete.org)

Nella lotta alle discriminazioni è importante poter integrare vari progetti: dalla prevenzione ed informazione delle malattie a trasmissione sessuale, al lavoro sui giovani con particolare riferimento alle dipendenze all'alcol e droga ed alla lotta al bullismo, alla violenza di genere nelle scuole, fino ad arrivare all'accoglienza delle persone transgender.

Proprio a proposito delle persone transgender è essenziale offrire supporto e servizi territoriali integrati che spazino dalle tematiche della salute a quelle abitative, fino a quelle del lavoro. Avere uno sportello lavoro, all'interno della sede di ALA Milano Onlus, si è dimostrato utile per accogliere ed aiutare le persone transgender nell'accesso ad un mondo del lavoro che sta divenendo molto complesso. Infatti, è proprio nel momento della selezione e dell'ingresso al lavoro (in molti casi con i documenti d'identità che non corrispondono con l'aspetto esteriore) che le persone transgender possono trovare maggiori difficoltà ed un eventuale insuccesso rischia di ridurne l'autostima. In questi ed altri casi le associazioni mettono a disposizione documentazione (per esempio sulla legge 164/82) ed il supporto dei loro servizi.

Un altro soggetto su cui agire sono i datori di lavoro per stimolare buone prassi ad una migliore accoglienza. Per esempio, consentire di inserire sul badge aziendale e nell'utilizzo dell'email il nome d'elezione al posto del nome anagrafico, come ottenuto nell'amministrazione del Comune di Milano dove una specifica delibera consente ai propri dipendenti transgender di inserire il nome d'elezione sul tesserino di riconoscimento, come anche poter accedere ai servizi igienici e agli spogliatoi adeguati in azienda. La carenza più evidente è la formazione alle aziende e nelle amministrazioni pubbliche



sull'accoglienza e sul modo di relazionarsi in modo corretto con le persone transgender. Non dobbiamo dimenticare che, proprio nelle tematiche del lavoro, vi sono dei forti stereotipi

da superare circa il legame tra transessualità e prostituzione. Alcune persone transgender decidono di prostituirsi ma altre sono costrette per non essere riuscite a trovare altri impieghi. Il forte stigma sociale associato a tale pregiudizio è fonte di grande sofferenza. In particolare, all'inizio della transizione le persone transgender desiderano trovare un lavoro adatto ad auto affermare il genere d'elezione. Quindi una donna

transgender che fino a poco prima avesse lavorato come manovale, potrebbe andare alla ricerca di un lavoro percepito come femminile per esempio estetista o parrucchiera, stilista o truccatrice mentre un uomo transgender spesso si prodiga nella ricerca di

lavori "virili" come il muratore, meccanico, carrozziere o imbianchino. Certamente le persone M to F, ovvero che arrivano ad essere donne, vivono difficoltà maggiori sia per la maggiore visibilità estetica sia per la cultura maschilista in cui viviamo. Queste persone devono fare più fatica per affermarsi di quella che già deve fare una donna nata tale. La società dovrebbe cercare di andare

*“La mancanza più evidente è la formazione alle aziende e nelle Pubbliche Amministrazioni sul modo corretto di relazionarsi con le persone Transgender”*

oltre l'aspetto esteriore e guardare le persone per le loro capacità.

Le persone transgender, invece, devono essere sé stesse e cercare di costruire rapporti umani significativi, anche con i colleghi, e per qualsiasi difficoltà rivolgersi alle associazioni, consultori, sportelli competenti per essere accolti, ascoltati e accompagnati nei vari percorsi risolutivi.

Partiamo dall'ultima frontiera ovvero la condizione delle persone transessuali.

In questo palazzo, la Camera del Lavoro di Milano, è partita la prima avventura in Italia per rivendicare i diritti delle persone GLBT anche in ambito lavorativo.

Una scommessa tutt'altro che facile dato il clima sociale di quel periodo di fine anni '80.

