



Le buone pratiche antidiscriminatorie a livello internazionale nello specifico ambito dell'orientamento sessuale

Rapporto di ricerca

PON "Governance ed Azioni di sistema", 2007-2013, Obiettivo Convergenza,
Asse D - Pari opportunità e non discriminazione, Obiettivo specifico 4.2,
Azione 7 CIG 25946504E9 - CUP J25J11000080007

Avvocatura per i Diritti LGBTI
Rappresentante legale: Antonio Rotelli
Responsabile del progetto: Carlo D'Ippoliti



Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford

Avvocatura per i diritti LGBTI, i cui soci sono avvocate, avvocati e praticanti iscritti nei relativi albi professionali, è stata costituita nel 2007 allo scopo di “contribuire a sviluppare e diffondere la cultura e il rispetto dei diritti delle persone omosessuali, bisessuali, transessuali, transgender ed intersessuali a livello regionale, nazionale, comunitario ed internazionale, e in particolare di promuoverne lo studio, la conoscenza e la difesa tra tutti gli operatori del diritto, sollecitando l’attenzione del mondo giudiziario verso il rispetto delle diversità”.

L’Associazione partecipa e promuove progetti formativi e di ricerca sui temi della discriminazione con particolare riguardo all’orientamento sessuale e all’identità di genere. Numerosi sono i convegni che ha organizzato in Italia e all’estero, patrocinati da vari Ordini degli avvocati, dal Consiglio nazionale forense, dalla fondazione Scuola Superiore dell’Avvocatura e altre istituzioni. Nell’ambito delle attività scientifiche ha pubblicato diversi volumi specialistici, partecipando anche a progetti europei e italiani. Ha condotto una campagna di affermazione civile, consistita nel prestare assistenza giudiziaria a coppie formate da persone dello stesso sesso che chiedevano di ottenere le pubblicazioni matrimoniali. La campagna ha ottenuto la prima pronuncia in Italia da parte della Corte costituzionale sul riconoscimento del matrimonio alle coppie formate da persone dello stesso sesso (sent. n. 138/2010).

*Avvocatura ha costituito e coordina una rete di avvocati e giuristi, impegnati nella tutela anche giudiziaria delle persone omosessuali e nell’organizzazione di eventi formativi. La rete è chiamata **Rete Lenford** in ricordo del barbaro omicidio di un attivista jamaicano impegnato nella promozione dei diritti delle persone lgbte nella lotta per i diritti delle persone sieropositive. Per i membri di **Avvocatura per i diritti LGBTI**, Lenford rappresenta un esempio da proporre ai colleghi avvocati che hanno deciso di assolvere, anche nel campo della tutela dei diritti delle persone omosessuali, la loro funzione sociale di sostegno e tutela alle persone discriminate. Obiettivo dell’Associazione è quello di mettere in contatto professionisti che operano su tutto il territorio nazionale in modo che possano scambiarsi informazioni e creare momenti di confronto professionale e di crescita culturale.*

Presso la sede nazionale di Bergamo l’Associazione ha istituito il CENTRO EUROPEO DI STUDI SULL’ORIENTAMENTO SESSUALE E L’IDENTITÀ DI GENERE. Il centro è dotato di una biblioteca giuridica che va arricchendosi di volumi, in diverse lingue, su questioni legale all’identità di genere e l’orientamento sessuale. La biblioteca è aperta agli studiosi e agli studenti che ne fanno richiesta. I volumi attualmente sono circa 450 e sono inseriti nel database consultabile al seguente link: <http://www.equal-jus.eu/node/8>, che oltre al motore di ricerca, contiene maggiori informazioni sul centro studi.

Il sito dell’associazione, www.retelenford.it, cui si rimanda per maggiori informazioni, pubblica notizie prevalentemente a carattere giuridico e informazioni sulle sue attività.

Il presente rapporto, frutto di un lavoro collettivo del *team* di ricerca, è stato redatto sotto la supervisione del responsabile della ricerca, Carlo D’Ippoliti, cui si deve la stesura dell’Introduzione, delle Conclusioni e della parte A del rapporto, in collaborazione con Anna Lorenzetti, Maria Federica Moscati, Maria Grazia Sangalli e Giacomo Viggiani. La stesura delle parti B e C è a cura di Beatrice Gusmano. Si ringrazia il *team* di ricerca per la collaborazione e la Segreteria Scientifica di Avvocatura per i diritti LGBTI per i commenti a una prima stesura del rapporto.

Le opinioni espresse nel rapporto non rappresentano necessariamente quelle dell’Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, del Dipartimento Pari Opportunità o delle istituzioni di appartenenza dei singoli membri del *team* di ricerca.

Indice delle abbreviazioni

LGBT / LGBTI	<p>Acronimo che indica la comunità o le persone lesbiche (L), gay (G), bisessuali (B), transessuali e <i>transgender</i> (T), e Intersessuali (I). La aggiunta della “I” (nell’acronimo LGBTI) è recente e non ancora consolidata nell’uso comune.</p> <p>A volte l’ordine delle iniziali è leggermente modificato, con l’uso dell’acronimo GLBT: nel presente lavoro, verrà sempre utilizzata la form LGBT, in quanto la “L” iniziale è un riconoscimento dell’importanza dei movimenti femministi anche nelle lotte omosessuali, e tenta di scardinare l’uso diffuso nella lingua italiana di mettere come primo termine il maschile.</p> <p>Nel presente lavoro si utilizzerà inoltre l’acronimo LGB per indicare le persone omosessuali o bisessuali, ogni volta che si vuole trattare separatamente il caso delle persone trans.</p>
ROC	Regioni Obiettivo Convergenza, così definite dalla normativa dell’Unione europea. Si tratta delle regioni che hanno un PIL pro capite inferiore al 75% della media dell’Unione. In Italia, sono Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.
FSE	Fondo Sociale Europeo
UE	Unione Europea
PA / PPAA	Pubblica amministrazione / Pubbliche amministrazioni
BP /BBPP	Buona prassi (o buona pratica) / Buone prassi (o buone pratiche)
PO	Pari opportunità
RCS	Riattribuzione chirurgica del sesso
IG	Identità di genere
OS	Orientamento sessuale
UNAR	Ufficio Nazionale Anti-discriminazioni Razziali del Dipartimento per le Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri
CORTE GIUST.	Corte di Giustizia
TRIB.	Tribunale
APP.	Corte d’Appello
COST.	Costituzione
C.P.	Codice Penale
C.C.	Codice Civile
P.M.A.	Procreazione Medicalmente Assistita
BURT	Bollettino Ufficiale Regione Toscana
A.C.	Archivio Civile

SOMMARIO

1. Introduzione e sintesi della ricerca	5
PARTE A	
La discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nel mercato del lavoro	17
2. Analisi di contesto: l’Italia in ottica internazionale	18
3. La discriminazione per O.S. e I.G. nel mercato del lavoro	34
Riferimenti bibliografici	55
PARTE B	
II e III FASE DELLA RICERCA: mappatura delle buone prassi internazionali in materia di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nell’ambito lavorativo	62
4. Mappatura delle buone prassi internazionali	63
5. Analisi delle buone prassi internazionali	83
Riferimenti bibliografici	110
PARTE C	
I e IV FASE DELLA RICERCA: costituzione dei Tavoli Tecnici; selezione, analisi di replicabilità e progettazione delle buone pratiche approfondite	116
6. Introduzione	117
7. Analisi di replicabilità	119
8. Costituzione e organizzazione dei Tavoli Tecnici	131
9. Approfondimento delle buone prassi selezionate	145
10. Progettazione della replicazione nelle ROC	162
11. Riflessioni conclusive - Fasi I e IV della ricerca	173
Riferimenti bibliografici e sitografia	176
Conclusioni e implicazioni della ricerca	177
12. Linee guida per le amministrazioni regionali e locali	178
13. Buone prassi nell’amministrazione pubblica in quanto datrice di lavoro	184
14. Raccomandazioni finali	190

1. Introduzione e sintesi della ricerca

Il presente rapporto riassume i principali risultati del progetto “Le buone pratiche antidiscriminatorie a livello internazionale nello specifico ambito dell’orientamento sessuale” realizzato da Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford nei mesi da settembre 2011 a luglio 2012. Tale lavoro ha avuto per finalità la ricerca, analisi e mappatura di buone prassi (BBPP) a livello internazionale contro la discriminazione delle persone lesbiche, gay, bisessuali,¹ *transgender* e transessuali (LGBT) nel mercato del lavoro.² Una selezione di queste BBPP è stata analizzata in maggior dettaglio e presentata a diversi *stakeholders* (portatori di interessi) nelle Regioni Obiettivo Convergenza (ROC) per pianificarne la potenziale replica e adattamento nei rispettivi territori. L’eventuale realizzazione di tali azioni pianificate con metodo partecipato e il supporto di Avvocatura spetterà ovviamente all’esclusiva valutazione degli attori locali, intendendosi il progetto concluso con la pianificazione e il disegno delle potenziali BBPP in ogni Regione. In questo rapporto descriviamo sia il lavoro di ricerca e analisi delle buone prassi internazionali sia quello di presentazione e progettazione nelle ROC.

Il presente progetto si caratterizza per un’analisi multidisciplinare del mercato del lavoro e dell’inclusione sociale delle persone LGBT, ed è stato condotto da un *team* di ricercatori di vario *background*: Carlo D’Ippoliti (economista, coordinatore del progetto), Beatrice Gusmano (sociologa, responsabile della progettazione delle buone prassi nelle ROC, ovvero parte della fase III e l’intera fase IV descritte oltre, ha collaborato alla mappatura e analisi delle BBPP), Tiziana Vettor (giuslavorista, responsabile della mappatura delle buone prassi internazionali – fase II, descritta oltre), Anna Lorenzetti, Maria Federica Moscati e Maria

¹ Le normative fanno generalmente riferimento all’espressione “orientamento sessuale” (OS), che può avere ad oggetto un orientamento omosessuale, bisessuale, eterosessuale; tuttavia, statisticamente le discriminazioni vedono come destinatarie principalmente le persone LGB, per cui in questo rapporto l’espressione “orientamento sessuale” è generalmente da intendersi come riferita ad un orientamento omosessuale o bisessuale.

² Con il termine *trans* ci si intende qui riferire ai casi in cui l’*identità di genere* (IG) non è conforme alle aspettative sociali associate al sesso biologico assegnato alla nascita, includendo le persone che si sono sottoposte ad un trattamento medico e chirurgico per la riassegnazione del sesso anagrafico, sulla base di una condizione medicalmente codificata come “disturbo dell’identità di genere” (persone transessuali); le persone che non hanno ancora compiuto questo passaggio medico-chirurgico e sono ‘in transito’; quelle che non intendono affrontare, per ragioni di carattere medico o personale, una trasformazione irreversibile (persone *transgender*); le persone che utilizzano degli abiti socialmente non convenzionali per il proprio genere (persone *cross-dresser*). Sicuramente da escludere è l’inclusione anche dei casi di *intersessualismo*, ovvero in cui vi siano al contempo caratteri sessuali (primari o secondari) sia maschili sia femminili. Sebbene sia sempre più diffuso, e considerato politicamente più corretto, includere le persone intersessuali nei temi e nelle istanze relative alle persone LGBT (da cui l’acronimo LGBTI) la presente ricerca si è concentrata, come richiesto dal relativo bando, sulla discriminazione per orientamento sessuale e per identità di genere, ed ha quindi tralasciato ricerche e politiche relative alle persone intersessuali. Per questa ragione, il più delle volte sarà usato l’acronimo LGBT, non volendo trarre indebite estensioni dei risultati della ricerca senza opportune verifiche e approfondimenti.

Allo stesso modo, per ragioni di sintesi spesso, secondo l’uso tradizionale, si utilizzerà nel rapporto il genere maschile per indicare sia quello che maschile che quello femminile, senza con questo voler rinnegare l’importanza che un linguaggio non sessista può avere nel superamento delle disparità di genere.

Grazia Sangalli (giuriste, responsabili delle analisi del contesto giuridico nei vari Paesi, hanno collaborato all’analisi delle BBPP), Giacomo Viggiani (filosofo del diritto, ha collaborato all’analisi del contesto e delle BBPP). Hanno inoltre collaborato alla ricerca diversi giuristi, esperti e accademici italiani e stranieri, direttamente responsabili della ricerca e della documentazione sulle buone prassi in specifiche aree tematiche e/o linguistiche:

- Francesca Bellocco, Torino: Portogallo, Spagna, Brasile (orientamento sessuale, OS, e identità di genere, IG);
- Elisabetta Crivelli, Bologna: Irlanda, Regno Unito, Portogallo, Spagna (IG);
- Antonio D’Amore, Milano: USA, Canada (OS);
- Tiziana Laratta, Milano: buone prassi e diritto dell’Unione Europea (OS e IG);
- Maria Federica Moscati, Londra: Regno Unito (OS e IG);
- Maria Grazia Sangalli, Bergamo: Francia (OS);
- Karin Schonpflug, Vienna: Austria, Germania e Svizzera (OS e IG);
- Zofia Jablonksa Varsavia: paesi dell’Est Europa (OS e IG);
- Giacomo Viggiani, Genova: Danimarca, Islanda, Norvegia, Svezia, Finlandia, Sudafrica (OS e IG).

Il progetto è stato condotto mediante diverse fasi, distinte per lo più logicamente (diverse fasi sono state svolte simultaneamente):

- I. presentazione del progetto alle Amministrazioni regionali delle ROC, formalizzazione del loro supporto e collaborazione;
- II. svolgimento dell’indagine ricognitiva delle buone prassi in ambito lavorativo, condotta mediante diversi ricercatori nei paesi membri dell’Unione Europea (EU) e in una selezione di stati extraeuropei;
- III. analisi delle buone prassi identificate nei vari paesi, con valutazione in ordine alla loro potenziale replicabilità nelle ROC;
- IV. organizzazione in ogni regione di un tavolo tecnico di confronto e di scambio di esperienze pilota, proposto ai *decision makers* e agli *stakeholders* locali del mondo del lavoro e delle realtà LGBT.

Dopo una prima parte introduttiva, di analisi del contesto italiano in ottica internazionale, i risultati delle fasi II e III della ricerca sono riportati nella seconda parte del presente rapporto, quelli delle fasi I e IV, e parte della III (come spiegato oltre) sono descritti nella terza parte del rapporto. A conclusione del rapporto, si riportano Linee guida e Raccomandazioni che sintetizzano ed elaborano i principali risultati della ricerca, al fine di renderne i contenuti maggiormente fruibili.

Nel resto di questa introduzione si riassume il progetto, con alcune considerazioni conclusive sul complesso, le basi di partenza teoriche e di contesto, le fasi di attuazione e i principali risultati dello studio.

Finalità del progetto di ricerca

Il progetto denominato “Le buone pratiche antidiscriminatorie a livello internazionale nello specifico ambito dell’orientamento sessuale” ha avuto due principali finalità:

- 1) la realizzazione di uno studio volto all’identificazione, all’analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione relativa all’orientamento sessuale e all’identità di genere nello specifico ambito del mercato del lavoro, con particolare riguardo al contesto europeo;
- 2) la valutazione del grado di replicabilità di alcune di tali buone pratiche nelle Regioni Obiettivo Convergenza (di seguito anche chiamate ROC), ai fini della loro potenziale adozione in ambiti identificati di concerto con le Amministrazioni regionali.

Una ricerca svolta in precedenza su incarico di UNAR (D’Ippoliti e Schuster, 2011a, riassunta in D’Ippoliti e Schuster, 2011b) ha identificato il mercato del lavoro come un ambito prioritario e centrale per il processo di rimozione delle discriminazioni subite dalle persone LGBT:

- (i) perché per la maggior parte degli individui, in particolare per quelli a maggior rischio di esclusione sociale, il mercato del lavoro costituisce la principale fonte di reddito, e quindi di *empowerment* (ovvero di crescita delle possibilità materiali di sostentamento, di autonomia individuale e quindi di azione sociale);
- (ii) per la centralità sociale e culturale del lavoro nelle società capitalistiche, e il conseguente *status* e prestigio sociale legati alla posizione ricoperta da ogni individuo nella divisione sociale del lavoro.

Grazie ad azioni mirate ed efficaci, il mondo del lavoro può dunque costituire il veicolo di un più maturo sviluppo della cultura dell’inclusione, contro ogni tipo di discriminazione e della promozione delle pari opportunità, che consenta di superare gli stereotipi riferiti alle persone LGBT. Lo studio della legislazione e delle prassi esistenti in ambito lavorativo a livello nazionale e sovranazionale, anche fuori dai confini dell’Europa, offre l’occasione sia di rilevare le esperienze esistenti, evidenziando quelle che si caratterizzano per un maggior grado di successo o innovatività, sia di valutare la possibilità di trasferimento e replicabilità delle buone prassi in altri contesti nazionali e regionali, in particolare nelle Regioni Obiettivo Convergenza italiane.

Pertanto, obiettivi specifici del presente studio sono:

- la ricognizione e analisi delle buone prassi promosse e realizzate in paesi stranieri, con particolare riguardo alle esperienze europee, in materia di contrasto alle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale nel contesto lavorativo (accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e qualificazione professionale, retribuzione, accesso alle carriere, *diversity management*) e la valutazione del loro grado di replicabilità nelle Regioni Obiettivo Convergenza;
- il trasferimento presso le Regioni Obiettivo Convergenza di conoscenze, modelli ed esperienze di successo già sperimentate in altri contesti, relative a pratiche inclusive nel mondo del lavoro e alla valorizzazione delle diversità, mediante tavoli di confronto e scambi di esperienze pilota;
- la predisposizione di linee guida per le pubbliche amministrazioni, in particolare regionali e locali, finalizzate alla promozione della parità di trattamento e all’inclusione socio-economica delle persone LGBT.

Con il presente rapporto si vogliono fornire metodi per l’identificazione, il coinvolgimento e il rafforzamento del sistema degli attori istituzionali e associativi più rilevanti nelle Regioni Obiettivo Convergenza, nel sostegno di politiche e servizi atti a prevenire e contrastare ogni

forma di discriminazione sul mercato del lavoro connessa all’orientamento sessuale e all’identità di genere, nonché per una azione di *capacity building*³ dei beneficiari finali, rivolta a una loro maggiore capacità di partecipazione ai processi di inclusione sociale. Inoltre, si intende fornire un concreto elenco di idee e proposte potenzialmente replicabili nelle Regioni Obiettivo Convergenza, relative a prassi antidiscriminatorie sul mercato del lavoro e/o in settori a esso collegati (ad esempio la formazione professionale).

Per questa ragione, si riporta a conclusione del rapporto un’ipotesi di linee guida, sulla base delle norme vigenti, per il rafforzamento della *governance* e delle modalità attuative di inclusione sociale e di contrasto alla discriminazione connessa all’orientamento sessuale e all’identità di genere sul mercato del lavoro. Queste linee guida riguardano sia le amministrazioni – soprattutto regionali – come promotrici e realizzatrici di politiche, che quindi si confrontano con i bisogni e le istanze della popolazione LGBT come utente, parte della cittadinanza e della forza lavoro, sia le amministrazioni come datrici di lavoro, che hanno al loro stesso interno il problema (e l’opportunità) di realizzare le migliori condizioni lavorative per tutte e tutti. Questo secondo aspetto, all’apparenza secondario, è tanto più rilevante in Italia, e nelle ROC, alla luce della significativa quota di lavoratori occupati nel settore pubblico o in aziende utenti o fornitrici del settore pubblico e della possibilità di imporre con maggiore facilità obiettivi di politiche antidiscriminatorie alle amministrazioni pubbliche.

La caratteristica di considerare la legislazione vigente come data, aspetto richiesto dalla committenza, offre l’occasione per una prospettiva nuova al problema di come contrastare e prevenire la discriminazione. Infatti, mentre la maggior parte del dibattito politico e culturale si concentra su aspetti legati a riforme e proposte normative, l’esperienza e il vissuto delle persone – nel caso in oggetto di questo studio, dei lavoratori e delle lavoratrici – dipende fortemente dall’applicazione concreta delle norme giuridiche, dalle altre norme e istituzioni sociali di ordine non giuridico (quali usi, costumi, ecc.), dalle prassi sia dei soggetti pubblici che privati. Per questo, anche l’analisi degli spazi di intervento locale, disponibili alle amministrazioni regionali e locali, risulta di grande rilevanza.

Fase I: il rapporto con gli attori locali e regionali

Nella prima fase della ricerca, il progetto è stato presentato alle Amministrazioni regionali di Calabria, Campania, Puglia e Sicilia. Gli incontri sono stati condotti partendo dalla condivisione con le amministrazioni dei risultati della precedente ricerca condotta da Avvocatura per i Diritti LGBTI nelle ROC, realizzata nel corso del 2010-2011 e riguardante la discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in quasi tutti gli ambiti della vita pubblica (D’Ippoliti e Schuster, 2011a).

In questi incontri è stato rimarcato come, per i suoi aspetti di supporto e consulenza nella progettazione di buone pratiche, le amministrazioni stesse e gli ambiti territoriali di loro competenza siano i primi beneficiari dei risultati della presente ricerca. Come spiegato nella seconda parte del rapporto, la risposta delle amministrazioni (in alcuni casi dopo iniziali momenti di difficoltà, spesso legati all’individuazione degli uffici e degli interlocutori più

³ Il termine è spesso associato al rafforzamento della capacità istituzionale e amministrativa dei Paesi membri dell’Unione Europea, nonché alla capacità di individui e segmenti della società di realizzare funzioni, risolvere problemi, e porre e raggiungere obiettivi in una maniera sostenibile (Formez, 2006).

adatti a seguire le questioni legate all’OS e all’IG) è stata, nel complesso, positiva. In effetti, tra gli aspetti caratterizzanti il presente progetto c’è quello di aver coinvolto nella progettazione di buone pratiche contro la discriminazione delle persone LGBT nel mercato del lavoro non solo gli enti che presumibilmente hanno più esperienza o competenza nel campo, come uffici e responsabili per le pari opportunità, ma anche soggetti che presumibilmente – ipotesi poi confermata nel corso dei primi colloqui – si erano soltanto marginalmente misurati prima con il tema: assessorati al lavoro, alla formazione e/o all’istruzione, servizi per la formazione professionale e l’occupazione nel territorio, comitati e consigliere di parità (che hanno competenza sui temi relativi all’identità di genere, sebbene nelle loro attività quotidiane siano piuttosto impegnate quasi esclusivamente nella promozione della parità uomo-donna, e nello specifico attuino azioni rivolte esclusivamente alle donne). Questi soggetti hanno talora espresso un senso di inadeguatezza nell’affrontare temi e ambiti per loro nuovi, ma anche interesse nel tentare, e consapevolezza del ruolo fondamentale che le pubbliche amministrazioni possono avere, soprattutto a livello regionale. Laddove forme di scetticismo, anche esplicito, sono state avanzate, hanno riguardato sempre e solo aspetti legati al finanziamento di eventuali nuove attività (aspetto sicuramente cogente del presente momento storico, politico ed economico, che può però nascondere anche alcune remore dal punto di vista etico, dato che in Italia non esiste una parità di trattamento tra persone eterosessuali e persone gay o lesbiche, così come non esiste una completa accettazione dell’identità di genere scelta invece che ascritta).

A margine di questi incontri preliminari, si sono anche incontrati diversi *stakeholders* locali, al fine di raccoglierne l’esperienza e il vissuto quotidiano, così come operare una prima ricognizione di massima (facilitata anche dalla ricerca svolta l’anno prima) in merito ai bisogni insoddisfatti, gli ambiti territoriali e quelli d’intervento da loro considerati di maggiore priorità.

In un primo momento, in questi incontri sono state coinvolte le associazioni LGBT del territorio, in particolare quelle che già avevano esperienza di intervento in ambito lavorativo, e le parti sociali, in particolare i sindacati, alcuni dei quali hanno in passato lavorato (a livello nazionale) nell’ambito dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere. Il coinvolgimento delle parti datoriali, invece, si è rivelato complesso e spesso impossibile sin dall’inizio, forse anche per la mancanza di referenti o strutture dedicate alle pari opportunità sulla base dell’OS e dell’IG in molti ambiti territoriali.

Agli incontri successivi, che hanno propriamente riunito i Tavoli Tecnici delle varie Regioni, hanno preso parte anche altri soggetti, spesso su loro iniziativa: amministrazioni locali (con rappresentanti di enti provinciali o comunali), università, cooperative. Le sollecitazioni ricevute all’ampliamento dei Tavoli Tecnici segnalano un’importante domanda di partecipazione da parte degli attori locali, spesso non pienamente integrati nella programmazione e realizzazione delle politiche regionali territoriali, come ad esempio le università. Una simile domanda di partecipazione è stata espressa anche nei contenuti, come riportato successivamente a proposito della fase IV della ricerca.

Fase II: le buone prassi nel contrasto della discriminazione ai danni delle persone LGBT

Nella seconda fase della ricerca, svolta contemporaneamente alla prima, si è operata un’indagine ricognitiva delle leggi statali e regionali, statuti, regolamenti e prassi che

disciplinano il mondo del lavoro, ma soprattutto delle attività e iniziative realizzate e dei servizi prestati nell’ambito lavorativo, sia da attori pubblici che privati, per prevenire o contrastare la discriminazione per orientamento sessuale o identità di genere. L’attività è stata condotta con riguardo ai paesi membri dell’Unione Europea (inclusi i paesi aderenti all’EFTA) e una selezione di Stati extraeuropei, ritenuti più prossimi – da un punto di vista socio-economico – al nostro, oppure scelti per il particolare interesse delle BB.PP. li avviate: Stati Uniti d’America, Canada, Sud Africa, Brasile.

L’analisi si è strutturata su due livelli. Uno, di tipo ‘macro’, volto a fornire un quadro di insieme non soltanto dell’evoluzione normativa in ambito lavorativo, ma anche dei dibattiti e delle prassi vigenti nei diversi contesti indagati, sul cui sfondo si collocano le BB.PP. individuate. Quest’analisi è stata condotta mediante una rassegna critica della letteratura e dei dati secondari. Pur trattandosi di un aspetto introduttivo, la valutazione del contesto macro si è resa necessaria, in quanto preordinata a una efficace e realistica valutazione della replicabilità nelle ROC delle diverse buone prassi. L’identificazione delle buone prassi ritenute migliori e delle specifiche azioni mirate alla modifica del contesto discriminatorio, nei diversi contesti, costituisce il secondo livello di analisi, a livello ‘di dettaglio’.

Parafrasando i criteri concordati nel 1999 dall’*Inter-Agency Committee* delle Nazioni Unite sulle donne e sull’uguaglianza di genere (IACWGE), per essere definite buone prassi le azioni considerate devono (*mutata mutandis*):

- a) condurre a un reale cambiamento che contribuisca alla parità di trattamento per i soggetti LGBT;
- b) avere un impatto sulla politica;
- c) mostrare un approccio innovativo, riproducibile e sostenibile;
- d) favorire una cultura del rispetto attraverso iniziative culturali e sociali che rendano scibile l’esperienza LGBT.

Secondo questa definizione, le buone prassi si concretizzano nella costruzione di una serie di azioni e interventi che presentano caratteristiche di novità e radicamento: queste hanno un carattere di esemplarità e generano processi di cambiamento nei comportamenti e di intervento nelle pratiche quotidiane, processi che nel tempo si dovrebbero consolidare e istituzionalizzare. Per questa ragione, particolare attenzione nell’analisi delle buone prassi è stata dedicata al grado di coinvolgimento dei beneficiari delle prassi in tutte le fasi della loro realizzazione (incluse la progettazione iniziale e la valutazione finale che, dal precedente studio realizzato da Avvocatura nel 2010-2011, sono spesso risultate come fasi critiche nel coinvolgimento e nello sviluppo del *capacity building* dei beneficiari), alla produzione di risultati misurabili, e alla esportabilità in contesti differenti da quelli di iniziale realizzazione, senza porre in secondo piano una verifica della loro sostenibilità economica.

Nell’identificazione delle buone prassi e nella loro mappatura, nella prima parte di questo rapporto, sono stati privilegiati i criteri della pluralità, dell’efficacia e dell’innovatività, rispetto a quello della completezza. La ricerca ha mirato cioè a raccogliere e analizzare almeno un’esperienza di successo nel maggior numero possibile di contesti, approcci, metodi e ambiti di intervento, rispetto alla mera quantità numerica di casi catalogati.

Sulla scorta dei risultati della ricerca condotta da Avvocatura per i Diritti LGBTI nel corso del 2010, che in particolare nel caso del mercato del lavoro (così come in ambito sanitario) ha evidenziato una notevole diversificazione delle esperienze e dei bisogni delle persone omosessuali e bisessuali rispetto a quelle *transgender* e transessuali, l’identificazione delle buone prassi ha mantenuto un doppio criterio. Infatti, in materia di contrasto alle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale sono stati privilegiati gli interventi che concernono: orientamento e accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e

qualificazione professionale, retribuzione, accesso alle carriere, cessazione del rapporto (licenziamento/dimissioni). Per quanto invece attiene al contrasto della discriminazione per identità di genere, attenzione particolare è stata dedicata alle *best practices* messe in atto in contesti stranieri in tema di accesso al lavoro e di condizioni di lavoro delle persone transessuali e *transgender*.

Ad ogni modo, occorre ribadire che – a parte esperienze molto avanzate, come ad esempio il caso del Regno Unito, e a parte specifici ambiti di intervento, come ad esempio il *diversity management* – non si è riscontrata una copiosità di buone pratiche specificamente mirate all’inclusione e al superamento della discriminazione delle persone LGBT nel mercato del lavoro nonostante, come notato, la ricerca abbia primariamente riguardato paesi che, in ottica internazionale, possono essere considerati piuttosto avanzati. Va pure precisato che nei paesi dell’Europa dell’Est, non si è rinvenuta alcuna buona pratica specificamente mirata al tema considerato, e anche negli altri paesi molte delle BB.PP. identificate, come si evince dalla prima parte del rapporto, hanno natura trasversale, posto che l’inclusione nel mercato del lavoro è solo uno degli aspetti e delle finalità (è il caso, ad esempio, delle azioni di *mainstreaming*). Tra le ragioni di tale scarsità di pratiche possono esservi da un lato – come accennato sopra – il sostanziale disinteresse (o quantomeno l’attenzione rivolta ad altre priorità) rispetto ai temi LGBT da parte delle autorità pubbliche responsabili delle politiche per il lavoro e, dall’altro, una certa negligenza del mercato del lavoro da parte dei soggetti pubblici e privati a tutela delle istanze LGBT. Questi soggetti, infatti, si sono finora per lo più concentrati su aspetti relativi al contrasto di stereotipi e pregiudizi, campagne di informazione e sensibilizzazione, attività culturali o, soprattutto all’estero, *advocacy* e *lobbying* in favore del riconoscimento giuridico di pari dignità e stessi diritti per tutte le persone, indipendentemente dall’orientamento sessuale e l’identità di genere.

Fase III: la replicabilità delle buone prassi

Nella terza fase della ricerca, si sono analizzate le buone prassi identificate e gli strumenti adottati per la partecipazione delle persone LGBT al mercato del lavoro e per il loro benessere nei contesti lavorativi al fine di individuare quelle più innovative e/o efficaci, anche in relazione ai livelli e alle modalità di partecipazione e interazione con le istituzioni coinvolte dei diretti beneficiari e delle associazioni di rappresentanza in qualità di cooperanti nell’attuazione delle politiche e nell’uso degli strumenti di inclusione.

Oltre a produrre una mappatura delle buone prassi di maggiore rilevanza, questa attività aveva anche lo scopo di individuare alcune esperienze e prassi particolarmente significative, di cui proporre la replicazione nelle ROC (fase IV).

Gli aspetti rilevanti al fine della selezione della buona prassi sono stati considerati soprattutto in termini di:

- efficacia: condurre a un reale cambiamento che contribuisca alla parità di trattamento per i soggetti LGBT, attraverso azioni positive (ad esempio la disuguaglianza positiva, espressione con cui si intende il fatto che ogni intervento legislativo di parità deve essere inizialmente teso a privilegiare un soggetto rispetto a un altro per colmare lo iato esistente tra una situazione ideale di parità e lo statuto di realtà);
- impatto: da un lato, avere un impatto sulla politica per creare delle condizioni più favorevoli alla parità di trattamento; dall’altro, incidere sulla società attraverso un cambiamento nell’approccio con l’utenza, tenendo in conto i bisogni che possono

emergere da un’utenza LGBT;

- innovatività e radicamento: avere un carattere di esemplarità e generare processi di cambiamento nei comportamenti e di intervento nelle pratiche quotidiane, processi che nel tempo si dovrebbero consolidare e istituzionalizzare;
- grado e modalità di partecipazione dei beneficiari delle prassi alla loro progettazione, realizzazione e valutazione;
- sostenibilità economica: in un periodo di forti incertezze e difficoltà di bilancio per le amministrazioni pubbliche, sono state privilegiate le buone prassi che comportano il minor investimento finanziario da parte dell’amministrazione, pur nella consapevolezza che non è possibile pensare ad una negoziabilità dei diritti sociali;
- produzione di risultati misurabili: nella scelta, particolare attenzione è stata prestata all’esistenza di indicatori che possano rendere conto dell’efficacia della buona prassi;
- potenziale replicabilità delle prassi nelle Regioni Obiettivo Convergenza, a seconda degli ambiti e dei territori individuati con l’ausilio delle Amministrazioni regionali e degli attori locali; a questo proposito, sono stati valutati contesti, approcci, metodi e ambiti di intervento.

Fase IV: i Tavoli Tecnici

In ciascuna delle regioni Calabria, Campania, Puglia e Sicilia, è stato organizzato un Tavolo Tecnico di confronto e di scambio di esperienze pilota, proposto alle istituzioni pubbliche del territorio, ai soggetti incaricati della programmazione, agli organismi di parità, alle organizzazioni sindacali e datoriali, alle associazioni LGBT e agli altri soggetti portatori di competenze o interessi specifici (università, ecc.). Come detto, l’allargamento a un più ampio insieme di soggetti, rispetto a quanto inizialmente ipotizzato, è avvenuto in diverse occasioni su istanza degli attori stessi: questo rappresenta certamente una forte domanda di partecipazione da parte dei soggetti privati e del terzo settore, sin dalle fasi in cui un loro coinvolgimento è spesso mancante, ovvero la programmazione e progettazione degli interventi, e la loro valutazione.

Questa stessa domanda di coinvolgimento attivo ha riguardato anche i contenuti del lavoro: mentre inizialmente era previsto un ruolo di consultazione per gli *stakeholders*, e la scelta di quale pratica approfondire e programmare nel territorio era delegata al *team* di ricerca (sulla base delle risultanze della ricerca) e all’amministrazione regionale (sulla base delle proprie priorità strategiche), sin dagli incontri preliminari è giunta chiaramente la richiesta di svolgere più incontri dei Tavoli Tecnici – in Puglia si è arrivati a cinque – al fine di poter illustrare più nel dettaglio un numero di ipotesi maggiore rispetto a quanto inizialmente programmato, e lasciare che fossero poi i Tavoli nella loro completezza a prendere la decisione di quale pratica progettare in ogni territorio. In accordo con UNAR, Avvocatura ha prontamente deciso di assecondare tale richiesta – sebbene questo abbia comportato un aggravio operativo, come sempre accade nei progetti partecipati – perché si è ritenuto che la più ampia condivisione delle finalità e delle modalità di intervento sia un fattore importante per migliorare sia l’efficacia che la sostenibilità delle pratiche progettate. Inoltre, tale scelta si è resa necessaria anche perché, come accennato, spesso le amministrazioni pubbliche necessitano di essere supportate dalla competenza dei soggetti locali LGBT nell’implementazione delle politiche relative alle persone gay, lesbiche e transessuali.

In particolare, la condivisione sin dalla fase di programmazione e progettazione delle

politiche ne migliora l’efficacia, perché permette di allineare le priorità dell’amministrazione con i bisogni e le istanze dei beneficiari delle politiche, e ne migliora la sostenibilità perché induce le amministrazioni ad assumersi pubblicamente la responsabilità di condividere un impegno di fronte agli *stakeholders* locali, che acquisiscono dunque la conoscenza e l’interesse a collaborare per (e in caso negativo a vigilare su) il mantenimento di tale impegno. Questo dovrebbe migliorare le *chances* di proseguimento delle azioni anche in caso di cambio di orientamento politico del governo locale e regionale. Inoltre, il coinvolgimento di attori privati e del terzo settore nella *governance* costituisce ovviamente un processo di democrazia partecipata: importante non solo di per sé, per il suo valore civile e morale, ma anche in termini strumentali, in quanto strumento di sviluppo socioeconomico grazie al miglioramento delle competenze e delle capacità (*capacity building*) degli attori locali.

In questo senso, l’organizzazione dei Tavoli Tecnici nelle ROC ha rappresentato un’occasione di conoscenza reciproca, anche personale, tra i soggetti pubblici e privati attivi sul territorio, ma anche di confronto e apprendimento delle modalità più proficue di interazione. Così, ad esempio, in almeno una regione (la Puglia) – come emerge dalla relazione nella seconda parte del rapporto – gli altri attori locali hanno inizialmente percepito quasi un tentativo di orientare la selezione della buona pratica in maniera “forte”, da parte di una delle amministrazioni: attraverso il confronto è stato possibile giungere ad un chiarimento e alla progettazione di una pratica condivisa. Questo tipo di episodi sono del tutto prevedibili in contesti in cui si trovano a collaborare per la prima volta soggetti che non si conoscevano prima; la vicenda sopra descritta, lungi dal voler rappresentare un atto d’accusa verso l’amministrazione in questione, rappresenta al contrario un ottimo esempio di come, attraverso il confronto e lo scambio di opinioni, è possibile giungere ad una posizione condivisa; come già notato criticamente in D’Ippoliti e Schuster (2011a) lo scarso coinvolgimento degli *stakeholders* da parte delle PPAA, soprattutto nelle fasi non operative delle BB.PP., quali ad esempio la progettazione e la valutazione, è un fenomeno molto diffuso che può rappresentare un limite sensibile quanto ad efficacia. In altre regioni il ruolo dell’amministrazione è stato anche più incisivo, sia per mancanza di soggetti esperti e attivi sul tema del contrasto della discriminazione delle persone LGBT nel mercato del lavoro, sia perché la condizione di partenza presenta un’assoluta mancanza di interventi sul campo, tale da suggerire un inizio ‘per piccoli passi’ e sostanzialmente assecondando, da parte degli *stakeholders* locali, le amministrazioni nei progetti proposti anche a prescindere da valutazioni concrete di efficacia.

In questo come in altri ambiti, la ricerca conferma un risultato emerso già dalla precedente: la forte discrepanza nel grado di apertura e di competenza nei confronti delle istanze LGBT tra le quattro ROC. Infatti, se da un lato le condizioni economiche sembrano sostanzialmente simili tra le quattro regioni, almeno per quel che riguarda gli aspetti più rilevanti per la presente ricerca, anche solo in termini approssimativi, si deve rilevare come il livello di sviluppo di una rete di attori locali, di esperienza delle PP.AA. sui temi oggetto della presente ricerca, e di un generale più favorevole contesto socio-culturale sia molto eterogeneo tra le ROC, e vede nettamente distinte Campania e Puglia (dove maggiore è l’inclusione sociale delle persone LGBT e più diffuse le esperienze e le politiche su questi temi) da Calabria e Sicilia (dove si sono riscontrate grosse difficoltà organizzative anche solo nell’identificare soggetti potenzialmente interessati alle attività del Tavolo Tecnico e a convocarne le riunioni). Questo ovviamente non significa che nelle prime due regioni esistano già tutte le condizioni migliori per operare: ad esempio, in Campania, a margine delle prime riunioni del Tavolo, si sono avute alcune incomprensioni legate a eventi precedenti e indipendenti dalla presente ricerca, che segnalano però come non vi fosse accordo fra gli attori locali.

In sede di Tavoli Tecnici, si è deciso di affiancare la presentazione delle buone pratiche poste in essere in paesi stranieri a pratiche simili o complementari attuate in Italia. Questa

decisione è stata dapprima presa su istanza di alcuni attori locali, ma si è deciso di condividerla sia per aumentare la quantità di informazioni fornite agli attori locali, sia per presentare esperienze realizzate in contesti, quantomeno giuridici, se non anche socio-economici, più prossimi alle ROC. Tale ‘facilitazione’ è sembrata soprattutto opportuna nella misura in cui vi sono nei territori ancora poche esperienze specificamente relative al contrasto della discriminazione delle persone LGBT sul mercato del lavoro. Quindi, questa è la selezione di buone pratiche di cui si è pianificata la eventuale attuazione delle ROC:

Calabria

BP scelta: formazione sulle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere per tutti/e i/le insegnanti della scuola media inferiore e superiore della Regione Calabria.

La formazione agli insegnanti a livello internazionale presentata al Tavolo Tecnico della Calabria è stata l’esperienza di GLEN (Gay & Lesbian Equality Network), ONG irlandese che, tra gli altri interventi che svolge, si occupa anche di formazione nelle scuole.

La testimonianza italiana di formazione con gli insegnanti è stata portata da Luca Cipriani, esperto formazione del Servizio LGBT del Comune di Torino, che ha presentato in videoconferenza le esperienze di formazione svolte negli ultimi 10 anni dal Servizio LGBT del Comune di Torino.

Campania

BP scelta: Costituzione di un Tavolo Regionale sulle tematiche LGBT. La prima azione prevista è la conduzione di una ricerca sulle esperienze delle persone LGBT nel territorio regionale.

Le due buone pratiche internazionali prese ad esempio sono state l’indagine del Piano diagnostico LGBT del Comune di Barcellona (Spagna) e la struttura organizzativa del Consorzio LGBT del Comune di Colonia (Germania). Come esperto italiano in materia di *mainstreaming* sulle tematiche LGBT è stato coinvolto Roberto Emprin, referente del Servizio LGBT del Comune di Torino.

Puglia

BP scelta: Conduzione di una ricerca in ambito lavorativo finalizzata alla stesura di linee guida per datrici e datori di lavoro sugli aspetti inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere.

La Carta delle Diversità tedesca, scelta originariamente dal Tavolo Tecnico come buona pratica replicabile in Puglia, è stata tradotta in Italia con la Carta delle Pari Opportunità, a cui la Regione Puglia ha aderito il 18 giugno 2012. In seguito al lavoro del Tavolo Tecnico regionale, la Regione ha inserito nella deliberazione della Giunta di adesione alla Carta la seguente specifica: “La Carta apre la strada a un processo partecipato sul territorio con il mondo datoriale, sindacale e associativo per l’individuazione di interventi specifici relativi alle discriminazioni per orientamento sessuale in ambito lavorativo”. Si è quindi proceduto con un approfondimento di due buone pratiche di ricerca:

- a. l’indagine diagnostica LGBT del Comune di Barcellona (Spagna), finalizzata all’implementazione delle politiche comunali in ottica di non discriminazione delle esperienze LGBT;
- b. la ricerca di Arcigay “Io sono io lavoro” (2011) coordinata dal dott. Raffaele Lelleri, presente al Tavolo Tecnico come esperto di ricerca LGBT in ambito lavorativo.

Sicilia

BP scelta: Evento di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere per tutti/e i/le dipendenti della Regione Sicilia e delle Province regionali.

La buona pratica internazionale scelta come modello replicabile è stata l’esperienza di formazione per i dirigenti pubblici avviata dal Comune di South Lanarkshire (Scozia). Per quel che concerne l’esperienza italiana di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche LGBT è intervenuto il dott. Giuseppe Burgio, ricercatore con una lunga esperienza in ambito formativo sulle tematiche legate all’identità di genere e all’orientamento sessuale.

Considerazioni conclusive

In generale, nella scelta di quali buone pratiche internazionali selezionare, per tentare la programmazione di una loro replica nelle ROC, si segnala una certa ‘prudenza’ rispetto a buone pratiche, potenzialmente più fattive, rinvenute nella mappatura. Data l’esperienza diretta nelle ROC, questa prudenza non sembra dovuta a un deliberato desiderio di minimizzare l’azione pubblica contro le discriminazioni, quanto piuttosto al diffuso scetticismo riguardo il contesto attuale, unito alla decisione politica di procedere per piccoli passi, senza rotture che – forse soprattutto nel mondo del lavoro – potrebbero provocare fenomeni di rigetto. Data la natura percepita come ‘ostile’, o quantomeno non favorevole, di alcuni contesti, si è operata una sorta di gerarchia delle BBPP, e si ritenuto di tentare la realizzazione di pratiche percepite come ‘avanzate’ solo dopo aver prima raggiunto alcuni risultati più basilari.

Inoltre, si è generalmente deciso di intervenire su porzioni molto limitate del mercato del lavoro (specifiche categorie professionali, il cui ruolo viene ritenuto più sensibile ad esempio in virtù dei loro contatti professionali con persone LGBT) o viceversa su ambiti più ampi, di cui il mercato del lavoro è solo una parte. In entrambi i casi, sembra che l’intento fosse quello di progettare azioni che avessero direttamente e immediatamente un impatto (anche) al di fuori del mercato del lavoro, forse in parte sottovalutando le ragioni decisive che fanno del mercato del lavoro un ambito cruciale d’intervento, in sé. Ragioni culturali possono aver giocato un ruolo in tali scelte, tra cui l’idea per cui se l’origine della discriminazione è culturale, allora anche la soluzione dovrà essere sul piano culturale. Una conseguenza di tale argomentazione è stata anche il tentativo da parte di diverse amministrazioni di riportare l’alveo delle attività da agenzie e assessorati al lavoro agli enti responsabili per le pari opportunità. Peraltro, questo approccio potrebbe essere comune anche ai Paesi stranieri considerati nel presente studio dal momento che, rispetto ad altri ambiti di intervento, le BBPP rinvenute con specifico riferimento al mercato del lavoro, mappate e analizzate nella seconda parte del rapporto, sono relativamente poche.

Altre ragioni della prudenza ravvisata nelle ROC meritano però di essere segnalate:

1. come anticipato, in molti casi si tratta di un ambito nuovo di intervento, sia per le PPAA che per i soggetti privati e le parti sociali, e pratiche più incisive sono spesso sembrate fuori la portata dei soggetti regionali e locali;
2. molte amministrazioni hanno manifestato la necessità di disporre di più dati in merito alla discriminazione per OS e IG nel mercato del lavoro, per legittimare le proprie scelte prima di poter programmare delle azioni concrete;
3. in generale, le amministrazioni pubbliche hanno manifestato molto chiaramente l'esigenza di non produrre aggravii di spesa, e quindi solo pratiche dai costi molto ridotti (o non a carico della PPAA) erano effettivamente possibili.

Selezionate le pratiche da replicare in ogni regione, nella loro ultima riunione i Tavoli Tecnici hanno realizzato una progettazione della replicazione in maniera partecipata, sotto la guida del *team* di ricerca. In questa sede, sia gli *stakeholders* locali che le amministrazioni hanno apprezzato la presenza di persone dotate di esperienza nei campi specifici. Si è così superata parte della diffidenza iniziale, forte soprattutto da parte delle amministrazioni (che in diversi casi è stato effettivamente difficile contattare e coinvolgere nel processo), verosimilmente non solo per via dei contenuti del progetto, ma anche della sua metodologia, con un soggetto esterno all'amministrazione che si proponeva come consulente per la realizzazione di un'attività che l'amministrazione non aveva richiesto, su indicazione e per conto di un ente nazionale. Questo tipo di inefficienza, lungi dall'essere un problema specifico dei rapporti tra l'UNAR e le amministrazioni regionali, pone comunque il problema della necessità di un maggiore coordinamento tra le diverse amministrazioni che, ai vari livelli di *governance*, si occupano del contrasto alle discriminazioni, tanto più alla luce del successivo apprezzamento da parte delle amministrazioni per il coinvolgimento di soggetti dotati di *expertise* specifica.

Terminata la fase di progettazione, si chiude il progetto di ricerca. A questo punto, l'effettiva realizzazione delle buone pratiche progettate dipende dagli attori regionali e locali, cui certamente in diverse fasi sarà molto utile il sostegno dell'UNAR.

La discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nel mercato del lavoro

2. Analisi di contesto: l’Italia in ottica internazionale

Esistono molte indicazioni del fatto che l’Italia costituisce, all’interno dei paesi cosiddetti industrializzati, un ambiente particolarmente critico in termini di pervasività e frequenza della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, e che le persone LGBT in Italia subiscono maggiore esclusione sociale e minore qualità della vita rispetto alla maggioranza dei paesi occidentali. All’interno dell’Italia, sembra esserci evidenza di un ambiente più ostile nei confronti delle persone LGBT nelle regioni del Sud (principale oggetto di questo lavoro) in molti ambiti, sebbene l’aspetto geografico non sia assolutamente l’unico rilevante – altrettanto importanti sembrano ad esempio la divisione tra centri urbani medio-grandi e quelli piccoli o rurali, le differenze di reddito e/o occupazione, quelle tra uomini e donne, quelle tra persone omo/bisessuali e trans, ecc..

Secondo il *ranking* annuale calcolato da ILGA-Europe (ILGA Europe, 2012), considerando il riconoscimento formale e l’effettività sostanziale dei diritti delle persone LGBT in numerosi ambiti (diritto d’asilo, diritto di famiglia, penalizzazione dei crimini d’odio e dell’incitamento alla violenza, criteri per la riattribuzione legale del genere, uguaglianza nell’età del consenso a rapporti sessuali, grado di libertà di assemblea, associazione, manifestazione e di parola, normativa relativa all’uguaglianza e contro la discriminazione), l’Italia emerge come il quarto peggior Paese dell’Europa occidentale, dopo Grecia, Malta e Cipro.⁴ Il nostro Paese si classifica peggio anche di molti paesi caucasici o dell’Europa orientale, tradizionalmente considerati come inadempienti nel rispetto dei diritti umani, quali Albania, Bosnia-Erzegovina, Bulgaria, Croazia, Repubblica Ceca, Ungheria, Lituania, Montenegro, Romania, Serbia, Slovacchia o Slovenia. Secondo il Rapporto di ILGA-Europe, questa insoddisfacente collocazione è da attribuirsi a diverse mancanze in aspetti sociali e giuridico-legali: nei confronti dei Paesi dell’est Europa, nell’area “normativa sull’uguaglianza e contro la discriminazione”, nel confronto con i più sviluppati paesi occidentali a pesare sono anche le aree del diritto di famiglia e della rettifica del genere per le persone trans.⁵

⁴ Escludendo i Paesi non considerabili, per ragioni giuridiche, socio-economiche e demografiche, come paragonabili con l’Italia: Liechtenstein, Principato di Monaco e San Marino (Andorra si trova in posizione migliore dell’Italia); non è possibile un confronto, invece, perché non si dispone di informazioni, riguardo lo Stato della Città del Vaticano, che non è considerato nel rapporto.

⁵ Al contrario, sul piano legislativo l’attenzione mediatica e politica negli ultimi anni è stata esclusivamente focalizzata nell’ambito ‘penale’, sul tema di un’aggravante per i crimini d’odio e l’incitazione alla violenza. Volendo assumere che lo scopo di tale legislazione sia non solo l’aggravare la pena per i singoli colpevoli di crimini omofobici o transfobici, ma primariamente la riaffermazione della parità, questa concentrazione del dibattito su un tema non centrale (a quanto emerge dal confronto internazionale) costituisce un’altra indicazione dell’aspetto sottolineato nell’Introduzione, ovvero che il dibattito politico e culturale nel nostro Paese è fortemente squilibrato sul solo lato ‘culturale’ della discriminazione, e soprattutto delle politiche necessarie al contrasto della discriminazione, sottovalutando invece i processi socio-economici nei loro aspetti più materiali (quali si esplicano ad esempio nell’accesso a beni e servizi senza discriminazioni, nei diritti di libertà, nelle

Com’è noto, in Italia sono ancora molto frequenti episodi, anche gravi, di discriminazione o violenza omofobica (per un resoconto specifico riguardo le Regioni Obiettivo Convergenza si vedano i relativi allegati in D’Ippoliti e Schuster, 2011a), così come frequenti sono le dichiarazioni omofobiche di personaggi pubblici di varia estrazione (atleti, esponenti politici, artisti, ecc.). Nel nostro Paese ci sono pochissimi uomini e donne dichiaratamente LGBT in posizioni apicali, sia nel settore pubblico che privato, così come vi sono pochi *coming out* pubblici da parte delle figure di spicco del mondo della politica, dell’arte, dello sport, delle scienze.

