



Vademecum

LAVORO E DIRITTI LGBT

Indice

5	INTRODUZIONE
7	1. Conoscere per rispettare
13	2. Che cosa significa discriminare
15	3. La discriminazione sul lavoro
19	4. La discriminazione: qualche numero
23	5. Cosa dice la legge
27	6. Le persone transgender e transessuali
29	7. Cosa fare se si viene discriminati sul posto di lavoro
31	FAQ
35	Accordi integrativi
39	Approfondimento: “l’ideologia gender”

Prima edizione, novembre 2017

Progetto grafico e realizzazione: Dalidea Communications

Coordinamento Torino Pride GLBT
Via B. Lanino 3
10138 Torino
CF 97710760014
segreteria@torinopride.it

AGEDO Torino - Arcigay “Ottavio Mai” Torino - Associazione Culturale e Ricreativa “Sauna 011 Club” - Associazione di Volontariato LAMBDA - Associazione Famiglie Arcobaleno - Associazione GattoNero - Associazione GeCO - Associazione LGBT Quore - Associazione TeSSo - Associazione Viottoli, Pinerolo - Centro Studi Calamandrei- Centro Studi e Documentazione “Ferruccio Castellano” - COOGEN coordinamento genitori Torino - Gruppo Gayitineris - L’Altra Comunicazione - La scala di Giacobbe, Pinerolo - Maurice GLBTQ - Polis Aperta - RGR Rete Genitori Rainbow - Ufficio Nuovi Diritti CGIL Asti - UISP Torino - Tessere Le Identità, Alessandria - Wequal

Introduzione



Il Coordinamento Torino Pride glbt (gay, lesbiche, bisessuali, transessuali/transgender) nel corso del 2014-15 ha avviato un percorso di confronto con CGIL CISL UIL Torino sui temi dell'identità sessuale, dell'omofobia, della lesbofobia, della transfobia, dei pregiudizi, degli stereotipi e della peculiarità delle discriminazioni basate su orientamento sessuale e identità di genere.

Dal confronto e dai percorsi formativi di molti anni sulle discriminazioni sono emerse le modalità per saperle riconoscere ed individuare gli strumenti adeguati per difendersi da esse, specialmente nei luoghi di lavoro.

Secondo stime prudenti dell'OMS, **le persone LGBT sono almeno il 5% della popolazione mondiale**: questo significa che più di un milione dei ventitre milioni di persone che lavorano in Italia è omosessuale, bisessuale o transessuale. Un milione di lavoratori di cui però si sa davvero poco. Il fortissimo stigma sociale legato al diverso orientamento sessuale e all'identità di genere costringe ancora la stragrande maggioranza dei lavoratori LGBT a non palesarsi sui luoghi di lavoro. Vivere una vita "nascosta" sul lavoro è una condizione enormemente stressante e la paura di essere scoperti, discriminati può avere un impatto significativo sulla qualità delle prestazioni lavorative e l'indisponibilità a condividere notizie e informazioni su di sé può essere spesso interpretata come un'incapacità di costruire rapporti e lavorare in team.

Come verrà meglio espresso nel vademecum, diversi sono i **pregiudizi** e le **discriminazioni** che le persone LGBT (lesbiche, gay, bisessuali, trans) subiscono nel mondo del lavoro: questo vuole essere dunque uno strumento utile a favorirne il superamento ampliando la conoscenza. Più precisamente, **le finalità sono quelle di creare un clima accogliente per le persone LGBT**, di migliorare il loro

benessere e dunque il clima aziendale; di accrescere la possibilità di conoscere e far rispettare i propri diritti e di migliorare le relazioni tra azienda e lavoratori/lavoratrici LGBT.

Gli obiettivi si situano nell'accrescere la possibilità di "coming out" sul posto del lavoro in modo da vivere in trasparenza e più serenamente la propria condizione; di migliorare la comunicazione sulle tematiche/diritti LGBT attraverso uno strumento specifico e di accrescere il numero di persone LGBT che segnalano e risolvono i problemi di discriminazioni sul posto di lavoro, e di mettere nelle mani delle lavoratrici e dei lavoratori uno strumento di riconoscimento dei casi di discriminazione, accrescendone la consapevolezza.



Un primo passo per avvicinarsi alla comprensione e ad un corretto approccio nei confronti delle vite di persone LGBT è **conoscere i principali concetti** che permettono di inquadrare i temi di cui parliamo.

GLOSSARIO

Il presente glossario fornisce una sintetica definizione dei termini più frequentemente usati quando si trattano le tematiche dell'identità sessuale e alcune questioni LGBT, allo scopo di offrire un vocabolario condiviso. È da considerarsi situato nel tempo e nello spazio: **geograficamente** e **storicamente**, ovvero alle conoscenze scientifiche del "mondo occidentale" a oggi.

Le voci del glossario non seguono l'ordine alfabetico ma uno sviluppo tematico.

IDENTITÀ SESSUALE è una dimensione soggettiva e personale del proprio essere sessuato, che risponde a una esigenza di classificazione e stabilità, ma che contiene in sé anche elementi di imprevedibilità ed incertezza poiché rappresenta l'esito di complessi processi evolutivi derivanti dall'interazione tra aspetti biologici, psicologici, socioculturali ed educativi, nonché in parte dal caso. È composta da 4 fattori: sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere e orientamento sessuale,

SESSO BIOLOGICO riguarda i cromosomi sessuali (XX e XY), gli aspetti ormonali, la fisiologia degli apparati genitali e i caratteri sessuali secondari (peluria, seno ecc.) che si sviluppano durante la pubertà. In base a una dicotomia ormai classica, nata in seno ai women's studies, il sesso può essere distinto dal **GENERE** (di sotto specificato meglio in identità di genere e ruolo di genere, che è il complesso di elementi psicologici, sociali e culturali che determinano l'essere uomo o donna.

IDENTITÀ DI GENERE è il senso intimo, profondo e soggettivo di appartenenza alle categorie sociali e culturali di uomo e donna, ovvero ciò che permette a un individuo di dire: “Io sono un uomo, io sono una donna”, indipendentemente dal sesso anatomico di nascita.

RUOLO DI GENERE riguarda invece l'insieme delle caratteristiche (atteggiamenti, gesti, abbigliamento, linguaggio, interazioni sociali ecc.) che sono riconosciuti in una data società e cultura come propri di uomini e donne. È quindi il modo in cui una persona esprime l'adattamento alle norme condivise su ciò che è appropriato a un genere. Fin dall'infanzia ci si aspetta, per esempio, che una bambina giochi alle bambole e che un bambino giochi ai robot o che faccia giochi violenti e competitivi.

ORIENTAMENTO SESSUALE indica invece la direzione della attrazione sessuale e dell'affettività: verso persone dello stesso sesso (omosessualità), di sesso opposto (eterosessualità) o di ambo i sessi (bisessualità). È quindi un concetto relazionale, riguarda le relazioni intime, sessuali, romantiche, sentimentali, e può aggiornarsi nei comportamenti oppure no, rimanendo solo un desiderio. L'orientamento omosessuale o bisessuale, così come quello eterosessuale, non è una scelta, e pretendere di modificarlo può causare gravi conseguenze sul piano psichico alle persone coinvolte.

È importante distinguere tra loro gli elementi descritti: sesso biologico, identità di genere, orientamento sessuale, ruolo di genere. Sono tutti elementi dell'identità individuale che si possono combinare in modi molteplici, dando luogo a configurazioni inaspettate. C'è l'abitudine diffusa a pensare che, per esempio, ai cromosomi XY corrisponda il sentimento di appartenenza al genere maschile, con atteggiamenti e comportamenti corrispondenti, e un orientamento eterosessuale. Questo accade molto spesso, ma è solo una delle possibilità. Perché succede anche che invece un maschio biologico si senta donna, assuma atteggiamenti e comportamenti tipicamente femminili e provi attrazione sessuale verso le donne.

ETEROSESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dell'altro sesso.

OMOSESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone dello stesso sesso.

BISESSUALE persona attratta sul piano affettivo e sessuale da persone di entrambi i sessi.

LESBICA donna omosessuale.

GAY uomo omosessuale (il termine viene usato anche per indicare le donne omosessuali nei Paesi di lingua anglosassone).

VARIANZA DI GENERE espressione usata dalla medicina per descrivere una forte e persistente identificazione con il genere opposto rispetto a quello assegnato alla nascita.

TRANSESSUALE persona che ha una forte e persistente identificazione con il genere opposto a quello assegnatole alla nascita e per questo compie un percorso di cambiamento anche fisico (detto “percorso di transizione”) che può concludersi con la riassegnazione chirurgica del sesso. Il termine si declina al femminile (la donna transessuale) per indicare persone di sesso biologico maschile che sentono di essere donne (MtF - Male to Female) e al maschile (l'uomo transessuale) per indicare persone di sesso biologico femminile che sentono di essere uomini (FtM - Female to Male).

TRANSGENDER termine “ombrello” che comprende tutte le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo restrittivi rispetto alla propria esperienza.