Un periodo che vedeva, assieme al muro di Berlino, ancora in piedi i tanti muri del pregiudizio, tra i quali quello nei confronti dell'omosessualità, ancora considerata una malattia da trattare in ambito psichiatrico. Erano gli anni in cui si manifestavano i primi segni della precarietà, con tutto quello che ha comportato e tuttora comporta nel mondo del lavoro, nel quale abbiamo tutti assistito ad una regressione dei diritti e della libertà nei luoghi di lavoro.

Oggi come ieri è difficile dare una risposta univoca e sintetica alla domanda relativa alle discriminazioni sul lavoro per orientamento sessuale.

La violenza forse più intollerabile rimane quella che una persona, ancora oggi, ha il dubbio se fare *coming out* sul posto di lavoro, per timore di eventuali pregiudizi

più o meno reali. Una condizione, difficile, la cui soluzione non può derivare unicamente da un impianto normativo ancora inadeguato ed in mano ad una politica che spesso è più indietro, come coscienza, del popolo che dice di rappresentare (lo si è visto anche nel dibattito sulle unioni civili).

Gli interventi legislativi, pure all'avanguardia in non pochi casi, faticano ad imprimere un'effettiva esigibilità di questi diritti.

Dobbiamo domandarci allora cosa è mancato? E' normale che le minoranze reclamino maggiori diritti, ma è compito della maggioranza saperle difendere.

Un paese veramente democratico ed avanzato si deduce, anche, dalla qualità dell'intervento della maggioranza e dalla sua capa-

cià inclusiva delle istanze di tutti.

Se non comprendiamo tale aspetto le iniziative avranno periodi di vita sempre molto limitati nel tempo così come nella sostanza.

Ancora oggi, infatti, molte tematiche non trovano lo spazio adeguato e manca la capacità di fare sintesi oltre a cultura e formazione per ridurre gli antichi stereotipi presenti nel mondo del lavoro così come nella società.

Abbiamo assistito, di contro, per anni ad un'incalzante campagna di disinformazione che attribuiva all'articolo 18 della legge 300 del 1970 la causa di tutti mali e freno dello sviluppo del paese.

Sappiamo, invece, che per fare crescere il paese non serve ridurre le tutele che, in tempo di crisi, dovrebbero essere rafforzate.

Purtroppo la norma "Jobs Act", decantata dalla politica come la soluzione a tutti i mali della precarietà, non ha cancellato i limiti che si era prefissa di correggere, di contro, ha reso ancor più difficile dimostrare la pretestuosità dei licenziamenti discriminatori.

Negli anni '70 eravamo arrivati a riconoscere che vi era un'evidente asimmetria tra potere datoriale e le ragioni dei lavoratori.

A distanza di 40 anni è venuta meno, nella società e nella politica, la capacità di riconoscere questo squilibrio e tutta la nuova politica sul lavoro ne è la testimonianza più evidente.

Va da sé che pur nella grande trasformazione della società e dei costumi, questa contraddizione evidente non è stata sanata e occorrerà molto tempo perché i luoghi di lavoro diventino anche luoghi di libera espressione, in barba all'emancipazione sociale che ancora oggi, in molte occasioni, è rimasta fuori dai cancelli delle nostre aziende.



*“Un paese democratico si caratterizza per la qualità dell'intervento della maggioranza a tutela delle minoranze”*



Ritengo, come lavoratrice lesbica della scuola pubblica (ovvero un contesto che ha ancora delle tutele) che la scuola sia sotto un attacco omofobico come lo è l'intera società.

Forse l'imminenza di una legge sulle unioni civili, per quanto debole, ha mobilitato l'omofobia soddisfatta di sé, che scende nelle strade e chiede di non fare nulla.

La grande mobilitazione contro gli studi di genere, nei consigli di istituto delle scuole, nei comitati, è una manovra "a tenaglia" senza nulla di spontaneo e fa sentire gli insegnanti omosessuali in situazione di maggiore pericolo.