Di fronte a questa evidenza, necessariamente in parte aneddotica, occorre rimarcare che la raccolta di dati socio-economici e l’analisi di un’evidenza empirica più puntuale e coerente è ancora a uno stadio piuttosto preliminare. Mentre studiosi e ONG sono da tempo impegnati nella produzione di indagini qualitative,⁶ esistono invece limiti alla raccolta di informazioni quantitative: sia limiti specifici del nostro Paese, come ad esempio l’interpretazione discutibile della normativa sulla *privacy* (purtroppo apparentemente avallata nel 2010 anche dal Garante per la tutela dei dati personali, in occasione dell’approvazione della prima bozza di questionario del Censimento della popolazione e delle abitazioni predisposta dall’Istat), che in maniera restrittiva e quasi offensiva ritiene che l’orientamento sessuale rientri esclusivamente e sempre nella ‘sfera sessuale’ dell’individuo (e sia dunque da considerarsi un dato sensibile, ai sensi dell’art. 4 del d.lgs. 196/2003), ignorando dunque la sua valenza pubblica e identitaria; sia limiti generali dovuti all’oggetto stesso d’indagine; si pensi, *in primis* alle dimensioni ritenute ridotte (o minoritarie?) della popolazione LGBT, che rendono estremamente costosa e poco efficace qualsiasi indagine tramite campioni rappresentativi, se realizzata esclusivamente allo scopo di analizzare la popolazione LGBT (perché, in una ricerca quantitativa, servono campioni di grandi dimensioni per ottenere poche osservazioni utili), e alla sua natura ‘invisibile’ e spesso marginalizzata, che la induce a sottrarsi a rilevazioni della propria identità da parte di persone potenzialmente ostili, e che quindi richiede l’utilizzo di apposite metodologie, più complesse e costose, per la ricerca e la raccolta di dati.

Per queste ragioni occorre salutare con grande favore il recente impegno profuso dall’Istituto Nazionale di Statistica sia per consentire la raccolta di dati sulle persone in coppie conviventi dello stesso sesso, all’interno del Censimento della popolazione e delle abitazioni condotto nel 2011, sia nella realizzazione di un’apposita indagine campionaria sulle discriminazioni, commissionata dall’UNAR. Alla luce dei limiti rimarcati sopra, ben più severi di quanto accada nello studio di molte altre categorie e gruppi sociali, si ritiene peraltro opportuno che all’interno del Sistema Statistico Nazionale si studino i modi più adeguati per rilevare informazioni utili sull’orientamento sessuale e l’identità di genere degli intervistati, anche nell’ambito delle periodiche indagini campionarie che per altre ragioni vengono comunque già realizzate nel territorio. Una tale misura permetterebbe di superare il problema legato all’onerosità della produzione di dati, pur non risolvendo gli altri problemi citati.

Per l’Italia, Avvocatura per i diritti LGBTI ha curato nel corso del 2010-2011 un’ampia indagine sull’esclusione sociale e la discriminazione delle persone LGBT praticamente in tutti gli ambiti della vita pubblica all’interno delle ROC: familiare, sociale, lavorativo, dell’istruzione e formazione professionale, abitativo, sanitario, culturale (D’Ippoliti e Schuster, 2011a; 2011b). Inoltre, specificamente focalizzato sul mercato del lavoro è il recente studio di Arcigay, “Io Sono Io Lavoro” (Lelleri, 2011). Poiché il presente studio si concentra primariamente sulla raccolta e l’analisi di buone prassi, l’analisi di contesto

concrete opportunità lavorative e reddituali, ecc.).

⁶ Si vedano ad esempio Barbagli e Colombo (2007), Lelleri (2007 e 2011), Saraceno (2003).

contenuta in questa e nella seguente parte del rapporto, pur necessaria e preliminare alla successiva analisi di replicabilità delle BB.PP. internazionali, si fonderà in buona misura su questi due recenti lavori e sugli sviluppi recenti della letteratura internazionale, anche alla luce dei limiti alla produzione di nuovi dati segnalati sopra.

In questo capitolo, viene brevemente descritto il contesto italiano in chiave comparata, al fine di chiarire meglio le potenzialità e i limiti alla replicabilità delle buone prassi nei Paesi stranieri analizzate nel contesto della ricerca; nel prossimo capitolo questa analisi verrà in particolare approfondita per quanto attiene al mercato del lavoro.

Il contesto giuridico-legale

Se pure l’ordinamento italiano si mostra sostanzialmente neutrale e ‘indifferente’ rispetto all’orientamento sessuale e all’identità di genere, la condizione personale e giuridica delle persone LGBT trova un significativo riconoscimento nel quadro costituzionale, che impone l’uguaglianza a prescindere dal sesso⁷ e, accanto ad altre caratteristiche, a prescindere da qualsiasi condizione personale (art. 3 Cost.).

Nella Costituzione italiana vi sono certamente altre norme che impongono il rispetto e la tutela dei diritti delle persone LGBT: fra queste l’art. 2 Cost., che riconosce e garantisce i diritti inviolabili della persona, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale; l’art. 10 Cost., attraverso il quale hanno ingresso nell’ordinamento interno le norme di diritto internazionale che, sotto diversi profili, tutelano l’orientamento sessuale e riconoscono la peculiare condizione di vulnerabilità delle persone omosessuali; l’art. 117 Cost., che fa riferimento ai vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali. Queste due ultime disposizioni sono particolarmente rilevanti alla luce della normativa internazionale ed europea, che in molti ambiti di interesse per le persone LGBT si è dimostrata più avanzata di quella nazionale, avviando e talvolta imponendo un percorso di progressivo riconoscimento (per lo specifico ambito del mercato del lavoro, si veda il capitolo successivo).

In ragione della sostanziale differenza nell’inquadramento giuridico dei due temi, nei prossimi paragrafi tratteremo l’orientamento sessuale separatamente dall’identità di genere, come sarebbe opportuno fare in ogni ambito, dato che si tratta appunto di due aspetti dell’identità personale che fanno riferimento a condizioni diverse.

L’orientamento sessuale

A fronte di un quadro costituzionale che dunque offre significativi margini per un

⁷ L’inclusione dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere nella nozione di sesso non è condivisa nella letteratura giuridica (v. *inter alia* Barbera, 2007), se pure appaia con evidenza come vi sia una linea di continuità tra quelli che vengono indicati come fattori di rischio di discriminazione: sesso, genere, identità di genere e orientamento sessuale.

riconoscimento giuridico dei diritti delle persone LGB, la prassi applicativa e la normativa di attuazione segnano al contrario una stasi che, a fronte dell’evoluzione registrata in molti Paesi, costituisce una grave mancanza di tutele. Al contrario, recentemente la giurisprudenza si è resa autrice di importanti pronunce che segnano da un lato le pressanti richieste di tutele e garanzie da parte delle persone LGB, e dall’altro i margini di manovra offerti dalla legislazione vigente.

Ad oggi, infatti, l’ordinamento giuridico italiano non tutela ancora specificamente l’orientamento sessuale, fatta eccezione per l’ambito lavorativo, in cui l’impulso comunitario ha imposto una normativa di contrasto alle discriminazioni comunque meno incisiva di quella di molti altri Paesi membri e che è stata in una prima fase tanto insufficiente da giustificare l’apertura di una procedura d’infrazione da parte della Commissione Europea (si veda il capitolo successivo). In ogni altro ambito vi è assenza totale di regolamentazione, che spesso nella prassi si traduce in un impedimento *de facto* al riconoscimento giuridico e in una compressione di diritti costituzionalmente tutelati; questo impedimento sembra equivalere ad ammettere una sottrazione di tutele e garanzie a causa di una condizione personale, il che è in contraddizione con quanto affermato nella Carta costituzionale in tema di dignità e uguaglianza.

Nessuna delle pure significative proposte di legge che miravano a introdurre un ‘reato di omofobia’ o circostanze aggravanti per i reati dettati dall’odio omofobico⁸ ha concluso il procedimento di approvazione parlamentare. Tuttavia, vi è da segnalare un’isolata ma rilevante pronuncia (Trib. Trieste, 2 dicembre 2011), in cui per la prima volta l’aggravante prevista dalla cosiddetta Legge Mancino per i reati determinati da motivi legati alle discriminazioni razziali, etniche e religiose è stata riconosciuta anche rispetto alla condizione omosessuale della vittima.⁹

Nell’ordinamento nazionale non esistono normative che vietino le pure frequenti prassi discriminatorie nell’accesso e nella fornitura di beni e servizi. Su questa materia, com’è noto, è da tempo in fase di gestazione una Direttiva europea (0426/2008, cosiddetta “Direttiva orizzontale”) che, se approvata, obbligherebbe il legislatore nazionale ad adeguarsi ad alcuni *standard* minimi (la direttiva è vincolante per gli Stati membri negli obiettivi da raggiungere, non avendo carattere immediatamente cogente) e introdurrebbe un divieto di discriminazione anche nell’alloggio, nell’accesso ai servizi sanitari e nell’istruzione, ambiti in cui anche nel nostro Paese sono state segnalate discriminazioni ed esclusione sociale delle persone LGB (D’Ippoliti e Schuster, 2011). La possibilità di introdurre comunque una legislazione in tal senso, nelle more dell’approvazione della “Direttiva orizzontale” è testimoniata dal fatto che in numerosi Paesi europei (ad es. la Germania), in occasione del recepimento della direttiva

⁸ A.C. 1658 recante “Modifiche alla legge 13.10.1975, n. 654 e al decreto legge 26.4.1993, n. 122 convertito, con modificazioni, dalla legge 25.6.1993, n. 205, in materia di reati commessi per finalità di discriminazione e di odio fondati sull’orientamento sessuale o sull’identità di genere” e A.C. 1882-A recante “Modifica dell’articolo 61 del codice penale, concernente l’introduzione della circostanza aggravante relativa all’orientamento sessuale o alla discriminazione sessuale”. Si tratta della cosiddetta Legge Mancino, l. 25 giugno 1993, n. 205, legge di conversione, con modifiche, del d.l. 26 aprile 1993, n. 122 che, a sua volta, reca modifiche alla l. 13 ottobre 1975, n. 654, di ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale sull’eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, adottata dalle Nazioni Unite il 7 marzo 1966.

La successiva proposta di legge n. 2082 recante “Norme per la tutela delle vittime di reati per motivi di omofobia e transfobia” che proponeva l’inserimento tra le circostanze aggravanti comuni di cui all’art. 61 c.p. della circostanza di avere commesso il fatto per motivi di omofobia e transfobia (“intesi come odio e discriminazione in ragione dell’orientamento sessuale di una persona verso persone del suo stesso sesso, persone del sesso opposto, persone di entrambi i sessi”) ha avuto il medesimo esito, a seguito dell’approvazione di pregiudiziali di costituzionalità che denunciavano la violazione degli artt. 3 e 25 Cost.

⁹ <http://www.retelenford.it/node/754>

sulla parità in ambito lavorativo (2000/78), è stato introdotto il divieto di discriminazione anche in materia di accesso ai servizi, in un certo senso anticipando i tempi del legislatore europeo.

Omosessualità e riconoscimento delle coppie di persone dello stesso sesso

Appare con evidenza come in molti ambiti (ad esempio la materia fiscale, l'accesso ai servizi, lo stato sociale), incluso quello lavorativo e professionale, la parità potrebbe essere garantita alle persone LGB senza l'introduzione di nuovi istituti, ma semplicemente riconoscendo il diritto a contrarre matrimonio a prescindere dal sesso degli aspiranti coniugi. Va constatato, infatti, come spesso le preclusioni nell'accesso a beni e/o servizi e le discriminazioni non avvengano *ex se* per l'orientamento sessuale della persona interessata, quanto piuttosto per l'impossibilità di acquisire lo *status* di persona coniugata. L'obiezione risibile, per cui alle persone omosessuali non sarebbe impedito l'accesso al matrimonio ma 'soltanto' di coniugarsi con persone dello stesso sesso, si scontra con l'evidenza per cui la scelta della persona con cui contrarre matrimonio, in quanto appartenente alla sfera più intima dell'individualità personale, non dovrebbe soggiacere ad alcun vincolo. Inoltre, risibile pare anche il paragone rispetto alle cd. 'coppie di fatto' eterosessuali, per le quali, a fronte della possibilità di coniugarsi, il permanere nello stato civile celibe rappresenta una scelta. Ad ogni modo, va preso atto di come il riconoscimento dell'accesso al matrimonio fra persone dello stesso sesso anagrafico non determinerebbe, *tout-court*, il venir meno di ogni forma di discriminazione nei confronti delle persone singole in ragione del loro orientamento sessuale.

Spesso, quando si parla di matrimonio fra persone dello stesso sesso vengono chiamate in causa considerazioni e riflessioni che non appartengono all'ambito giuridico, ma assiologico e valoriale, facendosi riferimento ad esempio all'ambito della procreazione. Questa posizione è anzitutto scorretta, confondendo l'orientamento sessuale con la fertilità, e infatti sono numerosi anche in Italia i minori nati e cresciuti in famiglie omogenitoriali (Lingiardi e Caristo, 2011) cui l'assenza di matrimonio dei genitori impone una compressione dei diritti (Schuster, 2011). Inoltre, sfugge spesso al dibattito come la questione del matrimonio riguardi esclusivamente l'accesso a un istituto giuridico. La domanda che ci si dovrebbe porre nel perpetrare il divieto di accesso a un istituto sulla base del sesso o dell'orientamento sessuale è se condizionare tale accesso, per la verità non soltanto al matrimonio, ma a tutti i diritti e i doveri ad esso conseguenti, sia costituzionalmente legittimo.

La questione non è di poco conto in quanto, al di là del valore simbolico e sociale propri del vincolo coniugale, ad esso seguono diritti (si pensi all'ambito delle successioni, ma anche, più in piccolo, alle agevolazioni fiscali) e doveri (ad es. il mantenimento del coniuge più debole in caso di rottura del legame) che vengono preclusi, ponendosi in contrasto con le disposizioni costituzionali che affermano l'uguaglianza di tutti gli individui di fronte alla legge (art. 3 Cost.) e il diritto di ciascuno di essere tutelato nelle formazioni sociali nelle quali sceglie di esprimere la propria personalità (art. 2 Cost.).

Quanto all'art. 29 Cost., la disposizione in cui si afferma che "La Repubblica riconosce i diritti della famiglia come società naturale fondata sul matrimonio" e che "Il matrimonio è ordinato sull'eguaglianza morale e giuridica dei coniugi, con i limiti stabiliti dalla legge a garanzia dell'unità familiare", non afferma il carattere necessariamente eterosessuale del matrimonio. Gli studiosi si sono così divisi (Pezzini e Lorenzetti, 2011): molti hanno riconosciuto nell'art. 29 Cost. un *favor* per la famiglia fondata sul matrimonio, senza far derivare da questo il fatto che essa debba intendersi come necessariamente fondata

sull’unione di due persone di sesso diverso (rimuovendo l’interpretazione prevalente che vede il matrimonio come necessariamente ed esclusivamente eterosessuale, l’art. 29 potrebbe così tutelare le famiglie fondate sul matrimonio anche fra persone dello stesso sesso); altri hanno invece inteso questa disposizione come costituzionalmente vincolante quanto al carattere eterosessuale del matrimonio (Ruggeri, 2011).

A questi interrogativi è stata chiamata a rispondere la Corte costituzionale nel 2010. Dovendo decidere sulla costituzionalità dell’interpretazione delle norme di legge che prevedono il matrimonio esclusivamente come unione di un uomo e una donna, la Corte si è espressa per la compatibilità costituzionale (sentenza 15 aprile 2010, n. 138), riconoscendo che

“nella nozione di ‘formazione sociale’ di cui all’art. 2 Cost. si deve annoverare anche l’unione omosessuale, intesa come stabile convivenza tra due persone dello stesso sesso, cui spetta il diritto fondamentale di vivere liberamente una condizione di coppia, ottenendone il riconoscimento giuridico con i connessi diritti e doveri”

e precisando che

“spetta al Parlamento, nell’esercizio della sua piena discrezionalità, individuare forme di garanzia e riconoscimento per le unioni suddette, restando riservata alla Corte costituzionale la possibilità di intervenire a tutela di specifiche situazioni.”

Anche in merito all’interpretazione della sentenza 138/2010 gli studiosi si sono divisi, fra chi ne ha sottolineato la “storica” portata innovativa, anche nei termini di un invito al legislatore alla regolamentazione (Brunelli, 2011; Pezzini e Lorenzetti, 2011), e chi invece vi ha letto una conferma del carattere eterosessuale del matrimonio, anche alla luce dell’affermazione per cui il mancato accesso all’istituto matrimoniale per le coppie dello stesso sesso non viola l’art. 3 Cost. (Pugiotto, 2011; Ruggeri, 2011).¹⁰

A prescindere dall’accesso al matrimonio, l’affermazione realmente significativa della pronuncia della Consulta è il passaggio in cui si individua in capo al legislatore il dovere di garantire un riconoscimento giuridico alle coppie dello stesso sesso, analogamente a quanto accade in quasi tutti i Paesi europei e in molti Paesi extra-europei, invito cui il legislatore non ha ancora risposto.

La posizione del legislatore

In realtà, a partire dall’anno 2002 si sono susseguiti una serie di tentativi che, volti a fornire un riconoscimento alle unioni formate da persone dello stesso sesso, sono ‘ naufragati ’ nelle aule parlamentari, anche in ragione della diversità di posizioni contrapposte: tra questi, il “Patto di solidarietà e delle unioni di fatto” nel 2002; i cosiddetti Di.Co. “DIRitti e doveri delle persone stabilmente CONviventi”, nel 2007; i C.U.S. “Contratti di Unione Solidale”, nel 2008; i Di.Do.Re. “DIRitti e DOveri dei RESidenti” nel 2008.

Per precisione, va specificato che il legislatore è effettivamente intervenuto, limitatamente ad alcuni specifici ambiti, con riconoscimenti sporadici e frammentari delle unioni omosessuali attraverso il rilievo riconosciuto alle unioni di fatto: ad esempio, si segnala la possibilità anche per il convivente di essere nominato amministratore di sostegno (legge 9

¹⁰ Per il dibattito antecedente alla pronuncia si veda Bin, Brunelli, Pugiotto, Veronesi (2010).

gennaio 2004, n. 6), di essere tutelato dagli ordini di protezione (legge 4 aprile 2001, n. 154), o di ricevere informazioni da parte dei medici in materia di prelievi e trapianti di organi e tessuti (art. 3, legge 1 aprile 1999, n. 91). Questi limitati seppur importanti interventi, però, sembrano più che altro marcare l’assenza di tutela e riconoscimento per le coppie composte da persone dello stesso sesso (‘coppie *same-sex*’) in termini più ampi, inducendo a domandarsi se, e in che termini, in tutti gli altri ambiti sia possibile e ammissibile l’inerzia legislativa.

Il contesto sovranazionale e comparato

In numerosi Paesi è stata riconosciuta alle coppie composte da persone dello stesso sesso una sostanziale parità di trattamento nel diritto di famiglia, tramite l’apertura del matrimonio alle coppie di persone dello stesso sesso (Danimarca, Norvegia, Svezia, Finlandia, Paesi Bassi, Belgio, Spagna, Islanda, Portogallo), o con l’istituzione di nuovi istituti, quali le diverse forme di *registered partnership* (Francia, Germania, Austria, Lussemburgo, Regno Unito, Andorra, Repubblica Ceca, Ungheria, Irlanda, Slovenia, Svizzera e Lichtenstein), il riconoscimento della genitorialità sociale (intesa come il rapporto di parentela che si consolida emotivamente e legalmente, indipendentemente dal vincolo genetico tra genitore e prole, e che consente l’adozione da parte del *partner*, ammessa in: Danimarca, Belgio, Francia, Germania, Finlandia, Islanda, Irlanda, Svezia, Spagna, Olanda, Norvegia, Regno Unito), nonché dell’adozione da parte di coppie dello stesso sesso (Regno Unito, Belgio, Danimarca, Islanda, Olanda, Andorra, Norvegia, Spagna, Svezia) e/o da parte della singola persona omosessuale (Germania, Francia, Belgio, Estonia, Danimarca, Portogallo, Polonia, Finlandia, Islanda, Svezia, Spagna, Norvegia, Regno Unito).¹¹ Come notato, tra i Paesi dell’Europa occidentale, oltre all’Italia, solo Cipro, Malta e Grecia non prevedono alcun riconoscimento delle coppie formate da persone dello stesso sesso.

Oltre alla Corte costituzionale, di cui si è detto, anche il diritto sovranazionale e le Corti europee (sia la Corte europea dei diritti umani che la Corte di giustizia), hanno riconosciuto il diritto alla vita familiare per le coppie omosessuali, con una serie di importanti pronunce.¹² Non soltanto l’affermazione a livello internazionale del principio di uguaglianza,¹³ ma pure il sistema di protezione dei diritti che fa riferimento alla Convenzione per la salvaguardia dei diritti umani e delle libertà fondamentali (CEDU) e la giurisprudenza della Corte di Strasburgo (Corte europea dei diritti umani) hanno contribuito significativamente a un approfondimento dei significati del divieto di discriminazione, in particolare in materia di diritti sociali, di diritto di famiglia e di tutela dei figli estendendo l’ambito applicativo del divieto di discriminazione per orientamento sessuale.

La CEDU riconosce un generale principio di non discriminazione (art. 14), oltre al rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e della corrispondenza (art. 8), e al diritto di sposarsi e di fondare una famiglia,¹⁴ sia pure compatibilmente con le leggi nazionali che

¹¹ Si veda Bonini Baraldi (2005), Winkler e Strazio (2011) e Moscatti (2011).

¹² Si veda Crivelli (2011).

¹³ Il principio di uguaglianza è riconosciuto anche sul piano internazionale: art. 14 della CEDU; art. 2 della Dichiarazione universale dei diritti umani del 1948; art. 2, paragrafo 1, del Patto internazionale su diritti civili e politici del 1966; art. 2, paragrafo 2, del Patto internazionale sui diritti economici, sociali; e art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea.

¹⁴ *Ab origine*, nella CEDU il diritto di sposarsi era inscindibilmente connesso al diritto di fondare una famiglia, non essendo considerate, né ammesse nei Paesi membri della Convenzione, forme giuridiche di riconoscimento

regolano l’esercizio di tale diritto (art. 12). La Corte europea dei diritti umani, *ex art. 8 CEDU*, ha valorizzato il rispetto della vita sessuale come corollario a quello della vita privata,¹⁵ e successivamente anche quello della vita familiare, entro cui è ricompresa la convivenza tra persone dello stesso sesso.¹⁶ Da ultimo, nella sentenza *Schalk e Kopf c. Austria*, la Corte europea, pur non ritenendo di estendere il diritto al matrimonio alle coppie dello stesso sesso (in ossequio alla competenza dei singoli Stati in materia), né esprimendosi sul possibile obbligo per gli Stati di introdurre un istituto generale di regolamentazione, ha affermato che

“coppie dello stesso sesso sono capaci di intraprendere una relazione stabile ed impegnata quanto coppie di sesso diverso e, conseguentemente, esse sono in una posizione significativamente simile a una coppia di sesso diverso con riguardo al bisogno di riconoscimento giuridico e protezione della loro relazione”

riconoscendo così che anche queste coppie rientrano nella nozione di ‘vita familiare’, tutelata dall’art. 8 della CEDU.

Passando dal livello di tutela dei diritti umani garantito dallo strumento della Convenzione, e che afferisce all’area del diritto internazionale – un diritto fra Stati – del quale manifesta i limiti quanto a capacità coercitiva nei confronti dei soggetti firmatari,¹⁷ a livello dell’Unione europea si è assistito ad un progressivo riconoscimento del principio di non discriminazione sulla base dell’orientamento sessuale, che ha segnato una svolta significativa con l’approvazione del Trattato di Amsterdam, entrato in vigore nel 1999. L’inserimento, ad opera del Trattato di Amsterdam, dell’art. 13 all’interno del Trattato che istituisce le Comunità Europee (TCE)¹⁸ – successivamente rinumerato in art. 19 del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea (TFUE), a seguito dell’entrata in vigore del Trattato di Lisbona, l’1 dicembre 2009 – di un generale principio di non discriminazione ha supportato e indirizzato l’evoluzione legislativa, anche negli Stati membri. Il Trattato di Lisbona ha introdotto, all’art. 10, una disposizione di carattere generale che prevede quanto segue:

“[n]ella definizione e nell’attuazione delle sue politiche e azioni, l’Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale”.

Il riferimento all’orientamento sessuale come possibile fattore di discriminazione è poi

delle coppie formate da persone dello stesso sesso. Successivamente, su impulso delle pronunce della Corte europea dei diritti umani e di una generale evoluzione normativa dei Paesi membri, è stato riconosciuto che il diritto di fondare una famiglia può prescindere da quello di sposarsi. Vd. nota 17.

¹⁵ Determinante è risultato il ruolo della Corte nella depenalizzazione delle condotte omosessuali, in particolare nell’ambito delle forze armate, v. CEDU, 27 settembre 1999, *Lustig-Prean e Beckett c. Regno Unito*, e *Smith e Grady c. Regno Unito*.

¹⁶ *Kozak c. Polonia* (CEDU, 2 giugno 2010, ric. n. 13102/02); *Schalk e Kopf c. Austria* (CEDU, 24 giugno 2010, ric. n. 30141/04).

¹⁷ Creato nel 1949 da 10 Stati fondatori (oggi sono 47 gli Stati membri), il Consiglio d’Europa, con sede a Strasburgo (Francia), è un’istituzione distinta dall’Unione europea. Ha l’obiettivo di favorire la creazione di uno spazio democratico e giuridico comune in Europa (intesa come continente), nel rispetto della Convenzione europea dei Diritti umani e di altri testi di riferimento relativi alla tutela dell’individuo, di cui la Corte europea dei diritti umani garantisce la tutela. Pur nella vincolatività di tali strumenti normativi, va preso atto dell’alto grado di ineffettività di questi.

¹⁸ L’art. 13 TCE prevede che il Consiglio, deliberando all’unanimità su proposta della Commissione e previa consultazione del Parlamento europeo, possa prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate “sul sesso, la razza o l’origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale”.

contenuto nella Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, siglata a Nizza il 7 dicembre 2000 e ‘costituzionalizzata’ con l’inserimento nel Trattato di Lisbona. La Carta prevede “l’uguaglianza tra i principi fondamentali dell’ordinamento europeo”, non solo come uguaglianza davanti alla legge (art. 20) ma come diritto a non essere discriminati sulla base di caratteristiche soggettive costitutive dell’identità della persona (artt. 21 e 23). In particolare, essa vieta

“qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l’origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l’appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l’età o l’orientamento sessuale” (art. 21, Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea).

A completamento, vengono previsti dalla Carta i diritti “al rispetto della propria vita privata e familiare” (art. 7, peraltro già sancito all’art. 8 CEDU), e “di sposarsi e [...] di costituire una famiglia [...] garantiti secondo le leggi nazionali che ne disciplinano l’esercizio” (art. 9).

Il contrasto alla discriminazione fondata sull’orientamento sessuale è stato inoltre ‘suggerito’ agli Stati membri mediante strumenti normativi non vincolanti, quali le risoluzioni del Parlamento europeo sulla parità dei diritti per le persone omosessuali, anche nei termini di regolamentazione delle coppie *same-sex*¹⁹ e contro l’omofobia.²⁰ Questi inviti sono però stati costantemente ignorati dallo Stato italiano.

Di impatto più significativo in virtù della natura vincolante che lo caratterizza, è stata l’approvazione della direttiva n. 2000/78/CE (recepita con il d.lgs. n. 216 del 2003), cui si è affiancata la Corte di giustizia che, dopo un timido avvio, sta gradualmente procedendo al riconoscimento delle coppie *same-sex*.²¹

Coppie omosessuali e coppie di fatto

La questione delle tutele per le coppie formate da persone dello stesso sesso, in Italia, è spesso ricondotta a quella delle coppie di fatto, senza considerare una differenza di fondo per cui, mentre le coppie composte da persone di sesso diverso scelgono la via della non regolamentazione del proprio rapporto affettivo, quale espressione del libero arbitrio e del principio personalista di autodeterminazione, ben potendo altrimenti scegliere di coniugarsi, per le coppie di persone dello stesso sesso si tratta di un’imposizione del contesto normativo, determinata dall’interpretazione vigente per cui il matrimonio sarebbe un istituto a carattere esclusivamente eterosessuale.

¹⁹ Risoluzioni dell’8 febbraio 1994, 16 marzo 2000, 4 settembre 2003, 14 gennaio 2009, 13 marzo 2012.

²⁰ Risoluzione dell’8 febbraio 2006 (2005/2008) e 24 maggio 2012.

²¹ La Corte di giustizia dell’Unione europea si è occupata della questione dell’orientamento sessuale in quattro occasioni, tutte riguardanti la possibile discriminazione a carico delle coppie dello stesso sesso a causa di un diverso trattamento in ambito lavorativo. In tre di queste (Corte giust., 17 febbraio 1998, *Grant c. South-West Trains*, causa C-249/96; *D. e Regno di Svezia c. Consiglio*, Corte giust., 31 maggio 2001, cause C-122/99P e C-125/99 P) la Corte di Giustizia ha rifiutato di riconoscere un rilievo alle unioni fra persone dello stesso sesso, mentre nel caso *Maruko* (Corte giust., 1 aprile 2008, *Maruko c. VdB*, causa C C-267/06, *RgLPS*, 2009, II, 237, emessa successivamente all’introduzione di una disciplina di contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale, la dir. 2000/78) è pervenuta a una conclusione diversa, riconoscendo un’equiparazione fra la posizione del *partner* e quella del coniuge, successivamente precisando i criteri per la comparabilità (*Römer c. Hamburg*, Corte giust., 2 luglio 2011, causa C-147-08).

In questo senso, appare essenziale il ruolo che gli Enti regionali e locali e la giurisprudenza possono condurre, a fronte dell’inerzia del legislatore, nel tentativo di riconoscere diritti e rimuovere le discriminazioni delle persone omosessuali.

Il potenziale ruolo delle Regioni e degli enti locali

Se il quadro legislativo statale pare non mostrare spiragli di azione, le Regioni si sono recentemente avviate lungo un percorso di maggiore consapevolezza degli obblighi derivanti dal diritto sovranazionale, che impongono un riconoscimento e una tutela per le condizioni personali – come l’omo/bisessualità – considerate a rischio di discriminazione, approvando una serie di normative regionali. A fronte dell’inerzia nazionale, queste appaiono come certamente innovative sotto l’aspetto dell’ampliamento e della specifica previsione di tutele e del riconoscimento delle forme di convivenza diverse dal matrimonio, e di forme specifiche di contrasto alle discriminazioni derivante dall’orientamento sessuale.

Sia a livello statutario,²² sia di legislazione di settore, le Regioni Toscana,²³ Liguria,²⁴ Puglia,²⁵ Emilia Romagna,²⁶ Marche,²⁷ Piemonte²⁸ e Umbria²⁹ sono intervenute in ambiti

²² Lo Statuto della Regione Toscana (approvato dal Consiglio regionale con prima deliberazione in data 6 maggio 2004 e con seconda deliberazione in data 19 luglio 2004, pubblicato sul BURT n. 12 dell’11 febbraio 2005, parte prima, e modificato agli articoli 6 e 35 dalle legge statutaria regionale n. 1 del 8 gennaio 2010), all’art. 4 enuncia tra le finalità principali, accanto alla tutela della famiglia fondata sul matrimonio (lett. g), il riconoscimento delle altre forme di convivenza (lett. h) e il rifiuto di ogni forma di xenofobia e di discriminazione legata all’etnia, all’orientamento sessuale e a ogni altro aspetto della condizione umana e sociale (lett. s).

²³ La regione Toscana ha approvato una specifica disposizione normativa, la l.r. n. 63/2004, con cui ha inteso garantire l’accesso, a parità di condizioni, agli interventi e ai servizi ricompresi nella potestà legislativa regionali, senza alcuna discriminazione fondata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere. La Corte cost. (sent. 253/2006) ha dichiarato l’illegittimità costituzionale delle norme afferenti il consenso informato ai trattamenti terapeutici e il divieto di discriminazione a carico degli operatori turistici, in quanto incidenti su ambiti di competenza esclusiva statale e sull’autonomia dei privati, ma ha confermato la legittimità dell’impianto complessivo della normativa, che rappresenta il primo intervento organico e specifico a tutela della persone omosessuali.

²⁴ La Regione Liguria ha introdotto norme contro le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere, con la l.r. n. 52 del 20 novembre 2009, che riprende nelle finalità quelle indicate dalla regione Toscana, e individua tra i settori di intervento anche quelli della formazione professionale, le politiche del lavoro, l’integrazione sociale e l’istruzione, e amplia le competenze in materia del difensore civico.

²⁵ La l.r. Puglia 10 luglio 2006, n. 19, richiama espressamente i principi costituzionali e sovranazionali nonché la l. 328/2000, prevedendo l’estensione delle tutele e garanzie a favore di nuclei familiari ampiamente intesi (secondo una definizione che può agevolmente ricomprendere coppie e famiglie omoaffettive), e con l.r. 20 dicembre 1984, n. 54, nello stabilire le norme per l’assegnazione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica ricomprende le persone conviventi, ove la convivenza si sia istituita da almeno due anni antecedenti la pubblicazione del bando di concorso.

²⁶ Si veda la l.r. Emilia Romagna 22 dicembre 2009 n. 24 (Legge finanziaria) nel cui contesto è stato introdotto l’art. 48 dedicato alla “Parità di accesso ai servizi”, con una definizione di discriminazione direttamente ispirata a quella comunitaria, e la deliberazione della Giunta Regionale 4 maggio 2009 n. 602, che dedica la sezione 16 a “Diversità ed Equità”.

²⁷ Si veda la l.r. Marche 11 febbraio 2010 n. 8, che interviene nei settori dell’istruzione, della formazione, dell’aggiornamento professionale, della formazione del personale amministrativo in ambito sanitario e sociale, delle politiche attive del lavoro, del settore sanitario e sociale.

²⁸ L.r. Piemonte 22 dicembre 2008 n. 34 recante “Norme per la promozione dell’occupazione, della qualità, della sicurezza e regolarità del lavoro”, che intende favorire l’accesso al mercato del lavoro e sostenendo e promuovendo l’occupazione, indipendentemente, tra le condizioni personali, dall’orientamento sessuale.

²⁹ Lo Statuto regionale dell’Umbria fissa all’art. 5 il principio di uguaglianza con riferimento specifico anche

come l’accesso ai servizi, il contrasto alle discriminazioni e all’omofobia, la promozione di politiche attive in ambito lavorativo.

Anche gli enti locali, considerata l’importanza loro assegnata dal nuovo assetto di *governance* e nella consapevolezza dell’ampio margine di manovra che il vuoto legislativo paradossalmente lascia loro (Gusmano e Bertone, 2011), si sono mossi in autonomia per riconoscere forme di tutela alle convivenze diverse dal matrimonio, e in generale alla condizione di omosessualità. Questo processo di riconoscimento è stato principalmente posto in essere attraverso lo strumento normativo dei Regolamenti comunali, che esprimono (*ex artt.* 5, 114 ss., Cost.) l’autonomia normativa dell’ente, in ossequio alla legislazione delle autonomie locali (d. lgs. 267/2000, cd. Testo unico degli enti locali, art. 6). Ad esempio, il Regolamento per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica, approvato dal Consiglio comunale di Bologna nel 2009, amplia l’accesso all’edilizia pubblica anche alle coppie formate da persone dello stesso sesso. Recentemente, come ampiamente diffuso dalla stampa, il Comune di Milano ha approvato il Registro delle unioni di fatto, raccogliendo spunti fatti propri da molte altre amministrazioni.

Il ruolo della giurisprudenza

A fronte dell’inerzia del legislatore italiano la magistratura ha dovuto risolvere il problema di come porre un argine, a legislazione invariata, al trattamento deteriore delle persone LGB, principalmente a causa del mancato accesso all’istituto matrimoniale (la ragione è che ad oggi solo pochi casi di discriminazioni di persone singole sono giunti di fronte al giudice, mentre quelle che sono incentrate sullo stato civile sono molto evidenti). Infatti, questo condiziona ad esempio il mancato riconoscimento dei diritti ereditari (successori), del diritto di visita del *partner* in carcere, del diritto a non testimoniare contro di questi, del diritto al risarcimento del danno in caso di morte, del diritto di visita o di accesso alle informazioni sanitarie in caso di impedimento, ecc. Per quanto riguarda i cittadini stranieri, vi è poi da considerare che spesso è lo stesso diritto di permanenza sul territorio nazionale a derivare dal riconoscimento dello *status* di coniugato, o comunque dal riconoscimento di un legame familiare. Questione a parte è poi quella relativa alla tutela dei figli di famiglie omogenitoriali, per le quali si rinvia alla letteratura specifica in materia (Schuster, 2011).

Da parte dei giudici, va registrato un sempre maggiore orientamento nei termini di una apertura al riconoscimento dei diritti delle persone LGB. In diversi casi è ad esempio stato riconosciuto il diritto di soggiorno per le persone straniere che, a causa della propria identità di genere e dell’orientamento sessuale, sarebbero state perseguitate nei propri paesi; si veda in particolare il rapporto finale del progetto europeo *Fleeing Homophobia – seeking safety in Europe* (2011), nel quale Avvocatura per i Diritti LGBTI è stata *partner*, che riguardava l’applicazione nei paesi dell’Unione Europea delle normative internazionali ed europee sulla protezione internazionale alle persone LGBTI. È stata altresì rilasciata la carta di soggiorno a cittadini non comunitari che avevano contratto all’estero un matrimonio con un cittadino europeo dello stesso sesso³⁰ così come è stato riconosciuto il risarcimento del danno per morte del convivente.³¹ Infine nel marzo 2012, la Corte di Cassazione, con una pronuncia che

all’orientamento sessuale, e all’art. 9 promuove la tutela delle diverse forme di convivenza.

³⁰ Trib. Reggio Emilia, con decreto del 13 febbraio 2012 (si veda anche http://www.personaedanno.it/index.php?option=com_content&view=article&id=37908&catid=143&Itemid=390&mese=02&anno=2012) e Questura di Milano il 10 maggio 2012, senza l’intervento del Tribunale.

³¹ Trib. Milano, 12 settembre 2011, n. 9965.

ha confermato l’impossibilità di trascrivere e dunque di dare effetti a un matrimonio contratto all’estero da due cittadini italiani, ha però sancito il diritto a una vita familiare per ogni persona, e il diritto a un riconoscimento delle unioni anche fra persone dello stesso sesso (Cass. 4184/2012). Svolgendo un’operazione interpretativa, la Corte suprema ha richiamato espressamente i principi espressi dalla Corte costituzionale nella sentenza 138/2010 (e dalle Corti europee citate prima) chiarendo, tra l’altro, che

“il diritto fondamentale di vivere liberamente una condizione di coppia derivante [...] immediatamente dall’art. 2 Cost., comporta che i singoli (o entrambi i) componenti della ‘coppia omosessuale’ hanno il diritto di chiedere ‘a tutela di specifiche situazioni’ e ‘in relazioni a ipotesi particolari’, un ‘trattamento omogeneo’ a quello assicurato dalla legge alla ‘coppia coniugata’, omogeneizzazione di un trattamento giuridico che la Corte costituzionale ‘può garantire con il controllo di ragionevolezza’” (Cass. civ., sez. I, 12 marzo 2012, n. 4184, www.personaedanno.it).

L’identità di genere

Relativamente alla tutela dell’identità di genere, nell’ordinamento italiano vi è stato un andamento che potrebbe essere definito di *stop and go*. In una prima fase, si è assistito al riconoscimento dell’identità di genere quale elemento della personalità dell’individuo, da tutelare in un’ottica di raggiungimento del benessere psico-fisico. L’approvazione della legge 164 del 1982 collocò l’Italia quale terzo Paese in Europa (dopo Svezia, nel 1972, e Germania, nel 1980) a riconoscere la possibilità per un individuo di cambiare sesso, così da poterlo adeguare al genere da se stesso percepito. Questa normativa, dettata dalla necessità di riconoscere alle persone trans il sesso acquisito a seguito di interventi fatti all’estero, posto che in Italia non erano consentiti, fu approvata sull’onda di una stagione di affermazione ‘forte’ del diritto alla salute sancito dall’art. 32 Cost., valorizzando l’esigenza fondamentale della persona transessuale di far coincidere il soma con la psiche, e di raggiungere così un pieno benessere personale. A seguito di un trattamento ormonale e di un percorso di supporto psicologico, la persona che intende cambiare sesso ha accesso al trattamento di riassegnazione chirurgica del sesso (RCS), cui segue la modifica del sesso anagrafico e dunque del nome. Una volta concluso il percorso di transizione, la persona è definitivamente ‘acquisita’ al nuovo sesso.

Se pure oggi la legge 164 necessita di adeguamenti, va segnalato come per anni la condizione delle persone trans in Italia sia stata di tutela e garanzia quanto al compimento del percorso di transizione. Questa tutela appare più sfumata e meno garantita nella fase attuale, in cui sono venuti in questione ambiti attinenti lo *status* familiare delle persone trans, e la possibilità di modificare il nome anche durante e non solo al termine del percorso di transizione. Se in quest’ultimo caso la giurisprudenza ha mostrato significative aperture, comprendendo il diritto al nome nell’ambito di un generale diritto all’identità personale,³² occorre invece notare che in un caso quanto al matrimonio è stato di fatto imposto un divorzio *ex lege* a una persona che, coniugata, aveva cambiato sesso. Sulla base della (presunta ma non) necessaria eterosessualità del vincolo coniugale, lo scioglimento del matrimonio è stato dichiarato d’ufficio,³³ ma il ricorso è tuttora pendente in Cassazione. A seguito di questo caso, in cui, per la prima volta, si è verificata la possibilità che in caso di cambiamento di sesso di

³² Trib. Roma, 11 marzo 2011, n. 5896, *GDir*, 7-8, 2011, 15 ss.

³³ App. Bologna, 4 febbraio 2011, *Corr. merito*, 2012, 3, 570, che ha confermato Trib. Modena, decr. 28 ottobre 2010, *FPS*, 2011, 1, 72.

uno dei coniugi non venga posta la domanda di divorzio, è stata introdotta una modifica alla legge 164 che ha reso più difficoltoso e più lungo (oltre che più costoso) il procedimento di modifica del sesso, ovvero la richiesta di autorizzazione al cambiamento di sesso anatomico con intervento chirurgico, e il seguente procedimento di rettifica del nome (art. 31 del d.lgs. n. 150/2011).

A livello sovranazionale, vi è un’assenza del riconoscimento dell’identità di genere fra i *ground* tutelati dall’ordinamento comunitario; tuttavia, la giurisprudenza della Corte di giustizia della Comunità europea³⁴ e, successivamente, la direttiva n. 2006/54/CE (c.d. Direttiva “Rifusione”³⁵), hanno ritenuto applicabile il principio della parità di trattamento tra uomini e donne, in considerazione del suo scopo e data la natura dei diritti che intende salvaguardare, anche in materia di discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso.

Strumenti specifici di tutela anti-discriminatoria in ambito lavorativo o nell’accesso a beni e servizi non compaiono né all’interno della legge n. 164/1982, né in altre disposizioni espresse; tale tutela resta quindi affidata a un quadro di garanzie non specifiche, generali, già presenti nell’ordinamento.

Per quanto riguarda i rapporti di lavoro, la tutela antidiscriminatoria della persona trans si avvale del sistema delle garanzie predisposte contro le discriminazioni per sesso, secondo l’indirizzo derivato dalla Direttiva Rifusione (Dir. 2006/54),³⁶ recepita entro il Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006) e che comprende le ipotesi di discriminazione diretta e indiretta, ma anche di molestie e molestie sessuali e dell’ordine di discriminare (si veda capitolo seguente).

Il quadro normativo di tutela, apparentemente chiaro, si scontra tuttavia con una realtà di forte discriminazione (D’Ippoliti e Schuster, 2011a). Da un punto di vista giuridico, occorre citare almeno, da un lato, la scarsa conoscenza degli strumenti che possono essere invocati dalle vittime di discriminazione e, dall’altro, la difficoltà, per i giudici, di decidere alcuni casi che mostrano la complessità del rapporto tra sesso, genere, identità ed espressione della propria personalità. Ad esempio, in un caso riguardante la destituzione dal servizio di un dipendente della polizia di Stato, che era stato visto al di fuori dell’orario di servizio in abbigliamento femminile, il tribunale ha confermato la correttezza del licenziamento, pure in assenza di specifiche contestazioni quanto ad irregolarità nello svolgimento del servizio,³⁷ ritenendo il travestitismo una “riprovevole condotta”, non condivisa dalla maggioranza della popolazione. Oltre ad essere questa un’affermazione non dimostrata, né dimostrabile, da un punto di vista giuridico occorre evidenziare come non debba avere alcun peso il fatto che un comportamento sia o meno condiviso dalla popolazione, ai fini di una valutazione di legittimità delle condotte.

In generale, va considerato come la fase maggiormente problematica, quanto a potenziali discriminazioni, è quella del ‘transito’, in cui la persona viene ancora riconosciuta e codificata

³⁴ Corte giust., 30 aprile 1996, *P.c. S.*, causa C-13/94; sent. 7 gennaio 2004, *K.B. c. National Health Service Pensions Agency, Secretary of State for Health*, causa C-117/01; sent. 27 aprile 2006, *Sarah Margaret Richards c. Secretary of State for Work and Pensions*, causa C-423/04.

³⁵ Premesso che la Corte di giustizia “ha ritenuto che il campo d’applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non possa essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all’uno o all’altro sesso”, il considerando 3 estende esplicitamente tale principio, “considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare”, applicandolo “anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso”.

³⁶ Il nome deriva dalla discutibile traduzione italiana di “Recast directive”. Questa direttiva ha raccolto e “rifuso” in un unico testo tutte le disposizioni sulla parità uomo-donna.

³⁷ Tar Veneto, 6 dicembre 2006, n. 4261, www.giustizia-amministrativa.it; confermato da Cons. St., 19 giugno 2007, n. 5461, www.giustizia-amministrativa.it.

nel sesso di nascita e non in quello 'di elezione'. Questo fa sì, ad esempio, che vi siano delle oggettive difficoltà nei contesti in cui vige la segregazione sulla base del sesso (ospedali, carceri) e in tutti quegli ambiti in cui occorre esibire dei documenti di identità in quanto, durante la fase di transito, a causa della normativa attuale, che autorizza il cambiamento di sesso solo a seguito della RCS, questi vedono una non corrispondenza fra il genere della persona, quale appare agli altri, e il sesso (e il nome) che risultano dai documenti di identità.

In questa fase, più che in altre, le buone prassi degli enti locali e delle amministrazioni territoriali potrebbero porre in essere azioni incisive per migliorare la condizione di vita, oltre che giuridica, delle persone trans (si veda, ad esempio, il protocollo di riconoscimento delle persone trans del Comune di Barcellona, Spagna).

In senso positivo, vanno registrate alcune normative regionali che si sono mosse nella direzione di contrastare le discriminazioni e sostenere il diritto all'autodeterminazione in ordine all'identità di genere, oltre che all'orientamento sessuale (per le quali si rinvia alla sezione precedente). Queste hanno mostrato quanto ampio e significativo possa essere l'ambito di disponibilità per i legislatori regionali nell'offrire tutele alle persone trans.

A margine, sembra interessante segnalare come è attualmente in discussione la proposta di de-patologizzare il transessualismo, oggi medicalmente codificato come "disturbo dell'identità di genere" o "disforia di genere" dal Manuale Diagnostico-Statistico redatto dall'*American Psychiatric Association*. La volontà di cancellare il transessualismo dalle patologie psichiatriche, se da un lato eliminerà il portato stigmatizzante che la condizione di 'malato mentale' porta con sé, dall'altro pone seri problemi in ordine alla garanzia dei trattamenti chirurgici, molti dei quali sono oggi gratuiti in quanto ideati e offerti per 'curare' una patologia.

Il contesto economico-sociale

Come detto, gli studi sulla discriminazione delle persone LGBT realizzati nel nostro Paese sono ancora pochi e limitati. Gradualmente emergono però, soprattutto a livello internazionale, primi tentativi di documentare l'ampiezza e gravità di tali fenomeni, oltre alle caratteristiche generali di una popolazione di cui si conosce ancora poco.

Ad esempio, in campo sociologico e demografico è stato studiato l'ambito abitativo. Negli Stati Uniti, Black *et al.* (2002) mostrano che le persone lesbiche e gay tendono a concentrarsi nelle aree urbane e nelle zone con molti servizi, con prezzi delle case relativamente elevati: gli autori interpretano questa evidenza come conseguenza del più alto costo-opportunità di avere figli per le coppie dello stesso sesso (opzione che è possibile, ma più costosa rispetto alle coppie di persone di sesso diverso), e di conseguenza il loro maggiore consumo di beni. Moss (1997) propone una politica di prevenzione della discriminazione fondata sull'orientamento sessuale da attuarsi nei centri città dei nuclei urbani in via di declino, dato il ruolo che le famiglie gay e lesbiche potrebbero svolgere nel rivitalizzare queste aree. Diversi studi hanno analizzato l'influenza dell'orientamento sessuale in rapporto al possesso di una casa di proprietà. Sempre con riguardo agli Stati Uniti, Leppels (2007) e Jepsen e Jepsen (2009) hanno riscontrato che le persone lesbiche e gay sono meno propense a possedere una casa (rispettivamente -5% e -6%) rispetto alle coppie sposate. Conseguentemente, hanno meno probabilità di avere un mutuo rispetto le coppie sposate, ma vivono anche in case di minor valore (questo dato non è necessariamente in contrapposizione a quello riguardante il

valore medio delle abitazioni nella zona di residenza).

In Italia non esiste uno studio completo sulla discriminazione delle persone LGBT in ambito abitativo, ma D’Ippoliti e Orlandini (in D’Ippoliti e Schuster, 2011a) hanno trovato giurisprudenza e documentato diversi casi che mettevano in evidenza un rischio di esclusione sociale soprattutto nelle zone in cui è forte la domanda di abitazioni rispetto all’offerta. I casi di discriminazione più spesso documentati riguardano il rifiuto di affittare, la richiesta di canoni di locazioni molto superiori i prezzi nel mercato locale (spesso affitti esorbitanti senza contratti regolari sono offerti ai/lle lavoratori/trici *transgender*, soprattutto se coinvolte/i nella prostituzione), nonché *mobbing* e molestie verso le coppie di persone dello stesso sesso, ad esempio quando si trasferiscono in una nuova abitazione.

Per quanto riguarda gli aspetti di salute e sanità, ILGA Europe (2007) ha documentato gli effetti negativi di emarginazione, stigmatizzazione e discriminazione sulla salute mentale e il benessere delle giovani persone LGBT. Lo stigma sociale cui sono soggette causa spesso una forma di *stress* cronico e acuto, indicato dalla letteratura come *minority stress*. Diversi studi (Di Placido, 1998; Rotheram-Borus *et al*, 1994; Lingiardi, 2007) confermano il legame tra *minority stress* e problemi di salute mentale, incluse fantasie o effettivi tentativi di suicidio, e ‘omofobia interiorizzata’. Anche l’omofobia è associata a problemi psicologici, psico-sociali, psichiatrici e sociali per le persone LGBT (McNamee, 2006). In Italia, Lingiardi (2007) ha documentato una diffusione particolarmente ampia di *minority stress* tra le persone LGBT (spesso giovani) a causa dell’ambiente sociale particolarmente ostile e della scarsità di punti di riferimento durante l’adolescenza (senza contare la gravità delle terapie riparative cui a volte potrebbero essere sottoposti forzatamente, a volte con il beneplacito degli stessi genitori, a causa dello stigma associato con l’omosessualità).