TRAVESTITO persona che abitualmente indossa abiti del sesso opposto, indipendentemente dal proprio orientamento sessuale o identità di genere.

DRAG QUEEN/DRAG KING uomo che si veste da donna (queen) o donna che si veste da uomo (king) accentuandone le caratteristiche con finalità artistiche o ludiche.

INTERSESSUALE termine ombrello che comprende diverse **variazioni fisiche** che riguardano **elementi del corpo considerati “sessuati”**, principalmente **cromosomi, marker genetici, gonadi, ormoni, organi riproduttivi, genitali, e l'aspetto somatico del genere di una persona** (le caratteristiche di sesso secondarie, come ad esempio barba e peli).
Le persone intersessuali sono nate con **caratteri sessuali che non rientrano nelle tipiche nozioni binarie** del corpo maschile o femminile. Nonostante queste variazioni, generalmente non minacciano la salute fisica (solo in certe circostanze ci sono correlati problemi di salute), spesso le persone con queste variazioni biologiche subiscono o hanno subito una pesante **medicalizzazione** per via delle implicazioni della loro condizione rispetto al genere sociale.
Secondo gli esperti, tra lo 0,05% e il 1,7% della popolazione nasce con tratti intersessuati: **30.000.000 di persone nel mondo**, una stima simile al numero di persone con i capelli rossi.

QUEER termine inglese (strano, insolito) che veniva usato in senso spregiativo nei confronti delle persone omosessuali, in specie maschi gay. Ripreso più recentemente in senso politico/culturale, e in chiave positiva, per indicare tutte le sfaccettature dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale, rifiutandone al tempo stesso le categorie più rigidamente fissate ancora presenti nel termine LGBT e rivendicandone il superamento. Sessualmente o socialmente eccentrico rispetto alle definizioni di normalità codificate dalla cultura egemone.

LGBT acronimo di origine anglosassone utilizzato per indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e transgender. A volte si declina anche come **LGBTQI**, comprendendo e il termine queer e le persone che vivono una condizione intersessuale.

COMING OUT espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria omosessualità. Deriva dalla frase inglese "coming out of the closet" (uscire dall'armadio a muro), cioè uscire allo scoperto, venir fuori. In senso più allargato il coming out rappresenta tutto il percorso che una persona compie per prendere coscienza della propria omosessualità, accettarla, iniziare a vivere delle relazioni sentimentali e dichiararsi all'esterno.

OUTING espressione usata per indicare la rivelazione dell'omosessualità di qualcuno da parte di terze persone senza il consenso della persona interessata. Il movimento di liberazione omosessuale ha utilizzato a volte l'outing come pratica politica per rivelare l'omosessualità di esponenti pubblici (politici, rappresentanti delle Chiese, giornalisti) segretamente omosessuali, che però assumono pubblicamente posizioni omofobe.

VISIBILITÀ è il risultato del percorso di autoaccettazione che permette a una persona omosessuale di vivere la propria identità alla luce del sole.

ETEROSESSISMO visione del mondo che considera come naturale solo l'eterosessualità, dando per scontato che tutte le persone siano eterosessuali. L'eterosessismo rifiuta e stigmatizza ogni forma di comportamento, identità e relazione non eterosessuale. Si manifesta sia a livello individuale sia a livello culturale, influenzando i costumi e le istituzioni sociali, ed è la causa principale dell'omofobia.

OMOFOBIA il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone omosessuali e le azioni che da questo pregiudizio derivano. Può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone omosessuali. Il 17 maggio è stato scelto a livello internazionale come la "Giornata Internazionale contro l'omofobia e la transfobia",

in ricordo del 17 maggio 1990 quando l'Organizzazione mondiale della Sanità eliminò l'omosessualità dalla lista delle malattie mentali.

OMONEGATIVITÀ il termine omofobia oggi è in parte superato e sostituito con il termine omonegatività per indicare che gli atti di discriminazioni e violenza nei confronti delle persone omosessuali non sono necessariamente irrazionali o il frutto di una paura, ma piuttosto l'espressione di una concezione negativa dell'omosessualità che nasce da una cultura e una società eterosessista.

TRANSFOBIA/TRANSNEGATIVITÀ il pregiudizio, la paura e l'ostilità nei confronti delle persone transessuali e transgender (e di quelle viste come trasgressive rispetto ai ruoli di genere) e le azioni che da questo pregiudizio derivano. La transfobia può portare ad atti di violenza nei confronti delle persone transessuali e transgender. Il 20 novembre è riconosciuto a livello internazionale come il "Transgender Day of Remembrance" (T-DOR) per commemorare le vittime della violenza transfobica, in ricordo di Rita Hester, il cui assassinio nel 1998 diede avvio al progetto "Remembering Our Dead".

OMOTRANSFOBIA INTERIORIZZATA forma di omo/transfobia spesso non consapevole, risultato dell'educazione e dei valori trasmessi dalla società, a cui sono sottoposte anche le persone omosessuali, bisessuali e transessuali/transgender che possono, appunto, interiorizzarli e farli propri.

MINORITY STRESS elevato stress a cui è sottoposta una persona causato dall'appartenenza ad un gruppo sociale sottoposto ad uno stigma

PRIDE espressione che indica la manifestazione e le iniziative che si svolgono ogni anno in occasione della Giornata mondiale dell'orgoglio LGBT, nei giorni precedenti o successivi alla data del 28 giugno, che commemora la rivolta di Stonewall, culminata appunto il 28 giugno 1969. I cosiddetti moti di Stonewall furono una serie di violenti scontri fra persone transgender e omosessuali e la polizia a New York. La prima notte degli scontri fu quella di venerdì 27 giugno 1969, quando la polizia irruppe nel locale chiamato Stonewall Inn, un bar gay in Christopher Street, nel Greenwich Village. "Stonewall" (così è di solito definito in breve l'episodio) è generalmente considerato da un punto di vista simbolico il momento di nascita del movimento di liberazione LGBT moderno in tutto il mondo.

(Fonte: *Linee guida per un'informazione rispettosa delle persone LGBT* - UNAAR - Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento pari opportunità)



2. Che cosa significa discriminare



“Adottare in singoli casi o verso singole persone o gruppi di persone un comportamento diverso da quello stabilito per la generalità, o che comunque rivela una disparità di giudizio e di trattamento” (www.treccani.it)

Discriminare significa mettere in atto una **disparità di trattamento**, nei confronti di certi individui, sulla base di alcune caratteristiche quali **l'età**, la **religione**, la **razza**, le **convinzioni personali**, la **disabilità**, l'**orientamento sessuale**, l'**origine sociale**, il **sexso** o l'**identità di genere**. A seconda dei casi e degli ambiti, le persone nei confronti delle quali viene attuato un atto discriminatorio si vedono ridurre le proprie possibilità di partecipazione sociale, culturale, economica, lavorativa e politica. Tale forma di discriminazione è illegale nel nostro ordinamento giudiziario ed in quello europeo.

In questo periodo esiste un salto logico tra il discriminare in generale ed il discriminare per motivi connessi a situazioni soggettive. Infatti la disparità di trattamento esiste ed è codificata, anche da sentenze della Corte Costituzionale (altezza o parametri fisici per alcune professioni, lo status di straniero, ecc.).

La discriminazione può venire attuata in quasi ogni ambito della vita di una persona, che può vedersi negare o limitare l'accesso ai servizi, al lavoro, all'istruzione, alla sanità ecc.

3. La discriminazione sul lavoro



Il lavoro è una dimensione fondamentale della vita e dell'identità di tutte e di tutti. L'art.1 della Costituzione Italiana sancisce che *"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro."*

Nonostante tutto, sono ancora molte le persone che si vedono negare la possibilità di usufruire appieno di questo diritto.

Le discriminazioni sul luogo di lavoro possono manifestarsi in maniera più o meno palese e diretta e in diversi modi e situazioni: **accesso al lavoro;** **condizioni lavorative:** retribuzione, avanzamenti di carriera, accesso a corsi di orientamento e formazione, demansionamento ecc.; **espulsione dal lavoro** a causa di licenziamento illegittimo.

La discriminazione può essere **diretta** quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. La discriminazione è **indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono le persone di un orientamento sessuale o identità di genere in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Sono considerate discriminazioni anche le **molestie**, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere, intenzionalmente o non intenzionalmente, per l'orientamento sessuale o l'identità di genere di una persona che violano la dignità di una persona e creano un clima sul posto di lavoro intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Anche ordinare ad un/una dipendente o ad un/una sottoposto/a di discriminare un/una altro/a collega o un/una dipenden-

te rappresenta una discriminazione (D.lgs 216/2003, art. 2).

Il **mobbing**, per esempio, racchiude tutte quelle condotte vessatorie, reiterate e durature, individuali o collettive, rivolte nei confronti di un lavoratore ad opera di superiori gerarchici (*mobbing verticale*) e/o colleghi (*mobbing orizzontale*), oppure anche da parte di sottoposti nei confronti di un superiore (*mobbing ascendente*). In alcuni casi si tratta di una precisa strategia finalizzata all'estromissione del lavoratore dall'azienda.