Si verificano casi in cui arriva al consiglio d'istituto per tramite di sedicenti associazioni di genitori la diffida a organizzare attività che trattino di violenza di genere, perché potrebbero veicolare contenuti riferibili anche a orientamento sessuale e identità di genere. Non ci dimentichiamo poi il caso della circolare della Curia di Milano che quest'anno è stata inviata agli insegnanti di religione con la richiesta dei nomi degli insegnanti che avessero fatto o proposto formazioni nell'ambito della prevenzione della violenza di genere (quella che viene da alcuni definita "gender"), uno scandalo troppo presto insabbiato.

La formazione ai diritti sessuali dovrebbe essere considerata al pari dell'educazione alla legalità o al contrasto all'abuso di sostanze, invece è stata "mostrificata". Arrivano anche lettere ai genitori degli alunni da parte di sedicenti "sentinelle in piedi" che chiedono di essere avvertite di tali iniziative nelle scuole, poiché, sostengono, vi è un'usurpazione del diritto dei genitori di decidere l'educazione dei figli.

Recentemente, la lavoratrice lesbica ed il lavoratore gay, anche se attivisti (quindi abituati a subire un certo tipo di pressioni), sentono la loro posizione più esposta perché chiunque può decidere di fare una petizione

per tacitare le nostre voci all'interno delle strutture formative.

Come proteggere la libertà di insegnamento? E l'incolumità degli insegnanti lgbt? E come proteggere la crescita serena degli studenti?

Gli insegnanti hanno ancora un contratto (anche se c'è chi pensa di abolirlo) e bisognerebbe inserire in fase di rinnovo il riconoscimento del partner convivente come equiparato ad un familiare per cominciare a dare un segnale di accettazione ed inclusione. Necessita qualcosa che vada ben oltre il "diversity management" che è praticato in poche grandi aziende,

ma cercare una via contrattuale per supplire alla carenza di norme.

Le aziende si sono accorte che fare star bene il personale fa aumentare i profitti, finché è possibile fare coincidere gli interessi delle due parti.

Purtroppo il modello della società capitalistica, meritocratica, flessibile ma rispettosa dei talenti è un modello solo teorico perché la flessibilità è stata applicata ma il rispetto delle persone assolutamente no!

Spesso il padrone di oggi è moderno sui salari ma tradizionalista nella morale e pretende deferenza supina.

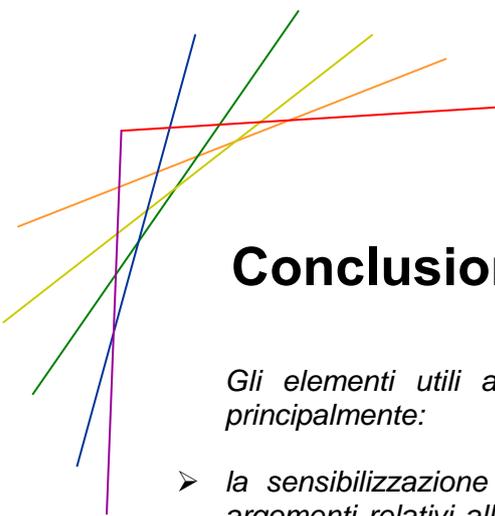
La celebrazione dell'aziendalismo e della meritocrazia porta con sé una sottomissione che, per un lavoratore che è portatore di una differenza screditata, è un indebolimento della libertà.

E' terribile constatare che gli insegnanti siano pressati e ricattati in una logica che limita fortemente la libertà di insegnamento e la democrazia.

A proposito dei libretti informativi contro i pregiudizi che UNAR avrebbe voluto distribuire nelle scuole (progetto bloccato dal Ministero della Pubblica Istruzione), ritengo vergognoso che determinate forze politiche possano impedire di divulgare argomenti così importanti.