Mentre l’assistenza sanitaria è considerata una priorità soprattutto per le persone *transgender* e transessuali (D’Ippoliti e Schuster, 2011a), essa rimane comunque un campo di potenziale discriminazione anche per le persone lesbiche, gay e bisessuali (LGB). La letteratura si è concentrata soprattutto sui Paesi in cui le forme private della sanità e della previdenza sociale sono particolarmente sviluppate, perché lì le persone LGB possono doversi confrontare con un accesso limitato all’assistenza sanitaria, e in particolare possono avere difficoltà con l’assicurazione sanitaria nei paesi in cui non possono sposarsi o entrare in altre forme di unione riconosciute (Badgett, 2001). Ma anche per i Paesi con un forte ruolo per la sanità pubblica, come l’Italia, forme di discriminazione spesso documentate sono: restrizioni nell’accesso ad alcuni servizi, il divieto dei diritti di riproduzione, la negazione della possibilità di donare il sangue (sul falso presupposto di un maggiore rischio di malattie infettive), il non riconoscimento del diritto di assistere il *partner* e di visitarlo in carcere,³⁸ il mancato accesso a servizi urologici e/o ginecologi, l’accesso limitato alle informazioni in materia di prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili, e comportamenti invasivi o inappropriati da parte degli operatori sanitari. Tali forme di discriminazione e esclusione sono state documentate per quanto riguarda l’Italia da Arcigay (2007), Bresadola (2009) e D’Ippoliti e Orlandini (in D’Ippoliti e Schuster, 2011a).

Un capitolo rilevante è quello dell’istruzione. Le istituzioni educative (scuole, università, ecc.) svolgono un ruolo fondamentale nel trasmettere e rafforzare le norme sociali e culturali legate alla sessualità, attraverso i moduli di insegnamento ma anche attraverso le esperienze di socializzazione dei giovani. L’ambiente scolastico è spesso considerato uno spazio

³⁸ È interessante segnalare che la Sezione di sorveglianza di Firenze, con ordinanza del 23 aprile del 2012 (nr. 1476) ha sollevato l’eccezione di costituzionalità di alcune disposizioni in riferimento alla impossibilità dei carcerati di avere uno spazio per coltivare un rapporto affettivo, anche sessuale, con il coniuge o il partner stabile e in cui vi è un espresso riferimento ai rapporti omosessuali forzati in carcere a causa dell’astinenza.

eteronormativo, che contribuisce all'isolamento e all'invisibilità dei giovani LGBT (Sears, 1992; Rothing e Stine, 2010). Gli episodi di bullismo omofobico e transfobico sono frequenti in molti Paesi (Gordon, 2012). Per esempio, Hillier *et al.* (2005 e 2010) riferiscono che tre quarti degli abusi che i giovani LGBT subiscono in Australia si verificano in aula. Anche ILGA Europe e IGLYO (2006) riferiscono che le scuole e le istituzioni educative sono i luoghi dove la discriminazione dei giovani LGBT è più probabile.

Le conseguenze del comportamento omofobico e transfobico in ambito scolastico sono state esaminate da un consistente *corpus* di letteratura. Tassi elevati di molestie verbali, fisiche e sessuali, l'esclusione da parte dei coetanei, dell'insegnante o dalla stessa dirigenza della scuola influenzano pesantemente le giovani persone LGBT, e sono stati documentati in molti paesi industrializzati (Kosicw *et al.*, 2010 e McFarland, 2001, per gli USA; Taylor *et al.*, 2008, per il Canada; Stonewall, 2007, per il Regno Unito; SOS homophobie, 2008, per la Francia; Minton *et al.*, 2008, per l'Irlanda; Hillier *et al.*, 2010, per l'Australia; Pizmony-Levy *et al.*, 2008, per Israele; Hendrickson, 2007, per la Nuova Zelanda), ma anche per paesi in via di sviluppo in Asia (Bondyopadhyay *et al.*, 2005: India e Bangladesh), America Latina (Caceres *et al.*, 2011: Cile, Guatemala, Messico e Perù; Diniz Junqueira, 2009: Brasile) e Sud Africa (Gay and Lesbian Network, 2011). Un comportamento omofobo all'interno delle istituzioni educative si traduce in conseguenze negative su diversi aspetti dell'istruzione dei giovani LGBT. In casi estremi, è stato documentato il diniego dell'accesso alla scuola, attraverso *mobbing* e molestie: in Bangladesh, India, Nepal e in America Latina (Jolly, 2010). Nei paesi industrializzati, il bullismo è invece spesso correlato a scarsi risultati scolastici e a bassa frequenza scolastica. Conseguenze gravi degli atteggiamenti discriminatori possono essere l'abbandono e la dispersione scolastica dei giovani LGBT. Gli studenti appartenenti a minoranze sessuali che sono vittima di molestie mostrano ad esempio una media dei voti scolastici più bassa negli Stati Uniti o in Brasile (Gordon, 2012; Alexander e Santo, 2011).

In Italia, anche se i giovani mostrano una maggiore apertura verso le persone LGBT, come anche in molti altri Paesi europei, l'eterosessualità è comunque data per scontata e attivamente promossa in tutti gli ambiti dell'istruzione e della scuola (Saraceno, 2003; Burgio, 2008; Gamberi, Maio e Selmi, 2009). Sembrerebbe però che la principale strategia di difesa dalla discriminazione sia, o almeno fosse, fino a tempi recenti, l'invisibilità. Infatti, tra le persone LGBT sembrerebbe addirittura registrarsi un livello medio d'istruzione superiore al resto della popolazione, forse come strategia di 'assicurazione' contro la discriminazione che si prevede di subire in futuro (D'Ippoliti e Burgio, in D'Ippoliti e Schuster, 2011a).

3. La discriminazione per O.S. e I.G. nel mercato del lavoro

La discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in ambito lavorativo è oggetto della legislazione e degli interventi dell’Unione Europea e dei suoi Stati membri da oltre un decennio. Simile attenzione al tema è riscontrabile da parte dei legislatori degli altri Paesi considerati in questo studio, come il Sud Africa o gli Stati Uniti (dove, pur mancando una legislazione federale, ben 21 Stati hanno adottato un divieto di discriminazione per orientamento sessuale, e molti anche per identità o espressione di genere).

Nel nostro Paese, sul piano interno la centralità del lavoro è chiarita dal primo articolo della Costituzione in cui si afferma che l’Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro. La centralità del lavoro e dei lavoratori emerge con forza dall’insieme delle disposizioni contenute nel Titolo III della Carta costituzionale: l’art. 35 tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, ivi compresa la formazione e l’elevazione professionale dei lavoratori, la promozione degli accordi e delle organizzazioni internazionali volti ad affermare e regolare i diritti del lavoro; l’art. 36 afferma il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del proprio lavoro, riconoscendo che questa deve essere *in ogni caso* sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un’esistenza libera e dignitosa; riconosce inoltre quale diritto il riposo settimanale e le ferie annuali retribuite; l’art. 37 riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore, creando così una frattura rispetto alla precedente tradizione giuridica, che vedeva le donne quali soggetti giuridici subordinati rispetto agli uomini. Nell’art. 37, letto dagli studiosi come specifica dell’art. 3 Cost., si riconosce che le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento dell’essenziale funzione familiare della lavoratrice, e devono assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. Tutela inoltre il lavoro minorile.

Gli interventi in materia di protezione dalla discriminazione sui luoghi di lavoro, in gran parte risultato del recepimento della legislazione europea, disegnano una cornice perfettamente coerente con il quadro tracciato dalla nostra Costituzione, riassumibile nel principio della pari dignità sociale, anche dei lavoratori e degli aspiranti tali, contenuto nell’articolo 3. Una visione globale dei contesti nazionali permette di evidenziare come l’ambito lavoristico sia stato il primo (e l’unico finora, nel nostro Paese), a sviluppare un’attenzione nei confronti del contrasto alle discriminazioni e nel superamento degli stereotipi e dei pregiudizi diffusi nei confronti delle persone. Ciò ha permesso la crescita di un’attenzione sociale che nel tempo sta procedendo verso una cultura delle pari opportunità e della pari dignità delle persone LGBT in tutti gli ambiti della vita pubblica e privata.

La valutazione della situazione attuale a livello europeo rimane tuttavia complessa, considerando lo sviluppo ‘a macchia di leopardo’ delle leggi e delle prassi che proteggono le persone LGBT: in ambito lavorativo ma anche, come notato nel capitolo precedente, nell’accesso e/o nella fornitura di beni e servizi. Oltre alla profonda differenza tra Paesi occidentali e orientali, si rileva una netta discrepanza tra Paesi che si trovano nello stesso contesto e condividono tradizioni giuridiche comuni.

Come documentato dalla *Fundamental Rights Agency* e da ILGA-Europe nei rispettivi rapporti annuali (FRA 2008, 2009; ILGA, 2012), vari aspetti della protezione legale sono sviluppati per gradi differenti nei diversi Paesi europei, con il risultato di raggiungere

l'eterogeneità del contesto giuridico alla già ampia varietà di sistemi economico-produttivi, sociali e di *Welfare State*, religiosi e culturali. Per questo, la varietà di contesti fa dell'Europa, anche in chiave comparata con realtà extra-europee, un campo di indagine ideale per analizzare il grado di efficacia, efficienza e replicabilità delle pratiche e delle iniziative poste in atto da attori pubblici e privati per il superamento della discriminazione.

Inoltre, nello sviluppo delle politiche di contrasto alle discriminazioni possono avere un ruolo rilevante le amministrazioni locali. Per questa ragione emergono dati contrastanti anche all'interno di uno stesso Paese, dove ad esempio accanto a tutele e garanzie in alcuni ambiti (ad es. lavorativo, sanitario o scolastico), spesso manca una protezione della persona intesa nel suo complesso. Si rilevano così omofobia e transfobia istituzionali (ovvero discriminazioni incluse nel testo normativo e/o nella prassi amministrativa); assenza di prevenzione nei confronti dei discorsi e/o della violenza d'odio; mancanza di una legislazione che riconosca diritti e doveri alle famiglie composte da persone LGBT, nonché di tutela in caso di maternità e paternità delle persone omosessuali. Questi aspetti non sono privi di riflessi in ambito lavorativo, come ad esempio in relazione alle modalità di definizione dei periodi di ferie, ai permessi per motivi familiari, o a congedi e permessi di maternità o paternità.

In Italia, il precedente studio svolto da Avvocatura per i Diritti LGBTI (D'Ippoliti e Schuster, 2011a) ha documentato una situazione variegata, sia tra settori della vita di comunità che tra aree geografiche, e che nel complesso richiede decisi interventi dell'amministrazione pubblica al fine di realizzare concretamente l'obiettivo costituzionale di pari dignità di ogni persona. Lo studio ha documentato situazioni di forte esclusione sociale ma anche un desiderio di reazione da parte delle persone LGBT e delle loro organizzazioni più rappresentative, che pone al centro dell'azione delle amministrazioni locali la creazione e lo sviluppo delle loro capacità di crescita e auto-tutela (il *capacity building*), insieme al corretto equilibrio tra azione pubblica e iniziativa privata. Anche da questo punto di vista il contesto europeo può essere un'utile fonte di apprendimento, dato il maggiore sviluppo e il maggiore riconoscimento istituzionale e sociale, rispetto all'Italia, dell'attivismo nel Terzo Settore in numerosi Paesi dell'Unione.

Come già notato nell'Introduzione, la ricerca citata ha identificato in particolare il mercato del lavoro come un ambito prioritario e centrale per il processo di rimozione delle discriminazioni subite dalle persone LGBT, sia perché per la maggior parte degli individui il mercato del lavoro costituisce la principale fonte di reddito, e quindi di *empowerment*, sia per la centralità sociale e culturale del lavoro nella società.

Grazie ad azioni mirate ed efficaci, il mondo del lavoro può dunque costituire il veicolo di un più maturo sviluppo della cultura dell'inclusione, contro ogni tipo di discriminazione e a favore della promozione delle pari opportunità, che consenta di superare gli stereotipi riferiti alle persone LGBT.

Dagli studi pubblicati finora emerge una certa discrasia tra l'interesse teorico degli studiosi che si occupano dell'inclusione sociale e della discriminazione delle persone LGBT, che si sono molto interessati al mercato del lavoro, tanto da renderlo uno degli ambiti più studiati, in questo campo, e la scarsità di buone prassi effettivamente realizzate dagli operatori di mercato (sia pubblici che privati), cui si è accennato già nell'Introduzione.

La tutela antidiscriminatoria in ambito lavorativo

L’ambito lavorativo rappresenta ad oggi l’unico settore in cui sono presenti normative di contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale. Piuttosto che essere la conseguenza della consapevolezza circa la peculiare fragilità delle persone omosessuali in un ambito specifico, la normativa rappresenta il frutto di un obbligo derivante dall’appartenenza dell’Italia all’Unione europea: in attuazione degli obblighi comunitari di recepimento della direttiva n. 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il legislatore ha, infatti, approvato il d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216 per contrastare le discriminazioni fondate anche sull’orientamento sessuale, oltre che sulla religione e convinzioni personali, disabilità, età. Gli effetti di questa normativa si estendono alle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori, attraverso l’integrazione del divieto di discriminazione *ex art. 15, l. 20 maggio 1970, n. 300*, alle ipotesi di atti o patti diretti a fini di discriminazione basata sull’orientamento sessuale (a seguito delle modifiche apportate dall’art. 2 d.lgs. n. 216/2003) e della “Disciplina dei licenziamenti individuali” di cui alla l. 11 maggio 1990, n. 108, che dispone la nullità del licenziamento discriminatorio anche in ragione dell’orientamento sessuale (art. 3).

Peraltro, l’attuazione originaria, aspramente criticata dalla dottrina (si vedano ad esempio i saggi raccolti in Fabeni e Toniollo, 2005) è stata oggetto di diversi successivi interventi a causa di quella che viene definita una ‘cattiva trasposizione’.³⁹ L’Italia è stata oggetto di una procedura di infrazione, una sorta di ‘sanzione’ da parte della Commissione europea che ha aperto un procedimento (n. 2006/2441) in relazione all’onere della prova della discriminazione subita, alla protezione delle vittime di discriminazione e nella definizione di molestie. Le modifiche apportate hanno permesso di raggiungere i contenuti minimi necessari a rendere la normativa italiana nel complesso compatibile con la Direttiva Quadro in materia di parità, sebbene quest’ultima preveda la facoltà, per gli Stati membri, di adottare misure più ampie ed incisive, come evidenziato ad esempio da Waaldijk e Bonini-Baraldi (2006). L’Italia si è collocata tra i nove Paesi membri dell’Unione Europea che hanno applicato la Direttiva 2000/78 nei limiti minimi compatibili con il Trattato istitutivo dell’Unione Europea, ponendosi fra gli Stati più ‘conservatori’, come rilevato nella prima parte del rapporto *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States*, redatto dall’Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) nel 2008, in cui è messo in evidenza che otto Paesi membri nell’attuazione della normativa europea ne hanno esteso la portata così da includervi anche gli ambiti di tutela previsti per il fattore “razza e origine etnica” dalla Direttiva 2000/43 del 29 giugno 2000, e altri dieci Paesi ne hanno esteso significativamente, seppur non completamente, gli ambiti di applicazione.

L’approvazione della suddetta normativa ha determinato l’introduzione nel nostro ordinamento delle nozioni di discriminazione ‘diretta’ che sussiste quando a causa del proprio orientamento sessuale una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga (art. 2, 1° co., lett.a), d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216). La discriminazione comprende anche la forma ‘indiretta’ che si manifesta quando, a causa dell’orientamento sessuale, una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere la persona in una situazione di particolare svantaggio (art. 2, 1° co., lett. b), d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216). Il decreto legislativo considera come discriminazioni, ricomprendendole nella propria sfera operativa, sia le

³⁹ D.l. 8.4.2008, n. 59 convertito, con modificazioni, nella l. 6.6.2008, n. 101.

molestie, intese come quei comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (art. 2, 3° co.), sia l’ordine di discriminare, che colpisce le istruzioni discriminatorie impartite dal datore di lavoro per discriminare altri lavoratori (art. 2, 4° co.).

L’ambito di applicazione comprende sia il settore privato, sia il pubblico impiego, con riguardo a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro (accesso al lavoro sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione; condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione, il licenziamento; accesso all’orientamento e alla formazione professionale, ivi inclusi il perfezionamento e la riqualificazione professionale, tra cui i tirocini professionali; affiliazione e attività nell’ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali) (art. 3).

A seguito della procedura di infrazione contro l’Italia, è stato altresì modificato il sistema probatorio, facendo proprio il principio, affermato nella direttiva 2000/78, dell’inversione dell’onere probatorio: ad oggi, nei casi di discriminazione spetta al convenuto dimostrare l’insussistenza della discriminazione, con una significativa agevolazione nella posizione processuale dell’attore.⁴⁰ Alla luce della rilevanza della prova statistica ai fini dell’accertamento della discriminazione delle persone LGB, va considerata prioritaria la raccolta di dati ed evidenze empiriche, pur nella consapevolezza di come questo possa rappresentare un terreno scivoloso. La raccolta di dati statistici sull’orientamento sessuale dei lavoratori supporterebbe nella valutazione dell’incidenza di prassi discriminatorie nei confronti delle persone LGB, ma al tempo stesso presenta rischi in termini di violazione della normativa sulla *privacy*.

Nel testo normativo attualmente in vigore è ancora presente un regime di eccezioni di dubbia compatibilità con la Direttiva 2000/78: l’art. 3 del d. lgs. 216 del 2003 non considera discriminatorie le differenze di trattamento dovute, oltre che al fattore età, anche alle altre caratteristiche personali indicate nella direttiva, qualora, per la natura dell’attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, questa caratteristica si pongano come requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell’attività medesima; se pure è richiesto che le differenze di trattamento siano caratterizzate da proporzionalità e ragionevolezza e che la finalità sia legittima (5° co.), sembra comunque sfumato lo spirito della Direttiva che prevedeva tali eccezioni nei soli casi in cui vi fosse un impedimento ad esempio connesso alla disabilità e all’impossibilità oggettiva di rendere una prestazione lavorativa. Di fatto, così come formulata, la normativa consente differenze di trattamento, purché siano motivate dall’attività da espletare e ne venga dimostrata la legittimità.

In questo ambito è da segnalare un opportuno intervento della legge n. 101/2008, che ha cancellato quella parte della disposizione non conforme all’art. 4 della direttiva, laddove non includeva negli atti discriminatori determinati dall’orientamento sessuale

“la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell’idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare”.

Quanto ai rimedi della discriminazione patita, recentemente, è stata modificata la tutela

⁴⁰ “Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l’esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l’onere di provare l’insussistenza della discriminazione. I dati di carattere statistico possono essere relativi anche alle assunzioni, ai regimi contributivi, all’assegnazione delle mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera e ai licenziamenti dell’azienda interessata” (art. 28, d.lgs. 1 settembre 2011, n. 150).

giurisdizionale, riconducendo tutte le controversie in materia⁴¹ nell’ambito del rito sommario di cognizione, di cui agli artt. 702 *bis*, 702 *ter*, 702 *quater* c.c. (artt. 29, 34, d.lgs. n. 150/2011⁴²). Con l’ordinanza che definisce il giudizio, il giudice può condannare il convenuto al risarcimento del danno patrimoniale e non patrimoniale e ordinare la cessazione del comportamento, della condotta o dell’atto discriminatorio pregiudizievole, adottando, anche nei confronti della pubblica amministrazione, ogni altro provvedimento idoneo a rimuoverne gli effetti (art. 28, d.lgs. n. 150/2011). È poi previsto che il giudice ordini di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate che, nei casi di comportamento discriminatorio di carattere collettivo, è adottato sentito l’ente collettivo ricorrente. È infatti previsto che

“Le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell’interesse leso, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell’art. 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l’atto discriminatorio” (art. 5, 1° co., d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216).

Ad essi è consentito di “agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione” (art. 5, 2° co., d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216). Con la modifica operata dalla legge n. 101/2008 è stato ampliato il novero dei soggetti legittimati ad agire per conto e a sostegno del lavoratore discriminato, consentendo la rappresentanza, oltre alle sigle sindacali, anche alle associazioni e alle organizzazioni che a diverso titolo si occupano della tutela delle persone discriminate.

Ai fini della liquidazione del danno, la normativa impone al giudice di tener conto se l’atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

La tutela antidiscriminatoria nei confronti dei lavoratori omosessuali è completata dalla previsione di cui all’art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. “Collegato Lavoro”) che dispone “Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche” e che, apportando modifiche al Testo unico sul pubblico impiego,⁴³ prevede la costituzione, da parte delle P.A., al proprio interno, di un “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” (c.d. C.U.G.), formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione.

La novità, costituita dalla previsione normativa di un organismo che assume – unificandole – tutte le funzioni che la legge, i contratti collettivi e altre disposizioni attribuiscono ai Comitati per le pari opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del *mobbing* già presenti nella pubblica amministrazione risiede nell’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione tutelata dall’ordinamento comunitario (dunque dovuta a età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, credo religioso e convinzioni personali), estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza sul lavoro. Tuttavia non possono non evidenziarsi elementi di criticità, derivanti, da

⁴¹ Comprese quelle di cui all’art. 44, d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, all’art. 4, d.lgs. 9 luglio 2003, n. 215, all’art. 3, l. 1 marzo 2006, n. 67, e all’art. 55 *quinquies*, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

⁴² “Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione, ai sensi dell’art. 54, l. 18 giugno 2009, n. 69”.

⁴³ Artt. 1, 7 e 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

un lato, dalle limitate competenze attribuite a questo organismo, poiché esso ha sostanzialmente compiti propositivi, consultivi e di verifica, in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità. Inoltre, è affermato che contribuisce all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l’efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori (art. 21, l. 4 novembre 2010, n. 183). Ma riferire la *ratio* dell’intervento normativo “all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico” pare tradire l’obiettivo della normativa di riferimento, ovvero impedire e contrastare le discriminazioni e costituire una tutela a vantaggio dei lavoratori.

Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011 emanata dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (pubblicata in G.U. 11.6.2011, n. 134), da cui traspare la prevalente incidenza dell’operato dell’organismo in tema di discriminazione legata al genere.

Va sottolineato come gli specifici strumenti normativi previsti a tutela delle persone omosessuali in ambito lavorativo sono stati scarsamente o per nulla utilizzati in sede giudiziale, tanto che non risultano reperibili pronunce di giudici del lavoro che abbiano applicato le disposizioni di cui al d.lgs. 216/2003 e successive modifiche. La ragione è per lo più da ricondurre ad un originario testo di recepimento che aveva tradito lo spirito e svuotato l’efficacia della normativa comunitaria e ad una scarsa conoscenza degli strumenti normativi di tutela. In quest’ottica appaiono indispensabili attività formative di livello rivolte a magistrati e avvocati.

Anche la questione dello *status* coniugale, tema cruciale per le persone LGB, è molto rilevante nell’ambito del mercato del lavoro, in quanto l’art. 8-*septies*, co. 1, pt. 4 della citata Legge 101/2008 (di recepimento della Direttiva Quadro) permette come lecita la definizione di “condizioni speciali” di accesso all’occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i “lavoratori con persone a carico”, implicitamente assumendo che la definizione di “persone a carico” sia pacifica e condivisa – quindi di fatto danneggiando le persone LGB le cui famiglie ancora non hanno uno *status* giuridico ben definito.

In chiusura, pare di dover ribadire come l’anomalia italiana che non prevede alcuna forma di tutela specifica per contrastare la potenziale vulnerabilità delle persone omosessuali (fatta eccezione per i casi nei quali ciò è stato forzatamente e forzosamente imposto dall’Unione europea), né riconoscimento di sorta per le unioni di persone dello stesso sesso (che è questione diversa dall’accesso allo specifico istituto matrimoniale), rappresenta una precisa scelta di politica del diritto, il cui effetto è quello di rendere alcune persone cittadini di ‘serie B’ sulla base di una caratteristica personale.

Questo ha conseguenze anche per quel che riguarda la libertà di movimento e le relative limitazioni di fatto per i lavoratori LGBT migranti in Italia. Da un convegno promosso da Arcigay nel 2008 a Napoli, è emerso che gli aspetti più critici per i migranti LGBT sono l’assistenza sanitaria, la disinformazione e la paura a far valere i propri diritti per il rischio di essere rimpatriati, se cittadini non comunitari o senza regolare permesso di soggiorno. È chiaro che l’assenza o la non piena tutela di determinati diritti, in particolare di quelli legati alla sfera familiare, impedisce o comunque ostacola fortemente la libera circolazione dei lavoratori LGBT all’interno dell’Unione Europea, ma poiché questo è uno dei pilastri fondamentali (*pillars*) sui quali l’allora Comunità economica europea (poi Comunità europea, ora Unione europea), si è costruita, appare evidente la contrarietà al diritto dell’Unione di qualsiasi ostacolo alla libertà di circolazione in conseguenza di prassi o atti discriminatori. In

effetti, in origine anche il principio di non discriminazione era funzionale all’eliminazione degli ostacoli alla libera circolazione delle persone, restando celata la finalità sociale. Soltanto recentemente, anche grazie all’opera della Corte di giustizia europea e alla “costituzionalizzazione” della Carta dei diritti dell’Unione europea ad opera del Trattato di Lisbona, la finalità sociale del principio di non discriminazione è emersa in termini disgiunti dalla garanzia del libero mercato. Questo ha portato con sé l’estensione delle tutele anche alla circolazione al di fuori del mercato europeo-comunitario e agli individui, non soltanto in quanto lavoratori (Favilli, 2008).

La tutela dalla discriminazione per identità di genere

Per quanto attiene alla discriminazione fondata sull’identità di genere, è tuttora assente una normativa specifica di contrasto. La legge di riferimento sul cambiamento del sesso, l. 164/1982, non riporta alcun riferimento in tal senso, così come pure sono assenti riferimenti nel d.lgs. 216/2003 (che ha recepito la Direttiva 2000/78, cosiddetta Direttiva Quadro) e nel cosiddetto Codice per le pari opportunità (d.lgs. 198/2006). Sebbene la Direttiva Quadro non prevedesse fra le condizioni personali tutelate l’identità di genere, la possibilità di prevedere ulteriori ambiti soggettivi di applicazione, pur consentita, non è stata utilizzata dall’Italia. Per quanto riguarda il Codice per le pari opportunità il riferimento è alla parità fra uomo e donna, che in sede interpretativa potrebbe tuttavia essere esteso per includere anche le discriminazioni fondate sull’identità di genere. La Corte di Giustizia delle Comunità Europee, con sentenza C-13/94 del 30 aprile 1996, ha riconosciuto l’applicabilità delle disposizioni relative al divieto di discriminazione sulla base del sesso,⁴⁴ anche per le discriminazioni derivanti dal cambiamento di sesso. Successivamente, anche la Direttiva Rifusione (2006/54),⁴⁵ al *Considerando* 3 ha ricordato la posizione della Corte di giustizia per cui “il campo d’applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne non ... [può] essere limitato al divieto delle discriminazioni basate sul fatto che una persona appartenga all’uno o all’altro sesso”; richiamando gli esiti della giurisprudenza sopra citata ha anche riconosciuto che il principio di non discriminazione sulla base del sesso “considerato il suo scopo e data la natura dei diritti che è inteso a salvaguardare, si applica anche alle discriminazioni derivanti da un cambiamento di sesso”.

Questo inciso, che appare un significativo riconoscimento della particolarità delle vicende delle persone trans, pare in realtà costituire un significativo limite nella misura in cui non prescinde dalla classificazione delle persone sotto l’una o l’altra categoria, ai fini di un riconoscimento della tutela antidiscriminatoria; potenzialmente l’effetto sembra quello di delimitare lo spiegarsi delle tutele garantite dall’ordinamento comunitario soltanto a chi, pur sentendosi in una situazione ‘intermedia’ fra maschile e femminile, desidera rientrare nel modello binario che codifica l’essere umano nei termini di maschio o femmina.

⁴⁴ In origine queste erano state introdotte su impulso della legislazione comunitaria (Direttiva 1976/207 relativa alla parità tra uomo e donna), recepita in Italia con la Legge 9 dicembre 1977, n. 903, successivamente modificata e integrata dalla Legge 125 del 10 aprile 1991, da ultimo confluita nel Codice per le pari opportunità, d.lgs. 198/2006, a seguito dell’approvazione delle Direttive 2002/73 e 2006/54.

⁴⁵ La dir. 2006/54 allarga il proprio ambito di intervento oltre il principio di parità di trattamento nell’accesso al lavoro e raggruppa le direttive in materia di parità retributiva, parità di trattamento nei regimi di sicurezza sociale, lavoro, condizioni di lavoro, inversione dell’onere della prova, accesso e promozione della formazione professionale.

Ad ogni modo, con specifico riferimento alla discriminazione a danno di persone transessuali e *transgender*, l’assenza di specifiche norme si traduce in una minore effettività della tutela, con il rischio di aggravare l’invisibilità e l’assenza di considerazione da parte del legislatore e degli amministratori pubblici. Inoltre, le prassi restituiscono un quadro di forte marginalità e stigmatizzazione che determinano trattamenti discriminatori (si veda D’Ippoliti e Schuster, 2011a).

È stato rilevato come la tutela offerta dal diritto dell’Unione europea sarebbe forte e radicata per alcuni *grounds* (cosiddetti “fattori di rischio”, secondo la dizione comunitaria) e debole e frammentaria per altri. Al vertice di questa ipotetica scala gerarchica di tutela vi sono i fattori “razza e origine etnica” per i quali la Direttiva 2000/43 ha imposto agli stati il divieto di discriminazione ben oltre l’ambito giuslavoristico (estendendosi anche all’istruzione, all’alloggio, all’accesso ai servizi), ribaltando la precedente situazione che vedeva una tutela soltanto per il fattore sesso.⁴⁶ In una posizione leggermente sotto ordinata si collocherebbe il sesso, per il quale la Direttiva 2004/113 ha parzialmente imposto un allineamento rispetto al fattore “razza e origine etnica”, limitatamente però all’accesso e alla fornitura di beni e servizi. Quale ‘fanalino di coda’ vengono indicati gli altri *grounds* (disabilità, età, orientamento sessuale, religione e convinzioni personali) per i quali è in fase di gestazione la proposta di Direttiva 0426/2008 che, confermando il percorso verso una protezione universalistica dell’individuo, riprenderebbe l’ambito oggettivo di tutela predisposto con la Direttiva “Razza”, in relazione ai fattori diversi da razza e genere. Peraltro, l’approvazione di questo atto inquadrebbe il sesso quale fattore con un minore ambito oggettivo di protezione rispetto agli altri *grounds*, sembrando scomporsi la ‘gerarchia’ preesistente fra i diversi fattori di rischio.

L’Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali ha formalmente rilasciato un’opinione (espressa ai sensi dell’articolo 4, co. 1 lett. d), del Regolamento del Consiglio Europeo 168/2007) dichiarando che le differenze nella tutela dalla discriminazione sono difficilmente giustificabili e andrebbero rimosse (FRA, 2008, p. 155).

Le forme di discriminazione nel mercato del lavoro

⁴⁶ A livello comunitario, il principio di non discriminazione trova infatti la propria genesi come divieto di discriminazione fra lavoratori di sesso maschile e lavoratrici di sesso femminile; La *ratio* dell’art. 119, «almeno nelle intenzioni originarie dei padri fondatori, ben lontana dal perseguire l’obiettivo di realizzare una piena parità retributiva tra uomini e donne, era animata da un fine di carattere economico (...) e in particolare tendeva ad evitare il fenomeno distorsivo della concorrenza infracomunitaria, il c.d. *dumping sociale*» (Pollicino, 2005, 29 ss.). Grande pressione per l’introduzione di tale disposizione era stata esercitata dalla Francia, il cui ordinamento già prevedeva la parità di retribuzione e che pertanto temeva che le proprie imprese subissero uno svantaggio concorrenziale rispetto a quelle degli altri Paesi membri. Questo aveva un duplice scopo, da un lato economico, per evitare distorsioni della concorrenza, dall’altro sociale, di miglioramento e parificazione delle condizioni di lavoro. In generale, il Trattato CE(E) riconosceva il principio di non discriminazione, non come diritto fondamentale, ma come strumento di operatività delle libertà in esso previste e soltanto in quanto necessario e funzionale alla realizzazione del mercato comune. Per approfondimenti, cfr. G. Tesaro, *Diritto Comunitario*, Cedam, Padova, 2008; G. Strozzi, *Diritto dell’Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2009; R. Adam, A. Tizzano, *Lineamenti di diritto dell’Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2009.

Sulla base della letteratura internazionale è possibile distinguere diverse forme di discriminazione nel mercato del lavoro a causa dell’orientamento sessuale o dell’identità di genere.⁴⁷ In generale, sembra opportuno distinguere le due cause di discriminazione, in quanto è comunemente assunto che alla popolazione omosessuale e bisessuale è più agevole nascondere la propria identità di quanto possa fare la popolazione transessuale (soprattutto prima o durante la transizione) e *transgender*. Dunque, per la differente possibilità o attitudine a celare la propria identità, almeno nelle prime fasi della ricerca di lavoro, è ipotizzabile che in generale le persone omosessuali o bisessuali siano colpite per lo più da discriminazione sul posto di lavoro, mentre le persone transessuali e *transgender* sono soggette a più forte discriminazione nell’accesso al lavoro e nel licenziamento (si vedano le testimonianze raccolte in Romano, 2008; Dietert e Dentice, 2009).

Per quanto riguarda le persone trans, l’ambito professionale è quello indicato come più critico e di maggiore priorità per la politica. Nell’esperienza di un ampio campione intervistato da Avvocatura per i diritti LGBTI (D’Ippoliti e Schuster, 2011a), sia in termini di frequenza di episodi di discriminazione che per la loro gravità, il mercato del lavoro è l’ambito che riceve i valori medi più alti tra i diversi potenziali ambiti di discriminazione. L’accesso al lavoro è, come detto, la fase ritenuta più problematica. Ma anche tra chi è occupato/a, più del 20% dichiara di subire quotidiani episodi di discriminazione sul posto di lavoro (al punto di arrivare al licenziamento in alcuni casi), e di reputare tali episodi altrettanto “estremamente gravi”.⁴⁸

Per quanto riguarda le persone omosessuali e bisessuali, una delle forme di discriminazione nel mercato del lavoro più comunemente individuate è la compressione del diritto alla *privacy*, ovvero del diritto a una espressione piena e libera della propria identità personale. Per quanto riguarda l’Italia, si riscontra un alto rischio di reazioni negative a seguito del *coming out* nell’ambiente lavorativo (Barbagli e Colombo, 2001). Secondo Barbagli e Colombo (2007), le reazioni negative non sarebbero in effetti molto più frequenti che in altri ambiti (tra il 2 e il 5% degli intervistati ha ricevuto reazioni negative, in un campione di circa 3000 persone adulte). Quindi, a essere particolarmente più preoccupante degli altri contesti, per gli intervistati, è la gravità delle conseguenze in caso di reazioni negative: potenziali ripercussioni possono infatti aversi nel processo di assunzione e nell’avanzamento di carriera, così come sono frequenti le molestie, il *mobbing* o addirittura il licenziamento (Curtarelli *et al.*, 2004; Lelleri, 2011). Proprio il timore di tali ripercussioni induce nei singoli lavoratori e nelle singole lavoratrici LGBT atteggiamenti di ‘prevenzione’ della discriminazione, tramite strategie di gestione dell’identità sessuale che scardinano la riconosciuta, ma riduttiva, dicotomia tra *coming out* e invisibilità (Gusmano, 2009).

Lelleri (2011) stima che circa un quarto dei lavoratori omosessuali sia completamente invisibile sul luogo di lavoro, e secondo la recente indagine realizzata dall’Istat, per il 25% delle persone LGBT nessuno dei colleghi sa del proprio orientamento sessuale, di un altro 20% ne sono a conoscenza solo alcuni colleghi, e un ulteriore 20% non sa se e quanti dei propri colleghi ne sono a conoscenza, non avendone comunque mai parlato. In conclusione, solo il 35% delle persone LGBT intervistate è dichiarato con “tutti o quasi” i colleghi (Istat, 2012).

Diversi studi hanno mostrato che l’invisibilità sul luogo di lavoro, e più in generale nella vita pubblica, soprattutto quando è dovuta a un ambiente ostile, peggiora le condizioni di salute della persona e influisce negativamente sul benessere psico-fisico (Smith e Ingram,

⁴⁷ Per un’analisi di contesto più approfondita si rimanda al relativo capitolo in D’Ippoliti e Schuster (2011a).

⁴⁸ Come notato in D’Ippoliti e Schuster (2011a), merita un discorso a parte la prostituzione, che non è inquadrabile tra le attività professionali propriamente dette.

2004; Griffith e Hebl, 2002; Mays e Cochran, 2001; Croteau, 1996; Lelleri, 2011). Inoltre, non vanno sottovalutati gli effetti negativi sulle interazioni sociali con gli altri lavoratori, la partecipazione alla vita dell'azienda e la condivisione degli stessi obiettivi aziendali. Data l'importanza dei *network* informali sui posti di lavoro, l'invisibilità può quindi impedire o limitare gli avanzamenti nella retribuzione e nella carriera in generale, anche a prescindere dalla volontà dei datori di lavoro di discriminare i propri dipendenti omosessuali (Barr, 2009). In un'ottica di *diversity management*, tale invisibilità forzata riduce la produttività dei lavoratori e la creatività delle imprese e, quindi, danneggia anche la società nel suo complesso (FRA, 2009; Button, 2001; King e Cortina, 2010; Ragins e Cornwell, 2001; Day, 2000, Florida, 2002).

La maggior parte della letteratura economica in materia di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere si concentra per lo più su due settori specifici di potenziale discriminazione nel mercato del lavoro: le politiche delle risorse umane e le retribuzioni.

Per quanto riguarda le politiche del personale, i lavoratori LGBT sono stati riconosciuti come vulnerabili alla discriminazione durante la fase di assunzione e di licenziamento, nell'avanzamento di carriera e nell'accesso alla formazione. Secondo Leppel (2009), la probabilità che individui in coppie dello stesso sesso siano disoccupati è superiore a quella degli individui in coppie di sesso diverso, anche se l'esistenza di una normativa contro la discriminazione può avere effetti positivi. Gli studi hanno mostrato che la discriminazione nella fase di assunzione può riguardare sia l'analisi iniziale dei *curricula* che il colloquio di lavoro (Drydakis, 2009). Nel caso dell'Italia, Patacchini *et al.* (2012) hanno dimostrato come in due grandi città (Roma e Milano) gli uomini gay hanno una minore probabilità, intorno al 30%, di essere chiamati per un colloquio se il loro orientamento sessuale emerge dal *curriculum*. Dalla ricerca di Lelleri (2011), emerge che il 13% degli intervistati ha dichiarato di aver vista respinta la propria candidatura in ragione del proprio orientamento sessuale. Per quanto riguarda le donne lesbiche, non sono invece stati riscontrati effetti negativi statisticamente significativi. Tuttavia, secondo Ahmed (2008), possono verificarsi modelli comportamentali di auto-discriminazione (o strategie di prevenzione della discriminazione) quando il soggetto ha una aspettativa negativa nei confronti di alcuni posti di lavoro, evitando così anche solo di mandare il *curriculum*.

Per quanto riguarda la formazione permanente degli adulti, diversi studi hanno segnalato un grado più basso di inserimento e di successo lavorativo delle persone gay e lesbiche, sia riguardo la formazione *off-the-job* che *on-the-job* (Carpenter, 2008; Frank, 2006; ILO, 2007). Evidentemente, una delle conseguenze della carenza di formazione è in termini di minori salari futuri attesi.

Il ruolo in particolare dell'orientamento sessuale nello spiegare le differenze nei salari e nelle retribuzioni è stato molto indagato nella letteratura empirica sulla discriminazione. Dai dati disponibili emerge che in media i lavoratori gay guadagnano salari più bassi dei loro colleghi, mentre per le donne lesbiche l'evidenza è meno conclusiva, e a volte sembrerebbe perfino che le lavoratrici lesbiche guadagnino in media salari più alti delle loro colleghe. C'è comunque un forte disaccordo sulla corretta interpretazione di queste tendenze.

Alcuni studi sostengono che, sia a causa del mancato riconoscimento giuridico e sociale delle forme familiari composte da persone LGBT, sia a causa della maggiore impellenza di godere di un'indipendenza economica (in un *welfare state* ancora caratterizzato dal *male breadwinner* e dalla dipendenza dalla famiglia di origine), dalle donne lesbiche ci si può aspettare che investano più tempo ed energie nell'acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro, rispetto alle donne eterosessuali, e questo potrebbe portarle a guadagnare più delle loro colleghe. Inoltre, è difficile distinguere l'effetto dell'orientamento sessuale da

quello della ‘segregazione’ nel mercato del lavoro, ovvero la maggiore concentrazione delle lavoratrici lesbiche in settori tradizionalmente ‘maschili’ (in cui i salari medi sono più alti) e dei lavoratori gay in mansioni spesso considerate ‘femminili’ e, quindi scarsamente retribuite (Black *et al.*, 2007; Black *et al.*, 2000). Altre ricerche (per esempio Klawitter e Flatt, 1998; Arabsheibani *et al.*, 2005) sostengono la prevalenza di un comportamento discriminatorio nel mercato del lavoro fondato sull’orientamento sessuale (effetto discriminazione). Secondo Badgett (1995), i meccanismi discriminatori sul posto di lavoro, derivanti da omofobia ed eterosessismo, possono comportare un aumento dei salari per i lavoratori eterosessuali e/o una riduzione di quelli dei lavoratori LGBT. Per l’Italia, è stata trovata anche evidenza di demansionamento dei lavoratori LGBT (Lelleri, 2011). Questa posizione è coerente con le percezioni di un pregiudizio costante contro i lavoratori LGBT tra gli intervistati (Herek 1988, Kite e Whitley 1996). Goldin (1990) e Blandford (2003) evidenziano come la discriminazione paternalistica subita dalle donne nel mercato del lavoro colpisce le donne lesbiche in misura minore, quando più evidente è in queste ultime il rifiuto dei ruoli di genere tradizionali.

Inoltre, una questione dibattuta in letteratura è il possibile effetto del matrimonio, anziché dell’orientamento sessuale, sui differenziali delle retribuzioni. Allegretto e Arthur (2001) e Carpenter (2003) sostengono che la maggior parte del differenziale salariale tra uomini eterosessuali e omosessuali può essere spiegata da un ‘premio’ (salariale) per il matrimonio. Secondo Elmslie e Tebaldi (2007) e LaFrance *et al.* (2009), quest’ultimo spiega almeno una parte della differenza salariale osservata.

Data la rilevanza della contrattazione collettiva e degli attori sociali nell’Europa continentale, i datori di lavoro e i sindacati sono sempre più chiamati a fare uno sforzo maggiore nella lotta contro la discriminazione. Due indagini condotte nel 2007 dalla *European Trade Union Confederation* (ETUC) e dalla *International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association* (ILGA), hanno riscontrato un basso livello di consapevolezza dei problemi delle persone LGBTI sul luogo di lavoro, traducendosi in una significativa difficoltà a discutere tale forma di discriminazione con i membri dei sindacati e con i datori di lavoro (ETUC, 2008), consapevoli anche della generale incompetenza di tali settori, specialmente in alcuni Paesi, nel confrontarsi con la discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere. A livello europeo, un numero crescente di organizzazioni sindacali ha tuttavia sviluppato politiche specifiche in materia di diritti LGBTI sul posto di lavoro. Secondo la ETUC (2008), 26 organizzazioni sindacali su un totale di 44 intervistate includono l’orientamento sessuale nei loro *equality processes*.

Sul lato dei datori di lavoro, un grande sforzo di comunicazione è stato profuso da parte della Commissione Europea per promuovere la diffusione di buone pratiche e per la promozione della diversità (si veda la letteratura citata a proposito del *diversity management*, nella seconda parte di questo rapporto). Tuttavia, è stato notato che un approccio basato solo sulla adozione volontaria dei rischi di gestione della diversità ha come conseguenza che le condizioni di lavoro sono decisamente migliori in poche grandi aziende, le quali però danno lavoro a una minoranza di cittadini europei (D’Ippoliti e Schuster, 2011b). Questo problema è ovviamente ancora più rilevante in Italia, nella misura in cui nel nostro Paese le piccole e medie imprese costituiscono una quota ancora più alta del totale.

Implicazioni per l’analisi di replicabilità: le specificità italiane

Rispetto all’evidenza empirica sintetizzata, occorre contestualizzare il caso specifico

dell’Italia tenendone in considerazione alcune peculiarità. Anzitutto, rispetto alla media dei Paesi considerati dalla letteratura citata, e di quelli analizzati in questo lavoro, l’Italia presenta un’alta quota di lavoratori impiegati nel settore pubblico e nel ramo manifatturiero dell’industria. Questo implica che, da un lato, le politiche del personale delle amministrazioni pubbliche hanno un forte ruolo non solo in quanto indicazione ed esempio per gli operatori privati, ma anche proprio in termini quantitativi: di miglioramento delle condizioni di lavoro di molte persone LGBT occupate (o aspiranti tali) nel settore pubblico e, per questa via, indirettamente per gli operatori privati, dato il forte ruolo che un settore così grande ricopre nel determinare le condizioni complessive nel mercato (ad es. in termini di retribuzioni, *standard* contrattuali, ecc.). D’altro lato, la forte quota di lavoro nell’industria evidenzia un potenziale effetto moltiplicativo dei fenomeni di discriminazione rintracciati nella letteratura, in quanto quello manifatturiero sembra essere uno dei settori meno ‘ospitali’ per le persone LGBT, che sembrerebbero piuttosto ricercare un’occupazione altrove (D’Ippoliti e Schuster, 2011a; per un’analisi specifica del settore, si veda anche l’apposita indagine realizzata dalla Fiom-CGIL).

In secondo luogo, occorre ricordare che le principali radici culturali della discriminazione a danno delle persone LGBT sono sostanzialmente due (altre potrebbero comunque rinvenirsi, D’Ippoliti e Schuster, 2011b): il radicamento dell’ideologia che vede nella famiglia nucleare (cosiddetta ‘tradizionale’, sebbene in Italia non sia oggi la forma maggioritaria di tipologia familiare, né sia storicamente la forma prevalente da molto più di un secolo) come unica forma familiare eticamente legittima, o quantomeno come l’unica che andrebbe tutelata e promossa; la diffusione, e il forte carattere patriarcale e conservatore, dei ruoli di genere – di cui l’eteronormatività può considerarsi pilastro. In relazione a questo secondo elemento, è quindi opportuno rimarcare che la discriminazione di genere nel mercato del lavoro italiano, e in particolare nelle Regioni del Sud, è più forte che altrove (ad esempio il tasso di attività femminile in Italia è il secondo più basso d’Europa, dopo Malta): da un lato, i ruoli di genere sono una con-causa di questa situazione, d’altro lato ne sono rafforzati e perpetuati (D’Ippoliti, 2011). Dato il legame culturale tra le due forme di discriminazione, è quindi probabile attendersi che questa maggiore rilevanza del genere e delle relative norme sociali nel mercato del lavoro italiano implicino anche un maggior rischio di discriminazione delle persone LGBT.

Un’altra rilevante caratteristica del mercato del lavoro italiano è la segmentazione in tante sue parti, in cui l’esperienza dei singoli può essere ben differente. Abbiamo così il problema della dualità territoriale, con ampie zone del paese, in particolare le ROC, oggetto specifico del presente studio, in cui livelli molto alti di disoccupazione (anche di lungo periodo) e molto bassi di attività (per il fenomeno dello scoraggiamento nella ricerca del lavoro, da ben prima della crisi economica) implicano relazioni industriali più difficili e scarsa forza contrattuale per i lavoratori e i relativi corpi intermedi. Nello stesso senso opera la dualità delle forme contrattuali, con un’ampia fascia di lavoratori, soprattutto donne, giovani, lavoratori nei servizi, ecc. che – per via dell’inquadramento contrattuale in forme cosiddette flessibili, o peggio ancora, per via dell’illegittimo abuso di modalità organizzative come ad esempio il lavoro autonomo, le consulenze, ecc. – godono di molti meno diritti, ricevono una retribuzione più bassa e hanno un potere contrattuale molto inferiore a quello dei lavoratori cosiddetti tipici (*full-time* a tempo indeterminato in un’azienda con più di 15 dipendenti).

Un’altra relevantissima (ad oggi) distinzione è quella tra imprese grandi e medio-piccole, i cui dipendenti, com’è noto, godono di un diverso grado di *job protection* (si veda il paragrafo seguente).

Queste forme di dualità sono rilevanti soprattutto perché ad oggi la letteratura socio-economica si è prevalentemente concentrata sullo studio e la rilevazione della discriminazione

subita dai lavoratori dipendenti. Molto poco è noto riguardo la potenziale discriminazione subita dai datori di lavoro (ad esempio ad opera dei loro dipendenti, clienti, fornitori, concorrenti, ecc.). Alcune ricerche recenti hanno iniziato a indagare la discriminazione subita dai lavoratori autonomi che, in Italia, sono una categoria molto più diffusa sul totale della forza lavoro, rispetto alla media dei paesi OCSE. Così ad esempio dallo studio svolto dalla Law Society tra i suoi membri, emerge che nel Regno Unito permangono diverse barriere alla piena inclusione nel mercato del lavoro per i professionisti delle professioni legali (*solicitors*), come ad esempio la difficoltà di inserirsi in eventi di *networking* (fondamentali nell’ambito), dovuta all’impossibilità, al timore o all’inopportunità di portare il *partner* dello stesso sesso ad eventi sociali, ma anche problemi dentro i singoli studi legali, dovuti alle pratiche di *management*, alle aspettative dei clienti, alla cultura organizzativa particolarmente antiquata e tradizionalista (The Law Society, 2010). Per l’Italia, un’indagine *ad hoc* descritta in D’Ippoliti e Schuster (2011a), mirava a rilevare la percezione e l’esperienza degli operatori del diritto nelle Regioni Obiettivo Convergenza. Per quanto riguarda la pratica professionale, l’indagine prendeva in esame due fattori di discriminazione: l’origine etnica da un lato, e l’orientamento sessuale e l’identità di genere dall’altro.⁴⁹ Un dato interessante, per quanto attiene l’esperienza dei singoli professionisti, è che il 14% degli intervistati dichiara di non sapere se nel proprio studio ci sono persone LGBT, e solo il 2% dichiara di avere colleghi LGBT. Solo il 14% degli intervistati è stato contattato almeno una volta da un cliente LGBT in una delle ROC, e nel 54% di questi casi si trattava di una persona la cui appartenenza a una minoranza sessuale era già nota al professionista, in virtù di un precedente rapporto personale. Inoltre, come già evidenziato in D’Ippoliti e Schuster (2011a), persino in sede di difesa giudiziale dei propri diritti, secondo l’esperienza dei professionisti nelle ROC, i clienti LGBT sono a rischio di discriminazione, come si evince ad esempio dal dato che nel 35% dei casi l’appartenenza della persona a una minoranza sessuale è stata dichiarata o ribadita nel corso del processo, sebbene non attinente alla materia del contendere (per paragone, l’uso surrettizio dell’identità della controparte, nel caso di clienti appartenenti a minoranze etniche o razziali, nell’esperienza dei professionisti intervistati è limitato al 10% dei casi).