Una discriminazione ancora molto diffusa è quella nei confronti delle **donne**. Nonostante siano numerose le leggi che tutelano le donne in molti ambiti e, nello specifico, quelle che vietano le discriminazioni tra i due sessi sul luogo di lavoro (Legge n. 903/1977; Legge n. 125/1991; D.lgs 198/2006; D.lgs 5/2010; ecc.), si riscontrano ancora casi di discriminazione nei confronti delle lavoratrici. Infatti pur applicando per tutti/e il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), nella quotidianità le donne spesso subiscono un trattamento economico ed organizzativo che produce disparità (turnistica poco favorevole, riunioni in orari proibitivi, premi di produzione legati alla presenza, colloqui pre-assuntivi in cui vengono chieste informazioni private in relazione al desiderio di maternità, matrimonio ecc.).

La figura della Consigliera di parità (capo IV Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, Legge 198/2006) si occupa di parità tra uomo e donna sul posto di lavoro dunque di discriminazioni di genere, spesso anche di quelle legate alla identità di genere intesa come transessualità/transgenderismo

Il contrasto alla discriminazione nei confronti delle **persone con disabilità** è tutelata dalla Legge 68/99, che ha come obiettivo quello di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso un collocamento mirato. La legge stabilisce un obbligo di assunzione dei soggetti disabili presso datori di lavoro in rapporto al numero dei dipendenti delle singole imprese, anche se l'attuazione della normativa è ancora molto difficoltosa.

Permangono discriminazioni non solo in ingresso, ma anche sul posto di lavoro, che vanno considerate in maniera differente a seconda che si tratti di disabilità intellettive, psichiche, fisiche o motorie.

Seguono poi la Legge 3 marzo 2009, n. 18, "Ratifica ed esecuzione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con Proto-

collo opzionale, firmata a New York il 13 dicembre 2006 e l'istituzione dell'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità"; e la Legge 1° marzo 2006, n. 67, Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.

La **discriminazione per razza** ed origine etnica si sostanzia in un trattamento differenziato di un individuo o di un gruppo di individui a causa dei suoi/loro tratti somatici, dell'appartenenza culturale e di quella linguistica. Esistono norme di diverso livello che affrontano il contrasto a tali discriminazioni in ambito politico, economico, sociale e culturale e anche lavorativo (art. 13, Trattato sulla Comunità Europea del 1999, Direttiva 2000/43/CE, recepita a livello nazionale attraverso il D.lgs. n. 215/2003, Testo unico sull'immigrazione). Spesso infatti la discriminazione si manifesta soprattutto nell'accesso al lavoro o nelle sue condizioni.

Il Testo unico sull'immigrazione istituisce e disciplina l'azione in sede civile contro gli atti di discriminazione. Quando la discriminazione è di natura collettiva e avviene nel luogo di lavoro, il ricorso può essere presentato anche dalle maggiori organizzazioni sindacali.

Il licenziamento discriminatorio è quello nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore "a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero" o "a fini discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso" (secondo l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori). Se un/a lavoratore/trice LGBT o non LGBT ritiene di essere stata licenziata per motivi discriminatori, deve rivolgersi alle associazioni LGBT o direttamente agli uffici vertenze dei sindacati. Se riesce a dimostrare che il licenziamento è illegittimo - proprio perché discriminatorio- viene considerato nullo e il/la lavoratore/trice ha diritto alla tutela reale secondo la norma vigente (D.lgs n. 23/2015, c.d. Jobs act). Questa prevede il reintegro al proprio posto di lavoro o, a scelta del/lla lavoratore/trice, un indennizzo pari a 15 mensilità oltre al pagamento delle retribuzioni dal giorno del licenziamento a quello della reintegrazione, compresi i contributi maturati.

4. La discriminazione: qualche numero



Nel caso specifico di un lavoratore o lavoratrice LGBT, discriminarlo/a significa trattarlo/a **in maniera sfavorevole rispetto ad altri lavoratori e lavoratrici, in ragione del suo orientamento sessuale o della sua identità di genere.**

La discriminazione nei confronti delle persone LGBT è una delle tante manifestazioni dell'**omo-bi-lesbo-transfobia**, ossia quell'insieme di comportamenti e atteggiamenti - basati su stereotipi e pregiudizi - di avversione, disgusto e intolleranza nei confronti di persone LGBT.

Prima del 2011 nessuna indagine scientifica di rilievo si era occupata di studiare le condizioni lavorative delle persone LGBT. Le uniche fonti informative disponibili erano (e in parte sono tuttora) quelle giornalistiche e personali.

Quant'è estesa la discriminazione dei/le lavoratori/trici LGBT? Si tratta di un problema dilagante?

La risposta a questi interrogativi è un giudizio che dipende dalle aspettative e dal punto di vista del rispondente. Indipendentemente dalla sua gravità, la discriminazione coinvolge direttamente una parte minoritaria delle persone LGBT: non tutti sono infatti vittime di molestie, demansionamento, vessazioni e mobbing. Il suo impatto indiretto è invece molto più ampio, al punto che è legittimo ipotizzare che tutte le persone LGBT si ritrovano, prima o poi, a farci i conti - in termini di esperienza diretta e/o di aspettative e previsioni. Di certo, si tratta di un fenomeno di "sottobosco", complesso dal punto di vista delle reazioni

psicosociali che provoca, e quindi nella maggior parte dei casi pubblicamente invisibile. *Io Sono Io Lavoro* ne ha stimato l'entità ed i confini, nei limiti delle sue possibilità. Altrettanto certamente, i dati a nostra disposizione rilevano come le sue forme prevalenti non attengono tanto agli aspetti formali e comportamentali, che abbiamo visto essere relativamente limitati, quanto invece a quelli informali e di clima, che sono assai più pervasivi.

A rendere più complicato, e per molti versi più doloroso, il quadro è poi la mancanza o carenza – percepite – di **forme di sostegno esplicite e ufficiali** su cui poter contare – sia in generale sia nel momento del bisogno. Come si è visto, la rilevazione dei dati statistici non è particolarmente estesa, e i provvedimenti che vengono messi in atto si rivelano efficaci solo in una minoranza dei casi. Se e quando la discriminazione si manifesta, le vittime si ritrovano spesso sole a gestire problematiche così complesse, senza tutele.

Sorprende il fatto che la **zona geografica** non risulti quasi mai significativa nell'incrocio con le variabili di questo tipo: *Io Sono Io Lavoro* ci restituisce infatti un panorama relativamente omogeneo a livello territoriale. Altri sono i fattori determinanti: l'età, l'ambito di inserimento, il livello di inquadramento, il tipo di datore di lavoro, il titolo di studio. Non sorprende, invece, la situazione davvero drammatica della maggior parte delle persone trans che lavorano (specie quelle MtF): il loro specifico caso merita pertanto assoluta attenzione.

Non va nondimeno sottaciuta l'esistenza di una serie di buone pratiche di interesse, nonché – soprattutto – l'esperienza, la forza e l'inventiva di decine di migliaia di gay, lesbiche, bisessuali e di trans che, nonostante l'avverso scenario ed i piccoli e grandi ostacoli di ogni giorno, attestano con la propria vita che anche le minoranze discriminate possono conseguire un inserimento nel mercato del lavoro soddisfacente, di qualità e vantaggioso per tutte le parti.

Come si è visto, le persone LGBT si distinguono dalle altre minoranze a rischio di discriminazione per il fatto che hanno a propria disposizione una strategia di adattamento in più rispetto alle diverse situazioni di vita, per esempio quella di selezionare accuratamente il grado preferito di visibilità personale. *Io Sono Io Lavoro* ha raccolto varie evidenze e rappresentazioni di questa specificità. Come atteso, il quadro emergente non è coeso bensì composto da una giustap-

posizione di punti di vista anche molto divergenti tra di loro: semplificando, se da un lato c'è chi difende l'assoluto diritto alla privacy, dall'altro lato c'è chi sottolinea che i/le lavoratori/lavoratrici LGBT invisibili non sono in grado di essere protagonisti/e delle scelte fondamentali che li/le riguardano. L'impressione è che, mentre la comunità LGBT pare abituata a convivere con tale molteplicità di opinioni, che peraltro è divenuta uno degli argomenti topici di riflessione personale e di comunità, gli stakeholder, viceversa, sembrano talvolta 'bloccati', di fronte a tale eterogeneità; le loro proposte in fatto di soluzioni realistiche al problema delle discriminazioni LGBT sul lavoro paiono, in molti casi, fondate su stereotipi o semplificazioni. Questo può fungere da ostacolo nella costruzione di alleanze e di network con soggetti di diverso tipo e provenienza, che, secondo tutte le persone interpellate, è proprio la strada maestra da percorrere per ottenere assieme un miglioramento nella società e nelle sue istituzioni. Nei riguardi delle persone LGBT; pur nel rispetto delle singole posizioni, rimane forte l'esigenza, secondo molti, di continuare a promuovere l'empowerment e la visibilità.