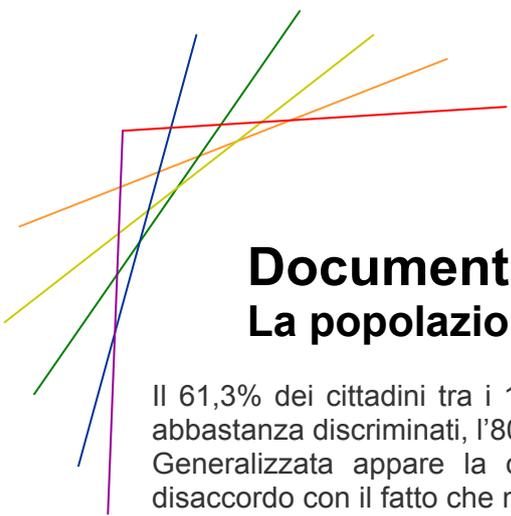
*"Oggi la lavoratrice lesbica ed il lavatore gay, anche se attivisti, sentono la loro posizione più esposta"*



## Conclusioni

*Gli elementi utili a contribuire alle politiche inclusive nel lavoro sono, principalmente:*

- *la sensibilizzazione dei dirigenti, funzionari e rappresentanti sindacali su argomenti relativi alla rappresentanza e tutela delle persone Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transessuali durante la loro prestazione lavorativa con uno sguardo particolare anche a coloro che si trovino in situazioni di svantaggio per età, genere, etnia, religione e disabilità*
- *l'informazione e la formazione di imprenditori o responsabili degli uffici del personale sulle tematiche LGBT ed in particolare sulla normativa europea e nazionale contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro*
- *la condivisione di buone prassi e di casi reali e le possibili strategie per evitare l'ingenerarsi o il consolidarsi di stereotipi e pregiudizi basati su identità di genere ed orientamento sessuale*
- *l'arricchimento culturale della cittadinanza circa l'evoluzione dei fenomeni sociali relativi al lavoro*
- *il coinvolgimento di tutte le istituzioni locali e centrali, operatori del diritto ed ordini professionali nella lotta contro tutte le discriminazioni.*



## Documento ISTAT 62168

### La popolazione omosessuale nella società italiana

Il 61,3% dei cittadini tra i 18 e i 74 anni ritiene che in Italia gli omosessuali siano molto o abbastanza discriminati, l'80,3% che lo sono le transessuali.

Generalizzata appare la condanna di comportamenti discriminatori: il 73% è in totale disaccordo con il fatto che non si assuma una persona perché omosessuale o non si affitti un appartamento per lo stesso motivo. D'altra parte, che persone omosessuali rivestano alcuni ruoli crea problema ad una parte della popolazione: per il 41,4% non è accettabile un insegnante di scuola elementare sia omosessuale, per il 28,1% un medico, per il 24,8% un politico.

Il 74,8% della popolazione non è d'accordo con l'affermazione "l'omosessualità è una malattia", il 73% con "l'omosessualità è immorale", il 74,8% con "l'omosessualità è una minaccia per la famiglia".

Al contrario, il 65,8% è d'accordo con l'affermazione "si può amare una persona dell'altro sesso oppure una dello stesso sesso: l'importante è amare".

La maggioranza dei rispondenti ritiene accettabile che un uomo abbia una relazione affettiva e sessuale con un altro uomo (59,1%) o che una donna abbia una relazione affettiva e sessuale con un'altra donna (59,5%). Tuttavia, il 55,9% si dichiara d'accordo con l'affermazione "se gli omosessuali fossero più discreti sarebbero meglio accettati", mentre per il 29,7% "la cosa migliore per un omosessuale è non dire agli altri di esserlo".

La maggioranza dei rispondenti (62,8%) è d'accordo con l'affermazione "è giusto che una coppia di omosessuali che convive possa avere per legge gli stessi diritti di una coppia sposata". Il 43,9% con l'affermazione "è giusto che una coppia omosessuale si sposi se lo desidera".

Maggiore è la contrarietà nei confronti dell'adozione dei figli (solo circa il 20% è molto o abbastanza d'accordo con la possibilità di adottare un bambino).

Circa un milione di persone si è dichiarato omosessuale o bisessuale, più tra gli uomini, i giovani e nell'Italia centrale. Altri due milioni circa hanno dichiarato di aver sperimentato nella propria vita l'innamoramento o i rapporti sessuali o l'attrazione sessuale per persone dello stesso sesso.