Infine, il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da una pluralità di diverse strategie politiche, essendo le politiche del lavoro materia di competenza regionale. Ad ogni modo, è possibile affermare che in Italia c’è una prevalenza, quantomeno dal lato della spesa, di politiche passive piuttosto che attive, e che peraltro queste misure sono generalmente di carattere non universalistico. Questa caratteristica istituzionale rappresenta un onere ulteriore per le persone LGBT da almeno due punti di vista: 1) soprattutto, ma non solo, per le persone trans, come si è visto l’accesso al lavoro è uno degli ambiti di maggior criticità, e quindi un sostegno forte nella fase di inserimento lavorativo potrebbe rivelarsi più efficace di altre forme di intervento; 2) il carattere non universalistico di queste politiche, oltre a generare nuove forme ‘legali’ di discriminazione, rischia spesso di privare di forme efficaci di assicurazione sociale proprio i lavoratori a maggior rischio di esclusione sociale, tra cui le persone LGBT sono sovra-rappresentate (Botti e D’Ippoliti, 2012), e nella misura in cui è legato a presunzioni legali circa i legami familiari rischia di estendere la discriminazione dal mercato del lavoro all’accesso al *Welfare State*, come notato nel paragrafo precedente.⁵⁰

⁴⁹ Trovando ad esempio che l’11% degli intervistati non accetterebbe un caso legato all’origine etnica del cliente, mentre il 15% non accetterebbe un caso legato all’orientamento sessuale o all’identità di genere. Ciò che più differisce è il motivo che sta alla base di tale rifiuto: se nei casi di discriminazione etnica o razziale si avverte un senso di inadeguatezza o impreparazione, i casi riguardanti la discriminazione sulla base dell’orientamento sessuale o l’identità di genere vengono spesso considerati persi in partenza, perché si ritiene che nell’ordinamento giuridico italiano non ci siano adeguati strumenti di tutela.

⁵⁰ Nel caso italiano, è il sommarsi di tre caratteristiche del *Welfare State*, a generare un alto rischio di

Crisi economica e discriminazione

Come si è detto, il lavoro assume una doppia centralità nell’inclusione sociale degli adulti: per la disponibilità di reddito, e quindi di autonomia individuale, che ne deriva, e per lo *status* sociale a esso collegato. Nel caso delle persone LGBT, però, c’è un terzo fattore che fa del mercato del lavoro un ambito cruciale per le politiche contro la discriminazione: poiché in Italia il *Welfare State* è fortemente legato all’esperienza lavorativa, ma anche crucialmente dipendente dalle reti di assistenza familiare e dalla produzione domestica di beni e servizi (ad esempio di cura), il minor grado di supporto familiare di cui le persone LGBT godono per via della discriminazione anche in questo ambito (soprattutto ad opera della famiglia d’origine, si veda D’Ippoliti e Schuster, 2011a), fa sì che dal lavoro dipenda anche l’accesso a una serie di beni e servizi pubblici la cui fruizione sarebbe altrimenti molto difficile per le persone LGBT.

Per questo diviene indispensabile fornire una prima ipotesi di quale potrebbe essere l’impatto della crisi economica e finanziaria sulla popolazione LGBT, tramite le conseguenze che questo evento straordinario sta avendo sia sulle prospettive occupazionali e le condizioni di lavoro di un ampio numero di lavoratori (e di aspiranti tali), sia sull’impatto che la crisi sta avendo nella ridefinizione del ruolo economico e sociale dello Stato – e in particolare nella riduzione della fornitura pubblica di beni e servizi, *in primis* legati allo stato sociale – per via delle politiche di ‘austerità’. Un’analisi di questo impatto non può che essere preliminare e sperimentale, dal momento che la stessa crisi è ancora in corso, che i suoi effetti dureranno ancora per diversi anni e che ancora non esiste un’ampia letteratura sull’impatto sociale della crisi (per un’introduzione non tecnica alla crisi, si rimanda a D’Ippoliti, 2012).

Preliminarmente, occorre notare che a livello empirico è molto difficile distinguere un eventuale impatto socio-economico della discriminazione dovuta a una ‘preferenza’ per un certo gruppo sociale (ad esempio le persone *cisgender*⁵¹ eterosessuali) dall’impatto di un’ostilità verso il gruppo sociale contrapposto (le persone LGBTI). Però, sembra esistere una certa evidenza empirica secondo cui condizioni economiche negative, e in particolare la riduzione dei redditi e dell’occupazione, riducono la coesione sociale e la tolleranza verso la diversità (per una rassegna recente si veda Kehrberg, 2007).

Da un punto di vista socio-politico, nel caso delle persone LGBT occorre valutare una conseguenza politica, in senso lato, della particolare dinamica che la crisi sta avendo in Europa: dal ‘contagio’ di quella statunitense alla crisi dei debiti pubblici, cui le istituzioni europee sembrano a molti commentatori – ma anche ai semplici cittadini – reagire in maniera lenta, intempestiva, parziale e insoddisfacente. Questa risposta inadeguata ha prodotto in molti strati delle società europee una crisi di legittimità dell’Unione e delle sue istituzioni. Poiché come notato in precedenza, soprattutto ma non solo in rapporto alla discriminazione nel mercato del lavoro le istituzioni comunitarie hanno storicamente dato un forte impulso

discriminazione: il suo carattere categorico, non universalistico (basato cioè sull’appartenenza a determinate categorie, ad esempio quella dei lavoratori a tempo indeterminato, e non sulla cittadinanza); l’essere fondato sul ruolo economico della famiglia, e non sull’individuo; l’includere una definizione di famiglia nucleare, sempre meno adatta (ammesso che mai lo sia stata) a ricomprendere tutte le diverse forme famigliari della società italiana.

⁵¹ Con tale termine si denotano le persone la cui identità di genere coincide con il ruolo di genere convenzionalmente associato al proprio sesso biologico.

allo sviluppo della normativa antidiscriminatoria in Italia, esiste il pericolo che un’Unione delegittimata riduca la spinta propulsiva a politiche di parità. D’altro lato, la crisi ha rappresentato per il movimento LGBTI un importante momento di convergenza e cooperazione con altri segmenti della società civile, spesso corpi intermedi con cui il movimento non è solito interagire (sindacati, associazioni locali, perfino i comitati dei cittadini delle zone colpite da terremoto), e questo non può che aumentarne il coinvolgimento e la partecipazione alla vita politica e sociale del Paese, in un’ottica di intersezionalità che già caratterizza alcune esperienze del nord Europa.

Da un punto di vista strettamente economico, soprattutto all’inizio il contesto di crisi economica e finanziaria è stato per lo più indagato in relazione alla discriminazione etnica o razziale (si veda ad esempio Martin, 2009; Dobson *et al.*, 2009; Fix *et al.*, 2009). Secondo l’indagine Eurobarometro (2009), questo sembra essere anche il campo in cui l’opinione pubblica più ritiene che la crisi potrebbe produrre un incremento della discriminazione, fatta eccezione per la discriminazione per età, considerata il primo fattore di rischio (probabilmente su questo risultato ha molta influenza il fatto che nel momento di svolgimento dell’indagine campionaria rilevanti riforme previdenziali erano uno degli argomenti politici più discussi in numerosi Paesi europei – una nuova indagine è prevista per l’anno 2012). Questa percezione sembra trovare riscontro nella crescita di movimenti nazionalisti e xenofobi nelle elezioni di diversi paesi europei, con punte retoriche di stampo particolarmente razzista ad esempio in Grecia, il paese forse più colpito in Europa (Malkoutzis, 2012). Per l’Italia, evidenza aneddotica suggerisce l’ipotesi che gli immigrati per lo più non avrebbero lasciato il Paese nonostante le avverse condizioni economiche (la stima è di circa solo un milione di immigrati che avrebbero lasciato il Paese⁵²), sebbene sia probabile che in numero rilevante abbiano perso l’occupazione, in quanto frequentemente impiegati in nero o con contratti precari o stagionali.⁵³ Inoltre, sembrerebbe aumentata la ‘concorrenza’ degli italiani in quelle occupazioni che tradizionalmente erano per lo più lasciate ai migranti, come i lavori di cura o nel settore delle costruzioni (Ricolfi, 2012).

Se la discriminazione razziale è quella che più ha attratto l’attenzione della letteratura e dei media fino a oggi, sembra comunque inadeguato redigere una classifica dei gruppi più discriminati a seguito della crisi, e ancora più inverosimile immaginare che qualche gruppo sociale ne sia in qualche modo risparmiato. In parte, l’attenzione alla popolazione migrante o alle minoranze razziali ha sia una ragione storica (questo è l’ambito su cui più la letteratura si è concentrata sin dal seminale contributo di Becker, 1957), sia metodologica: come già notato, in altri ambiti tra cui quello della discriminazione per orientamento sessuale o identità di genere le indagini empiriche sono limitate dalle caratteristiche della popolazione in esame. Esiste però anche una ragione teorica: tradizionalmente, la letteratura economica considera le popolazioni discriminate come una sorta di ‘cuscinetto’ (*buffer*) che assorbe in positivo e in negativo gli squilibri sul mercato del lavoro. Citando Gilman (1965), “le minoranze sono le ultime ad essere assunte e le prime ad esser licenziate” (p. 1077). Questa ipotesi, che apparentemente sembra valida soprattutto per la popolazione immigrata, non può però essere semplicemente e direttamente impiegata per spiegare i grandi aggregati dell’occupazione e della disoccupazione, in quanto il fenomeno della segregazione occupazionale rende le diverse forze lavoro non sostituite ma complementari (cioè un lavoratore ‘standard’ spesso non svolge le stesse mansioni di uno appartenente a una minoranza). Così, già Milkman (1976) notava che le recessioni non hanno necessariamente né sempre un impatto penalizzante per le

⁵² <http://www.avvenire.it/Cronaca/Pagine/stranieri-per-la-crisi-se-ne-va.aspx>

⁵³ Secondo quanto emerso dal convegno “L’impresa etnica nel periodo della crisi”, organizzato il 4 luglio 2012 a Roma dalla Confederazione Nazionale dell’Artigianato e della Piccola e Media Impresa, sembrerebbe fare eccezione la creazione d’impresa da parte degli immigrati, che sembra reggere bene all’urto della crisi.

donne in termini occupazionali. Inoltre, anche per la crisi attuale occorre notare che l’evidenza descritta sopra non è conclusiva né sempre coerente. Ad esempio, in Italia tra le misure di politica economica adottate nel mezzo della crisi (luglio 2012) c’è stato un importante, sebbene non risolutivo, provvedimento di regolarizzazione degli immigrati che illegalmente lavorano nel Paese almeno dal dicembre 2011.

Così, studi più recenti, considerando variabili oggettive e non quindi fattori di percezione, hanno mostrato che la crisi sta avendo un impatto fortemente discriminatorio anche rispetto ad altre forme di discriminazione oltre a quella razziale, ad esempio in termini di genere (Bettio *et al.*, 2012). Quindi, sebbene un’indagine completa dell’impatto della crisi sulla discriminazione per OS/IG sia prematura, al momento della redazione di questo rapporto, è possibile svolgere qualche riflessione preliminare alla luce dell’evidenza cui si è accennato – riflessione che per quanto parziale appare comunque imprescindibile per la successiva analisi di replicabilità delle buone prassi nel mercato del lavoro delle ROC. data la situazione attuale. A questo proposito, sembra opportuno dividere preliminarmente l’impatto della crisi in Italia in due fasi.

In una prima fase, circa dalla fine del 2008 all’estate del 2011, la crisi si è manifestata nel nostro Paese sotto forma di calo della domanda per i beni e servizi prodotti dalle imprese, soprattutto la domanda proveniente dall’estero, e di restrizione nell’accesso al credito (il cosiddetto *credit crunch*). In questa prima fase, sebbene l’Italia non fosse inizialmente annoverata tra i PIGS (Portogallo, Irlanda, Grecia e Spagna, i paesi ‘periferici’ dell’area dell’euro, più a rischio), comunque ha subito un forte calo del PIL. Infatti, pur apparentemente al riparo dalla tempesta finanziaria, il nostro Paese è stato colpito in misura estremamente forte (anche a causa del precedente ristagno, in atto da un lungo periodo) dal calo delle esportazioni e della domanda: nel 2009 abbiamo avuto una caduta del PIL del 5,5%, simile a quanto accadeva contemporaneamente in Germania o Svezia. Il problema è che nell’anno seguente la Germania è ‘rimbalzata’, crescendo del 3,7%, la Svezia ha più che compensato il terreno perduto, con una crescita del 5,6%, e l’Italia invece ha continuato a ristagnare, con una crescita appena dell’1,5%. Si può quindi dire che nel nostro Paese la crisi all’inizio non ha colpito tanto duramente quanto altrove, ma è durata e dura più a lungo.

Una caduta del PIL intorno al 5% potrebbe apparire ai non economisti come tutto sommato limitata: il 5% è un ventesimo del nostro reddito. Il problema è che la recessione, non colpiscono tutti nello stesso modo: se tutti avessimo perso un ventesimo del nostro reddito sarebbe un problema, ma non una tragedia. Invece, chi ha perso il lavoro ha spesso perso interamente il proprio reddito (per i lavoratori coperti dalla Cassa Integrazione Guadagni c’è stata comunque una perdita del 20%, un quinto del reddito) mentre per tanti – ad esempio i dipendenti pubblici, quelli non precari – non c’è stato quasi nessun effetto. In Italia tra l’ultimo trimestre del 2007 e lo stesso periodo del 2011 sono stati persi più di 350.000 occupati, cui vanno aggiunti i lavoratori posti in Cassa Integrazione (dal 2008 al 2011 circa 500.000 lavoratori), che formalmente contano come persone occupate anche se la loro azienda è in forte crisi. Di conseguenza nel 2010 – purtroppo non si dispone ancora di dati più recenti – il 15,7% delle famiglie italiane versava in condizioni di deprivazione (cioè mancava di molti beni necessari alla piena inclusione sociale, come un telefono o la possibilità di fare un pasto completo almeno ogni due giorni) e, anche per via del *trend* negativo nei redditi da lavoro, saliva il numero di lavoratori che vivono in condizione di povertà nonostante siano occupati: dall’8,9% nel 2008 al 10,2% nel 2010. Questi valori sono ancora più drammatici per certe fasce sociali – i giovani, gli anziani – e in alcune aree del paese. Bastino due esempi: a maggio 2012 il tasso di disoccupazione giovanile ha raggiunto il 36,2%, quasi un giovane su tre, e più del triplo del valore nazionale medio; al Sud versano in condizioni di deprivazione il 26% delle famiglie, contro il 9,7% del Nord.

Insomma, quelli che sembrano pochi punti percentuali del PIL, un indicatore da alcuni addirittura ritenuto inutile, portano con sé pesanti conseguenze sociali, per via dell’iniqua distribuzione delle conseguenze solo su pochi soggetti, spesso i più vulnerabili. Come rimarcato da Bettio *et al.* (2012), in questa prima fase i disagi sociali erano ancora relativamente contenuti, dal momento che le dinamiche economiche tendono ad avere un impatto ritardato in termini di occupazione o povertà. I più danneggiati sono stati i lavoratori, per lo più maschi, di alcuni settori industriali, perché più esposti alla crisi, e i lavoratori con contratti flessibili, dai minori costi di cessazione del rapporto di lavoro. Secondo D’Ippoliti e Schuster (2011a), le persone LGBT sembrano essere occupate nell’industria meno frequentemente della media, ma sembrano comunque soggette molto spesso a forme contrattuali diverse dal contratto di lavoro ‘standard’ (dipendente *full-time* a tempo indeterminato).

Al momento, vi è carenza di studi sulla possibile discriminazione nella fase di licenziamento. Tuttavia, appare rilevante sottolineare che in alcuni Paesi normative e accordi collettivi possono avere un impatto decisamente discriminatorio. Nei Paesi dell’Europa continentale si tratta spesso dell’accesso a forme di pensione di invalidità, utilizzate come ‘ammortizzatore sociale’ per le crisi industriali di portata più ampia (Corsi e Samek, 2010). Nel caso dell’Italia una forma di discriminazione indiretta è incorporata nei criteri di selezione dei lavoratori che perdono il lavoro, o che rischiano di perderlo, in caso di crisi dell’impresa. Secondo le norme che regolano i regimi di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e gli schemi di mobilità, essere conviventi e con “familiari a carico” costituisce uno dei tre criteri preferenziali per non essere posti in CIG o mobilità. Tuttavia, a causa della mancanza di qualsiasi riconoscimento giuridico delle coppie dello stesso sesso, la definizione di ‘parente’ non include il partner dello stesso sesso del lavoratore o la loro prole, rendendo così i lavoratori omosessuali tra i principali candidati per il licenziamento.

Inoltre, esiste un fondato sospetto che questo criterio venga spesso implicitamente interpretato in termini maschilisti secondo il modello del *male breadwinner* (l’uomo che fornisce il reddito per la propria famiglia ‘tradizionale’), ovvero nel senso di evitare per quanto possibile il licenziamento degli uomini sposati con figli, a danno delle donne e dei *single* (o presunti tali, come le persone LGBT). A sostegno di questa ipotesi vi sono sia fonti giornalistiche (ad esempio il caso dell’azienda MaVib di Inzago, documentato da Cereda, 2011) sia l’evidenza statistica, da cui emerge non solo che le donne costituiscono una quota dei ‘beneficiari’ della Cassa Integrazione Guadagni molto superiore alla relativa quota di lavoratrici sul totale degli occupati, ma anche che questa sovra-rappresentazione cresce ulteriormente durante la crisi (Carfagna e Sacconi, 2009, p. 8).

Potenzialmente, ancora peggiore è la situazione nelle piccole e medie imprese, dal momento che, com’è noto, fino alla recente riforma del mercato del lavoro, in questo caso vigevano regole meno restrittive in termini di normativa riguardante i licenziamenti discriminatori e l’obbligo di giusta causa o giustificato motivo. Solo alle aziende con più di 15 dipendenti si applicava l’art. 18 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), che, nella pre-vigente formulazione, riconosceva la validità del licenziamento solo se per giusta causa o giustificato motivo. In assenza di queste ragioni, il lavoratore poteva ricorrere in giudizio e in caso di mancanza di tale requisito il giudice era obbligato a ordinare la reintegrazione del lavoratore-ricorrente nel posto di lavoro (con il medesimo profilo che occupava prima del licenziamento), nonché il risarcimento degli stipendi non percepiti. In alternativa (e per sua scelta), il dipendente poteva accettare un’indennità pari a 15 mensilità dell’ultimo stipendio o un’indennità commisurata all’anzianità di servizio.

Con la legge 28 giugno 2012, n. 92, cosiddetta “Riforma Fornero”, il testo dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori è stato riformulato, superando l’automatismo tra licenziamento

ritenuto illegittimo e reintegrazione del lavoratore così come la distinzione tra grandi e piccole imprese. La nuova formulazione introduce tre tipi di licenziamento. Nel caso di licenziamento discriminatorio – determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall’appartenenza ad un sindacato o dalla partecipazione a scioperi ed altre attività sindacali, dal sesso, dall’età, dall’appartenenza etnica o dall’orientamento sessuale – viene sostanzialmente replicata la previgente normativa: l’atto con cui viene disposto il licenziamento è dichiarato nullo e viene disposta la reintegrazione nel posto di lavoro con risarcimento integrale (pari a tutte le mensilità perdute e ai contributi non versati).⁵⁴ Un secondo tipo di licenziamento è definito “disciplinare”, in quanto motivato dal comportamento del lavoratore: questo può verificarsi per “giusta causa”, qualora si verifichi una circostanza così grave da non consentire la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, o per “giustificato motivo soggettivo”, qualora vi sia un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore. In caso di licenziamento disciplinare, il giudice valuta se ricorrano gli estremi per il licenziamento: può ritenere che non vi siano gli estremi o perché il fatto non sussiste o perché questo può essere punito con una sanzione di altro tipo (e di minore entità). In caso non ricorrano gli estremi per il licenziamento, può inoltre decidere se applicare, come sanzione, la reintegrazione con risarcimento limitato nel massimo di 12 mensilità, oppure il pagamento di un’indennità risarcitoria, tra le 12 e le 24 mensilità, senza il versamento dei contributi. La terza tipologia di licenziamento è definita di tipo “economico” e può essere motivata da “giustificato motivo oggettivo”, cioè da ragioni inerenti “l’attività produttiva, l’organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa”. In ipotesi, potrebbero rientrare in un giustificato motivo oggettivo anche casi in cui una nuova modalità della produzione o dell’organizzazione, come pure una contrazione del mercato, impongano all’azienda di ridurre il numero di addetti a una certa mansione. In questo caso, se il giudice accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo oggettivo, può (e non deve) condannare l’azienda al pagamento di un’indennità risarcitoria in misura ridotta, da 12 a 24 mensilità, tenendo conto dell’anzianità del lavoratore e delle dimensioni dell’azienda stessa, oltre che del comportamento delle parti in causa. Soltanto nel caso in cui il giudice ritenga che l’atto sia “manifestamente infondato”, potrà applicare la disciplina prevista per il licenziamento disciplinare e dunque la reintegrazione.⁵⁵

La recente riforma del mercato del lavoro è un passaggio importante di un nuovo periodo, che possiamo identificare come la seconda fase della crisi in Italia. A partire dal giugno 2011, il differenziale del tasso d’interesse tra i titoli pubblici italiani e quelli tedeschi (presi a riferimento perché considerati i più sicuri nell’area dell’euro) è improvvisamente cresciuto, segnalando l’esplosione di forti tensioni sui mercati finanziari (per maggiori dettagli si rimanda a D’Ippoliti e Roncaglia, 2011). Questo passaggio ha segnato il cambio di passo nella politica fiscale, da un approccio relativamente passivo, di contenimento degli effetti della crisi, a un approccio attivo di riduzione di deficit e debito pubblici (le misure di ‘austerità’). Con le misure di austerità, si sono tagliati alcuni nodi della spesa sociale e, come prevedibile, si sono ridotti in particolare il reddito disponibile e/o l’accesso a beni e servizi pubblici soprattutto di pensionati, donne e lavoratori dipendenti. Questo impatto è in qualche misura inevitabile, in quanto le fasce più deboli della popolazione sono quelle più dipendenti dal sostegno dello Stato (ovviamente in senso lato, includendo Regioni e enti locali), e che quindi più soffrono dalla riduzione dell’intervento pubblico (D’Ippoliti, 2012). Questa ‘ritirata’ dello Stato,

⁵⁴ Medesime regole si applicano in caso di licenziamento comunicato solo verbalmente (orale) o quando lo stesso sia avvenuto in concomitanza col matrimonio, con la maternità o la paternità.

⁵⁵ Va segnalato che sono stati depositati presso la Corte di cassazione due referendum per abrogare le modifiche della riforma Fornero all’art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

peraltro, si inserisce in un trend di più lungo periodo, dapprima iniziato per ragioni politiche e ideologiche, e ora proseguito per ragioni di bilancio: “il quadro dei diritti, di quelli sociali in specie, [è] continuamente modificato dalle politiche quotidiane. Le difficoltà finanziarie [stanno] determinando una riduzione della ‘dotazione’ dei diritti, in generale o per determinate categorie di cittadini. Il risultato è il passaggio di una serie di situazioni dall’area dei diritti a quella del mercato” (Rodotà, 1997, p. 131). Inoltre, nella misura in cui il ridimensionamento dell’offerta pubblica di beni e servizi lascia il posto alla fornitura domestica (ad esempio per quanto riguarda i servizi di cura) le persone LGBT sono, come si è detto, comparativamente più danneggiate dalla discriminazione in sede familiare nonché dal mancato riconoscimento giuridico di molte forme di legame familiare (non solo tra componenti di una coppia, ma anche nei rapporti con i relativi figli e parenti).

In Italia però alcune particolari misure di austerità adottate nella seconda metà del 2011 e nel 2012 presentano la caratteristica di distribuire i relativi costi in maniera arbitraria (nel senso di fondata su logiche politiche e non economiche), a danno delle persone LGBT. A livello nazionale, è il caso ad esempio della nuova Imposta Municipale Propria (IMU), introdotta dal D.Lgs. n. 23 del 14 marzo 2011, anticipata e modificata dalla legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (ulteriormente modificata dalla legge n. 44/2012). Al di là di problemi che sorgono in conseguenza del mancato riconoscimento delle coppie di persone dello stesso sesso, legati in questo caso allo *status* coniugale del soggetto passivo d’imposta (ad esempio in termini di assegnazione della casa coniugale), tale imposta prevede una detrazione spettante per ciascun figlio di età non superiore a ventisei anni, purché dimorante abitualmente e residente anagraficamente nell’unità immobiliare adibita ad abitazione principale. Dunque, in conseguenza dell’impossibilità di adottare il figlio del/la *partner* dello stesso sesso, sorge per le persone LGBT in coppie stabili un aggravio d’imposta che, a differenza delle persone in coppie composte da persone di sesso diverso, non può essere evitato scegliendo di sposarsi.

Esempi simili sorgono anche a livello locale, nella misura in cui diverse amministrazioni si orientano in direzione di introdurre o ampliare il campo d’applicazione di varie forme di ‘quozienti familiari’, spesso con l’obiettivo di fornire un’indicazione programmatica al Governo nazionale. Ad esempio, la riforma dei servizi sociali oggetto di discussione nel Consiglio regionale del Lazio (Proposta di legge n. 288 “Sistema integrato degli interventi, dei servizi e delle prestazioni sociali per la persona e la famiglia nella Regione Lazio”, adottata dalla Giunta regionale il 17 giugno 2011) introduce il ‘quoziente Lazio’, una forma di gradualità nella quota di compartecipazione dei servizi sociali in funzione della numerosità del nucleo familiare dell’utente del servizio. Allo stesso modo, con il ‘quoziente Roma’ è stato introdotto nel Bilancio 2012 di Roma Capitale un nuovo sistema di agevolazioni tariffarie per la Tariffa Igiene Ambientale (TIA, l’imposta sui rifiuti), per il costo d’iscrizione agli asili nido di Roma Capitale e per le tariffe per il servizio di ristorazione scolastica, basato su: la numerosità del nucleo familiare; l’età dei figli; la condizione di difficoltà economica (misurata però non tramite il reddito ma nuovamente con riferimento al nucleo familiare, ovvero tramite presenza “in famiglia” di soggetti disoccupati e/o inoccupati); e gli oneri per la cura di familiari o le spese “essenziali” (nuovamente, con riferimento alla presenza nel nucleo familiare di soggetti con handicap e/o di entrambi i genitori lavoratori, casi in cui si suppone vi siano maggiori costi di gestione familiare). In tutti questi casi (al di là degli effetti negativi in termini di occupazione femminile e regressività dell’imposta, cf. D’Ippoliti, 2010), il riferimento al nucleo familiare, laddove non sia adeguatamente estensivo per includere le famiglie composte da persone LGBT, risulterebbe discriminante in quanto introdurrebbe un ingiusto aggravio di imposta o tariffa, potenzialmente su contribuenti redditualmente meno in grado di sostenerlo. Così, nei due esempi citati, la definizione di nucleo familiare di riferimento sembrerebbe essere quello calcolato tramite l’ISEE (occorre notare che le due

proposte non sono ancora state approvate in via definitiva, al momento di redazione del presente rapporto). L’ISEE, come è noto, adotta come riferimento la famiglia anagrafica e quindi dovrebbe permettere l’inclusione dei conviventi stabili anche se dello stesso sesso. In alcuni Comuni non sono però mancati, ad esempio, casi di problemi o rifiuto all’inclusione nella famiglia anagrafica dei *partner* dello stesso sesso o dei loro figli.⁵⁶

Dunque, nella seconda fase della crisi, quella dei debiti pubblici e dell’austerità, occorre porre attenzione al rischio di una ‘guerra tra poveri’. Non solo per il rischio scaturente dalla minore coesione sociale, cui si è accennato sopra in relazione al “caso greco”, di un aumento della discriminazione come canale di sfogo delle tensioni sociali, ma anche per una forma meno evidente, ma non meno problematica, di discriminazione: quella che implica scelte politiche penalizzanti per le minoranze, presentate come sacrifici inevitabili o comunque il “male minore”. Un esempio, come visto, è la riduzione di servizi (o di trasferimenti) o il loro aggravio nei costi per alcune tipologie famigliari, spesso presentato con la necessità di ‘tutelare’ determinate forme famigliari (quelle matrimoniali) o la presenza di figli. Una forma più indiretta di questo fenomeno è quella di escludere dall’agenda di governo determinati temi o campi di azione, in quanto considerati meno rilevanti o prioritari nell’attuale contesto di crisi. Questo approccio fa riferimento implicito a una ‘gerarchia dei diritti’ in cui le libertà e i diritti civili sono subordinati e meno importanti dei diritti economici e sociali (Saraceno, 2012). Tuttavia, in senso contrario, va ribadito con forza come i diritti sociali (cui fanno capo ad esempio le provvidenze di sostegno al reddito delle famiglie o altre forme di assistenza), in quanto tali, non possano essere finanziariamente condizionabili.

Ci sono diversi problemi in un approccio di tal tipo. Anzitutto, occorre ribadire che i diritti umani, quali ad esempio il diritto di costituire famiglia, non sono una concessione dello Stato e non sono quindi, comprimibili. Per questo, il riconoscimento giuridico delle convivenze tra persone dello stesso sesso, ad esempio, è materia di discrezionalità politica in merito alle modalità di riconoscimento, non alla sua necessità (si veda capitolo precedente). Inoltre, se i diritti economici e sociali sono certamente temi più quotidiani, nella percezione e nei bisogni della cittadinanza, non vi è rapporto di concorrenza o sostituzione tra questi e i diritti umani e civili (si pensi ad esempio al tema della discriminazione multipla, in cui i due ambiti spesso si sovrappongono, o alle numerose conseguenze socio-economiche della mancanza di diritti civili, discusse in questo capitolo). È ovviamente compito delle istituzioni occuparsi sia delle emergenze quotidiane che dei temi di più lungo periodo. In particolare in Italia, Paese ormai in ‘costante’ difficoltà economiche da ben prima della crisi internazionale (D’Ippoliti e Roncaglia, 2011), il costante ed esclusivo perseguimento di ‘priorità’ economiche implicherebbe il definitivo accantonamento di prospettive di sviluppo civile e rimozione delle discriminazioni.

Inoltre, occorre notare che esiste una relazione circolare tra sviluppo economico e sviluppo civile, riconosciuta tra gli economisti sin da prima di Adam Smith (Hirschman, 1982). Nel caso specifico della crisi economica attuale, proprio la discriminazione razziale ha contribuito, tra le altre cause, al diffondersi dei mutui immobiliari cosiddetti *subprime*, all’origine dei problemi iniziali negli USA, ad esempio tramite le pratiche di prestiti cosiddetti ‘predatori’: a immigrati che spesso non parlavano neanche la lingua in cui il contratto di mutuo era sottoscritto (Dimsky, 2009). Più in generale, l’accrescersi delle diseguaglianze è considerato da molti come una delle cause degli ‘squilibri macroeconomici’, all’origine sia della crisi americana che di quella europea (si veda D’Ippoliti, 2012).

Ovviamente, non si può sostenere l’esistenza di un rapporto meccanicistico, per cui

⁵⁶ Si veda ad esempio il recente caso di Torino, documentato da Meo Ponte su *La Repubblica* (edizione di Torino) del 4 agosto 2012, p. 1.

all'ampliarsi delle libertà o al riconoscimento di diritti segue immediatamente e sicuramente una maggiore crescita economica. Però, esiste certamente una relazione di lungo periodo tra i due fenomeni, in cui uno sostiene l'altro: ad esempio, esiste ormai un'ampia letteratura sul legame empirico tra il grado di democrazia e la crescita economica (sin dal contributo iniziale di Helliwell, 1994). Com'è noto, questa tesi è stata applicata per lo specifico caso delle persone LGBT nei diversi Stati americani da Florida (2002), che mostra come le aree a maggior crescita del reddito pro-capite e a maggior tasso di sviluppo tecnologico siano anche quelle in cui più persone LGBT tendono a vivere (occorre a questo proposito ricordare che negli USA la mobilità delle persone e dei lavoratori è molto più diffusa che in Europa, e si può quindi assumere che i lavoratori LGBT tendono a spostarsi laddove l'ambiente socio-economico e giuridico è percepito come meno discriminatorio). L'effetto positivo dell'uguaglianza (nel caso specifico, matrimoniale) sembra estendersi, a livello internazionale, anche alle variabili demografiche: come mostra Badgett (2009b), i paesi che hanno introdotto forme di riconoscimento delle unioni tra persone dello stesso sesso, e ancor più quelli che hanno rimosso le discriminazioni subite dalle persone LGBT nell'accesso al matrimonio, presentano tassi di fertilità e di natalità superiori alla loro media storica e a molti Paesi più conservatori, e sebbene presentino anche un maggior numero di divorzi (ogni 1000 coppie sposate), a seguito dell'introduzione di questi nuovi istituti presentano una crescita dei matrimoni e delle unioni registrate (anche di tipo eterosessuale).

Quindi, se nel complesso non ci si può attendere un'immediata ripresa economica come effetto automatico del contrasto delle discriminazioni, è evidente che un complessivo modello di sviluppo, economico e civile insieme, che punti all'inclusione sociale e al benessere di tutti i cittadini passa anche per il pieno riconoscimento dei diritti individuali, non subordinati a quelli economici e sociali.

Riferimenti bibliografici

- ACAS (2009), *Management handling of sexual orientation, religion and belief in the workplace*.
- Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) (2008), *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States*, Part I, Vienna.
- Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) (2009), *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Member States*, Part II, Vienna.
- Ahmed, A.M. (2008), "If You Believe Discrimination Exists, It Will", *The Manchester School*, vol. 76, n. 6, pp. 613-628.
- Allegretto, S. & Arthur, M. (2001), "An Empirical Analysis of Homosexual/Heterosexual Male Earnings Differentials: Unmarried and Unequal?", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n. 3.
- Almeida, J., Johnson, R., Corliss, H., Molnar, B., & Azrael, D. (2009), "The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital", *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 61, n. 4.
- Arabsheibani, G., Marin, A., & Wadsworth, J. (2005), "Gay Pay in the UK", *London School of Economics and Political Science*, vol. 72.
- Arrow, K.J. (1998) "What Has Economics to Say about Racial Discrimination?", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n. 2, pp. 91-100.
- Badgett, L. (1995), "The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 48, n. 4.
- Badgett, L. (1998), "Some Readings Related to Lesbian and Gay Economics: An Annotated Bibliography", *Feminist Economics*, vol. 4, n. 2, pp. 111-116.
- Badgett, L. (2001), *Money, Myths, and Change*, The University of Chicago Press.
- Badgett, L. (2009a), *Best Practices for Asking Questions about Sexual Orientation on Surveys*, The Williams Institute, New York.
- Badgett, M.L. (2009b), *When Gay People Get Married. What Happens When Societies Legalize Same-Sex Marriage*, New York University Press, New York.
- Badgett, L., Gates, G., & Maisel, N. (2008), "Registered Domestic Partnerships Among Gay Men and Lesbians: The Role of Economic Factors", *Review of Economics of the Household*, vol. 6, n. 4, pp. 327-346.
- Banca Mondiale (2005), *World Development Report 2006: Equity and Development*, Washington D.C.
- Barbagli, M., Colombo, A. (2007), *Omosessuali moderni*, Bologna: Il Mulino
- Barr, T. (2009), "With Friends Like These", *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 68, n. 3, pp. 703-746.
- Batelaan S. (2000), "School social work with gay, lesbian and bisexual students: the case of Fairfax County", *Intercultural Education*, vol. 11, n. 2, pp. 157-164.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma.
- Becker, G.S. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- Berg, N. & Lien, D. (2002), "Measuring the Effect of Sexual Orientation on Income: Evidence of Discrimination?", *Contemporary Economic Policy*, vol. 20, n. 4, pp. 394-414.
- Bettio, F., Corsi, M., Cipollone, A., D'Ippoliti, C., Samek, M. e Verashchagina, A. (2012), "The impact of the economic crisis on European men and women and on gender equality policies", *Rapporto finale congiunto EGGE/EGGSI*, Commissione Europea, DG Justice, Brussels.
- Bin, R., Brunelli G., Pugiotto A., Veronesi P. (2010), *La «società naturale» e i suoi «nemici». Sul paradigma eterosessuale del matrimonio*, Giappichelli, Torino.
- Bindman, G. (2008), *Discrimination Law*. Socio-legal Series, Sweet & Maxwell.
- Black, D., Makar, H., Sanders, S., and Taylor, L. (2003), "The Earnings Effects of Sexual Orientation", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n. 3.

- Black, D., Sandersm S., & Taylor, L. (2007), "The Economics of Lesbian and Gay Families", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n. 2, pp. 53–70.
- Blanford, J. (2003), "The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings", *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 56, n. 4.
- Bonini Baraldi M. (2005), *Le nuove convivenze tra discipline straniere e diritto interno*, Ipsoa, Milano.
- Botti, F. e D'Ippoliti, C. (2012), "Sexual Orientation and Social Exclusion in Italy", *MPRA Working Paper*, n. 39246, University Library of Munich, Germany.
- Bowen, F., Blackmon, K. (2003), "Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice", *Journal of management studies*, vol. 40, n. 6, pp. 1393-1417.
- Bowman, C. (1949), "Cultural ideology and heterosexual reality: a preface to sociological research", *American sociological review*, vol. 14, pp. 624-633.
- Brown, C. (1998), "Sexual Orientation and Labour Economics", *Feminist Economics*, vol. 4, n. 2, pp. 89-95.
- Burgio, G. (2008), *Mezzi maschi. Gli adolescenti gay dell'Italia meridionale. Una ricerca etnopedagogica*, Mimesis, Milano.
- Busoni M. (2000), *Genere, sesso e cultura. Uno sguardo antropologico*, Carocci, Roma.
- Button, S.B. (2001), "Organizational Efforts to Affirm Sexual Diversity: A Cross-Level Examination", *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n. 1, pp. 17-28.
- Cadore, A. (2008), *Genitori come gli altri. Omosessualità e genitorialità*, Feltrinelli, Milano.
- Cambi F. (2002), *Dall'addestramento alla formazione: l'evoluzione dell'idea di professionalità*, in Cambi F. – Contini M. (a cura di), *Investire in creatività. La formazione professionale nel presente e nel futuro*, Carocci, Roma.
- Carfagna, M. e Sacconi, M. (2009), *ITALIA 2020. Programma di azioni per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro*, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Presidenza Consiglio dei Ministri - Ministro per le Pari Opportunità, Roma.
- Carpenter, C. (2004), "New Evidence on Gay and Lesbian Household Incomes.", *Contemporary Economic Policy*, vol. 22, pp. 78-94.
- Carpenter, C. (2005), "Self-Reported Sexual Orientation and Earnings: Evidence from California", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, n. 2.
- Carpenter, C. (2007), "Revisiting the Income Penalty for Behaviorally Gay Men: Evidence from NHANES III", *Labour Economics*, vol. 14, n. 1, pp. 25-34.
- Carpenter, C. S. (2008), "Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia", *Review of Economics of the Household*, vol 6, pp.391–408.
- Cartabia, M. (2008), *Legal Study on Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in Italy*, FRALEX, Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali, Vienna.
- Cavina, C. & Danna, D. (2009), *Crescere in famiglie omogenitoriali*, Franco Angeli, Milano.
- Cereda, G. (2011), "C'è la crisi, licenziate solo le donne 'Così stanno a casa a curare i figli'", *Il Corriere della Sera*, 30 giugno.
- Chapman, A. (1995), "Sexuality and workplace oppression", *Melbourne University Law Review*, vol. 20.
- Chartered Institute of Personnel and Development, (CIPD) (2008), *Employers' experiences in addressing sexual orientation, religion and belief at work*.
- Checchi D. (1997), *La disuguaglianza. Istruzione e mercato del lavoro*, Laterza, Roma-Bari.
- Chung, B. Y., (2001), "Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients", *The Career Development Quarterly*, vol. 50, pp. 33-44.
- Clain, S. & Leppel, K. (2001), An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences, *Applied Economics*, vol. 33, n. 1, pp. 37-47.
- Clair, J.A., Beatty, J., MacLean, T. (2002), "Out of sight but not out of mind: how people manage invisible social identity in the workplace", *Academy of management research*.
- Cluzel-Metayer, L. e Mercat-Bruns, M. (2011), *Discriminations dans l'emploi*, Collection Etudes et recherches . La Documentation française, Paris.
- Commissione Europea (2009), *The Role of NGOs and Trade Unions in Combating Discrimination*,

- Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Corsi, M. e Samek L. (a cura di) (2010), *Gender Mainstreaming Social Inclusion Policy*, Report for the European Commission, DG Employment, Social Affairs, and Equal Opportunities, Brussels.
- Creed, W.E.D., Scully, M.A. (2000), "Songs of ourselves: employees development of social identity in workplace encounters", *Journal of management inquiry*, vol. 9, pp. 391-412.
- Crivelli E. (2011), *La tutela dell'orientamento sessuale nella giurisprudenza interna ed europea*, ESI, Napoli.
- Croteau, J. (1996), "Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings", *Journal of Vocational Behaviors*, vol. 48, n. 2, pp. 195-209.
- Croteau, J. M. (1996), "Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 48, n. 18, pp. 195-209.
- Curtarelli, M., Incagli, L., Tagliavia, C. (2004), "La qualità del lavoro in Italia", *Studi e Ricerche*, Isfol, Roma.
- D'Ippoliti, C. (2010), "Attente alla trappola del quoziente familiare", *InGenere*, disponibile online alla URL <http://www.ingenere.it/articoli/attente-alla-trappola-del-quoziente-familiare>
- D'Ippoliti, C. (2011), *Diversity and Economics*, Routledge, New York.
- D'Ippoliti, C. (2012), *Crisi: (come) ne usciamo?*, L'asino d'oro, Roma.
- D'Ippoliti, C. e Roncaglia, A. (2011), "L'Italia: una crisi nella crisi", *Moneta e Credito*, vol. 64, n. 255, pp. 175-204.
- D'Ippoliti C. e Schuster A. (2011a), "Realizzazione di uno studio volto all'identificazione, all'analisi e al trasferimento di buone prassi in materia di non discriminazione nello specifico ambito dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere", *Rapporto finale*, UNAR Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, Dipartimento per le Pari Opportunità, Roma. Disponibile *online* alla URL: www.unar.it.
- D'Ippoliti C. e Schuster A. (2011b), *DisOrientamenti. Discriminazione e esclusione sociale delle persone LGBT in Italia*, Armando Editore, Roma.
- Day, N. & Schoenrade, P. (1997), "Staying in the Closet Versus Coming Out: Relationships Between Communication About Sexual Orientation and Work Attitudes", *Personnel Psychology*, vol. 50, n. 1, pp. 147-163.
- Day, N. (2000), "The Relationship Among Reported Disclosure of Sexual Orientation, Anti-discrimination Policies, Top Management Support and Work Attitudes of Gay and Lesbian Employees", *Personnel Review*, vol. 29, n. 3, pp. 346-363.
- Day, N.E. (2000), "The Relationship Among Reported Disclosure of Sexual Orientation, Anti-discrimination Policies, Top Management Support and Work Attitudes of Gay and Lesbian Employees", *Personnel Review*, vol. 29, n. 3, pp. 346-363.
- Demetrio D. – Favaro G. (2002), *Didattica interculturale. Nuovi sguardi, competenze, percorsi*, FrancoAngeli, Milano.
- Desmarchelier C. (2000), Teachers' understanding of homosexuality and body image: habitus issues, *Journal of Men's Studies*, v. 8, n. 2 pp. 237-53.
- Dimsky, G.A. (2009), "Racial Exclusion and the Political economy of the Sub-Prime Crisis", *Historical Materialism*, vol. 12, n. 2, pp. 149-179.
- Dobson, J., Latham, A. e Salt, J. (2009), "On the move? Labour migration in times of recession", *Policy network paper*, luglio, Londra.
- Drydakis, N. (2009), "Sexual Orientation Discrimination in the Labour Market", *Labour Economics*, vol. 16, pp. 364-372.
- Elmslie, B. & Tebaldi, E. (2007), "Sexual Orientation and Labour Market Discrimination", *Journal of Labor Research*, vol. 8, n. 3, pp. 436-453.
- Eurobarometro (2009), "Discrimination in the EU in 2009", *Special Eurobarometer Report*, n. 317, wave 71.2, TNS Opinion & Social, Commissione Europea, Brussels.
- ETUC (2008), *Extending Equality. Trade Union Actions to Organise and Promote Equal Rights, Respect and Dignity for Workers Regardless of Their Sexual Orientation and Gender Identity*, Brussels.
- Fabeni, S. e Toniollo, M. G., eds. (2005), *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*.

- L'attuazione della direttiva 2000/78/CE e la nuova disciplina per la protezione dei diritti delle persone omosessuali sul posto di lavoro*, Ediesse, Roma.
- Fabeni, S., Toniollo, G. (2005), *La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale*, Roma: Ediesse.
- Federighi P. (2002), *Elementi di economia politica della formazione professionale: un'esperienza regionale e nazionale*, in Cambi F. – Contini M. (a cura di), *Investire in creatività. La formazione professionale nel presente e nel futuro*, Carocci, Roma.
- Fix, M., Papademetriou, D.G., Batalova, J., Terrazas, A., Yi-Ying Lin, S. e Mittelstadt M. (2009), *Migration and the Global Recession*, Migration Policy Institute, Washington (DC).
- Florida, R. (2002), *The Rise of the Creative Class*, New York: Basic Books. Traduzione italiana a cura di F. Francis (2003), *L'ascesa della nuova classe creativa. Stile di vita, valori e professioni*, Milano: Mondadori.
- Frank, Jefferson and Badgett, M.V. Lee, eds. (2007), *Sexual orientation discrimination. An international perspective*, Routledge, New York.
- Frisckopp A. e Silvestein S. (1996), *Straight Jobs, Gay Lives*, Tauschstone Simon & Schuster.
- Gamberi, C., Maio, M.A. e Selmi, G. (2009), *Genere, istruzioni per l'uso. Una guida per integrare la prospettiva di genere in ambito educativo*, Carocci, Roma.
- Gerhards, J. (2010), "Non-Discrimination Towards Homosexuality: The European Union's Policy and Citizens' Attitudes Towards Homosexuality in 27 European Countries", *International Sociology*, vol. 44, pp. 962-979.
- Gerlach, S. (2010), *Regenbogenfamilien*, QuerVerlag, Berlin.
- Giddings, L. (1998), Political Economy and the Construction of Gender: The Example of Housework within Same-sex Households, *Feminist Economics*, vol. 4, n. 2, pp. 97-106.
- Gilman, H.J. (1965), "Economic Discrimination and Unemployment", *American Economic Review*, vol. 55, n. 5, pp. 1077-1096.
- Griffith, K.H., Hebl, M.R. (1992), "The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work", *Journal of applied psychology*, vol. 87, n. 6, pp. 1191-1199.
- Griffith, K.H., Hebl, M.R. (2002), "The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: 'Coming Out' at Work", *Journal of Applied Psychology*, vol. 87, n. 6, pp. 1191-1199.
- Gusmano, B. (2009), "Coming out or not? How nonheterosexual people manage their sexual identity at work", *Journal of Workplace Rights*, vol 13, n. 4, pp. 473-496
- Hearn, J., Parkin, W. (1987), "Sex" at "work". *The power and paradox of organization sexuality*, St. Martin, New York.
- Helliwell, J.F. (1994), "Empirical Linkages Between Democracy and Economic Growth", *British Journal of Political Science*, vol. 24, pp. 225-248.
- Hirschman, A.O. (1982), "Rival Interpretations of Market Society: Civilizing, Destructive, or Feeble?", *Journal of Economic Literature*, Vol. XX, pp. 1463-1484.
- Hoye, G. & Lievens, F. (2003), "The Effects of Sexual Orientation on Hirability Ratings: An Experimental Study", *Journal of Business and Psychology*, vol. 18, n. 1, pp. 15-30.
- Humphrey, J.C.(1999), "Organizing sexualities, organized inequalities: lesbians and gay men in public service occupations", *Gender, work and organization*, vol. 6, n. 3, pp. 134-151.
- International Labour Organisation (2004), *Conclusions of the Tripartite Meeting on Youth Employment: The Way Forward*, International Labour Office, Geneva.
- International Labour Organisation (2007), *Uguaglianza nel lavoro. Affrontare le sfide*, Centro Internazionale di formazione dell'ILO, Torino.
- ILGA Europe (2012), *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe 2011*, International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans & Intersexual Association - European Region, Brussels.
- Istat (2012), "La popolazione omosessuale nella società italiana", Statistiche Report, Istituto Nazionale di Statistica, Roma, 17 maggio 2012. Disponibile online alla URL: <http://www.istat.it/it/archivio/30726>.
- Jepsen, L. (2007), "Comparing the Earnings of Cohabiting Lesbians, Cohabiting Heterosexual Women, and Married Women: Evidence from the 2000 Census", *Industrial Relations*, vol. 46, n. 4, pp. 699-727.
- Kehrberg, J.E. (2007), "Public Opinion on Immigration in Western Europe: Economics, Tolerance,

- and Exposure”, *Comparative European Politics*, vol. 5, pp. 264–281.
- King, E.B., Cortina, J.M. (2010), “The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies”, *Industrial Organizational Psychology*, vol. 3, pp. 69-78.
- Lalli, C. (2009), *Buoni genitori. Storie di mamma e papa gay*, Il Saggiatore, Milano.
- Lelleri, R. (2007), *Report finale del progetto Schoolmates*, Arcigay, Bologna.
- Lelleri, R. (2011), *Report finale di Io Sono Io Lavoro*, Arcigay, Bologna.
- Leppel, K. (2008), “Labour Force Status and Sexual Orientation”, *Economica*, vol. 76, n. 301, 197-207.
- Leppel, K. (2009), “Labour Force Status and Sexual Orientation”, *Economica*, vol. 76, p.197-207.
- Lester, T. (2005), “Queering the Office: Can Sexual Orientation Employment Discrimination Laws Transform Workplace Norms for LGBT Employees?”, *UMCK Law Review*, vol. 73.
- Luhmann N. – Schorr K.E. (1988), *Il sistema educativo. Problemi di riflessività*, Armando, Roma.
- Lyons, H.Z., Fassinger, R.E., Brenner, B.R. (2005), “A Multicultural Test of the Theory of Work Adjustment: Investigating the Role of Heterosexism and Fit Perceptions in the Job Satisfaction of Lesbian, Gay, and Bisexual Employees”, *Journal of Counseling Psychology*, vol. 52, n. 4, pp. 537-548
- Malkoutzis, N. (2012), “Why Immigration is troubling Greece more than the Economy”, *Social Europe Journal*, 3 aprile 2012.
- Mantegazza R. (1998), *Filosofia dell’educazione*, Bruno Mondadori, Milano.
- Marino M. (2007), *Procedure critiche per un modello di formazione sostenibile*, in Marino M. (a cura di), *Il ritorno di Sisifo. Formazione e lavoro nella società della conoscenza*, Anicia, Roma.
- Martin P. (2009), “Recession and Migration: A New Era for Labor Migration?”, *International Migration Review*, vol. 43, n. 3, pp. 671–691.
- Mays, V.M., Cochran, S.D. (2001), “Mental Health Correlates of Perceived Discrimination Among Lesbian, Gay, and Bisexual Adults in the United States”, *American Journal of Public Health*, vol. 91, n. 11, pp. 1869-1876.
- McDermott, E. (2006), “Surviving in dangerous places: lesbian identity performances in the workplace, social class and psychological health”, *Feminism Psychology*, vol. 16, n. 2, pp. 193-211.
- McLean C. – O’Connor W. (2003), *Sexual Orientation Research Phase 2: The Future of LGBT Research – Perspectives of Community Organisations*, Scottish Executive Social Research, Edinburgh. <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2003/03/16670/19415>.
- McNaught B., (1993), *Gay Issues in the Workplace*, St. Martin’s Press, New York.
- Milkman, R. (1976), “Women’s Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression”, *Review of Radical Political Economics*, vol. 8, n. 1, pp. 71-97.
- Miller, S.L., Forest, K.B., Jurik, N.C. (2003), “Diversity in blue: lesbian and gay police officers in a masculine occupation”, *Men and masculinities*, vol. 5, pp. 355-385.
- Mock, S.E., Sedlovskaya, A., & Purdie-Vaughns, V. (2010), “Gay and Bisexual Men’s Disclosure of Sexual Orientation in the Workplace: Associations With Retirement Planning”, *Journal of Applied Gerontology*, vol. 30, n. 1, pp. 123-132.
- Monro, S., e Richardson, D. (2010) “Intersectionality and Sexuality: The Case of Equalities Work in UK Local Government”, in Taylor, Y., Hines, S., e Casey, M. (eds) *Theorising Intersectionality and Sexuality*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Monro, Surya (2010) “Sexuality, Space, and Intersectionality: The case of lesbian, gay and bisexual equalities initiatives in UK local government”, *Sociology*, vol. 44, n. 5, pp. 996 - 1010.
- Montano, A. (2009), *Mogli, amanti, madri lesbiche. Sentimenti, sesso, convivenza, maternità: le nuove sfide della coppia*, Mursia, Milano.
- Moscato M: F. (2011), *Genitorialità sociale e orientamento sessuale: profili di diritto comparato*, in Schuster A. (2011), *Omogenitorialità. Filiazione, orientamento sessuale e diritto*, Mimesis, Milano.
- Nauta, M., Saucier, A., & Woodard, L. (2001), “Interpersonal Influences on Students’ Academic and Career Decisions: The Impact of Sexual Orientation”, *The Career Development Quarterly*, vol. 1.
- Pezzini, B. e Lorenzetti A. (2011), *Unioni e matrimoni same-sex dopo la sentenza 138 del 2010: quali prospettive?*, Jovene, Napoli.