Significativamente, sono di quest'opinione soprattutto alcune persone LGBT discriminate sul lavoro. Con la loro vicenda, dimostrano che se, per un verso, quella della invisibilità può essere una strategia vincente per evitare le discriminazioni, per lo meno nel breve-medio periodo ed in alcuni contesti, allo stesso tempo, per l'altro verso, essa può tramutarsi in vulnerabilità nei casi in cui si concretizzassero dei problemi di natura discriminatoria e si renderebbe quindi necessario rivolgersi a persone e uffici competenti e di fiducia per ottenere un aiuto efficace. Piuttosto lungo è l'elenco dei casi provati in cui l'invisibilità non soltanto non ha protetto appieno dalle discriminazioni, ma ha anche posto degli ostacoli ai tentativi messi in atto per risolvere o minimizzare tali iniquità.

Tutte le persone discriminate sul lavoro, comprese quelle che al tempo del caso erano invisibili, raccomandano di essere 'out', preferibilmente fin dall'inizio.

Secondo *Io Sono Io Lavoro*, il **13%** delle persone LGBT intervistate ha visto respingere la propria candidatura ad un posto di lavoro in ragione del proprio orientamento sessuale, valore che sale al **45%** per le persone transessuali. Appare chiaro, dunque, il motivo per cui più di un quarto delle persone LGBT decide di non rivelare il proprio orientamento sessuale sul posto di lavoro, oppure

il motivo per cui la scelta professionale, nella maggior parte dei casi avviene tramite il vocational choice (possibilità di scelta), ovvero il lavoro viene scelto in base al proprio orientamento sessuale.

Sempre nella stessa ricerca, il **4,8%** riferisce di essere stato/a ingiustamente licenziato/a 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.

A parità di lavoro, gli uomini omosessuali guadagnano dal 10% al 32% in meno dei loro colleghi eterosessuali; nella maggior parte dei casi l'ingiustizia subita resta non denunciata né segnalata, portando, tra l'altro, a una grave mancanza di dati statistici e di informazioni tecniche sul fenomeno, gli autori delle discriminazioni sono solo o soprattutto uomini.

(Fonte: IO SONO IO LAVORO - Lotta all'omofobia e promozione della non discriminazione sui luoghi di lavoro come strumento di inclusione sociale finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi della lett. f) della L. 383/2000 - Direttiva annualità 2009)



Il D.lgs 9 luglio 2003, n. 216 prevede “[...] la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro”, tenendo conto anche “[...] del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini”.

Il Decreto identifica 3 diverse tipologie di discriminazione:

discriminazione diretta: si ha quando, sulla base di una caratteristica (in questo caso l'orientamento sessuale) una persona viene trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe;

discriminazione indiretta: si ha quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente “neutri”, in ambito lavorativo, possono mettere una persona LGBT in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone;

molestie: comportamenti indesiderati ostili, intimidatori, degradanti, umilianti o offensivi che hanno lo scopo e l'effetto di violare la dignità di una persona.

Le molestie si hanno ogni qualvolta una persona è, a causa del suo orientamento sessuale, costantemente offesa, insultata, minacciata od oggetto di scherno da parte di colleghi e/o superiori.

Il Decreto “protegge” le persone dalle discriminazioni nei seguenti ambiti lavorativi:

- nell'accesso all'occupazione e al lavoro, nei criteri di selezione e nelle condizioni di assunzione;

- nell'occupazione e nelle condizioni di lavoro;
- nell'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento, formazione, perfezionamento e riqualificazione professionale (inclusi i tirocini professionali);
- nell'affiliazione e nell'attività delle organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro e altro tipo, e nelle prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

La Legge 183 del 2010, che istituisce anche il CUG (che ha sostituito i vecchi Comitati per le Pari Opportunità), estende il principio di non discriminazione nel mondo del lavoro pubblico e privato, anche in riferimento all'orientamento sessuale.

Soltanto con l'introduzione delle norme contenute nella Legge Cirinnà (L. 76/2016) si sono risolte le varie criticità legate alla discriminazione che derivavano dal mancato riconoscimento dei diritti delle coppie, oggi, unite civilmente.

Le principali novità riguardanti il mondo del lavoro in riferimento alle unioni civili, L. 76/2016, art.1, commi 1-35 sono:

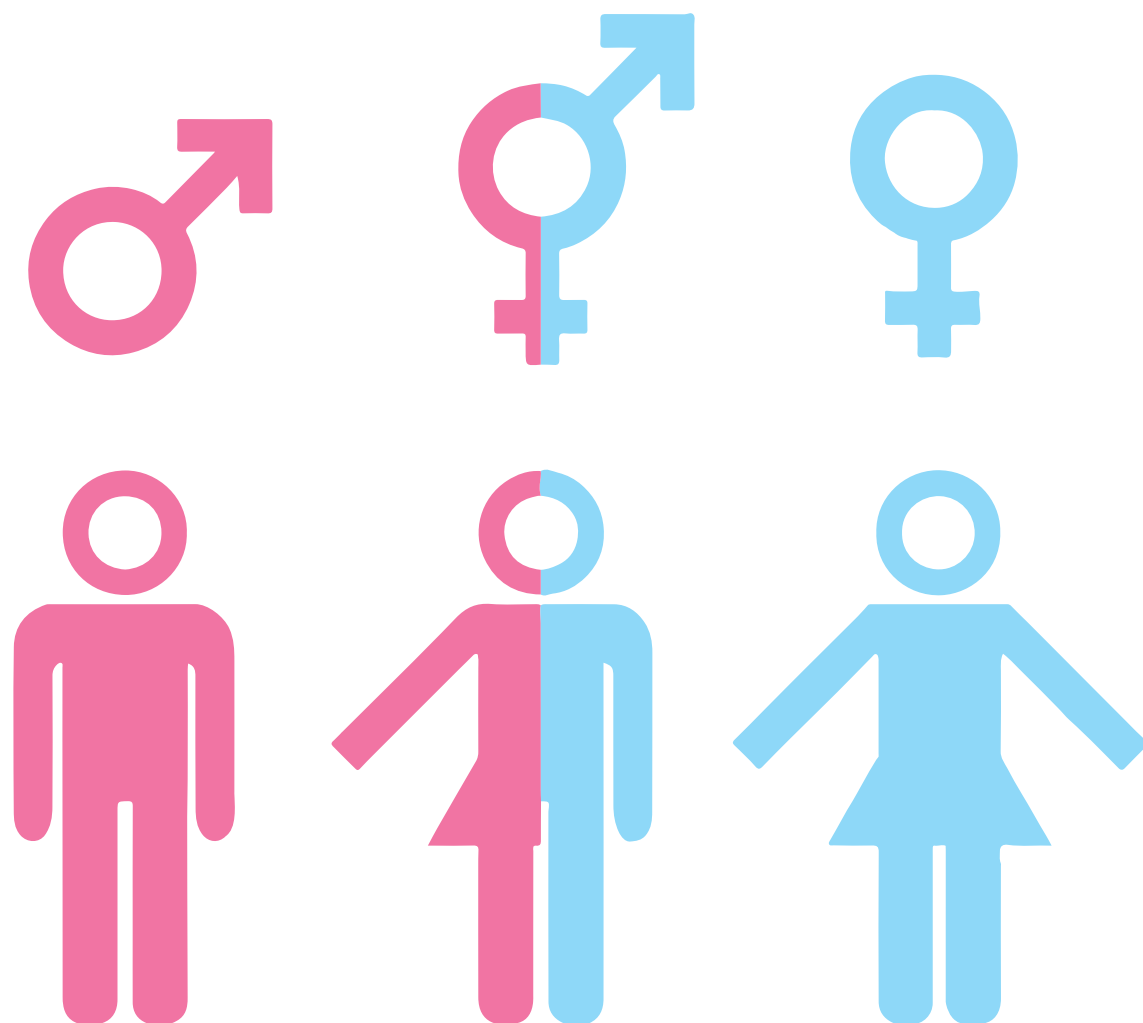
- a) il **congedo matrimoniale**, sia quello indennizzato dall'Inps, sia quello generalmente previsto dai contratti collettivi nazionali (CCNL);
- b) la **reversibilità della pensione**;
- c) la corresponsione dell'**assegno per il nucleo familiare** (ANF);
 - per le **famiglie omogenitoriali** unite civilmente, nel nucleo familiare per il calcolo dell'assegno rientra anche il figlio del coniuge a carico, anche se il lavoratore non risulta genitore legale, come da **circolare INPS N.84/2017**;
- d) le **detrazioni fiscali** per carichi di famiglia ex art. 12 DPR 917/86 (Tuir);
- e) il riconoscimento dei **tre giorni di permesso retribuito mensili**, fruibili a giornate intere o ad ore:
 - concessi a chi assiste il coniuge con handicap in situazione di gravità ex comma 3, art. 33 Legge 104/92;

- concessi per gravi motivi familiari, ex art.4 L. 53/2000 in caso di decesso o di grave infermità del coniuge;

- f) il **congedo biennale retribuito** ex lege 151/01 (articolo 42, comma 5 bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il coniuge convivente di soggetto con handicap.