Forti difficoltà emergono per gli omosessuali/bisessuali in famiglia. Circa il 20% dei genitori sa che i loro figli vivono una tale condizione. Il dato è più alto per i fratelli (45,9%), i colleghi (55,7%) e soprattutto gli amici (77,4%).

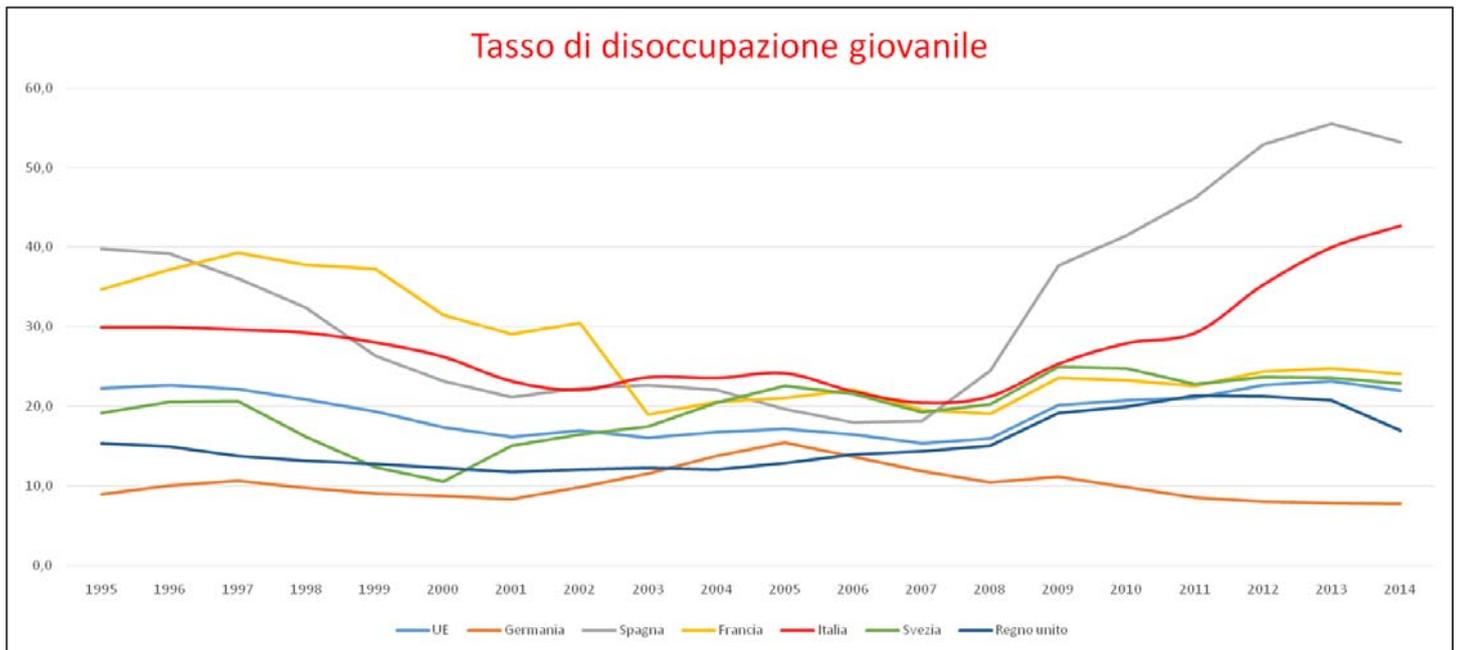
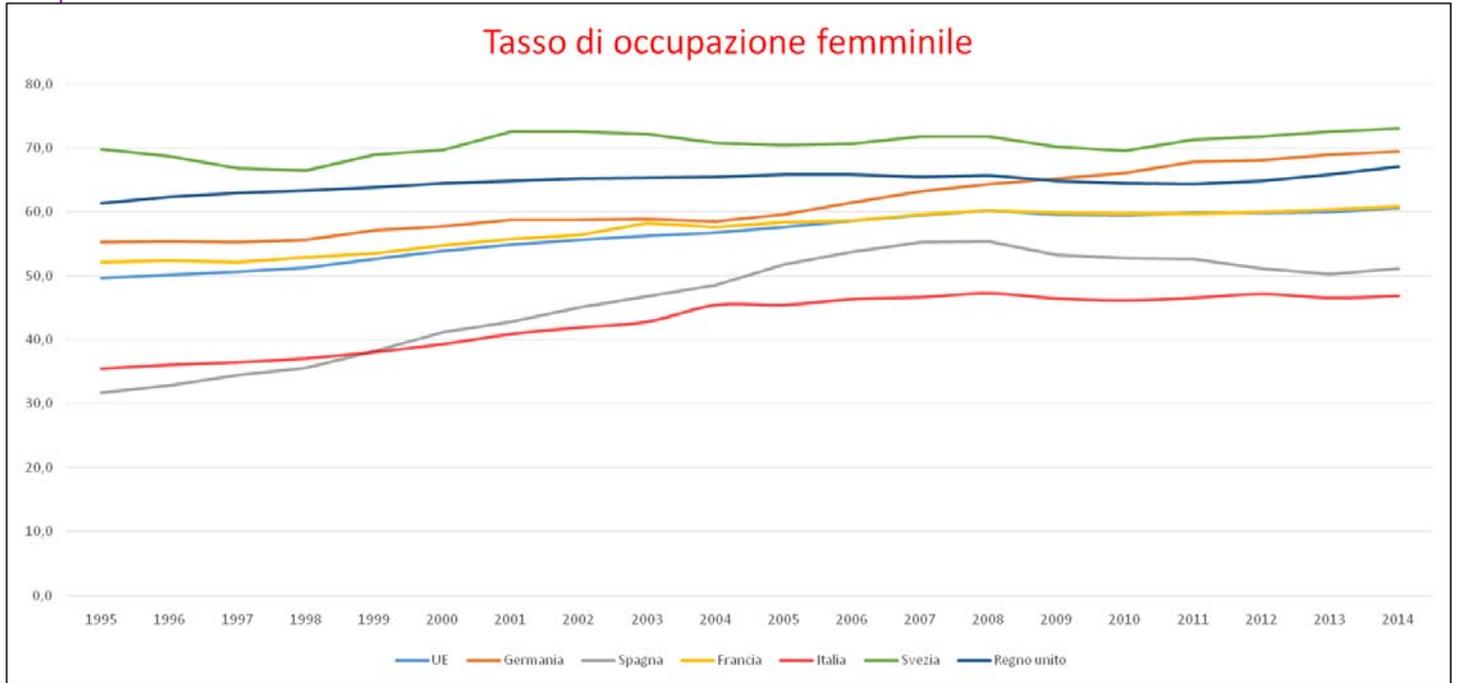
Gli omosessuali/bisessuali dichiarano di aver subito discriminazioni a scuola o all'università, più degli eterosessuali (24% contro 14,2%) e così anche nel lavoro (22,1% contro il 12,7%).