- Pinto Minerva F. (2002), *L'intercultura*, Laterza, Roma-Bari.
- Plug, E. & Berkhout, P. (2008), *Sexual Orientation, Disclosure and Earnings*, The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Progetto ISELT (2004), *Le persone transessuali e la questione del lavoro*, Torino: Associazione FORMAZIONE 80.
- Quinlivan K. – Town S. (1999), “Queer pedagogy, educational practice and lesbian and gay youth”, *International Journal of Qualitative Studies in Education*, v. 12, n. 5, pp. 509-523.
- Quinn, S., Paradis, E. (2007), *Going Beyond the Law: Promoting equality in employment*, ILGA-Europe Report, Brussels.
- Ragins, B. & Cornwell, J. (2001), “Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, pp. 1244-61.
- Ragins, B.R., Cornwell, J.M. (2001), “Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n. 6, pp. 1244-1261.
- Ricolfi, L. (2012), “Occupati più italiani meno stranieri”, *La Stampa*, 9 gennaio.
- Rodgers III, William M., ed. (2006), *Handbook on the Economics of Discrimination*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Northampton.
- Rodotà, S. (1997), *Libertà e diritti in Italia dall'Unità ai giorni nostri*, Donzelli, Roma.
- Romano, M. (2008), *Diurna. La transessualità come oggetto di discriminazione*, Nuovi Ritmi, Milano.
- Ruspini E. e Luciani, S. (2010), *Nuovi genitori*, Carocci, Roma.
- Saraceno, C. (a cura di) (2003), *Diversi da chi? Gay, lesbiche, transessuali in un'area metropolitana*, Guerini e Associati, Milano.
- Saraceno, C. (2012), “L'economia e i diritti civili”, *La Repubblica*, 19 giugno.
- Sargeant, M. e Lewis, D. (2010), *Employment Law*, Pearson, Dorchester (UK).
- Savino, F. (2010), “L'orientamento sessuale come fattore di discriminazione - Problemi di tutela”, *Lavoro e diritto*, vol. 2, pp. 235-254.
- Shore, L.M., Chung-Herrera, B.G., Dean, M.A., Holcombe Ehrhart, K., Jung, D.I., Randel, Singh, A.E.G. (2009), “Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?”, *Human Resources Management Review*, vol. 19, n. 1, pp. 117-133.
- Skidmore, P. (2004), “A legal perspective on sexuality and organization: a lesbian and gay case study”, *Gender, Work and organization*, vol. 11, n. 3, pp. 229-253.
- Smith, G.S., Ingram, K.M. (2004), “Workplace Heterosexism and Adjustment among Lesbian, Gay and Bisexual Individuals: The Role of Unsupportive Social Interactions”, *Journal of Counselling Psychology*, vol. 51, n. 1, pp. 57-67.
- Stockdale, M. (2008), *Patchwork Protections: Progress and Problems in Battling Sexual Orientation Discrimination in Employment*, The Industrial-Organizational Psychologist.
- Sumara T. – Davis B. (1999), *Interrupting heteronormativity: toward a Queer Curriculum Theory*, in “Curriculum Inquiry”, v. 29, n. 2, pp. 191-209.
- Takács J. (2006), *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people in Europe*, ILGA-Europe – IGLYO.
- Takács, J. (2007). *How to put equality into practice. Anti-discrimination and equal treatment policymaking and LGBT people*, New Mandate, Budapest.
- The Law Society (2010), *Diversity in the solicitors' profession 2010*, London. Disponibile online alla URL <http://www.lawsociety.org.uk/diversityreports>
- Vettor, T. (2011), “Nuove famiglie e astensioni dal lavoro”, in Schuster A. (a cura di) (2011), *Omogenitorialità*, Mimesis, Udine.
- Waaldijk, C., Bonini-Baraldi, M. (2006), *Sexual Orientation Discrimination in the European Union: National Laws and the Employment Equality Directive*, L'Aia: T.M.C. Asser Press
- Waaldijk, K. e Bonini Baraldi, M. (2006), *Sexual orientation discrimination in the European Union: national laws and the employment equality directive*, TMC Asser Press, The Hague.
- Waldo, C.R. (1999), “Working in a majority context: a structural model of heterosexism as minority stress in the workplace”, *Journal of counselling psychology*, vol. 46, n. 2, pp. 218-232.
- Ward, J.H. e Winstanley, D.C. (2003), “The absent presence: negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace”, *Human relations*, vol. 56, n. 10, pp.

1255-1280.

- Ward, J.H. e Winstanley, D.C. (2005), "Coming out at work: performativity and the recognition and negotiation of identity", *The sociological review*, vol. 53, n. 3, pp. 447-475.
- Ward, J.H. e Winstanley, D.C. (2006), "Watching the watch: the UK Fire Service and its impact on sexual minorities in the workplace", *Gender, work and organization*, vol. 13, n. 2, pp. 193-219.
- Ward, J.H., Winstanley, D.C. (2004), "Sexuality and the city: exploring the experience of minority sexual identity through storytelling", *Culture and organization*, vol. 10, n. 3, pp. 219-236.
- Weyembergh, A., Carstocea, S. (2006), *The gays' and lesbians' rights in an enlarged European Union*, Brussels: Editions de l'Université de Bruxelles.
- Whitman, J.S., Cormier, S., Boyd, C.J. (2001), "Lesbian identity management at various stages of the coming out process: a qualitative study", *International Journal of sexuality and gender studies*, vol. 5, n. 1, pp. 3-18.
- Winkler M. e Strazio G. (2011), *L'abominevole diritto*, il Saggiatore, Milano.

II e III FASE DELLA RICERCA: mappatura delle buone prassi internazionali in materia di non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nell’ambito lavorativo

4. Mappatura delle buone prassi internazionali

Una valutazione d’insieme della situazione attuale riguardo la discriminazione delle persone LGBT a livello europeo è complessa, considerando lo sviluppo disomogeneo delle leggi e delle prassi (in ambito lavorativo, ma anche ad esempio nell’accesso o nella fornitura di beni e servizi). In generale, nello sviluppo delle politiche di contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere in Europa è recentemente emerso il ruolo fondamentale delle amministrazioni locali: la loro capacità di implementare politiche efficaci di concerto con le realtà associative, in primo luogo LGBT, e con gli altri livelli di *governance*, appare cruciale nel rendere effettivo sul territorio il contrasto alle discriminazioni (Gusmano e Bertone, 2011).

È opportuno innanzitutto ribadire che l’ambito del pubblico impiego e dell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni sono di fondamentale importanza, sia per l’alto numero di persone impiegate nel settore pubblico, sia per il ruolo-guida che le pubbliche amministrazioni possono svolgere nei confronti del settore privato (Humphrey, 1999). A questo secondo fine mira ad esempio una delle buone prassi che saranno approfondite oltre: realizzata dal Comune di Colonia (Germania), riguarda l’adozione di una “Carta della Diversità” che stabilisce l’impegno per la parità e il rispetto delle diversità all’interno della stessa amministrazione. Tale Carta si è dimostrata talmente efficace e facilmente replicabile in altri contesti geografici da essere adottata dalla Commissione Europea e promossa in tutti gli Stati membri: in Italia è stata recepita il 5 ottobre 2009 attraverso la Carta delle Pari Opportunità e l’Uguaglianza sul Lavoro. Si tratta di una

“dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità”.⁵⁷

L’iniziativa italiana della Carta viene portata avanti sulla base di un ampio consenso nel mondo delle imprese e delle istituzioni pubbliche, con l’adesione del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità.

I dati a oggi disponibili, sintetizzati nel rapporto del 2011 da Avvocatura per i diritti LGBTI e dalla relativa sintesi (D’Ippoliti e Schuster, 2011a e 2011b), confermano che, pur senza sottovalutare gli altri ambiti, le persone omosessuali e bisessuali nelle ROC subiscono discriminazioni e molestie prevalentemente sul luogo di lavoro: sia nella forma di *mobbing* che di diritti negati (ad esempio in termini di permessi per motivi familiari, come notato nel capitolo precedente). Per quanto riguarda invece le persone transessuali e *transgender*, il momento più critico sembra essere quello dell’accesso al lavoro.

Inoltre, nelle ROC la condizione delle persone LGBT è resa ancora più problematica dalla strutturale carenza di domanda di lavoro e da disoccupazione e inoccupazione persistenti. È per questo fondamentale, nell’ipotizzare azioni replicabili nelle ROC, coinvolgere i datori di

⁵⁷ www.cartapariopportunita.it

lavoro, potenzialmente tramite le Camere di Commercio o le associazioni datoriali (Takács, 2007). Come sottolineato già in D’Ippoliti e Schuster (2011b), date le condizioni del mercato del lavoro nelle ROC e dato il conseguente forte squilibrio nel potere contrattuale tra le parti, in presenza di persone dalle forti difficoltà di accesso all’impiego è fondamentale qualificare il problema in termini di accesso al lavoro ‘di qualità’. È, infatti, diffusa la pratica di offrire ad esempio alle persone trans condizioni contrattuali molto penalizzanti o addirittura impieghi esclusivamente ‘in nero’, facendo leva sulla loro posizione di lavoratrici e lavoratori più facilmente sfruttabili (Ward e Winstanley, 2005).

Si rivela quindi necessario realizzare interventi formativi sulle questioni LGBT presso le parti sociali (sindacati, rappresentanti dei lavoratori, ecc.) e le aziende o i datori di lavoro in generale. Poiché alcune categorie di persone, ad esempio le persone trans, si trovano spesso escluse dal mercato del lavoro, sarà forse necessario predisporre per esse specifiche politiche per l’occupazione (Coll-Planas, 2011). Tra le buone pratiche internazionali raccolte, a questo proposito si segnala ad esempio l’esperienza pilota del comune di Brighton (Regno Unito), che ha fornito ai *managers* del settore privato locale una guida per l’assunzione di personale trans.

Sempre in tema di accesso al lavoro, diverse amministrazioni anche in Italia (come documentato in D’Ippoliti e Schuster, 2011a), stanno inoltre sperimentando il ruolo del microcredito come strumento di inserimento professionale, ovviamente con riguardo alla promozione dell’imprenditorialità, ma anche per il sostegno a lavoratori autonomi o piccoli imprenditori in momenti di particolare e straordinaria difficoltà a causa della difficile congiuntura economica. Nella replicabilità di questa buona pratica bisogna considerare la centralità delle associazioni LGBT in quanto intermediarie tra i/le beneficiari/e e gli istituti di credito: agli operatori (cooperative, associazioni no-profit e di volontariato) viene affidato l’importante ruolo di ‘sensori territoriali’ e, quindi, in quanto tali, di ricettori delle esigenze dei cittadini che, per i motivi più vari (spese straordinarie, motivi di salute, redditi familiari troppo bassi, sofferenze bancarie, problemi di protesta, procedimenti penali a carico, ecc.), si trovano in momenti di *empasse* economica o sono addirittura esclusi dal tradizionale circuito bancario, non potendo accedere al credito ordinario. Questo strumento sembra forse particolarmente indicato in periodi di crisi, quale quello attuale.

Per quanto riguarda l’ambito della formazione professionale, un’esigenza emersa con forza al momento dell’incontro con gli *stakeholders* è stata quella di un maggior investimento nella formazione in ingresso, orientamento e accompagnamento al lavoro per le persone LGBT. Per ottenere quest’obiettivo è stato individuato come strategico il sistema degli Sportelli per l’Impiego e, conseguentemente, lo sviluppo della professionalità, in merito al rapporto con l’utenza LGBT, degli operatori di tali Sportelli. Sempre in Italia, interessante è ad esempio l’esperienza partenopea degli “sportelli LGT”, uffici di consulenza che si occupano delle situazioni critiche incontrate dalle persone LGBT, indirizzandole ai servizi pubblici appropriati con particolare riferimento all’ambito lavorativo.

Sulla stessa linea di azione, ma con competenze più ampie, si colloca anche l’unità contro la discriminazione creata dal Comune di Vienna (Austria) per contrastare la discriminazione delle persone LGBT della città, e favorirne l’inclusione, sia culturale-sociale che lavorativa. Dall’esperienza di molti/e emerge, infatti, che il benessere dei futuri lavoratori LGBT è fortemente condizionato dal clima relazionale che si instaura già nel percorso di ricerca dell’impiego, nella fase della formazione professionale in ingresso e nell’accompagnamento nei primi momenti dell’inserimento lavorativo. Pertanto, gli operatori non devono soltanto conoscere i bisogni connessi alla condizione LGBT, ma devono anche tenerli in considerazione all’interno dei diversi contesti formativi e/o di orientamento al lavoro.

La formazione dei dipendenti della pubblica amministrazione svolge un duplice ruolo:

come politica del lavoro, garantisce un miglioramento delle competenze dei lavoratori e, relativamente in particolare ai temi LGBT, mira a costituire un ambiente lavorativo migliore per i dipendenti pubblici LGBT; a livello sociale, ha anche importanti ricadute positive, ad esempio in termini di qualità del servizio pubblico. Così, in riferimento ai servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, è emersa la necessità di sensibilizzare in particolare i dipendenti pubblici all’incontro con l’utente LGBT, per offrire risposte specifiche a determinate tipologie di bisogni. La formazione dei dipendenti pubblici deve quindi avvenire sia in modo formale sia in modo informale, dando così vita a un clima accogliente per le persone LGBT (Humphrey, 1999).

La formazione dei dipendenti della pubblica amministrazione dovrebbe prevedere l’utilizzo di strategie diverse, funzionali allo sviluppo di momenti cognitivi, esperienziali e relazionali, così da facilitare una crescita personale di consapevolezza sui vari aspetti della condizione LGBT a tutti i livelli organizzativi. I momenti cognitivi dovrebbero consentire un processo di autovalutazione e di progettazione, propedeutico a un percorso di autoformazione continua e di diffusione a cascata delle conoscenze acquisite, al fine di rendere il servizio autonomo da ulteriori percorsi di formazione, i quali potrebbero essere compensati da costanti corsi di aggiornamento. Dunque, in termini sia di qualità del lavoro che di qualità del servizio, formare i/le funzionari/e dell’amministrazione, nel caso delle ROC, appare come la soluzione da cui partire, prima ancora dell’istituzione di uffici dedicati alla tematica LGBT. Su questa linea di azione, si colloca ad esempio la giornata di formazione per i dirigenti e responsabili dei servizi organizzata dal Comune di South Lanarkshire (Regno Unito).

Una particolare urgenza è stata poi riscontrata nell’ambito della formazione degli insegnanti. Nei rapporti con gli istituti scolastici, gli operatori delle associazioni hanno riscontrato una grave carenza di informazioni corrette, che hanno portato all’individuazione di alcuni obiettivi minimi da perseguire – come la conoscenza di concetti chiave quali identità sessuale, identità e ruolo di genere, orientamenti sessuali, transessualismo e transgenderismo – e di tematiche quali l’affettività, la discriminazione, la violenza, la famiglia omosessuale, l’omogenitorialità e il percorso di riconversione del sesso. Senza questi strumenti non sarà infatti possibile superare stereotipi e pregiudizi e prevenire la violenza verbale, fisica, simbolica e istituzionale ai danni della popolazione LGBT (Whitman, Cormier e Boyd, 2001). Le scuole dovrebbero essere uno spazio sicuro per tutti gli utenti, sia personale in servizio che studenti e famiglie, indipendentemente dall’orientamento sessuale o dall’identità di genere. Oltre che attraverso la formazione degli insegnanti, tali tematiche dovrebbero essere inserite all’interno delle attività didattiche curriculari, come in parte è stato fatto nel Comune di Firenze con il progetto “Le chiavi della città”, che prevede diverse ore di formazione sia per il corpo docente che per quello studente. Inoltre il progetto individua collegamenti interdisciplinari con le materie curriculari e si avvale di tecniche didattiche interattive (Servizio LGBT del Comune di Torino, 2011).

Riguardo le condizioni di lavoro, una misura utile più per il suo valore informativo e culturale che non per il cambiamento diretto e immediato dell’ambiente aziendale, e quindi anche questa indirettamente legata al tema della formazione, è la revisione dei codici etici. Questa operazione richiede almeno di inserire anche l’orientamento sessuale e l’identità di genere tra i fattori di non discriminazione stigmatizzati e sanzionati dall’azienda o dall’amministrazione. In maniera più incisiva è possibile stilare delle linee guida che diano delle chiare indicazioni in merito al rapporto con l’utenza, i clienti o i fornitori, ai rapporti tra colleghi/e, e nelle relazioni della base con i livelli dirigenziali, così come tutti gli altri ambiti in cui si reputa possano esistere o avvernire forme di discriminazione.

Al fine di operare delle azioni efficaci, la Commissione Europea ha concentrato i propri sforzi sulla diffusione del *mainstreaming*, inteso come modalità di rete tra i diversi livelli di

governance, nonché come modalità sistemica di trattazione delle tematiche LGBT (e di quelle legate ai fattori di discriminazione delineati dall’art. 13 del Trattato di Amsterdam): l’accento non viene posto solamente sulle strategie per ridurre la discriminazione, e quindi sulle pratiche per arrestare i fenomeni di violenza nei confronti delle persone LGBT, ma anche sulle pratiche di pari opportunità che possono ridurre lo iato tra chi ha pieno accesso ai diritti e i/le lavoratori/trici che non godono, concretamente, della piena cittadinanza. Si tratta di un’accezione importante che la Commissione ha voluto dare alle azioni di *mainstreaming*: non si tratta solo di prevenire il rischio di discriminazione (azioni anti-discriminazione), ma si intende contribuire così a una reale inclusione fornendo a tutte/i le/i cittadine/i gli strumenti per avere uguale accesso ai diritti (azioni di pari opportunità). La Commissione Europea (Crowley, 2009) ha quindi delineato gli strumenti per un’efficace azione di *mainstreaming*, ovvero: la partecipazione dei/lle diretti/e beneficiari/e alla realizzazione delle politiche (e non solo in termini di consulenza) al fine di garantire la trasparenza della pianificazione e delle politiche stesse; valutazioni sull’impatto delle politiche di pari opportunità, considerando gli effetti delle alternative proposte sui vari gruppi *target*; piani di pari opportunità, che indichino chiaramente gli obiettivi di breve, medio e lungo periodo, le azioni previste per raggiungerli e le modalità di monitoraggio e valutazione. A livello degli Stati membri dell’Unione Europea la situazione non è omogenea: mentre nei Paesi dell’area scandinava e nord Europea si riscontrano politiche serie e strutturali, in altri contesti nazionali si riscontrano gli stessi ostacoli già identificati anche in Italia (Gusmano e Bertone, 2011) per la realizzazione di un completo *mainstreaming*. Tra queste difficoltà strutturali riscontriamo: la scarsa volontà politica di realizzare politiche anti-discriminatorie e di pari opportunità rispetto a un tema le cui potenzialità non sono state ancora appieno percepite dagli/lle operatori/trici; l’assenza di finanziamenti per attività che, in un momento di crisi, vengono considerate al livello inferiore della scala di priorità; la mancanza di dati sulla popolazione *target*, comprese informazioni sui bisogni e le esperienze vissute in specifici contesti (lavorativo, sanitario, scolastico, ...); la segmentazione delle politiche e dei diversi livelli di *governance*; lo scarso livello di coinvolgimento delle associazioni da parte delle istituzioni.

Dalla mappatura delle buone prassi emergono molte azioni di *mainstreaming*: tra tutte, ricordiamo la recente esperienza – ancora in corso per quel che concerne gli obiettivi di lungo periodo – del Piano municipale LGBT messo in atto dal Comune di Barcellona (Spagna). Questa sembra particolarmente interessante per l’attenzione dedicata a un aspetto centrale di qualunque politica, il *capacity building*, sia dell’amministrazione che dei beneficiari. Per evidenziare come il concetto possa essere contemporaneamente associato a un’istituzione e ai singoli individui è opportuno segnalare la differenza tra capacità istituzionale (l’abilità delle istituzioni, formali e informali, di definire obiettivi e di creare le condizioni per il loro conseguimento) ed *empowerment* (la condizione degli individui o associazioni di allargare il campo delle proprie scelte e possibilità). La seconda accezione di ‘capacità’ ha, dunque, a che fare con l’apprendimento, la partecipazione e l’accesso alle opportunità che possono venire offerte dalla società e dalle istituzioni. Si tratta non solo di rafforzare le competenze delle risorse umane per la programmazione, ma di costruire strutture amministrative e organizzative in grado di garantire efficaci sistemi di gestione e di partecipazione degli attori rilevanti nei diversi ambiti di *policy*. Dalle definizioni e dall’analisi della letteratura sul tema si possono enucleare alcune caratteristiche tipiche del *capacity building*: si tratta di un processo continuo di miglioramento degli individui, delle organizzazioni e delle istituzioni che prevede un coinvolgimento a lungo termine degli attori implicati; presuppone la necessità di utilizzare e rafforzare le capacità che già esistono; il successo delle azioni di *capacity building* non dovrebbe essere misurato in termini di spesa e *output*, bensì in termini di sostenibilità e qualità dei risultati.

Un’azione che si colloca a cavallo tra *mainstreaming*, *capacity building* ed *empowerment* è

la creazione di *network* (il fatto che spesso non esista una traduzione italiana per i termini centrali promossi dalla Commissione Europea, forse, ammonisce sulla scarsità di interventi che sono stati realizzati in Italia a oggi). Nell’ambito lavorativo, alcune esperienze europee testimoniano la possibilità di creare reti tra dipendenti accomunati/e dal fatto di essere portatori/portatrici di ‘diversità’. Tale azione si pone alcune finalità complementari: stimolare l’*empowerment* delle categorie a rischio di discriminazione, fornendo degli spazi legittimati in cui le esperienze di lavoratori/trici possano essere riconosciute nella loro specificità; fornire strumenti per il *capacity building* (*blog* aziendali, permessi per partecipare a *forum* e convegni, accesso alla rete *Intranet* aziendale per diffondere iniziative, ecc.); realizzare il *mainstreaming* attraverso il riconoscimento dei bisogni dei diversi soggetti che compongono l’azienda e attraverso la diffusione di buone pratiche per il coinvolgimento del maggior numero di attori possibili; sostenere il datore di lavoro in termini di consulenza per quanto riguarda il futuro rapporto di lavoro. Per esempio, in Svezia il gruppo Volvo si è dotato di *network* interni sulle diversità, su tre livelli (locale, nazionale, globale) in modo da essere sempre informato sulle esigenze dei/lle propri/e dipendenti e mettere in atto politiche di *diversity management*.

Come nota conclusiva, è importante ribadire che il primo passo verso la parità nelle opportunità e nei diritti è data dal riconoscimento delle diversità e delle discriminazioni che derivano dall’imperativo di omologazione identitaria, rafforzato anche dal diffondersi di spinte nazionaliste supportate da partiti e organizzazioni populiste, come è avvenuto nel caso dell’ascesa di partiti di estrema destra in diversi stati europei quali Regno Unito, Olanda, Bulgaria e Repubblica Ceca (Formez, 2006).

Analisi delle BB.PP. presenti nella letteratura internazionale

L’analisi ricognitiva condotta sulla letteratura internazionale ha prodotto risultati sostanzialmente in linea alle aspettative: il mercato del lavoro sembra una delle aree di maggiore rilevanza, nella determinazione del benessere e dell’inclusione sociale delle persone LGBT, e al contempo sembra essere una delle aree dove meno esperienze (e, ancor meno, esperienze positive) sono state realizzate a livello internazionale. In effetti, sia nella letteratura specifica rinvenuta sia, spesso, nelle intenzioni dei promotori, sono state considerate come ‘buone prassi relative al mercato del lavoro’ anche pratiche o iniziative che solo marginalmente, o come parte di azioni più ampie, hanno ricadute anche sul mondo del lavoro. Sebbene possa essere motivato dalla difficoltà di reperire buone prassi specificamente riguardanti il mercato del lavoro, una controindicazione dell’uso di inserire in tale contesto anche prassi ad esso poco attinenti è che rischia di sviare l’attenzione di operatori e *policy-maker* dagli aspetti che più direttamente incidono sulle esperienze dei lavoratori o aspiranti tali LGBT. Per questa ragione, nel presente rapporto abbiamo ristretto la mappatura e analisi alle sole buone pratiche che sembrano più strettamente focalizzate sul mercato del lavoro, da cui in parte la loro scarsa numerosità rispetto ad altre pubblicazioni precedenti.

Alla fine della presente sezione del rapporto sono riportati separatamente i principali riferimenti in merito alle buone pratiche di contrasto alla discriminazione delle persone LGBT nel mercato del lavoro e al *diversity management*. Da tali fonti è possibile isolare le buone pratiche di materia più attinente ai temi oggetto del presente studio che, come mostrato dalla Tabella 1, risultano comunque di numero relativamente contenuto. Bisogna altresì ricordare

che in nessun paese esiste una raccolta completa delle BB.PP. attivate al suo interno, soprattutto a causa dell’eterogeneità delle diverse fonti a cui le azioni positive possono fare riferimento (enti pubblici: locali, regionali, nazionali; parti sociali: sindacati, ONG, cooperative, associazioni, collettivi; parti datoriali; organismi internazionali; ecc.).

Nella tabella a seguire sono presentate 24 BB.PP. suddivise per Paese: queste azioni rappresentano le azioni più innovative ed efficaci riscontrate attraverso l’analisi della letteratura esistente. In generale, sono state privilegiate le BB.PP. che si sviluppano attraverso progetti a lungo termine alle azioni *una tantum*, e le azioni di *diversity management* realizzate all’interno delle imprese. Inoltre, sono state prese in considerazione le azioni svolte all’interno di alcuni contesti lavorativi particolarmente cruciali per le persone LGBT (come i servizi sanitari e le forze dell’ordine), sia in quanto fruitori/fruitori di servizi che in quanto dipendenti.

Tabella 1. Buone pratiche rinvenibili nella letteratura secondaria (a esclusione dei singoli studi nazionali)

	Nome	Ambito	Descrizione	Paese	Fonte
1	Unità contro la discriminazione nei confronti degli stili di vita delle persone omosessuali e <i>transgender</i>	Fornitura di servizi	Contrastare omofobia, transfobia ed eteronormatività e occuparsi dei bisogni dei cittadini LGBT residenti a Vienna	Austria	Coll-Planas, G. (2011)
2	Formazione per il Sistema Sanitario	Formazione	Formazione del personale ospedaliero	Austria	Coll-Planas, G. (2011)
3	“Un arcobaleno di azioni 2008-2013”	Linee guida / fornitura di servizi	Documento rivolto alle persone LGBT di Ghent, coordinato dal Centro Servizi per le Diversità e le Pari Opportunità del Comune. Indica 26 interventi specifici, da attuare in diverse aree sotto il controllo delle autorità locali	Belgio	Coll-Planas, G. (2011)
4	<i>The Open Method of Coordination of the Flemish Government</i>	<i>Mainstreaming</i>	Rafforzamento del <i>mainstreaming</i> in un’ottica di analisi delle discriminazioni, comprese l’orientamento sessuale e l’identità di genere	Belgio	Commissione Europea (2011)
5	<i>Mainstreaming in service provision of the city of Copenhagen</i>	<i>Mainstreaming</i>	Rafforzamento del <i>mainstreaming</i> in un’ottica di analisi delle discriminazioni in molti servizi della capitale danese	Danimarca	Commissione Europea (2011)

6	Campagna “Uskalla” (“Osa”)	<i>Mainstreaming</i>	La Città di Vantaa ha lanciato una campagna di affissioni negli impianti sportivi con l’intento di contrastare l’omofobia e di accrescere la visibilità delle persone LGB	Finlandia	Coll-Planas, G. (2011)
7	<i>The Diversity Label</i>	<i>Diversity management</i>	Prevenzione delle discriminazioni sul luogo di lavoro e valorizzazione delle differenze	Francia	Commissione Europea (2011)
8	<i>Global Diversity at Deutsche Bank</i>	<i>Diversity management</i>	Formazione sulla diversità e l’inclusione, e creazione di <i>network</i> tra dipendenti. Realizzazione di campagne di <i>marketing</i> dirette alla clientela gay e lesbica. L’azienda nel 2002 ha vinto il premio della Federation of Gay Managers per la sua attenzione alla diversità	Germania	Commissione Europea (2005)
9	Consorzio cittadino per le persone LGBT	Fornitura di servizi/ <i>Mainstreaming</i>	Si occupa dei bisogni delle persone LGBT di Colonia, esaminando le proposte che emergono dalla comunità che, se appropriate, sono incorporate direttamente nelle politiche locali (si veda capitolo successivo)	Germania	Coll-Planas, G. (2011)
10	Strategia delle diversità – Carta delle diversità	<i>Diversity management</i>	Carta, basata su un documento scritto originariamente per le aziende, che stabilisce l’impegno per la parità e il rispetto delle diversità	Germania	Coll-Planas, G. (2011)
11	Referente permanente per le persone LGBT all’interno della Polizia municipale	<i>Mainstreaming</i>	Creare fiducia tra polizia e comunità LGBT	Germania	Coll-Planas, G. (2011)
12	<i>Mainstreaming in an Adult Education Plan in Donegal</i>	<i>Mainstreaming</i> / Formazione	Rafforzamento del <i>mainstreaming</i> in un’ottica di analisi delle discriminazioni nell’ambito del lavoro, del tirocinio e dell’accesso a beni e servizi	Irlanda	Commissione Europea (2011)
13	<i>Technical review of the Social Welfare Code</i>	Fornitura di servizi	Riforma del <i>welfare</i> in un’ottica non discriminatoria	Irlanda	Commissione Europea (2011)

14	<i>Shell Group Diversity and Inclusiveness Process</i>	Lavoro/ <i>Diversity management</i>	Sviluppo di un <i>management framework</i> sul tema dell’orientamento sessuale e creazione di <i>network</i> tra dipendenti, dotato di una piccola copertura finanziaria	Paesi Bassi	Commissione Europea (2005)
15	<i>Kit per dipendenti transgender</i>	Materiale di supporto	Documento di supporto sul posto di lavoro, creato specificatamente per il personale del Comune ma messo a disposizione di imprenditori locali e scuole	Regno Unito	Coll-Planas, G. (2011)
16	<i>Valuing Diversity</i>	<i>Diversity management</i>	Promozione e sensibilizzazione della diversità all’interno dell’azienda AIR Products, inclusa la creazione di <i>network</i> aziendali, anche LGBT	Regno Unito	Commissione Europea (2005)
17	<i>Dignity at Work</i>	<i>Diversity management</i>	Formazione per <i>manager</i> e <i>staff</i> della Ford, partecipazione alla marcia del <i>Pride</i>	Regno Unito	Commissione Europea (2005)
18	Campagna “Non c’è posto per l’odio”	<i>Mainstreaming</i>	Campagna pluripremiata, abbraccia molti temi e si propone di eliminare il crimine motivato dall’odio in tutte le sue forme	Regno Unito	Coll-Planas, G. (2011)
19	Formazione per i dirigenti dei Servizi	Formazione	Formazione dei Responsabili dei Servizi sul valore e l’efficacia del miglioramento e lo sviluppo dei loro Servizi ai fini di rispondere ai bisogni delle comunità LGBT	Regno Unito	Coll-Planas, G. (2011)
20	Protocollo per il riconoscimento dell’identità delle persone <i>transgender</i>	Linee guida	Tutti gli assessorati hanno ricevuto delle linee guida contenenti i criteri da seguire per permettere alle persone transgender di cambiare le proprie generalità sui documenti personali rilasciati dal Comune, anche nel caso in cui non sia stata ancora ottenuta la modifica legale del nome proprio in seguito alla riattribuzione chirurgica del sesso.	Spagna	Coll-Planas, G. (2011)

21	Piano diagnostico LGBT	Studi e indagini	Analisi delle esperienze delle persone LGBT; individuazione delle aree e gruppi con i bisogni più urgenti. Inventario delle politiche del Comune di Barcellona e individuazione di quelle da sviluppare ulteriormente (si veda capitolo seguente)	Spagna	Coll-Planas, G. (2011)
22	<i>Anti-discrimination in public procurement</i>	Linee guida	Inclusione di clausole antidiscriminatorie nei contratti di alcune grandi compagnie pubbliche	Svezia	Commissione Europea (2011)
23	Unità Crimini motivati dall’Odio della Polizia municipale di Stoccolma	<i>Mainstreaming</i>	Sezione speciale della polizia	Svezia	Coll-Planas, G. (2011)

Fonte: vedere la bibliografia alla fine della presente parte del rapporto.

Metodologia della ricognizione delle buone pratiche internazionali

L’attività di ricerca dei singoli ricognitori e delle singole ricognitrici si è basata sia su dati secondari (rassegna della letteratura e delle ricerche relative ai singoli paesi o ad aree geografiche limitate) che primari (contatti diretti con gli *stakeholders*, aziende, amministrazioni, ecc.), e ha trattato separatamente le azioni contro la discriminazione per orientamento sessuale da quelle contro la discriminazione per identità di genere. Da un punto di vista metodologico, ai/alle ricognitori/trici è stata consegnata una descrizione del progetto, con le finalità previste dalla ricognizione delle buone prassi nei singoli paesi: al fine di selezionare delle azioni che potessero essere considerate riproducibili in altri contesti è stato chiesto di fornire informazioni che rendessero conto non solo del contesto giuridico e sociale in cui le azioni positive sono state realizzate, ma anche dei contenuti e delle modalità di realizzazione delle BB.PP. Con questo obiettivo, sono state predisposte delle schede di ricognizione contenenti i seguenti elementi:

1. Le persone LGBT nel mercato del lavoro: aspetti quantitativi e qualitativi

Per ciascun Paese di riferimento sono state indicate le informazioni quantitative e qualitative disponibili, relative alla presenza delle persone LGBT nel mercato del lavoro, e ogni altra informazione ritenuta utile a illustrare la collocazione nel mercato del lavoro e nel rapporto di lavoro dei soggetti esaminati, corredate dai relativi riferimenti bibliografici e sitografici.

2. *Ambito lavorativo e tutela delle persone LGBT: riferimenti normativi*

Per consentire la contestualizzazione delle BB.PP. è apparso essenziale fornire un inquadramento complessivo dei riferimenti normativi previsti a tutela delle persone LGBT nei Paesi di riferimento. La normativa appare composta e complessa da ricostruire, comprendendo una pluralità di atti, quali ad esempio leggi, contratti collettivi, regolamenti, oltre a documenti di *soft law*,⁵⁸ ma anche eventuali atti normativi in via di approvazione, la principale giurisprudenza di riferimento (soprattutto negli ordinamenti di *common law*), nonché atti amministrativi rilevanti, ecc.. Va precisato come, alla luce della pluralità dei temi trattati e dell’elevato numero di Paesi presi in considerazione, la ricostruzione offerta, che ha in particolare riguardato il diritto antidiscriminatorio per orientamento sessuale e identità di genere, la tutela della *privacy*, la protezione della maternità e della paternità, intende porsi quale strumento utile nella valutazione della replicabilità delle BB.PP. non potendo certo rappresentare un quadro normativo completo ed esaustivo.

3. *Descrizione delle Buone Pratiche*

Al fine della riproducibilità in contesti differenti rispetto a quelli in cui le BB.PP. sono nate, ogni buona pratica è stata corredata, quando possibile, dalle seguenti informazioni:

- luogo geografico e contesto (azienda, pubblica amministrazione, ecc.);
- periodo di realizzazione, durata, e se il progetto è ancora in corso;
- se si tratta di un’iniziativa specifica e delimitata o invece di un’innovazione strutturale;
- descrizione delle fasi di realizzazione (dalla pianificazione all’attuazione, all’eventuale verifica).

4. *Fonti*

Al fine di favorire l’eventuale reperimento di ulteriori informazioni, per ciascuna buona pratica è stato chiesto di indicare la fonte di informazioni e del suo reperimento, segnalando, ad esempio, la pubblicazione cartacea e/o il sito *internet* di provenienza, il contatto personale da cui eventualmente proviene l’informazione della buona pratica o prassi.

5. *Soggetto promotore*

Le buone pratiche possono essere promosse da una pluralità di soggetti. Tra questi, in via esemplificativa e non esustiva, sono stati considerati: i datori di lavoro (privati, pubblici, o del Terzo Settore); le organizzazioni rappresentative o sindacali dei datori di lavoro e/o dei lavoratori (dipendenti e/o autonomi); gli stessi lavoratori e lavoratrici; gli organismi nazionali di parità o altri organismi governativi (ad esempio gli organismi rappresentativi delle persone LGBT presenti nelle istituzioni di governo del singolo Paese); le associazioni LGBT del Paese; gli enti pubblici, di ricerca e/o di formazione (pubblici o privati) del Paese.

⁵⁸ Con l’espressione *soft law* ci si riferisce ad un complesso di fenomeni di autoregolamentazione diversi dai tradizionali strumenti normativi, frutto di un processo formale di produzione legislativa ad opera di organi investiti della relativa funzione (cosiddetta “*hard law*”) e la cui caratteristica essenziale è di essere privi di efficacia vincolante diretta. Gli strumenti di *soft law* comprendono un’ampia gamma di produzione normativa: ad esempio atti e codici di autoregolamentazione di singole imprese, codici di associazioni professionali e delle associazioni di categoria (quali codici deontologici), raccolte di principi e regole spontaneamente sorte o effettuate da determinati organismi allo scopo di introdurre discipline uniformi in determinati ambiti (es. *Lex mercatoria*). A livello europeo, un esempio di *soft law* sono le Raccomandazioni. Tipica del Diritto internazionale, la *soft law* si è sviluppata a partire dagli anni ‘70, quale fonte alternativa rispetto ai trattati internazionali e utilizzata quando non è possibile ricorrere a questi ultimi.

Insieme all'indicazione del soggetto promotore per ogni buona pratica è stato distinto, se diverso da quello promotore, il soggetto finanziatore, in ogni caso riportando anche il costo sostenuto per la buona pratica, nonché le eventuali collaborazioni o *partnerships* nella promozione e/o realizzazione della pratica.

6. Soggetti beneficiari

Per ogni buona pratica è stato segnalato se il soggetto beneficiario riguardi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tutti/e i lavoratori LGBT, i soli lavoratori (G.B.T.), le lavoratrici (L.B.T.), migranti e/o stranieri, disabili, tutte/i i lavoratori senza distinzioni, ecc.

7. Obiettivi

Per ogni buona pratica analizzata si è cercato di indicare, se risultava esplicitata e/o chiaramente desumibile, la finalità perseguita, ad esempio indicando se lo scopo della buona pratica consisteva: nel contribuire a migliorare la qualità dell'ambiente di lavoro; nell'affrontare i pregiudizi, le discriminazioni e, più in generale, le disuguaglianze in ambito lavorativo delle persone LGBT; nel risolvere specifiche problematiche poste dai lavoratori LGBT nell'ambito delle diverse fasi in cui si articola il rapporto di lavoro (assunzione, svolgimento, cessazione); ecc.

8. Efficacia o risultati ottenuti

Per ogni buona pratica l'indicazione doveva includere, se note, le seguenti informazioni:

- eventuali effetti positivi o negativi diversi dagli obiettivi inizialmente previsti;
- grado di raggiungimento degli obiettivi previsti;
- grado di coinvolgimento dei soggetti beneficiari nelle diverse fasi (inclusa la progettazione e la valutazione del progetto);
- descrizione del perché il ricognitore o la ricognitrice la ritiene una buona (o una cattiva) pratica;
- opinione del ricognitore o della ricognitrice sul grado di replicabilità della buona pratica analizzata.

9. Altre informazioni utili

Un importante aspetto da tenere in considerazione riguardava ad esempio, se note, le criticità che sono state incontrate dal soggetto promotore e/o beneficiario nell'effettiva realizzazione della buona pratica, nonché le modalità attraverso le quali si è provveduto a dare comunicazione e diffusione dei risultati raggiunti attraverso la buona pratica (ad esempio specificando attraverso quali canali, con quali strumenti e metodi).

10. Allegati

A chiusura di ogni rapporto nazionale, se presenti, sono stati inclusi i documenti utili a specificare e/o integrare le informazioni raccolte: ad esempio mediante l'allegazione (integrale o parziale) di dati, leggi, regolamenti, contratti collettivi, giurisprudenza, ecc.

11. Note del/la ricognitore/trice (non obbligatorio)

In questa parte dei rapporti nazionali sono stati infine indicati, ad esempio, quali aspetti particolarmente innovativi sono stati ravvisati dal ricognitore o dalla ricognitrice nella buona pratica, quali fattori hanno contribuito di più, o meno, al suo successo o insuccesso, ecc.

Nella ricerca si è dato maggior risalto alle azioni intraprese da soggetti privati o da enti e amministrazioni locali, al fine di garantire la maggiore coerenza possibile tra le diverse fasi del progetto (in particolare, con le fasi III e IV). Si è inoltre privilegiata la raccolta di informazioni riguardo le pratiche più probabilmente replicabili nei territori delle ROC, sulla base di prime sommarie valutazioni, nonché l’estensione della mappatura in termini di tipologie e ambiti delle pratiche analizzate, piuttosto che della loro mera numerosità.

La ricerca si è estesa ai seguenti Paesi: Austria, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Belgio, Finlandia, Germania, Irlanda, Islanda, Moldavia, Lettonia, Lituania, Norvegia, Olanda, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania, Russia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera, Ucraina, Ungheria; e, fuori dall’Europa: Brasile, Canada, Stati Uniti, Repubblica del Sud Africa. A causa del grande numero di paesi considerati e del breve periodo di durata del progetto, non per tutti i Paesi si è potuta ampliare la ricerca sia alle buone pratiche concernenti il contrasto alla discriminazione per orientamento sessuale sia per identità di genere.

Inoltre, non per tutti i paesi indicati sono state rinvenute buone pratiche attinenti al presente progetto. In effetti, sembra opportuno rimarcare la grande difformità tra Paese e Paese, con stati per cui non è stata rinvenuta alcuna buona pratica (la maggior parte di quelli citati nell’Est Europa), e Paesi (come il Regno Unito o gli Stati Uniti) in cui è stato viceversa necessario selezionare un numero ridotto di pratiche, secondo i criteri menzionati sopra, viste le numerose attività presenti.

Mappatura dei principali risultati della ricognizione

Preliminarmente, sembra degna di nota la scarsità di buone pratiche inerenti l’orientamento professionale e la retribuzione. Per quel che concerne l’orientamento al lavoro, la maggior parte delle BB.PP. lo prende in considerazione come obiettivo della formazione professionale rivolta alle persone transessuali e *transgender*, indicando come, tra le finalità dell’azione positiva, vi sia l’accesso a un lavoro di qualità, anche grazie alle fasi di accompagnamento e *job coaching* che solitamente dovrebbero affiancare ogni buona pratica relativa a tale ambito.

Per quel che riguarda invece la retribuzione, è stata rinvenuta dalla stampa una sola notizia in merito alle condizioni retributive dei lavoratori e delle lavoratrici di Google USA. Sempre in questo ambito può rientrare anche l’attenzione, soprattutto in termini di fornitura di informazioni, relativa alle pensioni per le persone transessuali operata da Home Office, agenzia governativa britannica che sul proprio sito ha reso disponibili delle informazioni relative ai diritti pensionistici delle persone trans che non hanno ottenuto il riconoscimento del cambio di sesso, nonché delle linee guida dell’ente preposto alla riscossione delle imposte (Her Majesty’s Revenue and Customs) con riferimento alle implicazioni che il cambio di genere ha sulle tasse. In generale, nei Paesi considerati esiste il riconoscimento formale della parità di trattamento, anche da un punto di vista economico, per le persone LGBT, ma solo in Svizzera il sindacato che si occupa di tematiche LGBT (The Swiss Labour Union SGB) ha approvato nel 2002 una serie di linee guida inerenti l’aspetto economico e l’equiparazione dei diritti delle coppie omolesuali a quelli delle coppie eterosessuali sposate.

Al fine di illustrare l’ampiezza degli ambiti considerati, si riporta nella Tabella 2 un elenco

parziale delle buone pratiche rinvenute dai ricognitori, in cui sono state selezionate quelle più strettamente attinenti l’oggetto specifico del progetto – il contrasto alla discriminazione delle persone LGBT nel mercato del lavoro, negli ambiti riportati in precedenza – e di cui più agevole e opportuna si ritiene la replicazione nel territorio nazionale e in particolare nelle ROC.

Rispetto alle BB.PP. individuate attraverso la letteratura secondaria, il lavoro dei ricognitori e delle ricognitrici ha permesso di individuare un elevato numero di azioni inerenti la tutela sul lavoro, la creazione di *network* e le linee guida: probabilmente l’elevato numero di azioni in questo senso è dovuto sia a un adeguamento degli Stati alle direttive europee (per quel che concerne l’Unione europea), sia al fatto che tali azioni puntuali sono più facili da reperire rispetto alle azioni di *mainstreaming*.