Inoltre la Legge sulle Unioni civili e le coppie di fatto è intervenuta anche in materia di **T.F.R.**: l'indennità prevista con il trattamento di fine rapporto all'art. 2118 del Codice civile, è espressamente citata nella Legge Cirinnà (L. 76/2016) e prevede che in caso di morte del/la lavoratore/trice, la stessa vada corrisposta alla parte dell'unione civile.

Al di là delle discriminazioni dirette vere e proprie subite dai lavoratori LGBT, esistono una serie di percezioni di un clima ostile e sfavorevole al buon compimento del proprio lavoro: percezioni non sempre tangibili, ma che finiscono ugualmente per condizionare, in un certo numero di persone, la possibilità di dichiararsi sul posto di lavoro, le decisioni professionali e la propria auto-esclusione da taluni incarichi rispetto ai quali si suppone di non essere all'altezza.



6. Le persone transgender e transessuali



La tutela antidiscriminatoria prevista dal D.lgs. 216/2003 riguarda solo l'orientamento sessuale, **esclude quindi l'identità di genere**. Per quanto attiene alle discriminazioni nei confronti delle persone transessuali e transgender, bisogna rifarsi a quanto stabilito dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee, che con una sentenza del 1996 (C-13/94) ha riconosciuto che si applicano le disposizioni introdotte dalla direttiva 1976/207/CE relativa alla parità tra uomo e donna.

Rispetto ai/alle lavoratori/trici omosessuali, le persone transessuali e transgender vivono criticità e problematiche diverse sul mondo del lavoro. Ad esempio, la normativa in vigore (Legge n. 164/1982) prevede tempi troppo lunghi per la ri-attribuzione anagrafica, difficilmente compatibili con le dinamiche del mercato del lavoro.

Inoltre, molti sono i casi in cui i documenti anagrafici non concordano con l'aspetto esteriore delle persone. In Italia la legge consente il cambiamento anagrafico e l'indicativo di genere solo **dopo** l'intervento di ri-attribuzione chirurgica del sesso. Questo può creare disagio per quei/quelle lavoratori/trici transessuali e transgender che vorrebbero essere riconosciute/i, anche sul lavoro, per il genere che sentono proprio.

Le Consigliere di parità intervengono anche nei casi di discriminazione motivate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere, per accogliere e valutare segnalazioni di persone nonché di istituzioni, associazioni e organizzazioni non governative che svolgano attività di promozione del principio della parità di

trattamento e non discriminazione.

Nella massima privacy, le Consigliere di Parità sostengono la lavoratrice/ore offrendo consulenze, incontrando le aziende, promuovendo soluzioni transattive nell'ambito dell'azione conciliativa e di mediazione (tentativo di conciliazione che consente di definire in modo veloce ed evitare onerose attività processuali) oppure ricorrendo in giudizio innanzi al giudice del lavoro, o al Tar sia su delega della lavoratrice/ore o intervenendo ad adiuvandum nei giudizi promossi dall'interessata/o.

La persona che decide di affrontare il percorso di transizione quando già lavora, è spesso soggetta ad incomprensione e mobbing.

La Corte di Cassazione è intervenuta nel 2015 (La sentenza numero n. 15138 del 20.07.201) seguita dalla Corte Costituzionale (sentenza 05.11.2015 n. 221), sostenendo che l'operazione per cambiare sesso non era necessaria al fine di ottenere la correzione degli atti anagrafici, sottolineando dunque l'importanza del principio del rispetto altrui e del rispetto reciproco e il benessere psicofisico della persona." Hanno poi fatto seguito delle sentenze di alcuni tribunali italiani in linea con quelle delle due Corti.

Negli ultimi anni diverse Regioni, Università, Consigli Regionali e il Comune di Torino hanno approvato la possibilità, per i/le dipendenti o studenti/tesse transessuali e transgender, di utilizzare il nome d'elezione sul tesserino di riconoscimento, o sul libretto universitario, prima che si concluda la transizione.

Nel marzo del 2011 il Tribunale di Roma, ha consentito la ri-attribuzione anagrafica fidando esclusivamente sulla scelta e sul benessere di una persona transessuale, che rifiutava l'intervento chirurgico. Recentemente, sia l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale del Piemonte e il Comune di Torino hanno approvato la possibilità, per i dipendenti transessuali e transgender, di utilizzare il nome d'elezione sul tesserino di riconoscimento, prima che si concluda la transizione.

7. Cosa fare se si viene discriminati sul posto di lavoro



Attualmente, sussiste ancora confusione sull'esistenza di **servizi a cui rivolgersi** in caso si sia vittime di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere sul lavoro. Nella maggior parte dei casi l'ingiustizia resta non denunciata né segnalata, portando, tra le altre cose, a una grave mancanza di dati statistici sul fenomeno.

Se un/a lavoratore/trice ritiene di aver subito una discriminazione a causa del proprio orientamento sessuale può rivolgersi al/alla delegato/a sindacale, se c'è in azienda la rappresentanza sindacale, oppure ai sindacati territoriali, agli sportelli contro le discriminazioni che hanno spesso sede presso le associazioni LGBT o a un/una avvocato/a giuslavorista o esperto/a di antidiscriminazioni.

Nel caso in cui la persona discriminata si rivolga ad un giudice, dovrà presentare a quest'ultimo, in modo chiaro, elementi che provano la presenza di una discriminazione. Spetterà poi al datore di lavoro, o comunque alla persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio, provare di non aver discriminato il/la lavoratore/trice.

Se il giudice riconosce che una lavoratore/trice è stato/a discriminato/a a causa del suo orientamento sessuale, il datore di lavoro sarà condannato al **risarcimento** del danno patrimoniale e non patrimoniale (in cui sono compresi il danno morale soggettivo, il danno esistenziale e il danno biologico nel caso in cui a causa del trattamento di cui è rimasto vittima il/la lavoratore/trice subisca alterazioni della sua integrità fisica e psichica medicalmente accertabili). Il giudice può, inoltre, ordinare **la cessazione del comportamento discriminatorio**, se ancora sussistente, e la **rimozione degli effetti** della discriminazione stessa.

8. FAQ



Sexual Harassment Complaint Form

I have submitted this Sexual Harassment Complaint Form in good faith and to the best of my knowledge, true and accurate and I understand that my information may be subject to verification, conduct a

Sono un/a lavoratore/trice dipendente e vorrei cambiare sesso, quali diritti ho?

Hai il diritto di metterti in aspettativa per malattia, poiché l'intervento del cambio di sesso è riconosciuto dalla legge, è contemplato dai protocolli sulla sanità e quindi consente anche di richiedere un permesso per malattia. In ogni caso non puoi essere costretto/a a perdere il lavoro a causa del cambiamento di sesso, potendo esperire in quel caso tutti i rimedi previsti per un/a lavoratore/trice discriminato/a. Molto dipende, in ogni caso, da quelle che sono le condizioni contrattuali della persona trans.

Sono un genitore sociale in una coppia gay o lesbica (ovvero il genitore del minore non legalmente riconosciuto in Italia): posso disporre di congedi parentali o permessi per l'accudimento di mio/a figlio/a?

Purtroppo ad oggi non è prevista tale tutela dalla legge (D.lgs 151/2001) che disciplina esclusivamente i congedi, i riposi e i permessi per madri e padri biologici, adottivi/e, affidatari/e e in ogni caso legalmente riconosciuti/e. Attualmente, tuttavia, alcune aziende private iniziano a riconoscere questi e altri diritti alle coppie omosessuali, soprattutto quando le RSU inseriscono questi permessi all'interno di accordi di secondo livello.

Può il datore di lavoro impormi il test HIV?

In base alla Legge 135/1990 (art. 6, comma 1) il datore di lavoro non può né imporsi né chiederti il test per l'HIV: la legge, infatti, vieta espressamente a tutti

i datori di lavoro di svolgere indagini tendenti ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività nei confronti dei/delle dipendenti o delle persone prese in considerazione per un'eventuale assunzione.

Sono sieropositivo/a: quali tutele ho rispetto al mio impiego?

In base alla Legge 135/1990 in nessun caso lo stato di sieropositività può costituire motivo di discriminazione per ottenere o mantenere il posto di lavoro (art.5, comma 5). Il medico non può rivelare al datore di lavoro il motivo dell'assenza per malattia (diagnosi), ma solo la durata presunta della malattia nonché eventuali prescrizioni sulle attività che il/la lavoratore/trice può svolgere. Nemmeno per l'attestazione dell'invalidità civile e l'iscrizione alle liste del collocamento obbligatorio per le persone disabili è necessario indicare la diagnosi di sieropositività. Se ritieni di essere comunque discriminato/a in virtù del tuo stato sierologico, puoi attivare tutti gli strumenti di tutela previsti dalla legge.