Un altro 29,5% si è sentito discriminato nella ricerca di lavoro (31,3% per gli eterosessuali).

Considerando tutti e tre questi ambiti, il 40,3% degli omosessuali/bisessuali dichiara di essere stato discriminato, contro il 27,9% degli eterosessuali. Si arriva al 53,7% aggiungendo le discriminazioni subite (e dichiaratamente riconducibili all'omosessualità/bisessualità degli intervistati) nella ricerca di una casa (10,2%), nei rapporti con i vicini (14,3%), nell'accesso a servizi sanitari (10,2%) oppure in locali, uffici pubblici o mezzi di trasporto (12,4%).

<http://www.istat.it/it/archivio/62168>

# Sintesi dati di occupazione.



## Disparità territoriali

- L'Italia rappresenta il paese con la più grande disparità regionale nel tasso di occupazione

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
EU (17)	13,4	13,0	12,7	12,1	11,6	10,6	10,6	10,6	10,8	11,5	12,3	12,8	13,4	14,8
Germania	5,3	5,5	6,1	5,8	6,0	6,2	5,7	5,2	4,8	4,8	4,1	4,2	4,1	4,1
Spagna	10,8	10,6	10,4	9,1	8,9	9,2	8,3	7,8	7,5	8,2	8,8	9,5	10,0	10,8
Francia	7,1	6,9	8,3	8,0	7,3	7,5	7,2	7,4	6,5	6,7	6,9	6,7	6,2	6,7
<b>Italia</b>	<b>17,1</b>	<b>17,1</b>	<b>16,6</b>	<b>16,4</b>	<b>17,0</b>	<b>15,4</b>	<b>16,0</b>	<b>16,0</b>	<b>16,3</b>	<b>17,0</b>	<b>17,4</b>	<b>17,8</b>	<b>17,9</b>	<b>20,5</b>
Svezia	4,8	4,5	4,1	4,2	4,2	4,4	3,0	2,9	2,4	2,7	3,1	2,7	2,7	2,7
UK	7,5	7,4	6,9	6,8	6,1	5,8	5,6	5,4	5,3	5,6	6,0	5,5	5,4	5,2



## Aumento della disoccupazione di lunga durata

Disoccupati di lunga durata (più di un anno) sul totale dei disoccupati

	1992	2012
Eu 27	:	44,1
Germania	30,6	43,7
Spagna	52,6	45,6
Francia	36,7	39,5
<b>Italia</b>	<b>45,8</b>	<b>54,6</b>
Svezia	:	16,8
Uk	27,5	30,3



## Aumento del lavoro temporaneo

Principali ragioni dell'aver un lavoro temporaneo (rischio intrappolamento per i giovani)

	Non trova un lavoro a tempo indeterminato	Non vuole un lavoro a tempo indeterminato	Studia	In periodo di prova	
Eu 27	60,8	12,3	17,4	9,5	
Germania	22,6	3,6	55,2	18,6	
Spagna	91,9	3,4	4	0,7	
Francia	56,9	21,5	18,2	3,4	
<b>Italia</b>	<b>71,2</b>	<b>3,4</b>	<b>16,8</b>	<b>8,6</b>	
Svezia	57,4	31,3	1,2	10,1	
Uk	58,2	27,5	9,7	4,6	



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE

## Aumento degli «scoraggiati»

Percentuale di persone che non cercano lavoro sul totale della popolazione in età attiva per il mercato del lavoro

	Personae in cerca di lavoro ma non immediatamente	Personae in età attiva ma che non stanno cercando
Eu 27	0,9	3,6
Germania	1,2	1,3
Spagna	1	4,7
Francia	1,6	1
<b>Italia</b>	<b>0,4</b>	<b>11,6</b>
Svezia	2	2,6
Uk	1	2,4



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO  
DIPARTIMENTO DI  
SCIENZE SOCIALI E POLITICHE



# Note e Ringraziamenti

Per video del convegno o ulteriori informazioni scrivere a:  
[lavoro@arcigaymilano.org](mailto:lavoro@arcigaymilano.org)

Siti di possibile interesse:  
[www.milanopride.it](http://www.milanopride.it)

## Ringraziamenti:

Si ringraziano gli oratori che hanno partecipato e collaborato al convegno in modo totalmente gratuito.

Gruppo Lavoro CIG ARCIGAY Milano

Video: Roberto Viviani

Voto: Alice Redaelli

Organizzazione: Federico Pani, Davide Szep, Alessandro Invernizzi

## Partecipazioni\*:

AGEDO

AGI Associazione Giuslavoristi Italiani

AMIQUA

Comitato di Lotta per il Lavoro Metropolitan

Confcommercio Lombardia

Magistratura Democratica

Milano Gay Life

Ordine Consulenti del Lavoro

Rivista Pride

UDS Unione degli Studenti

*\* (l'elenco non include partecipanti di sedi centrali o periferiche degli organizzatori e co-oratori)*

*Documento finale approvato dagli oratori: V.4*