Tabella 2. Buone pratiche rinvenute dai ricognitori e dalle ricognitrici

	Nome	Ambito	Descrizione	Paese
1	<i>“Lesben am Werk” Study on the labor market participation of lesbian women in Austria</i>	Studi e ricerche	Primo studio sulle donne lesbiche in ambito lavorativo in Austria	Austria
2	<i>Transpersonen am Österreichischen Arbeitsmarkt</i>	Studi e ricerche	Indagine qualitativa delle condizioni lavorative delle persone transessuali in Austria	Austria
3	<i>Plano Nacional LGBT</i>	<i>Mainstreaming /</i> Linee guida	Il “Piano Nazionale di Promozione della Cittadinanza e Diritti Umani di LGBT” contiene 51 linee guida e 180 azioni	Brasile
4	Creazione del CNCD <i>“Conselho Nacional de Combate à Discriminação o Conselho Nacional LGBT”</i>	Linee guida	Finalità del Consiglio è formulare e proporre linee guida dell’azione di governo in ambito nazionale per la lotta contro la discriminazione e la promozione e difesa dei diritti delle persone LGBT	Brasile
5	<i>“Centro de Referência pelos Direitos Humanos e Cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais – CRGLBT”</i> a Belo Horizonte	<i>Mainstreaming</i>	“Coordenadoria da Cidadania LGBT”, che nasce con l’obiettivo di studiare, analizzare, proporre, realizzare e accompagnare le politiche pubbliche trasversali rivolte alla popolazione LGBT	Brasile
6	La CADS – <i>Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual</i>	Formazione	Promuove e sviluppa azioni sociali di inclusione, protezione e contro la	Brasile

			discriminazione di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, travestiti e transessuali che vivono della cittadinanza LGBT nella città di San Paulo	
7	<i>Programa Operação Trabalho (POT)</i>	Accesso al lavoro / Formazione	Collaborazione tra Cads e la Secretaria Municipal do Trabalho per l'innalzamento della scolarità e la formazione professionale finalizzata all'inserimento nel mercato del lavoro delle persone considerate in situazioni di alta vulnerabilità. Dal luglio 2008 vi sono incluse le persone transessuali	Brasile
8	Accordo tra la CADS e la South African Airways	Inserimento lavorativo	In base all'accordo la South African Airways si impegna ad assumere un/a funzionaria/o transessuale	Brasile
9	<i>Domestic Partners – IBM</i>	Lavoro / Parità di trattamento	I/le <i>partners</i> di funzionari omosessuali della IBM Brasil hanno accesso al piano di salute medico e odontoiatrico, al pari di quanto già avviene per le coppie eterosessuali	Brasile
10	Codice etico della Roland Brasil	Linee guida / <i>Diversity management</i>	Revisione del codice etico dell'impresa (2008), includendo che nessun impiegato o potenziale impiegato riceverà mai un trattamento meno favorevole a causa del suo orientamento sessuale	Brasile
11	Codice di etica della PetroBras	Linee guida / <i>Diversity management</i>	Esplicita menzione del genere; la compagnia si impegna a rispettare e promuovere la diversità e combattere le forme di preconcetto e discriminazione per mezzo di politiche trasparenti di assunzione, formazione, avanzamento di carriera e dimissioni	Brasile
12	Città di Santo André	Inserimento	Nella lotta alla	Brasile

		lavorativo	prostituzione, la ONG ABCD’S (Ação Brotar pela Cidadania e Diversidade Sexual) porta avanti un programma di inserimento delle persone transessuali nelle imprese	
13	BGO Gemini	Studi e ricerche	Indagine sulla discriminazione sul luogo di lavoro in alcune grandi aziende bulgare	Bulgaria
14	<i>Canada’s Best Diversity Employers</i>	<i>Diversity Management</i>	Iniziativa che premia ufficialmente 100 datori per la miglior situazione di inclusione della diversità nei propri luoghi di lavoro, riconoscendo loro un logo ufficiale che migliora l’immagine dell’azienda	Canada
15	DSB Trasporti	<i>Diversity Management</i>	Formazione di un <i>network</i> di lavoratori LGB all’interno dell’azienda, garantendo anche dei locali per le riunioni. Nel 2011 il <i>network</i> ha proposto e ottenuto di far aderire l’azienda alla marcia del Pride danese	Danimarca
16	<i>Straight People Don’t Tell, Do They?</i>	Studi e ricerche	Indagine sulla situazione delle persone LGBT sul luogo di lavoro	Finlandia
17	<i>Equality Planning</i>	Linee guida	Raccomandazioni per la realizzazione della parità di trattamento sul luogo di lavoro	Finlandia
18	Transessualismo e lavoro	Tutela sul lavoro	Accordo stipulato tra l’associazione dei datori di lavoro e i sindacati per garantire l’indennità per malattia alle persone transessuali che si sottopongono all’intervento di riconversione del sesso	Finlandia
19	Ricerca Halde “Omofobia nelle imprese”	Linee guida / studi e ricerche	Analisi dell’omofobia nelle imprese e raccomandazioni per la realizzazione di BB.PP.	Francia
20	<i>Die Vereinte</i>	Tutela sul lavoro	Inclusione attiva delle	Germania

	<i>Dienstleistungsgewerkschaft</i>		persone LGBT nel sindacato	
21	<i>Calls for improvements on the situation of T people at the labour market by transgender-net and a study by the German Antidiskriminierungsstelle (Federal Anti-Discrimination Agency)</i>	Linee guida	Suggerimenti per il miglioramento delle condizioni lavorative delle persone transessuali	Germania
22	<i>Gay, Lesbian, Bisexual Diversity in the workplace</i>	Studi e ricerche / Linee guida	Rapporto che traccia un quadro della normativa che vieta le discriminazioni sul lavoro fondate sull’orientamento sessuale e l’identità di genere, e propone alcuni comportamenti utili ai datori di lavoro	Irlanda
23	<i>OPEN AND SAFE AT WORK. LT project</i>	Studi e ricerche	Ricerca qualitativa finanziata attraverso fondi europei sulla condizione dei/delle lavoratori/trici in Lituania.	Lituania
24	<i>The Bully-free Workplace</i>	Tutela sul lavoro	Prevenire comportamenti discriminatori o <i>mobbing</i> sul luogo di lavoro tra i dipendenti e dirigenti e/o datore di lavoro (ma non tra dipendente e dipendente)	Norvegia
25	<i>Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons</i>	Linee guida	Piano di azione per il triennio 2009-2012 del governo, riguarda tutti gli aspetti della vita quotidiana: dalla scuola allo sport, dall’accesso alla sanità alle forze armate	Norvegia
26	<i>Campaign Against Homophobia</i>	Informazione	Prima conferenza dedicata alle persone LGBT sul luogo di lavoro	Polonia
27	Inclusione dell’ILGA Portugal e Opus Gay nella Commissione Consultiva della Commissione per la Cittadinanza e l’uguaglianza di genere (CIG) e Contributo per il Piano Nazionale per l’Uguaglianza	<i>Mainstreaming</i> / Linee guida	Per la prima volta il “III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)” ha incorporato misure volte a combattere la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale	Portogallo

28	<i>Boas Práticas na Luta Contra a Homofobia e a Transfobia em Portugal</i>	Informazione / Sensibilizzazione	Far conoscere buone pratiche nella lotta contro la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale e l’identità di genere	Portogallo
29	Guida alla lotta contro la discriminazione nei Municipi	Linee Guida	Linee guida per gli enti locali	Portogallo
30	<i>Plano Municipal para a Igualdade de Género del Municipio di Seixal</i>	<i>Mainstreaming</i>	Creazione di un Consiglio Consultivo per l’uguaglianza di Genere e Opportunità	Portogallo
31	<i>Biblioteca Humana</i> nel Municipio di Valongo	Formazione	Stimolare dibattiti e discussioni in un ambiente informale sulla lotta contro la discriminazione e la promozione dell’uguaglianza	Portogallo
32	ACT (Autoridade para as condições de Trabalho) Ispezioni nelle imprese volte alla prevenzione della discriminazione sul posto di lavoro	Tutela sul lavoro	Sono state realizzate 604 ispezioni in materia di discriminazione, da cui sono emerse 136 infrazioni	Portogallo
33	Collaborazione e dialogo tra associazioni e organismi sindacali	Tutela sul lavoro	Collaborazione e dialogo tra la <i>Piattaforma</i> e varie organizzazioni sindacali portoghesi. Mira a garantire la protezione ai lavoratori discriminati per il proprio orientamento sessuale	Portogallo
34	Creazione all’interno del SUP (Sindicato Unificado da Polícia) del “Grupo de trabalho Identidade X.Y.”	Offerta di servizi / <i>Diversity Management</i>	Obiettivo è fornire supporto agli agenti oggetto di discriminazione all’interno delle forze di polizia e sensibilizzare la struttura sulla tematica	Portogallo
35	Centro LGBT	Informazione / Fornitura di servizi	Locale di incontro e scambio di idee con finalità di mutuo appoggio, e locale di lavoro per la costruzione di una società più giusta e meno discriminatoria nei confronti delle persone LGBT	Portogallo
36	Convegno “ <i>O Direito e a Discriminação com base na</i> ”	Formazione	Convegno organizzato da ILGA Portugal il 12 e	Portogallo

	<i>Orientação Sexual e na Identidade de Genero</i> ”		13 Marzo 2011	
37	AUCHAN – Certificato di Responsabilità sociale	<i>Diversity management</i>	Il Gruppo Auchan Portugal ha ottenuto nel 2006 il Certificato SA 8000 dall'organo di certificazione SGS ICS	Portogallo
38	TELECOM – Codice etico	Linee guida / <i>Diversity management</i>	Nelle relazioni interpersonali degli operatori di Telecom si ritiene inammissibile qualsiasi forma di discriminazione incompatibile con la dignità umana (inclusi genere e orientamento sessuale)	Portogallo
39	ENI – Codice etico	Linee guida / <i>Diversity management</i>	È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali	Portogallo
40	Home Office	Lavoro / Fornitura di servizi	Home office è responsabile per le normative e le pratiche in supporto delle persone LGBT in ambito lavorativo	Regno Unito
41	<i>Prison Service</i>	Lavoro	Speciale politica a tutela dei detenuti e lavoratori LGBT	Regno Unito
42	Polizia del Sud del Galles	<i>Mainstreaming</i>	Nei contratti coi fornitori vengono richieste clausole contro le discriminazioni	Regno Unito
43	<i>Advisory, Conciliation and Arbitration Service</i>	Formazione	Corsi di formazione per datori di lavoro sulle modalità di integrazione dei lavoratori LGBT	Regno Unito
44	Ernst & Young	<i>Diversity Management</i>	Valorizzazione delle diversità all'interno dell'azienda	Regno Unito
45	UNISON	Linee guida	Linee guida per il monitoraggio e ricerca sulla presenza di lavoratori <i>transgender</i> in vari settori	Regno Unito
46	British Transport Police	<i>Mainstreaming</i> / linee guida	<i>Policy</i> che ha il fine di eliminare la discriminazione per identità di genere. Prevede <i>training</i> e monitoraggio del rispetto della <i>policy</i> ,	Regno Unito

			anche con riferimento ai fornitori	
47	Sussex Partnership NHS Foundation Trust	Informazione / fornitura di servizi	Ricerca, monitoraggio, <i>counselling</i> , attività teatrali e manifestazioni al fine di informare e supportare i lavoratori LGBT	Regno Unito
48	Listen – Università di Salford	Formazione / <i>Diversity management</i>	La strategia prevede una ricerca sulle esperienze dei membri dello <i>staff</i> che siano LGBT e disabili; un servizio di informazione e supporto per vittime di abusi e maltrattamenti sul lavoro; un servizio di mediazione	Regno Unito
49	Lloyds Banking Group, IBM e Simmons & Simmons	Formazione	Formazione per i dipendenti circa le questioni LGBT	Regno Unito
50	<i>Diversity management in Employment 2008</i>	<i>Diversity Management</i>	Sensibilizzazione, educazione e formazione di sindacati e datori di lavoro circa l’impatto negativo delle discriminazioni e l’impatto positivo delle politiche di <i>diversity management</i> sul posto di lavoro.	Slovenia
51	<i>Valorando la diversidad</i>	Formazione / sensibilizzazione	Programma di formazione e sensibilizzazione del personale sul tema della diversità posto in essere da Air Products	Spagna
52	GLEAM	<i>Diversity Management</i>	Network di impiegati LGBT costituito nel 1993 all’interno della multinazionale Microsoft (sede degli USA)	USA
53	Human Rights Campaign	Tutela sul lavoro	Campagna per il raggiungimento nel 2020 dell’obiettivo globale di una reale ed effettiva inclusione della diversità	USA
54	<i>Normative Diversity</i>	Studi e ricerche	Indagine sulle persone LGBT nelle forze armate	Svezia
55	<i>Homosexuals and Bisexuals in Care Work</i>	Studi e ricerche	Indagine sulle persone LGBT negli ambiti	Svezia

			occupazionali della cura	
56	Volvo Group <i>Diversity Initiative</i>	<i>Diversity Management</i>	Promuovere la nascita di <i>networks</i> di lavoratori LGBT su tre livelli	Svezia
57	IKEA	<i>Diversity Management</i>	Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo per le persone LGBT	Svezia
58	<i>Checklist to the practical implementation of the partnership law</i>	Linee guida	Norme per l'implementazione della <i>partnership law</i> e specifiche in merito alla sua realizzazione nei posti di lavoro	Svizzera
59	<i>1st Hungarian LGBT Business Leaders Forum in Budapest</i>	<i>Mainstreaming /</i> Formazione	<i>Forum</i> di discussione sulle questioni LGBT in ambito lavorativo	Ungheria

Fonte: rapporti nazionali, Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford (a cura dei/le singoli/e collaboratori/trici).

5. Analisi delle buone prassi internazionali

Per un più esaustivo approfondimento delle buone pratiche raccolte a livello internazionale per l’inclusione delle persone LGBT nel mercato del lavoro, l’analisi in questo capitolo è suddivisa per ambiti di intervento: studi e ricerche; inserimento lavorativo; condizioni di lavoro (codici etici, linee guida, tutela sul lavoro); retribuzione; formazione professionale e accesso alle carriere; *capacity building (networking e mainstreaming)*; *diversity management*. L’analisi specifica degli ambiti di intervento e degli elementi positivi di comunanza tra le varie BB.PP. descritte è preceduta da una sezione inerente le buone pratiche contro la discriminazione per identità di genere e da un approfondimento relativo al contesto normativo dei vari Paesi presi in esame.

Il contesto normativo nei Paesi considerati

Una visione d’insieme del contesto normativo all’interno del quale viene realizzata una B.P. appare essenziale, nell’ottica della sua replicazione in altri ambiti. La valutazione della replicabilità delle BB.PP. deve infatti necessariamente passare attraverso la considerazione dell’ordinamento giuridico del Paese di riferimento, al fine di comprendere se e in che modo un’attività o iniziativa possa essere accettata ed efficacemente realizzata anche in contesti diversi da quelli nei quali ha avuto origine. In altri termini, una BB.PP. realizzata in uno Stato che ad esempio presenti una legislazione avanzata, quanto al riconoscimento dei diritti delle persone LGBT, può incontrare maggiori difficoltà di replicazione in contesti normativamente distanti e più arretrati dal punto di vista del riconoscimento giuridico, come l’Italia: anche a livello europeo, l’omosessualità rappresenta tuttora un tabù in numerosi contesti sociali e politici, e vi sono realtà nelle quali le questioni relative alla tutela delle persone LGBT neanche fanno parte del dibattito politico o delle politiche nazionali e locali.⁵⁹

Sembra necessario anzitutto scindere l’analisi del quadro normativo europeo (in particolare interno all’Unione europea) da quello extraeuropeo dei Paesi oggetto dell’analisi: soprattutto in riferimento alla materia giuslavoristica gli ordinamenti giuridici dei Paesi membri dell’Unione europea presentano una matrice comune, generalmente derivando gli atti di riferimento per il contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale in materia di lavoro e occupazione principalmente dalla trasposizione della Direttiva Quadro, la 2000/78.

Va comunque precisato che il contesto socio-politico di ogni Paese influenza l’impatto della normativa, determinando una varietà di posizioni quanto a riconoscimento dei diritti delle persone LGBT, in cui a ordinamenti più avanzati (i Paesi scandinavi ad esempio, ma anche il Belgio, i Paesi Bassi, la Spagna, la Gran Bretagna), si contrappongono ordinamenti di

⁵⁹ Ad esempio solo nel 1994 la Bielorussia ha depenalizzato le condotte omosessuali.

matrice più conservatrice (in generale i paesi dell’Est Europa⁶⁰). A livello generale, per quanto riguarda il contesto dell’Unione europea, l’obbligo di recepimento della Direttiva Quadro ha determinato un punto di svolta per tutti gli ordinamenti dei Paesi membri che, sia pure con diversi livelli di concretizzazione, hanno previsto, in alcuni casi per la prima volta, strumenti di contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale in ambito lavorativo. Alcuni Paesi membri hanno trasposto la Direttiva senza utilizzare il margine di manovra che avrebbe consentito di ampliarne l’ambito operativo anche ad altri settori, limitandolo alla materia giuslavoristica (ad esempio l’Austria). Altri paesi al contrario hanno utilizzato la facoltà riconosciuta dalla Dir. 2000/78 per inserire ulteriori ambiti di tutela quali l’istruzione, l’ambito socio-sanitario, l’alloggio e in generale l’accesso e la fornitura di beni e servizi,⁶¹ talvolta scontando comunque un basso grado di effettività.⁶²

Il Portogallo, che nel 2004 ha incluso l’orientamento sessuale nell’art. 13 della Costituzione quale fattore di non discriminazione, ha utilizzato l’occasione offerta dal recepimento della normativa europea per avviare un percorso di progressivo riconoscimento e tutela delle persone LGBT, culminato con l’inserimento nel nuovo Codice del lavoro (Lei 99/2003) del principio generale di non discriminazione. Gli artt. 24 e 25 del Codice del lavoro (Lei n° 7/2009, del 12 febbraio 2009, *Código do Trabalho*) sanciscono il principio di uguaglianza nell’accesso al lavoro, vietano le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale, definiscono le nozioni di discriminazioni dirette e indirette (art. 23), disciplinano l’onere della prova (art. 25, comma 5), vietano comportamenti che integrano molestie di carattere sessuale (art. 29).

Tra i fattori di discriminazione tutelati nel Codice del lavoro è assente l’identità di genere, per la quale è stata approvata una legislazione (L. 7/2011) caratterizzata da segretezza e tutela della *privacy* (art. 1); al procedimento per il cambiamento del sesso possono ricorrere i cittadini di nazionalità portoghese che abbiano raggiunto la maggiore età, che non siano interdetti o inabilitati per ragioni psicologiche e ai quali sia stato diagnosticato un “disordine dell’identità di genere”: questa certificazione medica consente di ottenere dall’ufficiale del registro civile il cambiamento del sesso entro otto giorni (art. 4, L. 7/2011). Il procedimento per il cambiamento di sesso e modifica del nome anagrafico può prescindere dall’intervento chirurgico, mitigando gli effetti dell’esclusione sociale delle persone trans che in precedenza dovevano intraprendere un’azione giudiziaria contro il Paese. Appare limitante che le modifiche nel registro dei matrimoni possono essere approvate solo con il consenso scritto del/la coniuge (o ex coniuge), mentre quelle nei certificati di nascita dei figli adulti richiedono l’approvazione dei figli (art. 5, L. 7/2011). Ad ogni modo, si tratta di una normativa importante, con cui si è posto fine alla situazione di inerzia legislativa che in precedenza caratterizzava la condizione di chi intendeva cambiare sesso, o anche soltanto il proprio nome, senza sottoporsi ad un’operazione chirurgica.

Con la legge generale sulla parità di trattamento (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*, in sigla *AGG*), la Germania ha optato per la trasposizione di tutte le direttive antidiscriminatorie, estendendone l’ambito di applicazione che, per l’orientamento sessuale, riguarda anche l’accesso e la fornitura di beni e servizi. La tutela dei lavoratori trans è invece sancita dalla legge *Transsexuellengesetz*, che include il divieto di licenziamento e prevede la cosiddetta ‘piccola soluzione’, ovvero la possibilità di modificare il nome senza il trattamento chirurgico del sesso. È interessante la previsione per cui anche prima di sottoporsi al cambiamento di

⁶⁰ Ad esempio in Bulgaria soltanto nell’anno 2002 sono state depenalizzate le condotte omosessuali in pubblico. Ma anche Cipro, Estonia, Lituania, Polonia, Romania e Ungheria.

⁶¹ Germania; Ungheria (che ha inserito anche l’identità di genere).

⁶² Bulgaria.

sempre una persona trans ha diritto di ricevere l’abbigliamento aziendale del genere al quale sente di appartenere, così come quella che prevede che anche le lettere di referenza debbano essere scritte in accordo al genere di elezione.

L’Austria, pur non avendo esteso a livello federale l’ambito di applicazione della Direttiva 2000/78 oltre la materia giuslavoristica, ha visto un significativo ampliamento delle tutele a livello di entità sub-statali: sette delle nove province hanno infatti approvato legislazioni di tutela delle persone LGB all’ambito dell’accesso a beni e servizi. Quanto ai diritti sociali riconosciuti sulla base di *status* familiari, la legislazione non riconosce le ‘famiglie arcobaleno’, né sono ammesse adozione o procreazione medicalmente assistita (p.m.a.) per le coppie formate da persone dello stesso sesso.

In Inghilterra, Galles e Scozia, l’*Equality Act*, entrato in vigore nel 2010, offre tutela contro la discriminazione fondata su orientamento sessuale e identità di genere. L’*Equality Act* ha sostituito la precedente legislazione in tema di discriminazione, compreso l’*Employment Act*, che espressamente prevedeva la tutela contro la discriminazione sul posto di lavoro. In Irlanda del Nord, analoga tutela è garantita dal *Northern Ireland Act* del 1998. L’*Equality Act* include nove caratteristiche protette: età, disabilità, genere, orientamento sessuale, matrimonio e *civil partnership*, gravidanza e maternità, razza, religione o credo. Le tutele sono previste per i casi di discriminazione diretta, indiretta (che per la prima volta si estende anche all’identità di genere), discriminazione per associazione, percezione della discriminazione, molestia, molestia di terza persona e vittimizzazione. La tutela sul posto di lavoro comprende settore privato e pubblico, scuola ed università, e associazioni, e richiede che i datori di lavoro valutino se le proprie politiche interne tengano conto di temi attinenti all’orientamento sessuale. A prescindere dall’orientamento sessuale, ai lavoratori vengono garantiti la possibilità di sentirsi a proprio agio e il rispetto della dignità. Particolare attenzione è posta sul settore pubblico, regolato anche dall’*Equality Duty* 2010, che impone alla pubblica amministrazione di pianificare e realizzare azioni e politiche volte ad eliminare la discriminazione sul posto di lavoro. Previsioni simili sono previste anche in Irlanda del Nord.

Sempre nel Regno Unito, per quanto riguarda l’identità di genere il *Gender Recognition Act* del 2004 disciplina le modalità per iniziare il procedimento di riassegnazione di genere; l’*Equality Act* ha sostituito la precedente legislazione in tema di discriminazione, quale ad esempio il regolamento ‘*Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations*’ del 1999. Per l’Irlanda del Nord, le persone trans sono tutelate, anche se non espressamente, dagli *Employment Equality Acts 1998-2008*, oltre che dallo Statuto del 1998 e dal *Sex Discrimination (Northern Ireland) Order* del 1976. L’*Equality Act 2010* estende la tutela alle persone che “hanno intenzione di intraprendere, hanno iniziato o hanno già intrapreso un processo di riassegnazione di genere” (art. 7), sottolineando che la tutela non è subordinata a nessuna diagnosi medica o trattamento: infatti, una persona rimane protetta anche se decide di non iniziare nessuna transizione. Inoltre, la legge protegge anche coloro che sono *percepiti* quali *transgender*, e coloro che sono *associati* a persone *transgender*. Il *Gender Recognition Act* del 2004 consente alle persone che dimostrino di trovarsi in una condizione *transgender* da almeno due anni di chiedere a un’autorità amministrativa (the *Gender Recognition Panel*) il rilascio di un certificato di riconoscimento del genere (*Gender recognition Certificate*) che riconosce loro il mutamento di sesso anagrafico. Tale certificato consente la modifica del certificato di nascita senza rendere visibile l’annotazione del sesso originario. Il certificato è permanente se il richiedente non è coniugato, mentre è provvisorio se il richiedente è coniugato: in questa seconda ipotesi si procede preliminarmente allo scioglimento del precedente matrimonio. La significativa evoluzione normativa è stata l’effetto di una serie di pronunce, e in particolare della sentenza della Corte europea dei diritti umani (*Goodwin c. Regno Unito*, sentenza dell’11 luglio 2002, ric. n. 28957/95), che ha dichiarato contraria alla

CEDU (art. 12) l’impossibilità, derivante dalla normativa interna, per una persona transessuale di contrarre matrimonio con una persona del sesso al quale ella apparteneva prima dell’operazione di cambiamento di sesso (alla luce del non riconoscimento della nuova identità, per l’ordinamento del Regno Unito le persone risultavano infatti dello stesso sesso). Nell’ambito lavorativo le disposizioni rilevanti sono il *Sex Discrimination Act 1975 SDA*, modificato dal *Sex Discrimination (Gender Reassignment) Regulations 1999* che vieta le discriminazioni fondate sull’identità di genere.

In Spagna, lo Statuto dei lavoratori (*Real decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se apueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores*) è stato modificato dalla legge 62 del 30 dicembre 2003 (*Ley de medidas fiscales, administrativas y financieras*, di esecuzione delle direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE) che ha introdotto alcune disposizioni fondamentali per contrastare la discriminazione in base all’orientamento sessuale: l’art. 4, comma 2, lett. c) dello Statuto stabilisce tra i diritti fondamentali del lavoratore anche quello a non essere discriminato direttamente o indirettamente nell’accesso al lavoro o una volta impiegati sulla base dell’orientamento sessuale, mentre in precedenza il riferimento era solo al sesso. L’art. 17 dello Statuto enuncia espressamente il principio di non discriminazione e dispone la nullità di regolamenti, accordi collettivi, contratti o decisioni unilaterali dell’imprenditore che contengano discriminazioni dirette o indirette sulla base dell’orientamento sessuale, prevedendo che le agenzie pubbliche e private di collocamento non possano operare discriminazioni sulla base dell’orientamento sessuale (art. 16). Nella disciplina del licenziamento per colpa grave sono previste le molestie per ragioni di orientamento sessuale nei confronti del datore di lavoro o di altri lavoratori (art. 54). La legge n. 62 del 2003 ha inoltre previsto, all’art. 36, l’inversione dell’onere della prova nei procedimenti civili e amministrativi. Relativamente all’identità di genere, la Spagna ha adottato il 15 marzo 2007 la legge 3/2007 *Ley reguladora de la rectificación registral de la mención relativa a sexo de las personas*, il cui obiettivo è di disciplinare i requisiti necessari ad effettuare il mutamento dell’indicazione di sesso nel registro civile e il conseguente cambio del nome. Si riconosce che la transessualità, intesa come modificazione della propria identità di genere, è una realtà sociale che esige una risposta del legislatore affinché siano garantite il libero sviluppo, la dignità delle persone e la certezza giuridica. L’articolo 1 della legge individua i soggetti legittimati: ovvero qualsiasi cittadino spagnolo, maggiorenne, legalmente capace; l’art. 4 individua i requisiti richiesti per presentare la domanda, ovvero una diagnosi medica di disforia e un trattamento medico (che non necessariamente include l’intervento chirurgico di rassegnazione del sesso) della durata di almeno due anni. Alcuni statuti delle Regioni autonome spagnole hanno riconosciuto espressamente il diritto al rispetto del proprio orientamento sessuale e dell’identità di genere e l’impegno dei pubblici poteri a rendere effettivo tale diritto (ad esempio l’art. 35 dello Statuto dell’Andalusia).

In Irlanda, *The Employment Equality Acts 1998 - 2008* vieta nel settore lavorativo le discriminazioni di genere e sulla base, tra gli altri, dell’orientamento sessuale e del sesso, senza però menzione all’identità di genere. Nel Paese manca una normativa che consenta il mutamento di sesso, ma a livello giurisprudenziale la Corte Suprema ha dichiarato questo vuoto legislativo nel *Civil Registration Act* del 2004 e gli obblighi derivanti dalla CEDU.⁶³ A seguito di tale decisione il Ministero della Protezione Sociale ha istituito un gruppo di lavoro denominato GRAG (*Gender Recognition Advisory Group*) con il compito di studiare il quadro normativo necessario per garantire il riconoscimento legale del mutamento di sesso dei/lle transessuali e rimediare alla dichiarazione di incompatibilità disposta nel caso *Foy v.*

⁶³ High Court of Ireland, 19 ottobre 2007, Order of Mr. Justice McKechnie, *Foy v. An t-Ard Clárathoir* [2007] IEHC 470.

An t–Ard Claraitheoir. In particolar il GRAG è stato chiamato a predisporre un progetto di legge che detti il procedimento per garantire il riconoscimento legale delle persone che hanno cambiato sesso, l’istituzione di un registro civile dedicato alle/i transessuali, la possibilità di contrarre matrimonio con un persona di sesso diverso da quello acquisito successivamente. Il GRAG ha presentato una relazione finale sul lavoro svolto nel giugno del 2011, ma ad oggi le indicazioni ivi contenute non si sono concretizzate nell’adozione di una normativa.

Passando dal contesto dell’Unione europea a quello dell’Europa continentale, va registrata un’analogia varietà di posizioni fra ordinamenti maggiormente progressisti (come la Norvegia o la Svizzera) e Paesi più tradizionalisti (come la Russia, la Moldavia o i Paesi balcanici), con posizioni intermedie (come la Croazia o le Georgia).

Per quanto riguarda i Paesi extraeuropei considerati in questo studio, negli Stati Uniti molte città e numerosi Stati hanno adottato atti normativi di contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale. La principale norma di riferimento in ambito giuslavoristico è il cosiddetto “*the Employment Non-Discrimination Act of 2009*” (E.N.D.A.), che vieta le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e l’identità di genere, e vieta ai datori di lavoro di assumere decisioni di licenziare, promuovere o retribuire diversamente i lavoratori in considerazione del loro orientamento sessuale o identità di genere. L’ENDA vieta allo stesso tempo anche trattamenti preferenziali per i lavoratori LGBT. Questa norma si applica ai datori di lavoro che impiegano 15 o più dipendenti e non, invece, a quelli che hanno un numero minore di dipendenti e a quelle che nel nostro ordinamento sono conosciute come le organizzazioni di tendenza⁶⁴, ovvero quelle organizzazioni che perseguono, senza fini di lucro, fini ideologici di varia natura. Esistono poi ulteriori norme a livello di singolo Stato: in quasi la metà degli Stati americani (incluso il distretto della Columbia) sono in vigore leggi che proibiscono le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale, sia per i lavoratori pubblici che privati.⁶⁵ Viceversa, in circa 30 Stati i lavoratori LGBT possono essere licenziati a causa del loro orientamento sessuale senza avere a disposizione alcun rimedio o tutela legale. Alcuni Stati proibiscono le discriminazioni per orientamento sessuale solo per i pubblici dipendenti (Delaware, Indiana, Michigan, Montana e Pennsylvania). Di fatto, negli Stati Uniti è ancora presente un elevato tasso di omofobia, non tanto nella società quanto nella legislazione di molti Stati, che non garantiscono l’uguaglianza di tutti i cittadini in materia di lavoro: secondo il *Centro per il Progresso Americano*, 29 Stati non garantiscono integralmente i diritti della popolazione omosessuale sul posto di lavoro.

In Canada, la Carta dei Diritti e delle Libertà del 1982 riconosce il divieto di discriminazione per alcune caratteristiche personali, cui la Corte Suprema, nel caso *Egan v. Canada*, ha aggiunto anche l’orientamento sessuale, già riconosciuto nel 1996 dall’*Human Rights Act*. Ogni distinzione normativa fondata sull’orientamento sessuale può ritenersi costituzionalmente compatibile solo se giustificabile nei termini di un “limite ragionevole” nel contesto di una società libera e democratica. Il precedente canadese è importante perché dimostra come spesso i sistemi che non menzionano l’orientamento sessuale in nessuna parte del testo costituzionale, e che tuttavia sono improntati ai tradizionali valori del costituzionalismo democratico, possono passare dal modello di tutela implicita *tout court* delle minoranze sessuali al modello di tutela implicita riconosciuta, come salvaguardia non scritta ma in ogni caso affermata dal diritto vivente, a prescindere da novelle ed emendamenti costituzionali, la cui approvazione si rivela spesso politicamente difficile. I valori di dignità

⁶⁴ Con questa espressione, come noto, si indicano le organizzazioni che svolgono un’attività ideologicamente orientata, la cui produzione di beni o erogazioni di servizi è inscindibilmente legata alla volontà dell’organizzazione di realizzare determinate finalità di carattere ideologico (v. Barbera 2007).

⁶⁵ California, Colorado, Connecticut, Hawaii, Illinois, Iowa, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Nevada, New Hampshire, New Mexico, New York, Oregon, Rhode Island, Vermont, Washington, Wisconsin.

umana, eguaglianza e libertà, infatti, implicano necessariamente la protezione di un diritto alla libera espressione del proprio orientamento sessuale, che a un tempo presuppone e include il diritto a non subire ingiuste discriminazioni in ragione dell’orientamento sessuale, e che le Corti del mondo in tempi recenti tendono ormai ad affermare e riconoscere senza ambiguità.

La Repubblica del Sudafrica è l’unico Stato del continente africano a riconoscere pieni diritti alle persone omosessuali. Dal 2006 è infatti possibile contrarre matrimonio per le coppie dello stesso sesso, grazie all’intervento della Corte Costituzionale che ha dichiarato l’incostituzionalità del carattere eterosessuale del matrimonio. La Costituzione del Sudafrica al comma 3 dell’art. 9 recita: “Lo Stato non può porre in essere, in via diretta o indiretta, ingiuste discriminazioni sulla base di uno o più motivi, tra cui razza, genere, sesso, maternità, stato civile, origini etniche o sociali, colore, orientamento sessuale, età, disabilità, religione, coscienza, credo, cultura, lingua o nascita”.

In Brasile, il divieto di discriminazioni in ambito lavorativo non include espressamente l’orientamento sessuale, sebbene vi siano state importanti azioni governative per il contrasto alle discriminazioni in materia di lavoro e occupazione a favore delle persone LGBT. A livello previdenziale, viene riconosciuto anche al *partner* dello stesso sesso il trattamento pensionistico in caso di morte del lavoratore assicurato. Per quanto concerne l’identità di genere non vi è una legislazione specifica ma ogni caso la questione è rimessa all’interpretazione giudiziaria.

Buone pratiche contro la discriminazione per identità di genere

Prima di entrare nel dettaglio delle azioni positive intraprese nei Paesi presi in considerazione, è opportuno compiere una distinzione tra le buone prassi realizzate a favore delle persone gay e lesbiche rispetto a quelle attivate a favore delle persone transessuali e *transgender*. Come notato, le persone transessuali e *transgender* sembrano più vulnerabili nella fase di entrata nel mondo del lavoro delle persone LGB. Ciò è ancora più vero per coloro che non hanno ancora completato il percorso di transizione e si trovano quindi ad avere un sesso anagrafico in contraddizione con il genere che invece viene esibito. Il contesto portoghese è per esempio uno dei più drammatici: dai dati emerge come oltre il 90% delle persone transessuali sono disoccupate, e conseguentemente sono spesso costrette a prostituirsi o ad accettare condizioni lavorative di basso livello e occupazioni scarsamente retribuite. La prostituzione comporta inoltre la possibile esposizione a malattie infettive, nonché il rischio di furti o aggressioni, sia verbali che fisici.

La condizione delle persone transessuali e *transgender* è spesso ulteriormente aggravata dalla mancanza di un fattore specifico a cui fare riferimento nei casi di discriminazione. Assimilare la discriminazione delle persone transessuali alla discriminazione sulla base del sesso, come riconosciuto nel caso deciso dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee, *P. contro S. e Cornwall County Council* (1996), oltre a essere insufficiente, esclude tutti coloro che non hanno completato il percorso di transizione e che si trovano quindi privi di tutela. Peraltro, l’esito di questa pronuncia è stato “raccolto” dalla cd. Direttiva “Rifusione” (2006/54), che al *Considerando* 3, ha riconosciuto che il principio di parità di trattamento fra uomo e donna si applica anche alle discriminazioni derivanti dal cambiamento di sesso, confermando l’assenza di considerazione e tutele per le persone che non abbiano concluso il

percorso di transizione e rafforzando il dualismo M/F (le tutele vengono infatti riconosciute a coloro che rientrano in ciò che viene codificato come la “norma”). Da questo punto di vista particolarmente pregevole sembra l’intervento normativo della Svezia, che nel 2008 ha creato un fattore di discriminazione autonomo, adottando una formula piuttosto ampia⁶⁶ in modo da proteggere le persone transessuali sia prima che durante ed eventualmente dopo l’operazione.

Per quanto riguarda la discriminazione per identità di genere, però, la maggior parte delle buone prassi rilevate durante la ricognizione si concentra su una fase per così dire preliminare: l’alfabetizzazione dei datori di lavoro circa la questione transessuale e *transgender*, a partire dal linguaggio. Un esempio di questo tipo di B.P. è l’*Advancing transgender equality: a plan for action*, messa in atto dal governo inglese. Il progetto ha evidenziato che la metà dei lavoratori *transgender* è stata vittima di discriminazione sul posto di lavoro una o più volte, e la risposta del governo è stata primariamente quella di informare e sensibilizzare sulla discriminazione delle persone transessuali e *transgender*, oltre però a fornire un supporto psicologico e pratico a queste ultime. Grazie anche alla cooperazione delle associazioni di persone transessuali sono stati organizzati dei percorsi di formazione mirati per i datori di lavoro, dato che la maggioranza di essi dichiarava di non conoscere la differenza tra orientamento sessuale e identità di genere.

In questa direzione vanno anche gli sforzi dell’*Equality and Human Rights Commission* del Regno Unito che, in questi anni, ha pubblicato due guide: la prima, *Recruiting and supporting trans people*, destinata ai datori di lavoro; la seconda, *Public bodies and the public sector duties related to transsexual and trans gender people. Report of finding and case studies*, pensata per gli enti pubblici. Anche *The Equality Challenge Unit*, una fondazione inglese che si pone come obiettivo il raggiungimento dell’uguaglianza e della non discriminazione nel settore scolastico, ha pubblicato nel 2004 la guida *Employing Transsexual people in higher education. Guidance*, destinata principalmente ai dirigenti del settore scolastico che impiegano lavoratori transessuali. Sempre nel Regno Unito, anche l’associazione per i diritti LGTB Stonewall ha pubblicato una guida per i datori di lavoro dal titolo *The Employment Equality (sexual orientation) Regulations guidelines for Employers*. Infine, si segnala la guida realizzata in Irlanda: *Gender Identity in the workplace*, realizzata dal *Transgender Equality Network Ireland* in sinergia con l’*Irish Congress of Trade Union*.

Non è tuttavia un caso che diverse buone prassi rilevate consistano nella formazione e sensibilizzazione delle forze dell’ordine, verso le quali le persone transessuali e *transgender* hanno sviluppato una diffidenza (in quanto utenti) dovuta all’incapacità delle forze di polizia di gestire eventuali situazioni problematiche legate all’orientamento sessuale e all’identità di genere, così come (in quanto lavoratori o lavoratrici) subiscono un ambiente di lavoro particolarmente maschilista e omofobo (Ward e Winstanley, 2006). Ne sono un esempio la campagna *Boas Práticas para o Relacionamento entre as Forças e Serviços de Segurança e as Cidadãs e os Cidadãos LGBT*, promossa da ILGA Portogallo con lo scopo di istruire le forze di polizia a relazionarsi in modo non discriminatorio con le persone transessuali vittime di reati, e la *policy* messa in atto dalla *British Transport Police* che, oltre alla organizzazione di specifici programmi di formazione sulla gestione delle vittime transessuali, prevede anche che i fornitori dell’amministrazioni possano essere solo aziende che non adottano misure discriminatorie verso questa categoria di persone. Anche la *Police service of Northern Ireland* si è mossa in questa direzione, e garantisce la presenza presso ogni distretto di polizia di un agente appositamente preparato a raccogliere le denunce delle vittime di reati motivati da odio transfobico.

⁶⁶ “That someone does not identify herself or himself as a woman or a man, or expresses by their manner of dressing or in some other way that they belong to another sex” (Swedish Code of Statutes, 2008, p. 567)

Appare infine interessante il progetto messo in atto dall'associazione inglese Stonewall, che consiste nella creazione di un motore di ricerca che permette di inserire *curricula vitae* destinati a oltre 600 datori di lavoro LGBT-*friendly*.

Ambiti settoriali di intervento

Studi e ricerche

Uno dei primi ostacoli a una valutazione del grado di accesso al mondo del lavoro da parte delle persone LGBT è la mancanza di informazioni e dati attendibili (Formez, 2006) su cui basare le politiche. Il mercato del lavoro, benché sia uno degli ambiti tutelati dalle direttive europee sin dal 2000, presenta ancora molte lacune conoscitive in merito alla popolazione LGBT a causa dell'invisibilità mantenuta in uno degli ambiti che viene visto tra i più ostili (come notato nel capitolo 3). La realizzazione di studi e ricerche, dunque, risulta spesso il primo passo di politiche sul territorio, oltre a essere uno strumento utile per legittimare le azioni positive nei confronti della popolazione LGBT: una volta che le difficoltà e i bisogni vengono rilevati, è dovere dell'amministrazione pubblica, così come delle aziende che vogliono tutelare la propria immagine, provare a sviluppare delle strategie di pari opportunità e lotta alla discriminazione.

La maggior parte delle ricerche inerenti le tematiche LGBT soffrono di scarsa rappresentatività del campione, avendo come oggetto una popolazione sommersa: la maggior parte dei dati disponibili è per lo più stata raccolta attraverso contatti con persone visibili che militano nelle associazioni e con le reti di chi è politicamente impegnato/a, o attraverso questionari disponibili *online* (e quindi accessibili solo da chi ha Internet e frequenta i siti tematici LGBT in cui sono presenti i questionari, spesso diffusi attraverso i *social network*). Per ovviare a questo problema, la collaborazione con le istituzioni permette di dare maggior legittimità alla ricerca, soprattutto se vi prende parte un'Università o un istituto di ricerca. Inoltre, come dimostrato da alcune delle BB.PP. internazionali illustrate a seguire, si sono rivelati utili i seguenti accorgimenti:

- individuare specifici settori lavorativi (forze armate, polizia, chiesa, ambiti di cura) tenendo conto di quanto il genere e la provenienza etnica possano costituire dei fattori di discriminazione multipla che aggravano la condizione di vulnerabilità di taluni soggetti; a questo proposito, il coinvolgimento delle parti sindacali e datoriali potrebbe facilitare l'accesso a determinati comparti lavorativi;
- individuare specifici *target* di riferimento, evitando di riprodurre il *bias* secondo cui le esperienze degli uomini gay possono essere accomunate a quelle delle donne lesbiche, o secondo cui le esperienze legate all'orientamento sessuale possono essere assimilate a quelle legate all'identità di genere;
- nei contesti particolarmente poco attenti alle tematiche LGBT, cercare l'appoggio degli organismi internazionali o delle istituzioni europee;
- dato il contesto economico poco favorevole, potrebbe essere utile cercare finanziamenti

europei alla ricerca, partecipando ai bandi della Commissione Europea;⁶⁷

- come precedentemente indicato, una soluzione economica potrebbe essere la conduzione di analisi secondarie di dati già esistenti sul territorio nazionale per ottenere informazioni precise sul contesto locale;
- sarebbe opportuno costruire dei *team* di lavoro che includano diverse figure professionali, tra cui anche *policy makers*, dipendenti pubbliche/i (e in particolare impiegati nell'ambito delle risorse umane), al fine di tradurre in termini operativi i risultati della ricerca (linee guida, raccomandazioni, manuali, ...),

BGO Gemini, Bulgaria

Nel 2006 BGO Gemini ha realizzato un progetto, finanziato dalla Commissione Democrazia dell'ambasciata statunitense a Sofia, che ha analizzato le pratiche lavorative per quanto riguarda la tolleranza sul posto di lavoro. Trenta compagnie e cinque organizzazioni no-profit provenienti da tutto il Paese hanno partecipato al progetto, 15 delle quali hanno accettato di essere menzionate nella relazione finale. Questo progetto ha avuto un duplice effetto: i datori di lavoro interessati hanno contribuito a creare un ambiente di lavoro tollerante, e hanno raccolto le statistiche sul livello attuale di intolleranza verso lavoratrici e lavoratori LGBT. I risultati hanno dimostrato che fino ad ora la legge contro le discriminazioni non avrebbe esercitato una notevole influenza sulle pratiche occupazionali.

Normative Diversity, Svezia

Per questa ricerca sono stati intervistati dipendenti delle forze armate, della polizia e della Chiesa. In particolare, è stata prestata molta attenzione alle differenze di genere tra le persone omosessuali: emerge come gli uomini gay sono più vulnerabili alla discriminazione per orientamento sessuale rispetto alle donne lesbiche in ambienti tradizionalmente maschili come le forze armate. La discriminazione si basa solitamente sulla credenza che gli omosessuali siano effeminati o che siano ossessati dal sesso, e che quindi minerebbero la coesione del gruppo. Tuttavia, spesso le donne lesbiche sono vittime di discriminazione di genere.

Homosexuals and Bisexuals in Care Work, Svezia

Dalla ricerca "Homosexuals and Bisexuals in Care Work" emerge che negli ambiti occupazionali della cura, tradizionalmente associati al femminile, c'è più apertura verso gli uomini omosessuali, che dalle colleghe sarebbero visti addirittura più positivamente degli uomini eterosessuali. Tale risultato, giova ricordarlo, esprime l'ulteriore conferma di stereotipi e pregiudizi che si fondano primariamente sulla non conoscenza del dato reale.

Ricerca Halde "Omofobia nelle imprese", Francia

Nel 2006 la Halde (Autorità di lotta contro le discriminazioni e per l'uguaglianza: autorità amministrativa indipendente istituita dalla legge del 30 dicembre 2004) ha condotto una ricerca attraverso un sondaggio tra 1431 dipendenti auto-dichiaratisi omosessuali, e interviste a membri della funzione Risorse umane di 14 grandi imprese private e pubbliche. I risultati sono confluiti nel rapporto "Omofobia nelle imprese", pubblicato nel 2008. Si tratta, come espresso nel preambolo della pubblicazione, di una ricerca pionieristica, stante la rarità della letteratura francofona relativa alla discriminazione di gay e lesbiche. In sintesi, il rapporto evidenzia il paradosso di un quadro giuridico di tutela (il Codice del lavoro francese indica l'orientamento sessuale come uno dei dodici motivi di discriminazione proibiti dal 2001), di una giurisprudenza pressoché inesistente, e di una omofobia visibilmente presente ma del tutto ignorata.

⁶⁷ http://ec.europa.eu/justice/grants/index_en.htm

Lesben am Werk, Austria

Nel 2009 è stata condotta una ricerca, attraverso la raccolta di 600 questionari anonimi compilati online, per indagare il livello di partecipazione delle donne lesbiche al mercato del lavoro austriaco. Mentre la metà delle intervistate ha dichiarato di aver deciso di non rivelare il proprio orientamento sessuale sul luogo di lavoro, solo il 20% ha affermato di essere completamente visibile; sempre la metà delle intervistate teme commenti derisori da parte dei colleghi, mentre un quarto ha paura di essere emarginato o isolato e un quinto di subire vere e proprie pratiche di mobbing.

Gay, Lesbian, Bisexual Diversity in the workplace, Irlanda

Tale rapporto, oltre a tracciare un quadro della normativa che vieta le discriminazioni sul lavoro fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, propone alcuni comportamenti utili ai datori di lavoro sia in fase di assunzione del lavoratore sia durante il rapporto di lavoro, con l'obiettivo di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

Straight People Don't Tell, Do They?, Finlandia

Nel 2004, il Ministero del Lavoro ha condotto un'indagine sulla condizione delle persone LGBT sul luogo di lavoro dal titolo "Straight People Don't Tell, Do They?". La ricerca, la prima in Finlandia a rivolgersi anche alle persone transessuali, è stata realizzata tramite la somministrazione di questionari a un campione di quasi mille persone, a cui sono seguite 48 interviste più approfondite. Il 74% delle persone aveva meno di 40 anni. Per quanto riguarda l'orientamento sessuale, le domande facevano riferimento all'affettività, alle pratiche sessuali e all'identità sessuale. Non tutti coloro che dichiaravano rapporti con persone dello stesso sesso si sono definiti omosessuali.

Uno degli aspetti maggiormente trattati è quello del coming out sul luogo di lavoro. Meno di una persona su cinque dichiara di essere completamente nascosta e una su tre afferma di essere visibile solo ad alcuni. È però importante il dato che più della metà del campione dichiara di aver subito una qualche forma di discriminazione, anche se solo per il 12% riguarda l'orientamento sessuale.

Transpersonen am Österreichischen Arbeitsmarkt, Austria

Nel 2008 è stata condotta una ricerca qualitativa per indagare la qualità di vita e le condizioni di lavoro delle persone transessuali nel mercato del lavoro austriaco.

Inserimento lavorativo

Falcoz (2008) ha dimostrato come, in Francia, il processo di assunzione non sia considerato un grave ostacolo per le persone gay e lesbiche, a patto che l'identità non eterosessuale non sia dichiarata.⁶⁸ Per questa ragione, molte politiche di inserimento

⁶⁸ Inoltre, secondo lo studio, il 20% dei lavoratori gay e delle lavoratrici lesbiche ha optato per professioni o aziende percepite come *gay-friendly*, o ha preferito avviare una propria azienda (14%), e il 43% ha scelto un ambiente noto per essere meno omofobo, come le aree urbane e le città altamente popolate (dato confermato anche in altri Paesi, come notato nel capitolo 2).

lavorativo che sono state rinvenute a livello internazionale riguardano la popolazione transessuale e *transgender* che, a differenza di quella omo/bisessuale, molto spesso non può scegliere di rendere invisibile la propria identità di genere, soprattutto nei casi di transizione MtF.

Secondo Huuskam (2002), in Finlandia le persone transessuali e *transgender* iniziano la propria vita lavorativa molto più tardi rispetto alla media, sia a causa di maggiori difficoltà nel trovare un lavoro sia a causa del lungo percorso richiesto per la realizzazione della propria identità di genere che rimanda l’inizio della vita come adulto lavoratore. Questo dato è rilevante anche perchè molte persone *transgender* hanno difficoltà a mantenere il proprio lavoro durante il percorso di riassegnazione chirurgica del sesso (D’Ippoliti e Schuster, 2011a).

In generale, le politiche rinvenute in questo ambito si avvalgono della collaborazione tra le organizzazioni LGBT del territorio e uno specifico datore di lavoro, nei casi di politiche di inserimento lavorativo ai fini dell’assunzione, o delineano delle azioni a lungo termine per garantire a livello locale o nazionale una struttura di sostegno per le persone transessuali che desiderano trovare un lavoro affine alle proprie competenze o che necessitano di essere formate per uscire dalla prostituzione ed essere assunte nel mercato del lavoro lecito. La partecipazione attiva delle associazioni transessuali e *transgender* è necessaria per ottenere il contatto con la popolazione trans, data la difficoltà riscontrata nel raggiungere tale popolazione. Inoltre, l’inserimento lavorativo deve essere unito all’accompagnamento sul posto di lavoro e a delle valutazioni di *follow-up* di medio periodo, per assicurarsi che il lavoratore sia stato inserito in un contesto lavorativo che gli assicuri benessere.

In questo ambito si segnala, per quel che concerne l’Italia, che gli inserimenti lavorativi effettuati nella Provincia di Torino si sono avvalsi del finanziamento di un progetto europeo e della collaborazione con gli Sportelli per l’Impiego (*Progetto ISELT*, si veda D’Ippoliti e Schuster, 2011a), permettendo così di realizzare una buona pratica che, altrimenti, si sarebbe rivelata molto onerosa. Un ulteriore coinvolgimento potrebbe essere quello dei sindacati, sia approfondendo l’esperienza di CGIL – Nuovi diritti (il dipartimento del sindacato specificamente dedicato ai diritti delle persone LGBT) che diffondendo tale attenzione anche all’interno degli altri sindacati italiani.

Advancing transgender equality: a plan for action, Home Office, Regno Unito

Il piano di azione “Advancing transgender equality: a plan for action” prevede azioni specifiche a tutela delle persone transessuali e transgender. Per quel che concerne il posto di lavoro, l’Home Office evidenzia come il rispetto dei diritti e del principio di uguaglianza in ambito lavorativo migliori l’economia, secondo i precetti del diversity management. Dall’entrata in vigore dell’Equality Act nel 2010 il Governo si è impegnato a porre fine alla discriminazione sul posto di lavoro e ha già avviato una serie di progetti che si sviluppano nelle seguenti fasi: predisporre linee guida per i datori lavoro, attività svolta in collaborazione con il Job Centre Plus che fa capo al Dipartimento del Lavoro e Pensioni; supporto alle persone transgender in cerca di lavoro; supporto nelle fasi di ricerca del lavoro per soggetti che abbiano particolari bisogni, attraverso l’investimento di fondi e lo svolgimento di training a livello locale; aggiornamento del sito del Dipartimento per Lavoro e Pensioni con informazioni relative ai diritti pensionistici per le persone trans che non sono in possesso del certificato di riassegnazione di sesso; creazione di un team specializzato, che si occupi di pensionamento; incremento delle informazioni e linee guida dell’ente preposto alla riscossione delle imposte (Her Majesty’s Revenue and Customs), con riferimento alle implicazioni che il cambio di genere ha sulle imposte dovute.

Città di Santo André, Brasile

Nella lotta alla prostituzione, l’ente no-profit ABCD’S (Ação Brotar pela Cidadania e Diversidade

Sexual) conduce un programma di inserimento delle persone transessuali nelle imprese. L'obiettivo della ONG è puntare alla scolarizzazione delle persone transessuali e coadiuvare la loro ricerca di impiego grazie agli accordi con imprese multinazionali.

Accordo tra CADS e la South African Airways, Brasile

Cads (Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual del Comune di San Paolo) e la South African Airways (compagnia aerea della Repubblica del Sud Africa) hanno recentemente concluso un accordo sulla cui base quest'ultima si impegna a contrattare un/a funzionario/a transessuale, preferibilmente in possesso di formazione superiore in contabilità, amministrazione o altra area vicina a queste, e che abbia conoscenza della lingua inglese.

Condizioni di Lavoro

L'atmosfera generale nella società e la cultura aziendale nel mondo del lavoro non incoraggiano il *coming out* per le persone LGBT: la paura di essere discriminate rappresenta ancora il principale deterrente alla visibilità sul posto di lavoro, nonché il principale motivo del basso livello di denuncia di discriminazione (Gusmano, 2009). I risultati di alcuni studi condotti in Germania e nel Regno Unito suggeriscono che il benessere sul posto di lavoro per le persone LGBT dipende in gran parte dalla misura in cui c'è apertura nell'ambiente di lavoro per quanto riguarda l'orientamento sessuale e l'identità di genere. Il *coming out* in settori quali le forze armate e le organizzazioni religiose è, quindi, molto inferiore a quello nelle organizzazioni sociali, di *marketing*, vendita, distribuzione e nelle ONG (Köllen, 2010). Per questa ragione uno dei primi passi è trasmettere un'immagine dell'organizzazione che non sia eteronormativa e che riconosca effettivamente pari opportunità a tutti i dipendenti. In generale la principale forma di discriminazione è verbale, e la sua frequenza è così alta da non essere nemmeno sempre considerata una discriminazione vera e propria da parte di chi la esperisce. L'esperienza di discriminazione varia tra i Paesi, ma è accomunata dal fatto che gli uomini gay riferiscono di essere colpiti da vessazioni discriminatorie (commenti omofobici, barzellette, insulti e abusi verbali) sul posto di lavoro molto più spesso delle donne lesbiche. D'altra parte, le lavoratrici lesbiche, secondo i dati provenienti da Francia, Germania e Austria (SOS Homophobie, 2008) sono più spesso soggette a ostacoli inerenti la carriera, incontrando così il cosiddetto 'soffitto di vetro' subito dalle donne nell'avanzamento di carriera (ovvero il mancato accesso alle posizioni apicali della gerarchia aziendale).