In caso di assenza prolungata per la necessità di svolgere terapie per l'HIV il datore di lavoro può licenziarmi?

Il licenziamento dovuto alle assenze prolungate deve necessariamente seguire le regole contrattuali. In ogni contratto nazionale di lavoro, infatti, sono stati definiti **periodi di comportamento**, ossia periodi massimi di malattia che una persona può fare nello svolgimento di un rapporto di lavoro, senza che si incorra nel licenziamento da parte del datore di lavoro. Nel caso invece ci sia un ingiusto licenziamento che non segua tali periodi di comportamento, e quindi dovuto ad evidente discriminazione, è importante attivarsi prontamente in sede sindacale e/o legale.

Convivo con un/a compagno/a che ha un grave problema di salute, quali permessi posso richiedere per assisterlo/a?

Tra le principali novità riguardanti il mondo del lavoro in riferimento alle unioni civili, L. 76/2016, art.1, commi 1-35 sono attualmente previsti:

a) il riconoscimento dei **tre giorni di permesso retribuito mensili**, fruibili a giornate intere o ad ore:

- concessi a chi assiste il coniuge con handicap in situazione di gravità ex comma 3, art. 33 Legge 104/92;
- concessi per gravi motivi familiari, ex art.4 L. 53/2000 in caso di decesso o di grave infermità del coniuge;

b) il **congedo biennale retribuito** ex lege 151/01 (articolo 42, comma 5 bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il coniuge convivente di soggetto con handicap

In caso di decesso, quanto maturato nel fondo di previdenza complementare può essere devoluto al/la mio/a convivente?

Sì. Con un ordinamento interpretativo del 15 Luglio 2008 la Commissione Nazionale di Vigilanza sui Fondi Pensione (COVIP riconosce il diritto al/la lavoratore/trice iscritto/a ad un fondo negoziale di previdenza di designare tempestivamente, anche in carta libera, un/a beneficiario/a diverso/a dagli eredi legittimi che, in caso di decesso, può riscuotere il capitale accumulato.



9. Accordi integrativi

Per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT presenti in azienda, una delle strade maestre è l'inserimento negli accordi integrativi il riconoscimento e l'estensione di alcuni diritti.

Alcuni punti cardine di questi accordi possono essere identificati nei seguenti assunti:

- prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità;
- rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda;
- sviluppare strumenti di condivisione delle informazioni, di scambio di esperienza e di confronto ed integrazione fra il personale.

Si riportano a seguire alcuni esempi di accordi integrativi che stabiliscono diritti per le coppie di fatto o per le famiglie LGBT:

ACCORDO INTESA SANPAOLO SPA

In Milano, il giorno 24 luglio 2014 tra INTESA SANPAOLO S.P.A., anche nella qualità di Capogruppo e le OO.SS. premesso che:

le Parti hanno sottoscritto il Protocollo sull'inclusione e le pari opportunità nell'ambito del welfare del Gruppo Intesa Sanpaolo; in tale contesto, in coerenza con quanto condiviso anche nel Protocollo delle Relazioni Industriali 24 febbraio 2014, le Parti, recependo il parere favorevole del Comitato welfare, sicurezza e sviluppo sostenibile, danno atto che il presente Accordo costituisce prima attuazione degli intenti riportati nel citato Protocollo Quadro;

si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. al dipendente che contrarrà matrimonio riconosciuto in Italia o all'estero, con rito civile, cattolico o acattolico (da parte delle confessioni che hanno stipulato intese recepite con legge), senza trascrizione nei registri dello stato civile italiano, a condizione che ciascun coniuge sia in possesso dei requisiti richiesti dallo Stato Italiano per poter contrarre matrimonio e che dopo il matrimonio risultino conviventi, viene concesso, in occasione del matrimonio stesso, un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie, a fronte della presentazione della certificazione rilasciata dall'autorità officiante. Il giorno lavorativo in cui si celebra il matrimonio è compreso nel periodo di fruizione del congedo in modo da costituire esso stesso o il primo o uno dei successivi giorni di congedo. Nel caso la celebrazione cada in giornata festiva ovvero non lavorativa, ove il congedo sia fruito dalla celebrazione, lo stesso, in via eccezionale, decorrerà dal primo giorno lavorativo successivo;
3. al convivente di fatto è applicata, a decorrere dalla data odierna, la regolamentazione di cui alla Regole in materia di provvidenze economiche a favore dei parenti portatori di handicap grave vigenti.

ACCORDO DHL

Art. 25 Diversità ed inclusione

1. DHL e le OO.SS convengono sulla fondamentale importanza di costruire un ambiente di lavoro improntato sulla tutela, dignità ed inviolabilità della persona a principi di correttezza interpersonali e i soggetti firmatari della presente intesa si impegnano a realizzare, per quanto di loro competenza, nell'applicazione quotidiana di questi principi. Come Azienda operante in un settore globale, infatti, la diversità, intesa come di genere, di razza, di religione, di età, di disabilità e di orientamento sessuale, di nazionalità e di qualsiasi altra caratteristica tutelata dalla Legge, rappresentano un punto di forza che permette alla DHL un vantaggio competitivo in termini di massima produttività possibile, creatività ed efficienza.

2. Alla luce di quanto sopra le Parti condividono che il diritto al congedo per contrarre matrimonio (ex art. 18, comma 8 del vigente CCNL) sia esteso alle unioni di fatto. Pertanto verrà riconosciuto analogo trattamento a quello previsto in caso di matrimonio (art. 18, comma 8 del vigente CCNL) anche per le c.d. "unioni di fatto", tali giorni di permesso verranno concessi una sola volta nella vita lavorativa del dipendente e previa presentazione di stato di famiglia che attesti lo stato di convivenza per almeno 1 anno.

(Dall'accordo del 27 giugno 2014 firmato da DHL Express (Italy) S.r.l. - ALSEA - FILT CGIL - FILT CISL - UILTRASPORTI)

10. L'invenzione dell'ideologia gender

CHE COSA SONO GLI "STUDI DI GENERE"?

Diversi studi e ricerche sono stati condotti in svariate discipline in ambito accademico a proposito di questi differenti livelli, aspetti e temi delle identità sessuali, delle loro origini e dei rapporti tra soggetti e contesti sociali e culturali. Il loro insieme prende il nome di **studi di genere**. Tali ricerche sono cominciate negli Stati Uniti tra gli anni Settanta e Ottanta del secolo scorso e hanno iniziato a diffondersi poi in Europa e nel resto del mondo negli anni Ottanta.

Gli studi di genere si situano dentro un contenitore molto più ampio, noto come "studi culturali" (*cultural studies*), che ha contribuito anche, per esempio, a definire gli approcci contemporanei allo studio delle condizioni di disabilità. Inizialmente tali studi sono stati condotti soprattutto dai movimenti femministi e dai movimenti LGBT, nonché dalle minoranze etniche e linguistiche.

Come accade nell'evoluzione di tutte le nuove visioni, hanno conosciuto molteplici versioni e interpretazioni, alcune moderate, altre più radicali - intrecciandosi con ragioni politiche, culturali, emotive legate alle rispettive condizioni di minoranza. Come per tutti i modelli scientifici, **è sempre opportuno considerare e riconoscere il nucleo primario ed essenziale delle teorie, distinguendolo dalle declinazioni particolari**. Non bisogna dimenticare che sono stati gli studi di genere, infatti, a "scoprire" che l'identità sessuale si compone di molteplici livelli e dimensioni, che possono connettersi fra di loro in forme e modi diversi. Per questo oggi gli studi di genere (*gender studies*) rappresentano un approccio importante, riconosciuto dall'intera comunità scientifica. Sono studi che abbracciano in modo trasversale tutte le discipline scientifiche e sociali e, variamente articolati in indirizzi e linee di ricerca estremamente differenziati,

rappresentano un approccio multidisciplinare allo studio dei significati sociali, economici, psicologici e culturali dei differenti livelli dell'identità sessuale. Costituiscono, anzitutto, un modo di interpretare la realtà, che può essere applicato a qualunque contesto, e consentono di analizzare il ruolo dei fattori che intervengono nella costruzione delle maschilità e delle femminilità. È come se si trattasse di una sorta di “lente” attraverso cui osservare le identità sessuali e i rapporti tra i sessi e i generi: c'è chi lo fa con le lenti della psicologia, chi con quelle della biologia, ma sempre focalizzandosi sul “genere”. È interessante osservare che molte di queste “lenti” sono state incrociate, così da **indicare nuovi orizzonti di pensiero e di ricerca, come è il caso della psicologia delle differenze di genere.**

Gli studi di genere, infine, hanno portato gli psicologi, gli psichiatri, gli psicoterapeuti e gli psicoanalisti a “ripensare” le dimensioni del sesso, maschile e femminile, senza sminuire il ruolo dell'anatomia, ma ridefinendolo come “uno dei” livelli da prendere in considerazione. Il fatto che si possa riflettere sui ruoli di genere dominanti e sulle relazioni di potere che ne derivano per modificarli non vuol dire condizionare l'orientamento sessuale, né comporta perturbazioni nel processo di formazione dell'identità sessuale e di genere nel bambino/a o nell'adolescente.

Non esiste alcuna evidenza scientifica che un bambino/a educato/a all'interno di un modello culturale flessibile e rispettoso dei diversi modi di vivere la maschilità-femminilità cresca con disturbi psicologici specifici.

CHE COSA È LA “TEORIA DEL GENDER” SECONDO I SUOI INVENTORI?

Nonostante i reali obiettivi dei *gender studies*, è stata scatenata da diversi gruppi fondamentalisti una campagna contro una presunta “teoria del gender”. È molto importante cercare di comprenderne gli scopi e i metodi. Essa rappresenta **un'invenzione dell'ultimo decennio che ha il chiaro scopo reazionario di impedire l'emancipazione da un lato delle donne e dall'altro delle persone gay, lesbiche e transessuali.** Stando ai promotori di questa campagna, l'“ideologia gender” (o “teoria del gender”) sarebbe il presupposto dell'azione che soprattutto le persone lesbiche, gay, bisessuali e transessuali (organizzate in “lobby

gay” penetrate nel tessuto sociale, scolastico, economico e politico del Paese) starebbero portando avanti per imporre:

- a) la negazione delle differenze (anche biologiche) tra maschi e femmine;
- b) la distruzione dei generi;
- c) la distruzione quindi della famiglia “naturale”;
- d) la promozione dello “stile di vita omosessualista”;
- e) la discriminazione “alla rovescia” delle persone eterosessuali.

Secondo la narrazione di tali gruppi fondamentalisti, il mondo dell'associazionismo gay (con il quale intendono in realtà tutti i gay, tutte le lesbiche e tutte le persone transessuali) propaganderebbe la “teoria del gender” allo scopo di trasformare bambini e bambine in piccoli automi “neutri”, confusi sulle loro identità, per sedurli, plagarli e istigarli alla promiscuità. Per fare ciò, sosterebbe che ciascuno possa scegliere il genere di appartenenza a proprio gusto, a seconda del capriccio del momento. Gay, lesbiche e transessuali intenderebbero cioè annullare le differenze biologiche tra maschi e femmine, e mirerebbero con ciò a sovvertire la famiglia “naturale”, quindi a favorire tutte le possibili aberrazioni sessuali, sociali ed educative. Il “gender” che vorrebbe insinuarsi nelle scuole, sotto le mentite spoglie dei progetti di educazione sessuale, rappresenterebbe infatti l'esito di un illecito sviluppo e uso delle tecnologie riproduttive (come nel caso della maternità surrogata, scorrettamente definita “utero in affitto”). Esso intenderebbe sdoganare e rendere lecita la pedofilia e aprirebbe le porte alla creazione di “fabbriche di bambini”.

ESISTE DAVVERO LA “TEORIA DEL GENDER”?

Alla domanda se esista una “teoria del gender” **la risposta è: no.** La “teoria del gender” è il modo chiaramente **distorto** in cui questa campagna fondamentalista e reazionaria fa riferimento agli studi di genere, proponendone una visione scorretta e falsata. Il termine “teoria del gender”, infatti, rappresenta un'alterata semplificazione e una **traduzione caricaturale** dell'espressione inglese *gender theory*, in cui però *theory* non significa “una teoria” ma l'“insieme degli studi teorici”.

Le ricerche scientifiche, oltre che il buon senso, ci consentono di pensare a qua-

li potrebbero essere le conseguenze di una rinuncia alle importantissime acquisizioni degli studi teorici sul genere, che hanno un impatto diretto sui contesti di vita e di crescita in particolare degli adolescenti e dei giovani adulti. **Vivere e crescere in un ambiente intollerante, che propone schemi troppo rigidi, è un fattore di rischio per il disagio psicologico**, soprattutto in giovani che iniziano a scoprirsi omosessuali/bisessuali/transessuali. Lo stesso fattore di rischio ha influenza a sua volta sull'aumento del numero di episodi di **bullismo omofobico**. D'altra parte il tipo di pensiero e di ragionamento che sottende gli attacchi contro gli studi di genere – proprio perché basato su una “tradizione intuitiva” (ovvero uno schema di ragionamento pre-critico e pre-scientifico) che, nei secoli, per la maggior parte della gente è diventata “pensiero comune” – non fatica a convincere anche chi non può essere identificato come un fondamentalista e tuttavia reagisce istintivamente e per paura in difesa di certezze che non ha mai messo in discussione. Persone che, in termini generali, si definiscono “di vedute aperte”, ma che nel clima emotivo creato dalla campagna fondamentalista si sentono minacciate nella loro identità dalla presunta “teoria del gender”. Non è un caso, poi, che la campagna in Italia stia puntando su ciò cui ciascuno concentra la propria attenzione protettiva, ossia i **bambini**. Con slogan come “difendiamo i nostri figli” si punta a risvegliare ancestrali bisogni di protezione nei confronti dei più deboli e indifesi, che, ovviamente, sarebbero le prime vittime del fantomatico complotto omosessualista.

CHI SOSTIENE E CONDUCE QUESTA CAMPAGNA?

Gli effettivi inventori della cosiddetta “ideologia gender” sono organizzazioni e movimenti **politico-religiosi estremisti** che dicono di muoversi “in difesa della famiglia tradizionale”. Ci sono molti piccoli gruppi che si rifanno a un pensiero fondamentalista di origine sia protestante (i cosiddetti evangelici) sia cattolica, ma esistono anche gruppi fondamentalisti islamici, ebraici, induisti. Il fondamentalismo, infatti, in particolare di questi tempi, è un gravissimo problema che affligge tutte le religioni. Ci sono senz'altro persone comuni che agiscono in buona fede, pensando di operare al fine di difendere valori e ideali nobili, ma è possibile individuare come promotori di questa vasta operazione mediatica (supportata da molti organi di informazione cattolici) alcune personalità del mondo culturale, politico e universitario cattolico reazionario, dichiaratamente contrarie all'affermazione dei diritti delle persone gay, lesbiche e transessuali e allarmate dalla possibilità che l'omofobia e la discriminazione diventino com-

portamenti sanzionabili.