Le tre tipologie di azioni selezionate tra quelle che riguardano il miglioramento delle condizioni di lavoro riguardano: la revisione dei codici etici aziendali, includendo le specificità dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere; la redazione di linee guida inerenti i rapporti sul luogo di lavoro (tra dipendenti, tra dipendenti e datore di lavoro, tra dipendenti e utenza, tra azienda e fornitori) e raccomandazioni in merito a come rendere la propria mansione attenta alle diversità; le forme di tutela sul luogo di lavoro che vanno dalla collaborazione con i sindacati alle ispezioni nelle aziende, dai programmi di lotta alle discriminazioni, alle campagne di sensibilizzazione.

Per poter attuare in maniera efficace tali politiche è necessario il coinvolgimento delle parti datoriali: come già notato, l'assunzione di responsabilità da parte della dirigenza dell'azienda (o dell'amministrazione) e la definizione di sanzioni in caso di atteggiamento omofobico o

transfobico permettono una maggior visibilità dei lavoratori e delle lavoratrici LGBT e una loro migliore integrazione nel contesto lavorativo. Importante, inoltre, è la visibilità all’esterno e all’interno del posto di lavoro delle azioni positive in favore delle persone LGBT: così ad esempio IKEA in Italia si è contraddistinta proprio per le campagne di visibilità che ha condotto, nonché per la collaborazione con l’associazione Famiglie Arcobaleno.

Codici etici

ENI, AUCHAN, TELECOM, Portogallo

I codici etici delle sopracitate aziende includono anche l’orientamento sessuale e l’identità di genere come fattori di discriminazione riconosciuti. È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali.

Polizia del Sud del Galles, Regno Unito

La Polizia del Sud del Galles informa i fornitori durante le gare di appalto per la fornitura di beni e servizi e svolge una valutazione sulle modalità di inclusione e pari opportunità adottate dai fornitori. Tale valutazione è parte integrante del futuro contratto che la Polizia stipulerà con i fornitori, e l’attività dei fornitori prescelti verrà poi monitorata al fine di assicurare un efficace rispetto delle misure a tutela dei lavoratori LGBT. Inoltre, al fine di incoraggiare l’adozione di buone pratiche per i lavoratori LGBT, la Polizia del Sud del Galles organizza un evento di sensibilizzazione, a cui sono invitati i fornitori, chiamato “All Wales LGBT History Month Event”.

Linee Guida

Anti-discrimination in public procurement, Svezia

La legge svedese sull’introduzione di clausole antidiscriminatorie negli appalti pubblici (2006: 260) obbliga una trentina delle maggiori autorità pubbliche a inserire tali clausole nei contratti con i fornitori. La normativa si applica soltanto ai servizi e ai contratti di lavoro per un minimo di otto mesi e per un valore di maggiore di 750.000 corone svedesi (circa € 85.000). Quando il fornitore firma il contratto, si dichiara d’accordo nel rispettare l’Anti-Discrimination Act, che vieta la discriminazione per motivi di genere, di identità di genere o di espressione, sulla base dell’origine etnica, della religione o delle convinzioni personali, della disabilità, sulla base dell’orientamento sessuale e dell’età in ambito lavorativo, nella fornitura di beni e servizi e nelle nomine pubbliche. (Fonte: Commissione Europea, 2011)

Un arcobaleno di azioni, Comune di Ghent, Belgio

“Un Arcobaleno di Azioni” 2008-2013 è un documento politico rivolto alle persone LGBT di Ghent, coordinato dal Centro Servizi per le Diversità e le Pari Opportunità del Comune. Il documento indica 26 interventi specifici da attuare in aree diverse sotto il controllo delle autorità locali (incontri di sensibilizzazione, formazione del personale, ecc.), allo scopo di aumentare la visibilità delle persone LGBT e combattere la discriminazione basata sull’identità di genere e sull’orientamento sessuale. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Guida alla lotta contro la discriminazione nei Municipi, Portogallo

La CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) ha commissionato nel 2010 la

realizzazione di una guida per le autorità locali, con l’obiettivo di contribuire a una nuova conoscenza dei rapporti tra società e territorio, affinché possano sperimentarsi nuove forme di relazione tra i gruppi sociali e il territorio.

Lo studio sulle politiche e misure sull’uguaglianza e la lotta alla discriminazione nelle amministrazioni locali è intitolato “Guida alla lotta contro la discriminazione nei Municipi” e raccoglie le buone prassi dei vari municipi.

Plano Nacional LGBT, Brasile

Il “Piano Nazionale di Promozione della Cittadinanza e Diritti Umani di Lesbiche, Gay, Bisessuali, Transessuali”, risultato di una collaborazione tra società civile e Governo Federale, è stato elaborato da una Commissione Tecnica Interministeriale. Il piano contiene 51 linee guida e 180 azioni basate sulle proposte emerse dalla 1° conferenza nazionale LGBT che saranno realizzate dal Governo allo scopo di garantire l’uguaglianza dei diritti e l’esercizio pieno della cittadinanza della popolazione LGBT brasiliana. In particolare, il Piano prevede, al punto VII, le azioni per garantire il diritto al lavoro attraverso politiche di accesso e non discriminazione sulla base dell’orientamento sessuale.⁶⁹

Linee guida del CNCD (Conselho Nacional de Combate à Discriminação o Conselho Nacional LGBT), Brasile

Con il decreto n. 7.388/2010 firmato dal presidente Lula è stato creato il Consiglio Nazionale LGBT. La finalità del Consiglio è formulare e proporre linee guida dell’azione di governo in ambito nazionale con riferimento alla lotta contro la discriminazione e la promozione e difesa dei diritti delle persone LGBT. L’organo è composto da 15 ministeri e 15 organizzazioni della società civile.

Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons, Norvegia

Il governo norvegese ha messo in atto un piano di azione (“Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons”) nel triennio 2009-2012 che riguarda tutti gli aspetti della vita quotidiana, dalla scuola allo sport, dall’accesso alla sanità alle forze armate.

Più specificatamente sull’ambito lavorativo, il governo norvegese, oltre a mantenere un dialogo molto stretto con i sindacati e le associazioni dei lavoratori, ha messo in campo alcune misure antidiscriminatorie tra cui la possibilità di inserire all’interno del processo di formazione dei lavoratori delle ore destinate alla sensibilizzazione della discriminazione e all’inclusione; la possibilità di aprire un dialogo sulle discriminazioni con i grandi partner commerciali nazionali; la revisione della normativa nazionale sul lavoro per quanto riguarda l’orientamento sessuale; la redazione di un manuale sulla gestione della diversità nel Servizio Civile dando una particolare attenzione all’orientamento sessuale come causa di discriminazione.

Kit per dipendenti transgender, Comune di Brighton & Hove, Regno Unito

L’Assessorato alle Risorse Umane del Comune di Brighton e Hove ha collaborato con la Fondazione Gender (Brighton) alla creazione del kit per transgender, creato specificatamente per il personale del Comune ma messo a disposizione degli imprenditori locali e delle scuole, che fornisce una guida ai manager per l’assunzione di personale transgender. Inoltre, il Comune fornisce un sostegno simbolico alla comunità transgender ed è impegnato ad eliminare qualsiasi forma di discriminazione e di bullismo nei servizi comunali e da parte dei propri dipendenti. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Protocollo per il riconoscimento dell’identità delle persone transgender, Comune di Barcellona, Spagna

Il Comune di Barcellona ha indicato a tutti gli Assessorati i criteri da seguire per permettere alle

⁶⁹ http://portal.mj.gov.br/sedh/documentos/004_1_3.pdf

persone transgender di cambiare le proprie generalità sui documenti personali rilasciati dal Comune e da enti dipendenti, anche nel caso in cui non sia stata ancora ottenuta la modifica legale del nome proprio, concordando un protocollo per tutti i servizi comunali contenente le linee guida concordate, i criteri e le raccomandazioni specifiche relative al trattamento delle persone transgender. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

UNISON, Regno Unito

L’organizzazione sindacale del settore pubblico Unison ha raccolto interessanti raccomandazioni dal titolo “Bargaining for transgender worker rights” contenenti una ricognizione della normativa antidiscriminatoria vigente, che ha come obiettivo l’informazione e la sensibilizzazione in tema di non discriminazione delle persone trans: alcune indicazioni utili per tutti i datori di lavoro nella gestione del rapporto di lavoro con il lavoratore/trice transessuale; alcuni paragrafi specificamente dedicati all’uso dei bagni, delle uniformi e degli spogliatoi. Sul sito web del sindacato, inoltre, è a disposizione un modello di accordo tra datore di lavoro e lavoratore/trice trans.

Tutela sul lavoro

Campagna “Uskalla” (“Osa”), Comune di Vantaa, Finlandia

Il Comune di Vantaa ha lanciato una campagna di affissioni negli impianti sportivi con l’intento di combattere l’omofobia, di accrescere la visibilità delle persone LGB, di incoraggiare le persone lesbiche, gay e bisessuali a sentirsi a proprio agio col proprio orientamento sessuale, e di rendere più sicuri gli impianti sportivi. Sul web è stato pubblicato l’appoggio ad alto livello del Presidente della Repubblica e del Ministro dello Sport e la campagna è stata organizzata in collaborazione con la lobby nazionale LGBT e con la Federazione Nazionale dello Sport. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

ACT (Autoridade para as condições de Trabalho), Portogallo

L’“Autoridade para as condições de Trabalho” (ACT) nell’anno 2010 ha realizzato un’azione ispettiva orientata alla prevenzione della discriminazione nell’ambito del lavoro e nell’impiego.

Non menziona in maniera specifica la categoria delle persone LGBT ma esse rientrano nella categoria di “altri gruppi vulnerabili di lavoratori”. Sono state realizzate 604 ispezioni in materia di discriminazione. All’esito di tale attività sono risultate 136 infrazioni alle quali è corrisposta l’applicazione di multe il cui montante ha totalizzato il valore di € 170.347.

Collaborazione e dialogo tra associazioni e organismi sindacali, Portogallo

Un’azione atta a prevenire le discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale, ed in particolare licenziamenti e ostacoli alla progressione della carriera professionale a causa dell’orientamento sessuale, è rappresentata dalla collaborazione e dal dialogo, iniziato nel 1999, tra la Piattaforma Omosessuale (composta da Opus Gay, ILGA-Portugal, Grupo de Mulheres, GTH e Clube Safo) e alcuni sindacati, ovvero la Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional, a União Geral de Trabalhadores e a Frente Unitária de Trabalhadores. La collaborazione mira a garantire la protezione ai lavoratori discriminati in funzione del proprio orientamento sessuale.

The Bully-free Workplace, Norvegia

A partire dall’entrata in vigore del Working Environment Act nel 2005, il governo norvegese, le parti sociali e l’Autorità per il lavoro hanno messo in atto un progetto denominato “The Bully-free workplace” per prevenire comportamenti discriminatori o mobbing sul luogo di lavoro tra i dipendenti, i dirigenti e/o il datore di lavoro (ma non tra dipendente e dipendente).

Per prevenire comportamenti discriminatori o mobbing e gestire con equità eventuali casi, il datore di lavoro deve sviluppare un procedimento standard da seguire in tre fasi: prevenzione, gestione, follow-up.

Human Rights Campaign, Stati Uniti d'America

Alcune multinazionali statunitensi sono partner della Human Rights Campaign per il raggiungimento nel 2020 dell'obiettivo globale di una reale ed effettiva inclusione delle diversità. Tra queste aziende compaiono Coca-Cola e Boeing.

Transessualismo e lavoro, Finlandia

Accordo stipulato tra l'associazione dei datori di lavoro e i sindacati per garantire l'indennità per malattia alle persone transessuali che si sottopongono all'intervento di riattribuzione del sesso.

Retribuzione

Diversi rapporti nazionali (relativi a Cipro, Danimarca, Estonia, Francia, Grecia e Ungheria) del Network di esperti della Commissione europea sui temi della non-discriminazione (Network of socio-economic experts in the non-discrimination field, 2010) hanno rilevato che far parte della comunità LGBT influenza negativamente la promozione, le condizioni di lavoro, i salari e le opportunità di carriera. Come anticipato, è stato molto difficile rilevare delle BB.PP. inerenti la retribuzione per le persone LGBT: la ragione può essere attribuibile alla necessità di leggi nazionali che consentano benefici e agevolazioni per questo specifico *target* che si trova sprovvisto di tutele riconosciute ad altre/i lavoratrici/tori e, allo stesso tempo, all'ancora scarsa collaborazione con i sindacati che potrebbero fare pressione per inserire delle clausole specifiche nei contratti collettivi.

Aumento salariale per i lavoratori gay e le lavoratrici lesbiche di Google – USA, Stati Uniti d'America

Si tratta di un aumento di stipendio per i lavoratori gay e le lavoratrici lesbiche di Google-USA per compensare le discriminazioni a carico di gay e lesbiche che negli Stati Uniti non possono avvantaggiarsi dell'esenzione fiscale sull'assicurazione sanitaria a favore dei partner dei lavoratori dipendenti. La società ha infatti preso in considerazione il fatto che le coppie composte da persone dello stesso sesso subiscono discriminazioni rispetto alle coppie sposate in termini di benefici e agevolazioni fiscali, e nell'accesso ai servizi, a partire dalla sanità.

Domestic Partners – IBM, Brasile

La Domestic Partners è una iniziativa dell'impresa IBM nell'ambito di una politica di azioni positive che puntano alla parità di trattamento e opportunità, indipendentemente dall'orientamento sessuale. E' un programma che IBM ha discusso con le organizzazioni LGBT sull'esempio di matrice americana ove l'accordo è già presente dal 1991. Si tratta di un nuovo beneficio rivolto alle coppie omosessuali e ai compagni di funzionari eterosessuali con meno di cinque anni di unione stabile di fatto, che avranno accesso al piano di salute medico e odontoiatrico al pari di quanto già avviene per le coppie eterosessuali.

Linee guida per la parità di trattamento tra lavoratori gay e lesbiche ed eterosessuali in tutti

gli aspetti della vita, The Swiss Labour Union SGB, Svizzera

Il Congresso SGB (unione sindacale svizzera comprendente 16 sindacati) ha approvato nel 2002 delle linee guida per la parità di trattamento tra lavoratori gay e lesbiche ed eterosessuali in tutti gli aspetti della vita. L’accento è posto sui contratti di lavoro collettivi, sui regolamenti dei fondi pensione, sui regolamenti per il personale e sulle normative di attuazione, così come sulla legge in generale. Inoltre, è sottolineata la parità di trattamento per tutte le forme di unione: le unioni civili di dipendenti lesbiche o gay sono da considerarsi a tutti gli effetti uguali al matrimonio. Di conseguenza, l’uguaglianza dei diritti per le coppie lesbiche o gay rispetto alle coppie sposate si applica in particolare per: contributi sociali; permessi retribuiti in caso di malattia o di morte (per la cura di familiari malati, tra cui il compagno o la compagna); assenze per motivi familiari o per altri motivi riconosciuti; pagamento degli arretrati in caso di morte (Nachgenuss); prestazioni per infortunio sul lavoro / malattia professionale; facilitazioni (fringe benefits); ferie comuni e stesso giorno libero (se nella stessa azienda); fondo pensione: i sindacati si impegnano affinché anche riguardo le pensioni si realizzi una parità di trattamento. Inoltre, in caso di prestazioni sanitarie pagate dall’azienda o da assicurazione medica, non vi devono essere procedimenti discriminatori, come per esempio nei confronti di persone affette da HIV.

Formazione professionale e accesso alle carriere

Possiamo classificare gli interventi in ambito di formazione professionale in due categorie principali: la formazione in ingresso, per fornire competenze alla popolazione disoccupata in cerca di lavoro, e quella sul lavoro, per sviluppare le competenze degli occupati al fine di migliorare le capacità nella mansione, preparare all’inquadramento in nuove mansioni, o per fornire migliori servizi, in termini più accoglienti e che rispondano in maniera professionale ai bisogni di cittadini e utenti. Dalla ricognizione delle buone pratiche è emerso come la formazione in ingresso sia quella attualmente meno utilizzata dalle amministrazioni: per quel che riguarda lavoratori gay e lavoratrici lesbiche non sono state riscontrate azioni positive, mentre si segnalano alcuni interventi rivolti alle donne trans, specialmente nei casi in cui vogliano uscire dalla prostituzione. Un esempio peculiare di formazione in ingresso è quella proposta dal programma “Brasil sem homofobia”, all’interno del quale sono stati sviluppati progetti di formazione in diritti umani di attivisti e rappresentanti del movimento LGBT.

La formazione ai dipendenti pubblici è l’azione che ha riscontrato più seguito, forse perché proprio l’ambito pubblico è quello che più deve rispondere alle direttive europee in ambito di non discriminazione. Inoltre, sempre più spesso i corsi di aggiornamento sul *diversity management* integrano anche la prospettiva LGBT tra i propri moduli, permettendo così alle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere di entrare nelle aziende. Come già segnalato, uno dei progetti di formazione che si è rivelato più efficace è quello rivolto ai dirigenti: per permettere la diffusione di una cultura del rispetto e di apertura alle diversità l’impegno che parte dai livelli manageriali riesce a trasmettersi con più forza anche agli altri livelli, soprattutto nei casi in cui siano previste delle sanzioni per gli atteggiamenti discriminatori.

Interessanti, ai nostri fini, sono inoltre le BB.PP. inerenti la formazione delle forze dell’ordine, del personale sanitario e del personale scolastico, sia per quanto riguarda l’integrazione delle persone LGBT che lavorano nei rispettivi ambiti lavorativi, sia nei confronti dell’utenza LGBT. Questi tre ambiti risultano particolarmente delicati perché uniscono ulteriori elementi di vulnerabilità alle persone LGBT, già riconosciute come

potenziali vittime di discriminazione (Council of Europe, 2011): le condizioni di insicurezza e dipendenza che si riscontrano nei contatti con le forze dell'ordine quando si denuncia un crimine non sono molto diverse da quelle esperite con il personale sanitario quando si richiedono cure mediche, o da quelle provate da bambini e giovani adolescenti durante il percorso scolastico.

Come già riscontrato in altre ricerche indicate in bibliografia e svolte dagli organismi internazionali (ILGA, FRA, Commissione Europea, ecc.), la formazione permette di fornire informazioni in merito all'ambito poco legittimato e spesso osteggiato delle esperienze LGBT, svolgendo così un'azione culturale in tutti gli ambiti di sviluppo e realizzazione della persona. L'aspetto centrale della formazione è il coinvolgimento delle associazioni LGBT del territorio al fine di riconoscere le competenze sviluppate dalle organizzazioni e di permettere il contatto diretto con chi vive in prima persona le conseguenze di una società non inclusiva delle diversità.

Anche in questo ambito, come nel caso della conduzione di studi e ricerche, potrebbe essere utile ricorrere ai finanziamenti europei per finanziare la formazione a specifici *target* di lavoratori e lavoratrici: ad esempio, all'interno del progetto europeo Equal Jus coordinato da Avvocatura per i diritti LGBTI e conclusosi nel 2011, è stata svolta una formazione all'ordine degli avvocati sulle tematiche inerenti l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Programa Operação Trabalho (POT), Brasile

Il POT LGBT è una collaborazione tra Cads (Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual del Comune di San Paolo) e la Secretaria Municipal do Trabalho per l'innalzamento della scolarità e la formazione professionale finalizzata all'inserimento nel mercato del lavoro delle persone considerate in situazioni di alta vulnerabilità. Nel luglio 2008 è partito un programma rivolto alle persone transessuali, che punta al reinserimento sociale e professionale, con particolare riguardo a chi esercita la prostituzione, e a tale scopo offre corsi di formazione per l'inserimento nel mercato del lavoro.

Formazione per i dirigenti dei Servizi, South Lanarkshire, Regno Unito

La Giornata Internazionale Contro l'Omofobia (IDAHO) è stata scelta dal Comune di South Lanarkshire in Scozia per ospitare annualmente incontri di formazione rivolti ai dirigenti pubblici. L'evento è servito a sensibilizzare i dirigenti e ha comportato la creazione di eventi di formazione rivolti anche al personale in merito ai bisogni degli utenti LGBT dei Servizi. L'obiettivo è offrire ai/alle dipendenti pubblici/he l'opportunità di riflettere sul livello raggiunto nel soddisfare tali bisogni e su come adempiere con maggiore efficacia agli obblighi assunti ai fini dell'uguaglianza. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Formazione per il Sistema Sanitario, Comune di Vienna, Austria

Nel 2008 sono stati organizzati, a cura dell'Unità contro la discriminazione nei confronti degli stili di vita delle persone omosessuali e transgender del Comune di Vienna, seminari e corsi di formazione per il personale del Sistema Sanitario municipale, con lo scopo di combattere l'omofobia e l'eterosessismo, di sensibilizzare le persone in merito alle questioni LGBT e di assicurare servizi medici migliori per le persone LGBT; uno specifico scopo era la riduzione della conflittualità e del bullismo sul posto di lavoro. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Valorando la diversidad, Air Products, Spagna

Programma di formazione e sensibilizzazione del personale sul tema della diversità posto in essere da Air Products nel 2001. Air Products è una compagnia multinazionale britannica, leader in Spagna (dove è rappresentata da Carbueros Medicas) nel settore della produzione di gas industriali, prodotti chimici e servizi sanitari e industriali. L'iniziativa è stata determinata dalla presa d'atto, alla fine

degli anni '90, di un calo nella produttività del personale dovuto a pregiudizi vari, che demotivavano gli impiegati a causa di un ambiente di lavoro non inclusivo. Sono stati previsti e realizzati programmi di formazione specifici per il personale: inizialmente la formazione era rivolta in maniera specifica alla classe dirigenziale, per poi estendersi a tutto il resto del personale.

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, Regno Unito

Nel settore privato a partecipazione pubblica va segnalata l'attività di ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) che prevede corsi di formazione per datori di lavoro sulle modalità di integrazione dei lavoratori LGBT; svolge attività di informazione sui diritti dei lavoratori LGBT e si occupa di risoluzione di conflitti che, a vario titolo, toccano tematiche quali l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

1st Hungarian LGBT Business Leaders Forum in Budapest, Ungheria

Nel 2010, grazie a una gara d'appalto del Ministero degli Affari sociali e del lavoro (come parte del programma "Progress" dell'UE), ha preso il via un progetto di formazione sulle tematiche LGBT per quattro gruppi target: insegnanti, polizia, personale dei servizi di tutela dell'infanzia, datori di lavoro. Un programma di formazione dettagliato da svolgere in due giorni è stato sviluppato, e una sperimentazione pilota si è tenuta per ciascun gruppo target.

Capacity Building (Networking e Mainstreaming)

I temi legati a *capacity building*, *networking* e *mainstreaming* sono stati trattati nel capitolo precedente, sottolineando l'importanza delle azioni che prevedono il coinvolgimento dei diretti beneficiari del territorio e delle istituzioni. Anche in questo ambito le azioni positive si concentrano per lo più nel settore pubblico, e in particolar modo nelle attività contro i crimini motivati dall'odio – attraverso il coinvolgimento delle forze dell'ordine, contro il bullismo omofobico a partire dalla tenera età, contro la discriminazione nella fornitura dei servizi pubblici e a favore dell'integrazione della prospettiva LGBT in ogni ambito pubblico. In questa sezione sono contenute molte BB.PP. relativamente ai precedenti, data la rilevanza che si vuole attribuire a questi ambiti: l'orientamento generale del settore pubblico e privato è l'azione a medio-lungo termine finalizzata a non disperdere i risultati ottenuti con singoli progetti.

Obiettivo del *capacity building* è portare al successo le politiche di sviluppo attraverso la capacità di realizzare alcune funzioni essenziali come la sicurezza sociale, la giustizia, l'istruzione, la qualità dei servizi pubblici e amministrativi, ecc. al fine di concorrere alla competitività di una regione o territorio (Formez, 2006). La maggior parte delle buone prassi presentate a seguire sono state realizzate all'interno di imprese private, benchè le strategie di *diversity management* abbiano iniziato a diffondersi anche all'interno dei settori pubblici come gestione delle diversità presenti in qualunque posto di lavoro.

Nello specifico settore delle forze dell'ordine, la creazione nel 2011 dell'OSCAD (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori) si è posta come obiettivo quello di agevolare i soggetti facenti parte di "minoranze" nel concreto godimento del diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni. L'Oscad, incardinato nell'ambito del Dipartimento della pubblica sicurezza – Direzione centrale della polizia criminale – è presieduto dal vice direttore generale della pubblica sicurezza e direttore

centrale della polizia criminale, ed è composto da autorevoli rappresentanti della Polizia di Stato e dell'Arma dei Carabinieri.⁷⁰

Mainstreaming in an Adult Education Plan in Donegal, Irlanda

Il servizio per l'educazione degli adulti del Donegal, gestito dal comitato per l'istruzione professionale (VEC), ha condotto una campagna per la non discriminazione e per l'uguaglianza come anticipazione di un Piano Strategico da attuarsi nel quadriennio 2010-2014. L'obiettivo di questa iniziativa è stato quello di migliorare ulteriormente l'accesso, la partecipazione e i risultati del processo educativo per tutti coloro che desideravano accedere a questo servizio nel Donegal. (Fonte: Commissione Europea, 2011)

Consorzio cittadino per le persone LGBT, Comune di Colonia, Germania

I membri del Consorzio cittadino per le persone LGBT, che comprende rappresentanti dell'amministrazione, esponenti politici e rappresentanti delle associazioni LGBT, si riuniscono allo scopo di affrontare le tematiche LGBT che emergono dalla comunità e, se appropriate, le proposte sono incorporate direttamente nelle politiche locali. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Unità contro la discriminazione nei confronti degli stili di vita delle persone omosessuali e transgender, Comune di Vienna, Austria

Nel 1998 il Comune di Vienna ha istituito l'Unità contro la discriminazione nei confronti degli stili di vita delle persone omosessuali e transgender, allo scopo di contrastare omofobia e eteronormatività e occuparsi dei bisogni dei cittadini LGBT residenti a Vienna. Sono stati organizzati seminari e corsi di formazione per il personale del Sistema Sanitario della Città di Vienna, con lo scopo di combattere l'omofobia e l'eterosessismo, di sensibilizzare le persone in merito alle questioni LGBT e di assicurare servizi medici migliori per le persone LGBT; uno scopo specifico era la riduzione della conflittualità e del bullismo sul posto di lavoro. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Campagna "Non c'è posto per l'odio", Londra, Regno Unito

La campagna pluripremiata "Non c'è Posto per l'Odio" abbraccia molti temi, e si propone di eliminare il crimine motivato dall'odio in tutte le sue forme. Il quartiere londinese di Tower Hamlets si colloca tra i Comuni con il più alto tasso di criminalità e ospita una delle più grandi comunità di minoranza etnica del Regno Unito. La campagna ha affrontato temi quali i valori degli spazi pubblici, la consapevolezza e l'impegno; era incentrata sulla denuncia e la risposta ai crimini motivati dall'odio; ha previsto interventi formativi per il personale del Comune al fine di migliorarne i livelli di consapevolezza e di accelerare l'attuazione di provvedimenti in merito; ha definito programmi educativi, tra cui alcuni rivolti in particolar modo a bambini e giovani; ha assunto l'impegno "tolleranza zero nei confronti dei crimini d'odio". (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Referente permanente per le persone LGBT all'interno della Polizia municipale di Berlino, Germania

La Città di Berlino ha adottato nuovi provvedimenti per promuovere il rispetto nei confronti della comunità LGBT e contribuire a migliorarne la qualità della vita. Uno di questi provvedimenti prevede la nomina di un contatto permanente per la comunità LGBT all'interno delle forze di polizia municipale, con l'obiettivo di creare fiducia tra le autorità di polizia e la comunità LGBT, chiarendo che cosa costituisce reato e contribuendo a prevenire le aggressioni attraverso azioni di consulenza, supporto, informazione. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

⁷⁰ <http://www.poliziadistato.it/articolo/22017/>

Unità Crimini motivati dall'Odio della Polizia municipale di Stoccolma, Svezia

L'Unità Crimini motivati dall'Odio di Stoccolma è stata istituita al fine di fornire strumenti per identificare i crimini dettati dall'odio. Gli obiettivi generali dell'Unità sono i seguenti: formare gli agenti in modo che siano in grado di individuare, investigare e risolvere i crimini motivati dall'odio; portare un numero più alto di casi davanti al giudice; garantire una maggiore credibilità per la polizia tra le minoranze etniche e le persone LGBT. L'Unità è diventata una struttura permanente della Polizia della città. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

The Open Method of Coordination of the Flemish Government, Belgio

Il governo fiammingo ha creato un "metodo aperto di coordinamento" per garantire la parità di trattamento in tutte le aree di competenza del governo. I tre ambiti iniziali di intervento sono stati il il genere, l'orientamento sessuale e l'accessibilità fisica ad alcuni contesti. Le persone transgender e le persone con disabilità sono state aggiunte successivamente e sono state incluse pienamente a partire dal 2011. L'obiettivo di questa iniziativa è stato quello far valere la parità di trattamento in tutti gli ambiti di azione politica.

(Fonte: Commissione Europea, 2011)

Mainstreaming in service provision, Copenhagen, Danimarca

Nel 2010 la città di Copenhagen e l'Istituto Danese per i Diritti Umani hanno sviluppato un progetto pilota per valutare e migliorare l'impatto della parità di trattamento nei servizi forniti da undici organizzazioni della capitale danese. Questo progetto mirava a garantire che tutti i cittadini avessero le stesse opportunità per accedere ai servizi della città di Copenhagen a prescindere dal sesso, dalla razza o origine etnica, dalla disabilità, dall'età, dalla religione o credo, dall'orientamento sessuale o da un insieme di questi motivi. Ci si è inoltre accertati che le organizzazioni comprendessero il funzionamento del principio della parità di trattamento e che fossero consapevoli del loro dovere di garantirlo a tutti i cittadini, anche nella pianificazione e nell'attuazione di determinate politiche e procedure, come ovviamente nei servizi.

(Fonte: Commissione Europea, 2011)

Technical review of the Social Welfare Code, Irlanda

Il Dipartimento degli Affari Sociali e della Famiglia ha condotto un esame approfondito del codice di previdenza sociale per esaminarne la conformità con gli Equal Status Acts. Ciò rifletteva un impegno assunto dal ministro davanti al parlamento per individuare eventuali casi di discriminazione diretta o indiretta su uno dei nove motivi.

(Fonte: Commissione Europea, 2011)

Piano diagnostico LGBT, Comune di Barcellona, Spagna

Si è definita una procedura in due fasi allo scopo di allestire un Piano Comunale che tenesse conto di quanto realizzato dai diversi settori del Comune di Barcellona rispetto alle persone LGBT. Anzitutto si è condotta un'indagine diagnostica articolata in cinque rapporti. Si è quindi definita una procedura partecipata allo scopo di coinvolgere nella redazione del Piano gli amministratori comunali, i rappresentanti delle associazioni LGBT, gli esperti e le persone LGBT prese singolarmente. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Inclusione dell'ILGA Portugal e Opus Gay nella Commissione Consultiva della Commissione per la Cittadinanza e l'uguaglianza di genere (CIG) e Contributo per il Piano Nazionale per l'Uguaglianza, Portogallo

Dall'approvazione del Trattato di Lisbona la CIG (Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género) ha iniziato a considerare anche la tematica dell'orientamento sessuale e identità di genere. Ilga Portugal e Opus Gay, le associazioni maggiormente rappresentative in Portogallo attive nel

campo della promozione dei diritti delle persone LGBT, sono entrate a far parte del Consiglio Consultivo di tale organismo. In tal modo, esse contribuiscono alla formazione del Piano Nazionale per l'uguaglianza (Plano Nacional de Igualdade), il piano che definisce le linee guida dell'azione esecutiva dello Stato nella lotta per l'uguaglianza di genere e contro le varie forme di discriminazione. Per la prima volta il "III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género (2007-2010)" ha incorporato misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale ed è stato promosso il primo studio di iniziativa pubblica sul tema.

Plano Municipal para a Igualdade de Género del Municipio di Seixal, Portogallo

Tra le esperienze locali che coinvolgono direttamente organizzazioni LGBT vi è il PMIG (Plano Municipal para a Igualdade de Género) del Municipio di Seixal. Il PMIG del Seixal è il risultato di un lavoro di cooperazione iniziato nel 2002 che ha portato alla creazione di un Consiglio Consultivo per l'uguaglianza di Genere e Opportunità (CONCIGO), partito dalla necessità di disporre localmente di un organo informale di rappresentanza delle istituzioni che intervenga nell'area dell'uguaglianza di genere e pari opportunità. Partecipa a tale Consiglio, in rappresentanza delle presone LGBT, l'associazione Opus Gay. Il CONCIGO ha sostituito alla figura del/la Consigliere/a per la uguaglianza di genere una compagine rappresentativa dei movimenti nazionali e locali esistenti nel campo dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

Centro LGBT, Lisbona, Portogallo

Inaugurato l'11 novembre del 1997 è un locale di incontro e scambio di idee con finalità di mutuo appoggio e, al tempo stesso, un locale di lavoro per la costruzione di una società più giusta e meno discriminatoria nei confronti delle persone LGBT. E' l'unico Centro Comunitario del Paese ed è aperto a tutta la comunità e non solo alla polazione LGBT, rappresentando un punto di riferimento per la città di Lisbona e per tutto il Portogallo. Nello spazio ha anche sede l'Associazione ILGA Portugal che ivi coordina e sviluppa la gran parte delle sue attività e progetti, oltre ad altre associazioni LGBT locali. Il Centro offre appoggio specifico gratuito alla comunità LGBT, in particolare con vari progetti di prevenzione dell'AIDS e altre malattie sessualmente trasmissibili, un servizio di consulenza psicologica, e consulenza giuridica (con la collaborazione del Consiglio dell'ordine degli avvocati). Inoltre, il Centro dispone dell'unico Centro di Documentazione LGBT del Paese (Centro de Documentação Gonçalo Diniz).

“Centro de Referência pelos Direitos Humanos e Cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais – CRGLBT”, Belo Horizonte, Brasile

A Belo Horizonte, nell'ambito del Programma “Brasil sem Homofobia: Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB (Gays, Lésbicas, Transgêneros e Bissexuais) e de Promoção da Cidadania de Homossexuais – PBSH”, nel 2008 è stato approvato un documento di pianificazione intitolato “Resoluções aprovadas no Fórum Municipal GLTB – Cidadania e Políticas Públicas” che ha portato il municipio di Belo Horizonte (capitale dello stato di Minas Gerais) a creare un “Centro de Referência pelos Direitos Humanos e Cidadania de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais – CRGLBT” e a promuovere la creazione di una “Coordenadoria da Cidadania LGBT” che nasce con l'obiettivo di studiare, analizzare, proporre, realizzare e accompagnare le politiche pubbliche trasversali rivolte alla popolazione LGBT.

Home Office, Regno Unito

Home Office è una realtà governativa responsabile per le normative e le pratiche in supporto delle persone LGBT in ambito lavorativo. In particolare il programma “Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality” mira ad eliminare le barriere sociali a una totale inclusione delle persone LGBT. Per quel che concerne l'ambito lavorativo, il programma ha previsto una ricerca finalizzata alla realizzazione di azioni governative tese allo sviluppo di posti di lavoro LGBT-friendly. Tali azioni sono state riassunte nel piano biennale di azione “Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality: Moving Forward” presentato in Marzo 2011. Le principali iniziative

comprendono una ricerca sulle barriere incontrate dai datori di lavoro nello sviluppo di attività a tutela delle persone LGBT; aggiornamento dei siti web governativi con notizie relative ai diritti dei lavoratori LGBT e alle responsabilità dei datori di lavoro; aggiornamento e disseminazione di informazioni riguardo l'assunzione e l'impiego di persone transgender e su come supportare i lavoratori/trici che iniziano il percorso di transizione; revisione delle informazioni per dipendenti e pianificazione di un servizio di assistenza e mentoring sul posto di lavoro; pubblicazione del piano sulle pari opportunità del Department for Business Innovation and Skills che includa anche tematiche LGBT.

Sussex Partnership NHS Foundation Trust, Regno Unito

Per quanto riguarda la sanità pubblica, Stonewall ha considerato il Sussex Partnership NHS Foundation Trust essere la migliore istituzione. Tale fondazione ha creato e implementato una serie di buone pratiche che comprendono: ricerca, monitoraggio, counselling, attività teatrali e manifestazioni al fine di informare (anche sui social network) e supportare i lavoratori LGBT.

La Cads - Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual, Sao Paulo, Brasile

La Cads (Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual) è una delle commissioni coordinatrici che compongono la Segreteria di Partecipazione e Collaborazione della Prefettura di Sao Paulo. Creata il 10 febbraio del 2005 e istituzionalizzata con la Legge n. 14.667 il 14 gennaio del 2008 dal Governo Municipale, promuove e sviluppa azioni sociali di inclusione e protezione della cittadinanza e contro la discriminazione di lesbiche, gay, bisessuali, transgender, travestiti e transessuali che vivono nella città di San Paulo, in attuazione dell'art. 5 della Costituzione Federale e dell'art. 3 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, in base ai quali tutti sono uguali dinanzi alla legge e ogni persona ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza personale.

Diversity Management

Spesso si tende a confonderlo con le pari opportunità, mentre il *diversity management* è una strategia organizzativa che ha come obiettivo dichiarato, oltre a quello etico che può essere a buon diritto soggettivo, il miglioramento delle condizioni di lavoro e l'aumento dell'efficacia e dell'efficienza organizzativa, mirando soprattutto a valorizzare i talenti individuali tenendo conto anche dei vantaggi che ne possono derivare per l'organizzazione (Mapelli, 2009). L'incremento dell'eterogeneità all'interno dei contesti lavorativi rappresenta una delle principali caratteristiche dei Paesi a economia sviluppata, e sta prendendo piede anche in Italia (ISTAT, 2010). Il *diversity management* si pone come un approccio organizzativo strategico che si focalizza sulle persone e sulla gestione delle loro diversità come risorsa fondamentale di vantaggio competitivo per l'azienda (Barabino e Jacobs, 2000) in un contesto di globalizzazione e di contesti competitivi sempre più complessi.

In Italia, si segnala l'utile apporto che l'associazione PARKS potrebbe offrire in questa direzione grazie all'esperienza maturata attraverso la collaborazione con multinazionali già attente alla tematica, che potrebbero realizzare anche in Italia alcune delle politiche già attive in altri contesti nazionali.

Valuing Diversity, Regno Unito

Fondata più di 60 anni fa, Air Products offre ai proprio clienti servizi in tecnologia, energia, sanità ed economia in tutto il mondo. Nel 2001 è stato iniziato un programma di valorizzazione della diversità

e oltre 5.300 dipendenti sono stati formati in tutta Europa. Il programma prevedeva momenti di formazione e di sensibilizzazione, supportati da manifesti sul luogo di lavoro per rafforzare quanto appreso e i Coffee talks, momenti conviviali per approfondire alcune parti delle iniziative, soprattutto a livello locale. Sono state create anche diverse reti di dipendenti, come per esempio Empowered Gay e Lesbica (Glee), Ethnically Diverse Employees (EDEN) e All Asian Americans at Air Products.

(Fonte: Commissione Europea, 2005)

The Diversity Label, Francia

L'etichetta Diversity è stata creata con decreto del governo. Essa rappresenta uno standard sulla diversità nel reclutamento e nella gestione delle risorse umane e copre diciotto motivi di discriminazione. Ha un focus sulle politiche di impiego del personale nelle organizzazioni del settore pubblico e privato. Il marchio è stato assegnato a 255 organizzazioni dal 2009. Tra di esse ci sono quattro enti pubblici - un ministero, una grande città e due centri per l'impiego. Il marchio viene assegnato per la durata tre anni con una revisione dopo diciotto mesi. In questo modo, si garantisce che il processo di integrazione non venga interrotto.

(Fonte: Commissione Europea, 2011)

Global Diversity at Deutsche Bank, Germania

Deutsche Bank ha istituito nel 1999 un diversity team a livello globale per sostenere le varie iniziative, come lo sviluppo del talento individuale, le reti di dipendenti e la formazione sulla diversità. Deutsche Bank ha reti di dipendenti gay e lesbiche in Germania, Regno Unito e Stati Uniti, e si può affermare che le attività di marketing dirette a gay e lesbiche non sarebbero mai state considerate senza queste reti. Esternamente, Deutsche Bank sostiene gruppi di difesa dei gay e lesbiche e partecipa come azienda al Christopher Street Day Gay Pride che si tiene ogni anno nelle città tedesche. Inoltre, Deutsche Bank, grazie alla nuova strategia di marketing, sta attirando molti nuovi clienti a Berlino, Amburgo, Colonia e Monaco di Baviera.

(Fonte: Commissione Europea, 2005)

Dignity at Work, Regno Unito

Nel 2000 Ford ha istituito un diversity team con lo scopo di promuovere la diversità all'interno dell'azienda. Il team ha adattato le linee guide prodotte dalla Commission for Racial Equality per creare la Diversity Equality Assessment Review (DEAR), una procedura sistematica per garantire la completa revisione dei procedimenti interni e la definizione di obiettivi raggiungibili a breve e a lunga scadenza. Ognuno dei dieci stabilimenti Ford in Gran Bretagna ha subito un ripensamento nell'ottica della diversità e sono state individuate quattro aree specifiche di intervento. Esse sono: lo sviluppo del programma Dignity at Work (DAW), teso a garantire che ognuno sia ascoltato e rispettato; un nuovo programma di formazione alla diversità; la revisione processi di selezione; e lo sviluppo di un senso di appartenenza all'azienda insieme a una precisa strategia di comunicazione esterna.

(Fonte: Commissione Europea, 2005)

Shell Group Diversity and Inclusiveness Process, Paesi Bassi

Shell si è impegnata per la diversità e l'inclusione dal 1997 ed ha sviluppato un quadro di gestione che sta supportando gli imprenditori nello sviluppo di programmi di promozione della diversità che possano avere dei risultati tangibili. Shell riconosce che le reti di dipendenti sono vitali per sviluppare progetti di promozione della diversità e dell'integrazione. Una volta che le reti di dipendenti sono state costituite, esse ricevono un sostegno finanziario e morale dai dirigenti della Shell, i quali guidano, consigliano e sostengono la rete stessa. Inoltre, le reti GLBT stanno avendo un impatto mediatico sulle aziende, aiutandole ad assumere e trattenere persone, e ovviamente a migliorarne l'immagine.

(Fonte: Commissione Europea, 2005)

Strategia delle diversità – Carta delle diversità, Comune di Colonia, Germania

Nel 2007, il Comune di Colonia ha sottoscritto la Carta delle Diversità e ha elaborato una procedura per sviluppare una Strategia delle Diversità per l'amministrazione comunale. La Carta, basata su un documento scritto originariamente per le aziende, stabilisce l'impegno base per la parità e il rispetto delle diversità. Il Comune promuove tra i suoi dipendenti la consapevolezza sulle tematiche LGBT e diffonde la Carta delle Diversità sia in altri Comuni che nel mondo delle imprese. (Fonte: Coll-Planas, 2011)

Diversity management in Employment 2008, Slovenia

All'interno di un progetto europeo EQUAL si è realizzata la prima collaborazione tra parti sociali e ONG sul tema della discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere, con il supporto del Ministero del lavoro, degli affari sociali e della famiglia della Slovenia. Obiettivi del progetto erano la sensibilizzazione, educazione e formazione delle parti sociali (sindacati e datori di lavoro) circa l'impatto negativo delle discriminazioni da un lato, e l'impatto positivo delle politiche occupazionali sensibili alla diversità dall'altro.

Listen, Università di Salford, Regno Unito

Strategia dell'Università di Salford basata su consultazioni con studenti e membri dello staff che prevede una ricerca sulle esperienze del personale LGBT e disabile, un servizio di informazione e supporto per vittime di abusi e maltrattamenti sul lavoro, nonché un servizio di mediazione.

Ernst & Young, Regno Unito

All'interno della campagna di Stonewall "The Workplace Equality Index", nel 2012 il premio per il datore di lavoro più LGBT-friendly è stato assegnato a Ernst & Young. Le attività di Ernst & Young sono ispirate all'inclusione delle diversità. Le tematiche LGBT sono affrontate all'interno di EYGLES, il network di lavoratori LGBT, che comprende più di 200 membri. Nel 2011 EYGLESS ha svolto una serie di iniziative, tra le quali lo sviluppo di programmi atti ad incrementare il numero di dirigenti LGBT, l'assunzione di dipendenti LGBT, e ad incrementare la conoscenza di tematiche LGBT.

IKEA, Svezia

Una delle aziende svedesi più conosciute a mettere in atto una politica di diversity management è IKEA. Da un lato IKEA considera le differenze individuali come non negoziabili, e pertanto rispettate dall'azienda; dall'altro è riuscita a far coesistere le differenze individuali con dei valori condivisi e con la politica dell'azienda. Nella politica di diversity management dell'azienda rientrano ovviamente anche precise strategie di mercato basate sulla consapevolezza di usare la diversità come una risorsa in grado di attirare l'utenza.

Creazione all'interno del SUP (Sindacato Unificado da Polícia) del "Grupo de trabalho Identidade X.Y.", Portogallo

Il “Grupo de Trabalho Identidade x/y (Ix.y)” è nato dalla necessità di affrontare e discutere la questione della omosessualità nella PSP (Policia de Segurança Pública). Preso atto delle esperienze già presenti in altri Paesi dell'Unione Europea e della lacuna nel sistema portoghese, la Direzione del Sindacato (SUP) ha considerato particolarmente urgente costituire un gruppo di lavoro che si occupasse in maniera specifica della questione dell'omosessualità, considerati gli episodi di discriminazione, non rari, nei confronti di alcuni agenti. Obiettivo del gruppo di lavoro è fornire appoggio agli agenti oggetto di discriminazione all'interno della PSP e sensibilizzare la struttura della stessa PSP sulla tematica. Fin dalla sua costituzione il gruppo ha raccolto richieste di aiuto anche da agenti di altre forze di sicurezza come la GNR (Guarda Nacional Republicana) e l'Esercito.

Canada's Best Diversity Employers, Canada

Si tratta di un'iniziativa che si svolge da cinque anni con l'obiettivo di riconoscere ufficialmente a 100 datori di lavoro la qualità dell'inclusione della diversità nei propri luoghi di lavoro, attraverso una competizione/concorso denominata “Canada's Best Diversity Employers”. La competizione si svolge analizzando le iniziative e i programmi intrapresi dai datori di lavoro a sostegno di cinque principali target di lavoratori: donne, soggetti visibilmente in minoranza, persone disabili, nativi americani, LGBT. La procedura di valutazione avviene selezionando gli oltre 2500 partecipanti, con una scrematura iniziale che esamina i datori di lavoro sulla base della ragguardevolezza dei programmi e delle iniziative poste in essere. I rimanenti partecipanti vengono suddivisi in vari gruppi, a seconda dei diversi settori di operatività e delle iniziative in favore dei lavoratori destinatari. I finalisti prescelti ottengono il riconoscimento come leader della diversità nel proprio settore e regione del Canada.

GLEAM, Microsoft, Stati Uniti d'America

Presso Microsoft, una delle prime al mondo ad attuare una politica di non discriminazione dei lavoratori in relazione all'orientamento sessuale, opera fin dal 1989 il gruppo GLEAM (gruppo di lavoratori gay, lesbiche, bisessuali e transgender) che conta oggi più di 700 aderenti. Microsoft sostiene il gruppo GLEAM attraverso consigli pratici e operativi, programmi guida, nuove politiche, eventi sponsorizzanti, finanziamenti.

Volvo Group Diversity Initiative, Svezia

Volvo Group ha messo in atto nel 2003 un'azione a tempo determinato che prende il nome di “Volvo Group Diversity Initiative”. Negli intenti di Volvo Group, la promozione e la valorizzazione della diversità comportano una maggiore produttività dei lavoratori da un lato, e, dall'altro, contribuiscono al miglioramento della reputazione dell'azienda nei confronti del mercato. La buona prassi consisteva nel promuovere la nascita di networks su tre livelli: interno all'azienda, regionale, globale. Ogni anno, inoltre, l'azienda distribuisce un questionario (Volvo Group Attitude Survey) per valutare l'indice di soddisfazione lavorativa dei dipendenti, con riferimento particolare all'ambito della diversità. I risultati vengono poi utilizzati dal Diversity Steering Committee per successivi programmi a favore della diversità, puntando soprattutto la promozione della partecipazione dei dipendenti alla realizzazione di varie politiche antidiscriminatorie o di sensibilizzazione.

DSB Trasporti, Danimarca

DSB, compagnia danese leader nel settore dei trasporti, è una azienda a completa gestione pubblica e impiega circa 9400 persone. Da ottobre 2010 l'azienda ha esteso le politiche aziendali a tutti i motivi di discriminazione, arrivando a vincere il MIA-Award, premio che viene conferito dal Danish Institute for Human Rights (DIHR) alle aziende che si impegnano in politiche di integrazione e inclusione. Congedi di maternità/paternità sono stati concessi anche ai genitori non biologici in coppie dello stesso sesso; è stata abolita l'uniforme, in modo da poter garantire a tutti/e la possibilità di esprimere al meglio la propria identità di genere. In particolare per quanto riguarda l'orientamento sessuale,

DSB ha promosso la formazione di un network di lavoratori LGB all'interno dell'azienda, garantendo anche i locali per le riunioni.