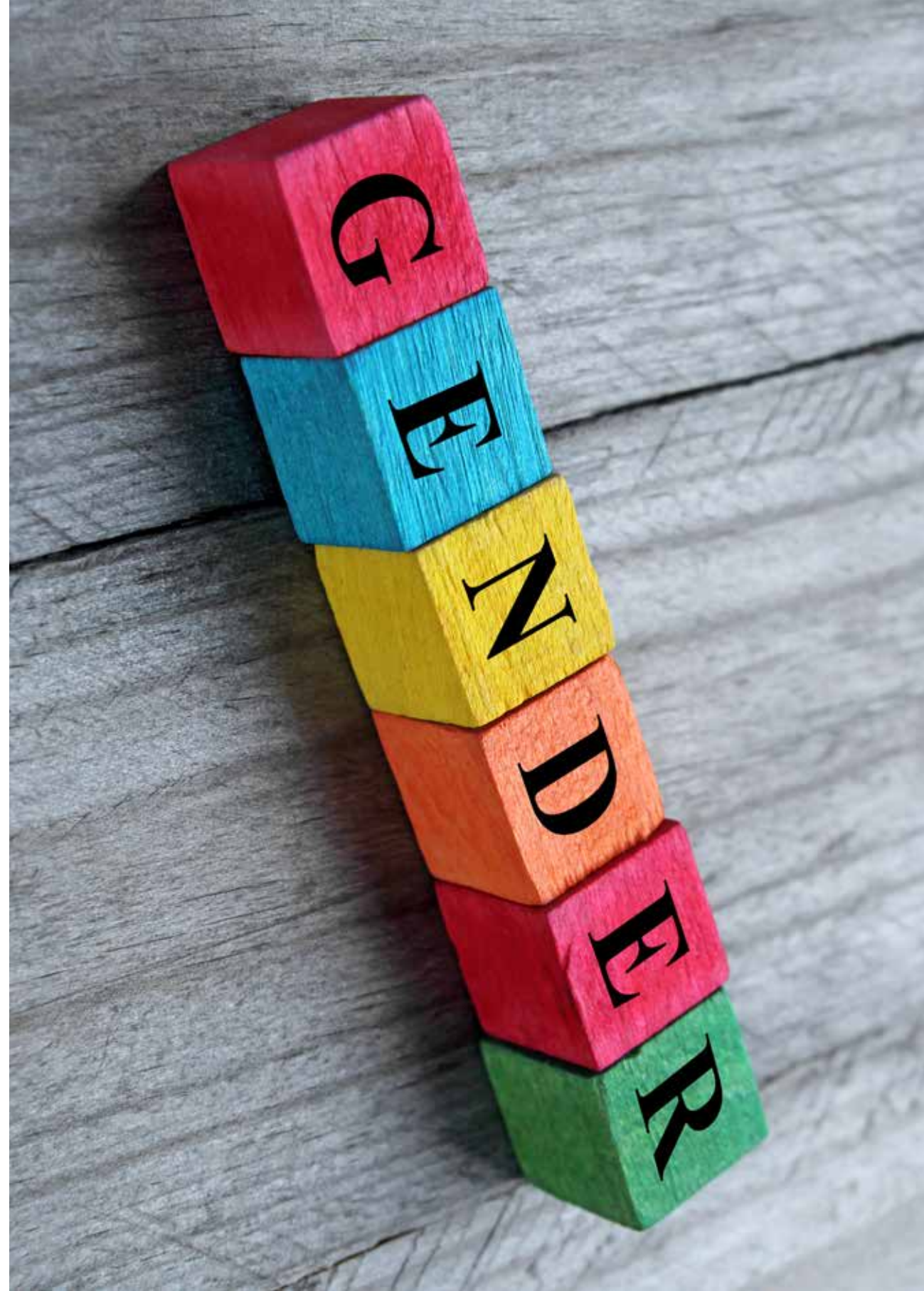
Costoro stanno alimentando un odio pericoloso verso chi è portatore di “diversità”: un ritorno ai tempi passati in cui si parlava dell'omosessualità come di una “patologia” e di qualcosa che va tenuto nascosto. I loro gruppi attaccano presunte “lobby gay” o “laiciste”, ma ciò a cui veramente si oppongono sono tutte quelle attività volte a proteggere la dignità di quegli esseri umani che non rientrano nello schema di un ordine che si pretende eterno e sacro, nonché il loro diritto a una piena e serena esistenza. **In questa campagna “anti-gender” si riconosce il tentativo di una fede fondamentalista aggressiva e intollerante di prevenire ogni forma di tutela delle forme di relazione e di amore differenti, di impedire la loro espressione, oltre a quello di negare il valore di ogni libertà personale, a partire da quella delle donne.** Chi si oppone alla presunta “teoria del gender” ha letteralmente diffuso il panico tra genitori poco informati con affermazioni assurde: per esempio, negli “opuscoli informativi” sono riusciti a sostenere, citando fuori contesto poche parole delle linee guida dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (un documento di 65 pagine), che l'OMS promuove la masturbazione a quattro anni e i rapporti sessuali a nove. Affermano inoltre che i corsi di educazione all'affettività a scuola hanno il preciso obiettivo di “orientare” (nel senso di indirizzare e plagiare) i desideri sessuali degli alunni; e tali corsi sarebbero addirittura “imposti” dallo Stato agli alunni per indurli a “cambiare sesso”, convincendoli che sia perfettamente analogo al cambiare un vestito. E queste sono solo alcune delle accuse, che talora fanno anche sorridere (si fa per dire), rivolte a quanti si occupano di educazione al rispetto dei generi e degli orientamenti nelle scuole di ogni ordine e grado.

DI CHE COSA SI OCCUPANO I PROGETTI PER LE SCUOLE ISPIRATI AGLI STUDI DI GENERE CONDOTTI IN ITALIA?

Chi opera nelle **scuole** con progetti che fanno riferimento agli “studi di genere” di solito mira anzitutto a promuovere la non discriminazione verso ogni forma di espressione delle differenze umane e a prevenire il diffondersi di forme più o meno velate di bullismo omofobico o di altri fenomeni dettati dall'ignoranza e dall'intolleranza di genere. Si punta, in pratica, a **favorire il benessere di ogni singolo alunno**, cercando di diffondere principalmente una cultura del rispetto e dell'inclusione partecipata e attiva. Gli equivoci sorgono nel momento in cui si accenna al fatto che non esiste un unico modo di essere maschi/uomini e femmine/donne, e che esistono invece molteplici identità ed esperienze, va-

riabili nel tempo e nello spazio. In altri termini, per esempio, si dice che essere omosessuali è solo un altro modo di essere maschi e uomini o di essere femmine e donne. I **progetti educativi** per la prevenzione della violenza di genere sono elaborati su basi scientifiche da validi professionisti qualificati e spesso sotto la supervisione degli ordini regionali di competenza (sempre che non si presentino singoli casi di “pseudo-professionisti” che si improvvisano esperti del settore). Progetti e percorsi tentano di scardinare stereotipi e preconcetti legati alle differenze di genere diffondendo, per esempio, l'idea che, se un bambino preferisce indossare abiti rosa piuttosto che azzurri o se una bambina ama giocare con cavalli e macchinine piuttosto che con le bambole, ciò non influirà sul futuro orientamento sessuale, né sull'identità di genere, né sul benessere psicologico e relazionale dei bambini. **Mentre favole, giochi e vestiario che siano considerati “neutri”, o comunque praticabili da entrambi i sessi, apriranno semplicemente la strada alla libertà di scelta e contribuiranno a evitare la formazione di quegli stereotipi in base ai quali una donna deve necessariamente occuparsi delle faccende domestiche o un uomo deve saper riparare l'automobile o la lavatrice.** Le linee guida dell'Organizzazione Mondiale della Sanità partono dal presupposto che i bambini vanno incontro a uno sviluppo sessuale e che sarebbe bene che tale sviluppo non venisse ignorato, ma accompagnato e assecondato, nel più assoluto rispetto sin dalla più tenera età, affinché l'identità sessuale di ciascuno possa seguire un percorso armonico e privo di forzature, grazie alla comprensione dell'esistenza di percorsi diversi e nel rispetto dei compagni e delle compagne. Inoltre, come viene precisato, tali linee guida hanno carattere soltanto indicativo, in quanto devono comunque essere commisurate alle diverse culture che fanno capo all'Organizzazione Mondiale della Sanità.

(Fonte: *Il genere: una guida orientativa* a cura di Federico Ferrari, Enrico M. Ragaglia, Paolo Rigliano in collaborazione con Sipsis - Società Italiana di Psicoterapia per lo Studio di Identità Sessuali)





RETE REGIONALE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI IN PIEMONTE

RETE UNAR

FONDO DI SOLIDARIETÀ PER LA TUTELA GIURISDIZIONALE DELLE VITTIME DI DISCRIMINAZIONI

In Piemonte è possibile, per una persona che ritiene di essere oggetto di discriminazione sul lavoro per motivi connessi al proprio orientamento sessuale o identità di genere, fare riferimento ai Nodi della Rete regionale contro le Discriminazioni.

I Nodi sono ubicati uno per ciascun territorio provinciale.

Per descrivere cosa possono fare i Nodi riportiamo l'articolo 2 del Regolamento attuativo della Legge regionale n. 5/16 :

2. I Nodi sono parte integrante della Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, sono coordinati dal Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte e svolgono le seguenti attività:

- a) accoglienza, orientamento, presa in carico delle persone segnalanti e gestione dei casi di discriminazione;*
- b) costruzione e coordinamento della Rete territoriale contro le discriminazioni;*
- c) monitoraggio del fenomeno delle discriminazioni a livello territoriale.*
- d) informazione, comunicazione e sensibilizzazione sulle tematiche antidiscriminatorie nel territorio di competenza, con la supervisione del Centro.*

Le persone che si sentono discriminate, quindi, possono ricevere accoglienza presso i Nodi al fine di comprendere di che tipo di discriminazione esattamente si tratta ed in quale modo intervenire. Sia attraverso un intervento diretto del Nodo su chi ha commesso la discriminazione che attraverso la segnalazione del caso ad altri soggetti competenti per materia o ad avvocati specializzati.

L'aiuto che può arrivare dai Nodi si integra con gli ulteriori contatti e aiuti che possono essere attivati sul territorio (associazioni sindacali, associazioni Lgbti, istituzioni pubbliche).

I Nodi della Rete regionale sono parte integrante della Rete nazionale istituita da UNAR, Ufficio nazionale Antidiscriminazioni Razziali istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La Regione ha inoltre creato un Fondo di solidarietà per la tutela giurisdizionale delle vittime di discriminazioni, che può essere utilizzato dalle vittime e dagli avvocati di fiducia (ed anche da associazioni per cause collettive) a condizione che l'avvocato o l'avvocata sia individuata all'interno di un Elenco di specialisti appositamente creato presso ciascun Ordine degli Avvocati piemontese. E solo nel caso in cui si tratti di violazione del principio di non discriminazione.

Per avere maggiori informazioni di dettaglio sui Nodi attivi sul territorio e sulle possibilità di accesso al fondo, si può fare riferimento al sito regionale:

<http://www.regione.piemonte.it/diritti/web/contro-le-discriminazioni>

Oppure fare riferimento al Centro regionale contro le discriminazioni in Piemonte, tel. 011.4325505/4197, antidiscriminazioni@regione.piemonte.it.



un progetto di



con il sostegno
e il patrocinio di



con il patrocinio di



CITTA' DI TORINO

in collaborazione con