Riferimenti bibliografici

- Barabino, M. C. e Jacobs, B. (2000), “La diversità nella gestione delle risorse umane” in D. Boldizzoni e L. Manzolini L. (a cura di), *Creare Valore con le risorse umane. La forza dei nuovi paradigmi nella direzione del personale*, Guerini e Associati, Milano, p. 71-100.
- Cirsde e Servizio LGBT del Comune di Torino (a cura di) (2011), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino, Comune di Torino, 2011.
- Crowley, Niall: Good practice exchange seminar on equality and/or non-discrimination mainstreaming Helsinki, 7-8 September 2009. Final report, October 2009.
- Falcoz, C. (2008), Homophobie dans l'entreprise, Studies and research by the HALDE, La documentation française. http://www.halde.fr/spip.php?page=article&id_article=12140
- Formez (2006), *Dossier Capacity Building. L'evoluzione del concetto. Dalla cooperazione allo sviluppo alla modernizzazione delle PA europee*, disponibile online all'URL <http://db.formez.it/fontinor.nsf/427a8611f63a8680c1256b04004228bd/812ec4a547b90084c12571a80036ba65?OpenDocument>
- Gusmano, B. e Bertone C. (2011), *Partnership e legittimazione nelle politiche locali LGBT*, in Cirsde e Servizio LGBT del Comune di Torino (a cura di), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino, Comune di Torino, pp. 13-62.
- Huuskam, M. (2002) Trans people and gender-variant people at work, in Lehtonen (a cura di), *Sexual and gender minorities at work*, STAKES, National Research and Development Centre for Welfare and Health, p. 26. See www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal
- Köllén, Th. (2010), *Bemerkenswerte Vielfalt: Homosexualität und Diversity Management. Betriebswirtschaftliche und sozialpsychologische Aspekte der Diversity-Dimension 'sexuelle Orientierung'*, Munich, p. 138.
- Mapelli, A. (2009), Introduzione al diversity management, in SAA (Scuola di Amministrazione Aziendale) di Torino, Raccolta contributi della Scuola di Alta Formazione in Diversity Management: Modelli, Metodi e Case Study, Regione Piemonte.
- Network of socio-economic experts in the non-discrimination field (2010), *Synthesis report 2010. Part I: The situation of LGBT groups in the labour market in European member States*, European Commission.
- Servizio LGBT della Comune di Torino (a cura di) (2011), *L'azione locale*, in Cirsde e Servizio LGBT del Comune di Torino (a cura di), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino, Comune di Torino, pp. 63-88.
- SOS Homophobia (2008), *Lesbophobia survey*, available at: www.halde.fr/Rapport-de-l-enquete-sur-la.html?page=article_domaine&id_mot=2

Letteratura internazionale sulle BB.PP. nel mercato del lavoro contro la discriminazione delle persone LGBT (ad esclusione degli studi su singoli paesi)

- Commissione Europea (2005), The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace, Brussels, disponibile online alla URL: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/busicasefir%20diversity.pdf>
- Sansonetti Silvia (2010), Relazione Paese: Italia. Situazione delle persone LGBT, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.
- Pesole Annarosa e Sansonetti Silvia (2011), Relazione Paese: Italia. Analisi degli aspetti economici della discriminazione, Fondazione Giacomo Brodolini, Roma.
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Germany, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-DE-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Czech Republic, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-CZ-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Denmark, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-DK-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Greece, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-EL-Country%20Report_LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Ireland, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-IE-Country%20Report%20LN_final_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2009), Report on measures to combat discrimination: Latvia, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2009-LV-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Austria, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-AT-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Belgium, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-BE-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Croatia, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010%20-HR-%20Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Cyprus, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-CY-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Estonia, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-EE-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: France, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-FR-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: FYR Macedonia, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010%20-MK-%20Country%20Report%20LN_FINAL.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to

- combat discrimination: Finland, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-FI-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Hungary, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-HU-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2009), Report on measures to combat discrimination: Italy, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2009-IT-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Luxembourg, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-LU-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Malta, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-MT-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Netherlands, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-NL-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2009), Report on measures to combat discrimination: Poland, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2009-PL-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Portugal, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-RO-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2009), Report on measures to combat discrimination: Portugal, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2009-PT-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Slovakia, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-SK-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Slovenia, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-SI-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Sweden, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-SE-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2009), Report on measures to combat discrimination: Turkey, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2009-TR-%20Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: United Kingdom, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-UK-Country%20Report%20LN_FINAL_0.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Bulgaria, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-BG-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Lithuania, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-LT-Country%20Report%20LN_final.pdf
- European network of legal experts in the non-discrimination field (2010), Report on measures to combat discrimination: Spain, disponibile online alla URL: http://www.non-discrimination.net/content/media/2010-ES-Country%20Report%20LN_final.pdf
- United Nations Organization- Human Rights Council (2011), Discriminatory laws and practices and acts of violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, New York, disponibile online alla URL: http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-41_en.pdf

- Flemish Government (2010), Equal Opportunities in Flanders - A brief introduction, Atwerpen, disponibile online alla URL: http://publicaties.vlaanderen.be/docfolder/21245/LGB_%20policy.pdf
- Equal-jus Project (2011), Legal Support to Victims of Discrimination and Homophobic Acts in Europe: best practices, Firenze.
- Coll-Planas Gerard (a cura di) (2011), Combattere l’omofobia. Politiche locali di parità rispetto all’orientamento sessuale e all’identità di genere. Un Libro Bianco Europeo, Torino: Città di Torino.
- Commissione Europea (2011), Compendium of practice on Non-Discrimination/Equality Mainstreaming, DG Justice, Luxembourg, disponibile online alla URL: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf
- Crowley Niall (2009), Good Practice Exchange seminar on nondiscrimination mainstreaming, Helsinki (Finland) 7 - 8 September, disponibile online alla URL: [http://pariopportunita.isfol.it/attachments/030_good_practice_seminar_fi_2009\[1\].pdf](http://pariopportunita.isfol.it/attachments/030_good_practice_seminar_fi_2009[1].pdf)
- Crowley Niall (2011), Good Practice Exchange seminar on Discrimination on the ground of sexual orientation – How to overcome the barriers to public policy making?, Good practice exchange seminar, Tallin (Estonia), 29-30 September, disponibile online alla URL: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/goodpractice_seminarreport_sept2011_en.pdf
- Crowley Niall (2010), Good Practice Exchange seminar on public policies combating discrimination against and promoting equality for LGBT people, The Hague (The Netherlands) 18 - 19 March 2010, disponibile online alla URL: <http://www.movisie.nl/onderwerpen/homo-emancipatie/docs/HostCountryReport.pdf>
- Lambda Legal, Creating an Lgbt-friendly Workplace, United States, disponibile online alla URL: <http://data.lambdalegal.org/pdf/300.pdf>
- Van Balen Barbara, Barry Ursula, Holzacker Ronald, Villagomez Elisabeth, Wladasch Katrin (2010), Part 1 – The Situation of LGBT Groups in the Labour Market in European Member States.
- Cirsde e Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di) (2011), Politiche locali LGBT: l’Italia e il caso Piemonte, Torino, Città di Torino.
- Council of Europe Publishing (2011), Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe 2nd Edition, Council of Europe, France.
- Cappellato, Valeria e Bertone, Chiara (2006), *La promozione delle pari opportunità per i diversi orientamenti sessuali: spazi di azione per gli enti locali*, Trento.
- Coll-Planas, Gerard (a cura di) (2011). *Combating Homophobia. Local Policies for Equality on the grounds of Sexual Orientation and Gender Identity. A European White Paper*, Ajuntament de Barcelona, Direcció Drets Civils, Barcelona.
- Commissione Europea Pari Opportunità (2005), *The Business Case for Diversity*, Belgio.
- Danish Institute for Human Rights (2009), *Copenhagen Catalogue of Good Practices*, Copenhagen.
- D’Ippoliti, Carlo e Schuster, Alexander (2011), *DisOrientamenti*, Armando Editore, Roma.
- Empire State Pride Agenda Foundation (2010), *Best Practices Guide*, New York.
- Gusmano, Beatrice, Bertone, Chiara, Cipriani, Luca e Emprin, Roberto, Progetto AHEAD (2011), *Politiche locali LGBT: l’Italia e il caso Piemonte*, Torino.
- Progetto AHEAD, *Against Homophobia European local Administration Devices (2011) Combattere l’omofobia. Politiche locali di parità rispetto all’orientamento sessuale e all’identità di genere. Un libro bianco europeo*, Torino.

Letteratura internazionale sul *diversity management*, con riguardo a buone pratiche nei paesi occidentali

- AA.VV., *Diversity Management. La diversità nella gestione aziendale*, IPSOA, 2009.
- Anselmi P., *Donne e Lavoro*, Eurisko, Milano, 2007.
- Arredondo P.M., *Successful Diversity Management initiatives: blueprint for planning and implementation*, Sage Publications, 1996.
- Barabino M.C., Jacobs B., Maggio M.A., “Diversity Management”, *Sviluppo & Organizzazione*, n. 184, marzo (2001).
- Bombelli M.C., Finzi E., *Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro*, Guerini e associati, 2006.
- Bombelli M.C., Cuomo S., *Il tempo al femminile*, Etas, 2003.
- Bombelli M.C., Finzi E., *Oltre il collocamento obbligatorio. Valorizzazione professionale delle persone con disabilità e produttività nel mondo del lavoro*, Guerini e Associati, 2008.
- Bombelli M.C., *La passione e la fatica. Gli ostacoli organizzativi e interiori alle carriere al femminile*, Baldini Castaldi Dalai, 2006.
- Bombelli M.C., *Soffitto di vetro e dintorni. Il management al femminile*, Etas, 2000.
- Bombelli M.C., “Uguali o diversi? Per un utilizzo consapevole del Diversity Management”, *Economia & Management*, n. 5, (2003).
- Bonetti M., Bruni A., Burchi S., Mennucci D., *Progettare in un'ottica di genere. Idee e strumenti*, Franco Angeli, 2003.
- Burke R.J., Cooper C.L., *Reinventing human resource management: challenges and new directions*, Routledge, 2005.
- Burns P. e Schapper J., “The Ethical Case for Affirmative Action”, *Journal of Business Ethics*, vol. 83, 2008, pp. 369–379.
- Castiglioni I., *La differenza c'è. Gestire la diversità nell'organizzazione dei servizi*, Franco Angeli, 2009.
- Colasanto M., Marcaletti F., *Lavoro e invecchiamento attivo. Una ricerca sulle politiche a favore degli over 45*, Franco Angeli, 2007.
- Colombo L., *Siamo tutti diversamente occupabili. Strumenti e risorse per l'inserimento lavorativo di disabili*, Franco Angeli, 2007.
- Cunningham G., “The Moderating Effect of Diversity Strategy on the Relationship Between Racial Diversity and Organizational Performance”, *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 39, n. 6, 2009, pp. 1445–1460.
- Cuomo S. e Mapelli A., *Diversity Management. Gestire e valorizzare le differenze individuali nell'organizzazione che cambia*, Guerini e Associati, 2007.
- Cuomo S., Mapelli A., *Maternità quanto ci costi? Un'analisi estensiva sul costo della gestione della maternità nelle imprese italiane*, Guerini e Associati, 2009.
- Day N. e Greene P., “A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations”, *Human Resource Management*, vol. 47, 2008, pp. 637-654.
- disposizione delle aziende, Valore D, Milano.
- Fagenson A.E., *Women in management: trends, issues and challenges in managerial diversity*, Sage Publications, 1993.
- Flood R.L., *Diversity Management triple loop learning*, John Wiley & Sons, 2000.
- Foldy E., Rivard P. e Buckley T., “Power, Safety, and Learning in Racially Diverse Groups”, *Academy of Management Learning & Education*, vol. 8, n. 1, 2009, pp. 25–41.
- Grecchi A., *Diversity Management. Valorizzare le differenze. Nuovi modelli di pari opportunità*, Franco Angeli, 2002.
- Helms-Mills J., *Understanding organizational change*, Routledge, 2009.
- Kirton G. e Greene A., “The costs and opportunities of doing diversity work in mainstream organisations”, *Human Resource Management Journal*, vol. 19, n. 2, 2009, pp. 159–175.

- Kormanik M., “Sexuality as a Diversity Factor: An Examination of Awareness, Advances in Developing”, *Human Resources*, vol. 11, 2009, pp. 24-36.
- Magoshi E. e Chang E., “Diversity management and the effects on employees’ organizational commitment: Evidence from Japan and Korea”, *Journal of World Business*, vol. 44, 2009, pp. 31–40.
- Mauri L., Visconti L.M., *Diversity Management e società multiculturali: teorie e prassi*, Franco Angeli, 2004.
- Mckinsey C., *Donne ai vertici: un acceleratore della performance aziendale*, Valore D, Milano.
- Moss Kanter R., *Maschile e femminile in azienda: due culture a confronto*, Edizioni Olivares, 1988.
- Ozgener S., “Diversity Management and Demographic Differences-based Discrimination: The Case of Turkish Manufacturing Industry”, *Journal of Business Ethics*, vol. 82, 2008, pp. 621–631.
- Padua D., *Sociologia del Diversity Management. Il valore delle differenze culturali*, Morlacchi Editore, 2007.
- Panetta C., Romita M.T., *Gender Diversity e strategie manageriali per la valorizzazione delle differenze. Interviste HRC Academy a donne manager di successo*, Franco Angeli, 2009.
- Poster W., “Filtering Diversity: A Global Corporation Struggles With Race, Class, and Gender in Employment Policy”, *American Behavioral Scientist*, vol. 52, 2008, pp. 307-341.
- Sanchez-Burk J., Bartel C. e Blount S., “Performance in Intercultural Interactions at Work: Cross-Cultural Differences in Response to Behavioral Mirroring”, *Journal of Applied Psychology*, vol. 94, n. 1, 2009, pp. 216–223.
- Shore L., Chung-Herrera B., Dean M., Ehrhart K., Jung D., Randel A. e Singh G., “Diversity in organizations: Where are we now and where are we going?”, *Human Resource Management Review*, vol. 19, 2009, pp. 117–133.
- Van Oudenhoven K., Paul Paulus, Menno Vos e Niveditha Parthasarathy, “The Impact of Group Composition and Attitudes Towards Diversity on Anticipated Outcomes of Diversity”, in *Groups, Group Processes & Intergroup Relations*, vol. 12, 2009, pp. 257-280.
- Visconti L.M., *Diversity Management e lavoratori migranti: linee guida per la gestione del caso Italia*, Egea, 2007.
- Wrench J., *Diversity Management and discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU*, Ashgate, 2007.

***I e IV FASE DELLA RICERCA: costituzione dei Tavoli
Tecnici; selezione, analisi di replicabilità e progettazione
delle buone pratiche approfondite***

6. Introduzione

Modificare le politiche lavorative affinché diventino più inclusive anche per quel che concerne l’orientamento sessuale e l’identità di genere significa partire dall’assunto che la società in cui viviamo è fortemente basata sull’eteronormatività, che possiamo definire come uno scenario egemonico di pratiche, istituzioni e modelli di sessualità che rafforzano il contesto economico e sociale in cui assurge a ideal-tipo di normalità, attraverso il dispositivo di controllo che spinge verso l’adesione alle norme eterosessuali e di genere (Gusmano, in corso di pubblicazione). Lavorare sulle politiche significa, dunque, prendere in considerazione il fatto che gli ambienti lavorativi sono costruiti su un ideale di eteronormatività che può costringere al silenzio e all’invisibilità i lavoratori gay e trans, e le lavoratrici lesbiche e trans che, non vedendo riconosciute le proprie specificità (legittimazione del/la *partner* dello stesso sesso, garanzie legate alla relazione omosessuale in corso, tutele sul posto di lavoro per prevenire la discriminazione, ...) dalle normative vigenti, spesso preferiscono non essere visibili al lavoro per evitare di essere discriminati/e. Il dibattito internazionale (Colgan *et al.*, 2007) ha dimostrato che, se i lavoratori e le lavoratrici non eterosessuali hanno la possibilità di scegliere come gestire la propria identità sessuale nel contesto lavorativo, grazie a delle soluzioni organizzative inclusive, i benefici sono esperibili sia a livello individuale che a livello strutturale. Di conseguenza, l’obiettivo dei contesti lavorativi dovrebbe essere quello di sviluppare una cultura organizzativa che non pesi esclusivamente sui lavoratori e sulle lavoratrici LGBT, ma che preveda un coinvolgimento da parte dell’intero contesto organizzativo (Gusmano, 2008).

La maggior parte delle iniziative attivate in Italia rientra nel novero delle politiche negative, ovvero tese alla riduzione del pregiudizio e della discriminazione, mentre a livello europeo si è lavorato molto sulle politiche positive, ovvero tese a mettere sullo stesso piano le esperienze eterosessuali e quelle omosessuali (dal lato dell’orientamento sessuale), e le esperienze transessuali e *transgender* e quelle legate alla binarietà del genere (dal lato dell’identità di genere). Tale cambio di prospettiva permette di far uscire i soggetti discriminati dalla posizione di vulnerabilità, offrendo strumenti per lavorare sull’*empowerment* e sull’*agency* dei lavoratori e delle lavoratrici LGBT.

Partendo dai risultati dello studio commissionato da UNAR a Avvocatura per i Diritti LGBTI nel 2010 (D’Ippoliti e Schuster, 2011a), la relativa indagine nelle 4 Regioni Obiettivo Convergenza (ROC) ha contribuito a raccogliere 44 Buone Prassi. Attraverso l’analisi della realizzazione di queste azioni positive è stato possibile individuare alcuni nodi critici che accomunano le esperienze delle pubbliche amministrazioni a livello locale in Italia:

- la difficoltà nel reperimento delle risorse economiche necessarie per attuare politiche incisive;
- la necessità, da parte dei soggetti LGBT, di godere di una forma di legittimazione istituzionale che possa creare le basi per un duraturo confronto tra amministrazioni pubbliche e realtà associative, anche al fine di evitare che, con i cambi di

amministrazione, possa venir meno anche la sedimentazione delle esperienze, impedendo la trasmissione dell'*expertise* e la continuità delle azioni;

- la necessità di formazione professionale per tutti/e le/i dipendenti pubblici/he e private/i con i quali qualunque cittadino si possa confrontare nella quotidianità, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, nonché di fornire un adeguato supporto, tenendo in considerazione le specificità date dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere;
- la scarsa capacità da parte delle PP.AA. di coinvolgere le associazioni LGBT in fase di progettazione (prima) e di valutazione (poi) delle politiche.

Le suddette criticità hanno fornito le basi per promuovere dei Tavoli Tecnici che partissero dal coinvolgimento non solo degli attori istituzionali, regionali e locali, quali promotori di una progettazione inclusiva in ambito lavorativo, ma anche delle parti datoriali e sindacali, nonché delle associazioni del territorio. La costruzione dei Tavoli Tecnici e la selezione delle buone prassi da riproporre nelle ROC sono state condotte in maniera parallela, motivo per cui alcuni dei momenti della ricerca si sono sovrapposti secondo la seguente scadenza temporale:

- Febbraio 2012: selezione delle BBPP da presentare ai Tavoli Tecnici, ripresa dei contatti con i soggetti regionali coinvolti nel progetto (inizialmente contattati durante l'autunno 2011), presentazione della ricerca e costituzione dei Tavoli Tecnici.

- Marzo – Maggio 2012: riunioni dei Tavoli Tecnici finalizzate alla scelta della buona pratica da replicare in ogni Regione. È stata presentata una selezione delle BBPP raccolte in Europa e in alcuni Stati extraeuropei e, sulla base delle priorità individuate dai soggetti del territorio, si è provveduto all'individuazione di una BP da replicare sul territorio regionale.

- Aprile – Maggio 2012: analisi delle BBPP selezionate, attraverso il reperimento di informazioni a mezzo Internet e tramite comunicazioni dirette e scambio d'informazioni con chi ha attivato e realizzato le BBPP all'estero, eventuali *partner* (associazioni, sindacati, parti datoriali, sponsor) e/o con i beneficiari.

- Giugno 2012: presentazione della BP replicabile in ciascun Tavolo Tecnico e discussione in merito alle possibili modalità di sua realizzazione. Finalità dei tavoli è stata la redazione di una proposta operativa per la replicazione della pratica (riportata al capitolo 10, per ogni Regione), la cui effettiva responsabilità verrà poi demandata alle Amministrazioni o ad altri soggetti identificati dai Tavoli stessi.

Nel corso dei successivi capitoli verranno approfonditi i vari processi di questa fase del progetto di ricerca, con la descrizione di come è avvenuta la selezione delle BBPP da presentare ai Tavoli Tecnici, come sono stati costruiti i Tavoli Tecnici regionali, i processi di scelta dell'ambito di intervento in cui realizzare politiche a favore dei/delle dipendenti e dell'utenza LGBT, l'approfondimento delle BBPP internazionali scelte come modello dagli attori locali nelle ROC, la progettazione della replicabilità di queste azioni nelle Regioni Obiettivo Convergenza, attraverso il coinvolgimento degli enti locali e regionali, dei sindacati, delle parti datoriali, del terzo settore.

7. Analisi di replicabilità

La prima operazione di questa fase della ricerca è consistita nell’analisi di tutte le buone prassi raccolte durante la ricognizione, al fine di individuare quelle che potessero essere proposte ai Tavoli Tecnici come potenzialmente replicabili sul territorio regionale. Gli aspetti rilevanti al fine della selezione delle BBPP sono stati valutati in termini di:

- realizzabilità sui territori regionali: in base anche ai soggetti coinvolti nei Tavoli, è opportuno tentare di replicare una BP che li veda tutti coinvolti e che sfrutti le competenze di ciascuno, favorendo quindi delle azioni di *capacity building*;
- efficacia: uno degli obiettivi è condurre a un reale cambiamento che contribuisca alla parità di trattamento per i soggetti LGBT, sia attraverso azioni positive che attraverso la ‘disuguaglianza positiva’, espressione con cui si intende il fatto che ogni intervento legislativo di parità deve essere inizialmente teso a privilegiare un soggetto rispetto a un altro, per colmare lo iato esistente tra una situazione ideale di parità e lo statuto di realtà;
- impatto: creare delle condizioni più favorevoli alla parità di trattamento, e incidere sulla società attraverso un cambiamento nell’approccio con l’utenza, tenendo in considerazione i bisogni che possono emergere da un’utenza LGBT, sono due importanti indicatori dell’impatto che la BP può avere sul territorio;
- innovatività e radicamento: un’azione positiva deve avere un carattere di esemplarità e generare processi sia di cambiamento negli atteggiamenti che di intervento nelle pratiche quotidiane, processi che nel tempo si dovrebbero istituzionalizzare per evitare che, con i cambi di amministrazione, il lavoro costruito vada perduto;
- particolare attenzione deve essere prestata al grado e alle modalità di partecipazione delle/dei beneficiari delle prassi alla loro progettazione, realizzazione e valutazione (incluse la progettazione iniziale e la valutazione finale che, dal precedente studio realizzato da Avvocatura nel 2010, sono spesso risultate come fasi critiche nel coinvolgimento e nella costruzione di *capacity building* dei/delle beneficiari);
- sostenibilità economica: in un periodo di forti incertezze e ristrettezze economiche, sono privilegiate le BBPP che comportano il minor investimento in termini economici da parte dell’istituzione, sebbene un’importante alternativa è accedere ai bandi pubblici per finanziare alcuni progetti specifici;
- produzione di risultati misurabili: nella scelta, particolare attenzione è stata prestata all’esistenza di indicatori che possano rendere conto dell’efficacia della BP in termini quantitativi.

Tenendo conto di questi indicatori, è stato possibile selezionare una rosa di buone pratiche da proporre ai Tavoli Tecnici, tra quelle individuate all’estero, per la partecipazione delle persone lesbiche, gay, transessuali e *transgender* al mercato del lavoro, con particolare

attenzione a: accesso al lavoro, condizioni di lavoro, formazione e qualificazione professionale, *capacity building*, *diversity management*.

Nel caso delle BBPP in ambito lavorativo per le persone transessuali e *transgender*, risulta evidente come l’evoluzione normativa, e quindi l’allargamento o il rafforzamento delle tutele, sia la via primaria da seguire, ma anche la più difficile. Molte delle tutele in questione, in particolare quelle che investono il diritto di famiglia, richiederebbero un intervento statale, che invece appare improbabile (e comunque esula dal contenuto del presente lavoro). Le ROC possono tuttavia svolgere un ruolo non indifferente, ad esempio adottando uno Statuto regionale, o modificando quello esistente (come discusso nel capitolo 3).

Per quanto invece riguarda le attività di sensibilizzazione, informazione, formazione e istruzione, si ritiene che gli enti locali possano iniziare adottando al proprio interno specifiche *policy* inclusive delle persone transessuali e *transgender*: non va infatti dimenticato come le PPAA, considerate nel loro insieme, siano uno dei maggiori datori di lavoro nel nostro Paese. In relazione alla formazione dei dirigenti, una soluzione è ricorrere alle associazioni sul territorio, una cooperazione che si è rivelata vincente nelle BBPP rilevate. Il coinvolgimento di associazioni di volontari/e svolge anche un ruolo rilevante nell’abbattimento dei costi di realizzazione delle attività.

Non vanno tuttavia trascurate alcune azioni specifiche per facilitare l’ingresso nel mercato del lavoro delle persone transessuali e *transgender*. L’iniziativa dell’associazione *Stonewall* relativa alla creazione di un motore di ricerca rappresenta un esempio concreto da cui partire, e forse anche semplicemente da replicare. Una lista di aziende *LGBT-friendly* è già stata, infatti, stilata dall’associazione italiana Parks, che raccoglie datori di lavoro interessati a creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti e in particolare di quelli LGBT, mettendo in luce le opportunità di *business* legate allo sviluppo di strategie rispettose delle diversità.⁷¹

Le BB.PP. proposte ai Tavoli Tecnici

Come primo risultato, possiamo segnalare che la ricognizione delle BBPP inerenti le lavoratrici lesbiche e i lavoratori gay si è rivelata più proficua, in termini numerici, rispetto alle azioni positive inerenti le persone transessuali e *transgender*.

Dalla ricognizione delle buone prassi per le persone LGBT attuata a livello europeo e in Brasile,⁷² il gruppo di ricerca ha deciso, in un primo momento, di non prendere in considerazione le azioni positive mirate alla conduzione di una ricerca in merito al fenomeno delle persone LGBT in ambito lavorativo. È stato riscontrato come effettivamente non esistano molti dati a disposizione, ma si è avanzata la possibilità di rendere disponibili i dati raccolti nella ricerca condotta dalla presente Associazione per conto dell’UNAR nel 2010 (D’Ippoliti e Schuster, 2011a e 2001b). Inoltre, si segnala la ricerca “Io sono io lavoro” condotta da Arcigay (Lelleri, 2012) e la recente indagine dell’Istat (Istat, 2012), come ricerche da cui partire per svolgere un’analisi secondaria mirata a ottenere i dati relativi al territorio

⁷¹ www.parksdiversity.eu

⁷² Al momento della presentazione delle BB.PP. ai Tavoli Tecnici le BBPP erano state raccolte in Europa e in Brasile.

delle ROC. Questa constatazione riguarda più contenuti e modalità di eventuali ricerche da condursi nei singoli territori, e non l’opportunità in sé di condurne. Infatti, in diverse occasioni nel corso dello svolgimento dei Tavoli Tecnici, come vedremo nei prossimi capitoli, è stato rilevato come impellente il bisogno di avere dati del territorio, che dimostrino la necessità da parte delle istituzioni pubbliche, sindacali e datoriali, degli interventi tesi a eliminare la discriminazione sui posti di lavoro. Per questa ragione, alcuni Tavoli Tecnici (Campania e Puglia) hanno deciso di partire proprio dalla ricerca come prima azione delle strategie regionali progettate.

Una delle azioni positive più facilmente replicabili nelle ROC è la compilazione di una lista di raccomandazioni per i *policy makers*, le imprese, le amministrazioni locali, i sindacati e le associazioni. Tale buona prassi potrebbe essere il punto di partenza per la riflessione sulle tematiche LGBT per ogni organizzazione che non ha ancora iniziato a lavorare su questo specifico aspetto dell’identità, come indicato nella sezione del rapporto di ricerca inerente le linee guida.

L’ipotesi della costruzione di un *network*, azione attivata in molti contesti europei all’interno di grandi multinazionali, sembrerebbe difficilmente replicabile nelle aziende italiane, dato il contesto locale composto principalmente da aziende di piccole e medie dimensioni. Sarebbe stato semmai interessante, coinvolgendo la sede locale di Confindustria, dar vita a un *Employee Network* tra lavoratori di diverse aziende all’interno della stessa ROC: tale azione non è stata possibile a causa della scarsa partecipazione delle parti datoriali ai Tavoli Tecnici regionali.

Al fine di proporre le BBPP più innovative, efficaci e realizzabili sul territorio delle ROC, è stata effettuata una sintesi della ricognizione delle BBPP attivate in Europa, Nord America, Brasile e Sud Africa, la quale ha prodotto, nel momento in cui le azioni sono state presentate ai Tavoli Tecnici regionali, la raccolta di 3 BBPP inerenti l’inserimento lavorativo; 32 BBPP in merito alle condizioni di lavoro (nello specifico: Tutela sul lavoro: 4; Revisione dei codici etici: 6; Conduzione di ricerche: 6; Redazione di Linee guida: 9; *Diversity management*: 7); di 8 BBPP sulla formazione professionale; 3 BBPP sulla costruzione di *network*; e 9 inerenti il *mainstreaming*, inteso come modo di fare rete tra i diversi livelli di *governance*, coinvolgendo le parti sociali, datoriali e sindacali al fine di integrare la prospettiva LGBT nelle varie fasi di progettazione, sviluppo e valutazione delle politiche. Questa rassegna di buone pratiche è stata integrata con materiale raccolto nel contesto del progetto europeo *AHEAD. Against Homophobia: European Local Administration Devices*.⁷³

Sulla base di queste iniziali indicazioni, Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford ha selezionato i seguenti ambiti di intervento, correlati di alcuni esempi specifici di Buone Prassi, proposte nel primo incontro con i Tavoli Tecnici delle ROC:

1. Inserimento lavorativo:

- a) Gran Bretagna, ufficio governativo Home Office: *Advancing transgender equality: a plan for action*;
- b) Brasile, Municipio di San Paulo: Programa Operação Trabalho (POT);
- c) Brasile, Municipio di Santo André, ONG ABCD’S (*Ação Brotar pela Cidadania e Diversidade Sexual*): programma di inserimento lavorativo delle persone transessuali che vogliono uscire dalla prostituzione.

⁷³ Coll-Planas G. (a cura di) (2011); Cirsde e Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di) (2011).

2. Condizioni di lavoro:

- a) Gran Bretagna, ONG inglese *Stonewall*;
- b) Portogallo, revisione dei codici etici: Auchan, Telecom, Eni.

3. Linee guida:

- a) Svizzera, *Queer im Job. Lesben und Schwule in der Arbeitswelt*;
Linee guida in favore delle persone transessuali e transgender:
- b) Gran Bretagna, Comune di Brighton e Hove: linee guida per i dirigenti pubblici;
- c) Spagna, Comune di Barcellona: linee guida ai dipendenti pubblici.

3. Formazione professionale:

- a) Gran Bretagna (Scozia), Comune di South Lanarkshire: formazione ai dirigenti municipali;
- b) Norvegia, The Bully-free workplace;
- c) Irlanda, GLEN – Gay and Lesbian Equality Network: formazione alle/agli insegnanti delle scuole medie e superiori.

4. Mainstreaming:

- a) Germania, Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e *Transgender* e Carta delle Diversità del Comune di Colonia;
- b) Spagna, Piano comunale per le persone LGBT del Comune di Barcellona;
- c) Portogallo, Centro LGBT di Lisbona.

Riportiamo di seguito maggiori informazioni inerenti le buone pratiche selezionate, così come sono state illustrate ai Tavoli Tecnici, ovvero seguendo una presentazione delle azioni positive suddivise per ambiti di intervento.

2.2.1 Inserimento lavorativo

a) Gran Bretagna, ufficio governativo Home Office: Advancing transgender equality: a plan for action

Nel settore pubblico si riscontra una generale tendenza ad occuparsi di tematiche LGBT e a creare politiche e azioni tese all’integrazione dei dipendenti LGBT. Di particolare importanza è l’attività svolta da Home Office, ufficio governativo responsabile per le normative e le pratiche in supporto delle persone LGBT in ambito lavorativo. Nello specifico, Home Office nel programma di attività e politiche “*Working for Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality*” ha sviluppato uno specifico piano di azione in supporto delle persone transessuali e *transgender*, tramite il piano di azione “*Advancing transgender equality: a plan*

for action”.⁷⁴ Per quel che concerne il posto di lavoro, l’ufficio governativo evidenzia come il rispetto dei diritti e del principio di uguaglianza in ambito lavorativo abbia effetti positivi sull’economia, secondo i precetti del *diversity management*. Dall’entrata in vigore dell’*Equality Act* nel 2010, il Governo si è impegnato a porre fine alla discriminazione sul posto di lavoro e ha già avviato una serie di progetti che si sviluppano nelle seguenti fasi:

1. predisposizione di linee guida per datori lavoro. Tale attività viene svolta in collaborazione con il Job Centre Plus che fa capo al Dipartimento del Lavoro e Pensioni, il quale si occupa anche della predisposizione di corsi e attività di formazione per i datori di lavoro su temi quali l’assunzione e i diritti delle persone *transgender*;
2. supporto alle persone *transgender* in cerca di lavoro attraverso l’implementazione delle linee guida di cui al punto precedente;
3. supporto nelle fasi di ricerca del lavoro per soggetti che abbiano particolari bisogni attraverso l’investimento di fondi e lo svolgimento di *training* a livello locale;
4. aggiornamento del sito del Dipartimento per Lavoro e Pensioni con informazioni relative ai diritti pensionistici per soggetti *transgender* che non sono in possesso del certificato di riassegnazione di sesso. Tale attività viene svolta dal Dipartimento per il Lavoro e le Pensioni;
5. creazione di un *team* specializzato che si occupi di pensionamento;
6. incremento delle informazioni e delle linee guide dell’ente preposto alla riscossione delle tasse (Her Majesty’s Revenue and Customs) con riferimento alle implicazioni che il cambio di genere ha sulle tasse.

Home Office è però una realtà governativa che agisce sulla base della normativa statale inglese, motivo per cui gli ultimi tre punti non si possono applicare al contesto italiano in cui non vi è una forma di *welfare* che prenda in considerazione, ai fini pensionistici, le conseguenze del non riconoscimento dell’identità transessuale.

b) Brasile, Municipio di San Paulo: Programa Operação Trabalho (POT)

Nel Municipio di San Paulo in Brasile è stata costituita la *Cads – Coordenadoria de Assuntos de Diversidade Sexual*,⁷⁵ una delle commissioni coordinatrici che compongono la Segreteria di Partecipazione e Collaborazione della Prefettura di Sao Paulo. Creata il 10 febbraio del 2005 e istituzionalizzata con la Legge n. 14.667 del 14 gennaio del 2008 dal Governo Municipale, promuove e sviluppa azioni sociali di inclusione e protezione alla cittadinanza e contro la discriminazione di lesbiche, gay, bisessuali, *transgender*, travestiti e transessuali che vivono nella città di San Paulo, in attuazione dell’art. 5 della Costituzione Federale e dell’art. 3 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, in base ai quali tutti sono uguali dinanzi alla legge e ogni persona ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza personale.

Grazie all’esistenza di questa Commissione, è stato possibile istituire con la Legge n. 13.178 de 17/09/2001 il Programa Operação Trabalho (POT), il cui obiettivo è rivolgere una particolare attenzione a qualunque lavoratrice o lavoratore disoccupata/o stimolando la ricerca

⁷⁴ Per il rapporto completo si veda: <http://www.homeoffice.gov.uk/publications/equalities/lgbt-equality-publications/transgender-action-plan>

⁷⁵ http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/participacao_parceria/coordenadorias/cads/

di occupazione e il reinserimento nel mercato del lavoro. Il POT LGBT è una collaborazione tra Cads e la Secretaria Municipal do Trabalho per l’innalzamento della scolarità e lo sviluppo della formazione professionale finalizzata all’inserimento nel mercato del lavoro delle persone LGBT considerate in situazioni di alta vulnerabilità.

In particolare, nel luglio 2008 è stato avviato un programma rivolto alle persone transessuali, che punta al reinserimento sociale e professionale, con particolare riguardo a chi esercita la prostituzione, e a tale scopo offre corsi di formazione per l’inserimento nel mercato del lavoro.

A giugno del 2009 il programma aveva formato 22 persone, e 5 di loro avevano trovato un posto di lavoro. Il programma è ancora in corso e prevede, altresì, borse di studio affinché le persone transessuali possano tornare a studiare.

c) Brasile, Municipio di Santo André, ONG ABCD’S (Ação Brotar pela Cidadania e Diversidade Sexual): programma di inserimento lavorativo delle persone transessuali che vogliono uscire dalla prostituzione

Sempre in Brasile, nella città di Santo André la ONG ABCD’S (*Ação Brotar pela Cidadania e Diversidade Sexual*) porta avanti un programma di inserimento lavorativo nelle imprese delle persone transessuali che vogliono uscire dalla prostituzione. A Santo André sono almeno 350 le persone transessuali che si dedicano abitualmente alla prostituzione su una delle strade della città (Avenida Industrial) con un guadagno mensile medio stimato in 10.000 reais. L’obiettivo della ONG è puntare alla scolarizzazione delle persone transessuali e aiutarle a cercare un impiego, anche grazie agli accordi con imprese multinazionali dichiaratesi disposte ad assumere chi tra loro abbia completato gli studi di base, con uno stipendio mensile di almeno 1.000 reais, oltre a buoni pasto e trasporto.

Nella città di Santo André oltre alla ABCD’S anche la Prefettura si è direttamente impegnata per l’occupazione delle persone trans: l’Amministrazione pubblica di Santo André occupa 5 funzionari/e transessuali.

2.2.2 Condizioni di lavoro

a) Gran Bretagna, ONG Stonewall

Senza dubbio l’esperienza positiva più completa in Europa è rappresentata, in ambito lavorativo, dal caso inglese di Stonewall.⁷⁶ Si tratta di una organizzazione *no profit* impegnata in progetti a tutela delle persone LGBT, che tra l’altro nel 2001 ha iniziato una campagna di sensibilizzazione dal titolo ‘*Diversity Champions Programme*’. Il progetto, che conta ora più di 600 aderenti, include una classifica annuale dei 100 datori di lavoro che in Gran Bretagna prevedono e realizzano buone pratiche al fine di eliminare ogni discriminazione fondata sull’orientamento sessuale e l’identità di genere. Il rapporto considera sia il settore privato che

⁷⁶ Per maggiori informazioni vedi: www.stonewall.org.uk.

quello pubblico, e la classifica è stilata sulla base di una serie di indicatori, quali: *policy* riguardo lavoratori e lavoratrici LGBT; coinvolgimento dei dipendenti; *training* dello *staff*; monitoraggio; *policy* sui fornitori; coinvolgimento della comunità LGBT; presenza LGBT tra i *top managers*; altre generali evidenze di azioni e politiche in supporto dei lavoratori LGBT.

Inoltre in Gran Bretagna, in tema di buone pratiche, sia il settore pubblico che privato hanno intrapreso interessanti misure al fine di eliminare la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale e l’identità di genere e di favorire una cultura inclusiva delle persone LGBT in ambito lavorativo. In particolare, si fa più volte riferimento alla necessità di non nascondere il proprio orientamento sessuale, assistendo a una stretta collaborazione tra strutture pubbliche, private e associazioni impegnate su tematiche LGBT.

b) Portogallo, diversity management e revisione dei codici etici: Auchan, Telecom, Eni

Una prassi a costo zero potrebbe essere il coinvolgimento delle imprese attraverso la revisione dei codici etici al fine di inserire l’orientamento sessuale e l’identità di genere come fattori di discriminazione. Interessanti esempi di revisione dei codici etici sono stati riscontrati all’interno di alcune imprese portoghesi, quali:

AUCHAN – Certificato di Responsabilità sociale⁷⁷ Il Gruppo Auchan Portugal ha ottenuto nel 2006 il Certificato SA 8000 dall’organo di certificazione SGS ICS. La SA 8000 è una norma internazionale la cui osservanza è di carattere volontario e permette di verificare il funzionamento del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale di una organizzazione. Per ottenere questa certificazione il Gruppo Auchan ha dovuto rispettare le regole previste nella norma: non utilizzazione del lavoro infantile e del lavoro forzoso, condizioni di igiene, salute e sicurezza nel lavoro, libertà di associazione e diritto alla negoziazione collettiva, non discriminazione e pratiche disciplinari. Nel suo Codice di condotta, il gruppo promuove le pari opportunità e si impegna alla non discriminazione fondata sull’orientamento sessuale.

TELECOM – Codice etico⁷⁸ Al fine di contribuire alla creazione di un clima di lavoro sereno per gli operatori di Telecom, nel codice si ritiene inammissibile qualsiasi forma di discriminazione individuale, incompatibile con la dignità umana, in particolare in ragione della razza, genere, età, orientamento sessuale, stato civile, disabilità, opinioni politiche, origine etnica o sociale. Ugualmente non sono tollerate condotte qualificabili come molestie morali, sessuali e altre forme di abuso di potere.

ENI – Codice etico⁷⁹ È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali: subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all’accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali; indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l’influenza del proprio ruolo; proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento; alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

⁷⁷ http://www.pt.sgs.com/pt/grupo_auchan_-_certificacao_responsabilidade_social.pdf

⁷⁸ http://www.telecom.pt/NR/rdonlyres/BEF6C293-8ABD-4122-8FE1-0B6EB41502C6/1447635/codigo_de_etica2010.pdf

⁷⁹ http://www.eni.com/en_IT/attachments/azienda/attivita-strategie/petrochimica/polimeri-europa/governance/controllate-estere/PE-Portugal-Codice-Etico-Ita-Portoghese-26_03_09.pdf

2.2.3 Linee guida

Tenendo conto che la progettazione della replicabilità dovrebbe essere realizzata con il minor investimento di fondi possibile, una soluzione economica – sebbene forse non la più incisiva – potrebbe essere quella di stilare delle linee guida all’interno dell’amministrazione, incluso nel rapporto tra dipendenti e con l’utenza, e per le imprese. Un ulteriore esempio di azione positiva potrebbe essere la stesura di una *brochure* che chiarisca i costi delle discriminazioni come buona prassi aziendale; in diversi casi, il riconoscimento delle unioni civili da parte dell’amministrazione comunale ha spronato, in Europa, le imprese a lavorare su questi temi dal punto di vista della contrattazione decentrata.

a) Svizzera, *Queer im Job. Lesben und Schwule in der Arbeitswelt*

L’azione positiva da noi riscontrata come replicabile è stata attivata in Svizzera ed è intitolata *Queer im Job. Lesben und Schwule in der Arbeitswelt*. La *brochure*, indirizzata agli *stakeholders* e redatta dalle principali organizzazioni lesbiche e gay del territorio, indica chiaramente le aree problematiche e le soluzioni del mercato del lavoro: le politiche aziendali, i fondi pensionistici, i contratti di lavoro e le campagne di sensibilizzazione attive. Al momento è in corso la stesura della terza edizione della *brochure*, dato che la prima ha visto la luce nel 2001 e la seconda nel 2003.⁸⁰

b) Gran Bretagna, Comune di Brighton e Hove: linee guida per i dirigenti pubblici

L’Assessorato alle Risorse Umane del Comune di Brighton e Hove ha collaborato con la Fondazione Gender (Brighton) alla creazione del *kit* per persone *Transgender*, realizzato nel 2010. Il *kit* fornisce una guida ai *managers* per l’assunzione di personale *transgender*, rappresentando di fatto un supporto all’inserimento delle persone *transgender* sul posto di lavoro. Il *kit* è un documento di supporto sul posto di lavoro, creato specificatamente per il personale del Comune ma messo a disposizione degli imprenditori locali e delle scuole. Inoltre, il Comune fornisce un sostegno simbolico alla comunità *transgender* ed è impegnato a eliminare qualsiasi forma di discriminazione e di bullismo nei servizi comunali e da parte dei propri dipendenti.

c) Spagna, Comune di Barcellona: linee guida ai dipendenti pubblici

In seguito all’indagine diagnostica condotta al fine di allestire un piano quinquennale di realizzazione delle politiche LGBT, il Comune di Barcellona ha indicato a tutti gli Assessorati i criteri da seguire per permettere alle persone *transgender* di cambiare le proprie generalità

⁸⁰ http://www.pinkcross.ch/arbeitswelt/PDF-original/QUEER_BRO_046.pdf

sui documenti personali rilasciati dal Comune e da enti da esso dipendenti, anche nel caso in cui non sia stata ancora ottenuta la modifica legale del nome proprio. Inoltre, ha stabilito un protocollo per tutti i servizi comunali contenente le linee guida concordate, i criteri e le raccomandazioni specifiche relative al trattamento delle persone *transgender*.

2.2.4 Formazione professionale

a) Gran Bretagna (Scozia), Comune di South Lanarkshire: formazione ai dirigenti municipali

In occasione della Giornata contro l’omofobia del 2010, il Comune di South Lanarkshire ha deciso di impegnarsi concretamente contro le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere ospitando e promuovendo un evento di sensibilizzazione, rivolto ai dirigenti dei Servizi, sulle tematiche LGBT e sui bisogni specifici dell’utenza. Il successo dell’evento ha permesso al Comune di realizzare annualmente queste attività formative, estendendo la formazione anche ai/alle dipendenti del Comune, e costituendo un *forum* LGBT.

b) Norvegia, The Bully-free workplace

La buona prassi selezionata come replicabile in merito alla formazione dei dirigenti è risultata essere quella norvegese: a partire dall’entrata in vigore del *Working Environment Act* nel 2005, il governo norvegese, le parti sociali e l’Autorità per il lavoro hanno messo in atto un progetto denominato *The Bully-free workplace* per prevenire comportamenti discriminatori o *mobbing* sul luogo di lavoro tra i dipendenti e dirigenti e/o datore di lavoro (ma non tra dipendente e dipendente).

In base al *Working Environment Act* il/la datore/trice di lavoro è infatti tenuto/a a far sì che il luogo di lavoro sia strutturato in modo tale da non produrre sul lavoratore stress fisico e mentale. Inoltre, è tenuto a mettere in campo delle azioni per prevenire comportamenti discriminatori tra dirigenti e sottoposti/e. Nel far questo, deve far riferimento anche alle organizzazioni di rappresentanti dei lavoratori/trici che hanno il compito di portare all’attenzione del datore di lavoro tali problematiche. Per prevenire comportamenti discriminatori o *mobbing* e gestire con equità eventuali casi, il datore di lavoro deve sviluppare un procedimento *standard*, da seguire in tre fasi:

- *Prevenzione*: esplicitare che i comportamenti discriminatori non sono accettati, e svolgere periodicamente ricerche statistiche sulla *job satisfaction*, per far emergere eventuali problematiche. Deve inoltre rendere nota a tutta l’organizzazione la procedura da seguire nel caso un/a dipendente sia vittima di un comportamento discriminatorio;
- *Gestione*: il caso va gestito con equità, professionalità e velocità. Se la gestione infatti non rispetta questi tre parametri, l’azienda può andare incontro a problemi legali o mediatici. Questa fase si divide a sua volta in: supporto informale da parte dei colleghi o dal rappresentante sindacale; dialogo formale col datore di lavoro e

possibile soluzione informale (se possibile); lamentela formale; misure prese.

- *Follow-up*: Il datore di lavoro deve valutare se è necessaria un’assistenza sanitaria, e nel caso dispensare il lavoratore o la lavoratrice dal pagarne le spese.

Per quanto invece riguarda in modo più specifico le persone LGBT, il governo norvegese ha messo in atto un piano di azione per il triennio 2009-2012 (*Improving quality of life among lesbians, gays, bisexuals and trans persons*) che riguarda tutti gli aspetti della vita quotidiana, dalla scuola allo sport, dall’accesso alla sanità alle forze armate. Tali buone prassi sono sicuramente efficaci e di grande impatto; tuttavia, poiché richiedono un intervento diretto del governo o del parlamento, sembra improbabile riuscire a riproporle in Italia.

c) Irlanda, GLEN – Gay and Lesbian Equality Network: formazione alle/agli insegnanti delle scuole medie e superiori

L’ONG GLEN è un *network* irlandese che si occupa del raggiungimento della parità di trattamento per le persone LGB in ogni ambito della vita sociale. In particolare, le attività rivolte alle scuole includono anche dei percorsi formativi per i docenti grazie al supporto del Consiglio Nazionale dei Genitori delle Scuole post-primarie, il Consiglio dirigenziale delle Scuole Secondarie, l’Associazione degli Istituti comprensivi, l’Associazione irlandese delle Scuole Professionali, l’Associazione Nazionale dei Dirigenti Scolastici.

L’aspetto che, infatti, contraddistingue questo tipo di attività formativa rispetto ad altre condotte in Europa è proprio la capacità di fare rete con le sfere dirigenziali scolastiche e con le associazioni di genitori, in maniera tale da creare le condizioni per legittimare le azioni nelle scuole.

2.2.5 Mainstreaming

a) Germania, Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e Transgender e Carta delle diversità del Comune di Colonia

Il “Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e Transgender” di Colonia (Germania) si occupa dei bisogni delle persone LGBT della città. I membri del Consorzio cittadino per le persone LGBT, che comprende rappresentanti dell’amministrazione, esponenti politici e rappresentanti delle associazioni LGBT, si riuniscono allo scopo di affrontare le tematiche LGBT che emergono dalla comunità. Vengono esaminate le proposte dei membri della comunità LGBT e, se appropriate, si avvia la procedura per incorporarle direttamente nelle politiche locali. Grazie al coinvolgimento nella stesura delle leggi comunali e alla presenza in diverse commissioni, i membri della comunità LGBT sono in grado di esercitare una notevole influenza sulle politiche da assumere.

Nel 2007, il Comune di Colonia ha inoltre sottoscritto la Carta delle Diversità e ha elaborato una procedura per sviluppare una Strategia delle Diversità per l’amministrazione comunale. La Carta, basata su un documento scritto originariamente per le aziende, stabilisce l’impegno base per la parità e il rispetto delle diversità, ed è diventata il modello, assieme

all’esperienza francese, da cui l’Unione Europea ha tratto spunto per promuovere una buona pratica in tutti i paesi dell’Unione. In Italia, tale documento è stato recepito attraverso l’adozione, a livello regionale, della Carta delle Pari Opportunità. La Città di Colonia ha adattato la Strategia delle Diversità per venire incontro alle esigenze della pubblica amministrazione, diffondendo tra i/le dipendenti la consapevolezza sulle tematiche LGBT e promuovendo la Carta delle Diversità, sia in altri Comuni che nel mondo delle imprese.

L’esperienza del Comune di Colonia, includendo i soggetti che al momento sono previsti come partecipanti nei Tavoli Tecnici delle ROC, potrebbe risultare un ottimo punto di partenza per saldare la collaborazione tra istituzioni, associazioni e sindacati sul territorio, permettendo di non perdere il lavoro svolto in questi mesi da Avvocatura per i diritti LGBTI. Molti studi evidenziano come in Italia il lavoro di rete sia il più idoneo a perseguire dei risultati in un campo così aperto e inesplorato come quello delle tematiche LGBT in ambito lavorativo.

b) Spagna, Piano comunale per le persone LGBT del Comune di Barcellona

Una buona prassi attivata dalle amministrazioni locali in Europa è il Piano diagnostico LGBT e il relativo Protocollo comunale per il riconoscimento dell’identità delle persone *transgender* del Comune di Barcellona. Si tratta di una procedura avviata allo scopo di allestire un Piano Comunale che tenesse conto di quanto realizzato dai diversi settori del Comune di Barcellona nei riguardi delle persone LGBT. Nell’ottobre 2008, l’Ufficio dei Diritti Civili del Comune di Barcellona ha dato via al processo di studio del Piano Comunale per le persone LGBT con l’obiettivo di coordinare e promuovere azioni da parte di diversi settori di *governance*. Il Piano Comunale ha previsto due fasi:

A. ricerca, articolata in cinque rapporti, con l’obiettivo di capire quali fossero le condizioni di vita delle persone LGBT di Barcellona, le opinioni delle associazioni LGBT, l’immagine di quel gruppo sociale presso il grande pubblico, i provvedimenti adottati dai diversi enti dell’amministrazione pubblica di Barcellona, e le buone prassi di altri Comuni europei.

B. procedura partecipativa allo scopo di coinvolgere nella redazione del Piano gli amministratori comunali, i rappresentanti delle associazioni LGBT, gli esperti e le singole persone LGBT.

c) Portogallo, Centro LGBT di Lisbona

A Lisbona è stato inaugurato l’11 novembre del 1997 il Centro LGBT: è un locale di incontro e scambio di idee con finalità di mutuo appoggio, e al tempo stesso un locale di lavoro per la costruzione di una società più giusta e non discriminatoria nei confronti delle persone LGBT. È l’unico Centro Comunitario del Paese ed è aperto a tutta la comunità, non solo alla popolazione LGBT: rappresenta un punto di riferimento per la città di Lisbona e per tutto il Portogallo. Nello spazio ha anche sede l’Associazione ILGA Portugal, che da lì coordina e sviluppa la gran parte delle sue attività e progetti. È proprio all’interno di questo spazio che nel gennaio del 2005 ILGA Portugal ha lanciato una campagna mediatica per la visibilità LGBT coinvolgendo TV, radio, stampa e *web*, in cooperazione con l’agenzia pubblicitaria W/Portugal. La campagna propone scene di affetto tra coppie lesbiche e gay, e si propone lo scopo di aumentare la visibilità delle persone LGBT attraverso la diffusione di

rappresentazioni positive dell'orientamento non eterosessuale. Attualmente nel Centro LGBT hanno la loro sede anche due associazioni LGBT locali: il Clube Safo – Associação de Defesa dos Direitos das Lésbicas, e la Rede ex aequo – Associação de jovens lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros e simpatizantes.

Tra i servizi offerti, oltre a disporre di un bar/caffetteria/internet, il Centro offre appoggio specifico gratuito alla comunità in generale e a quella LGBT in particolare, con vari progetti di prevenzione dell'AIDS e altre malattie sessualmente trasmissibili, un servizio di consulenza psicologica e di consulenza giuridica (con la collaborazione del consiglio dell'ordine degli avvocati).

Pur comprendendo la difficoltà di dedicare un simile spazio all'interno delle ROC, si segnala che ad esempio in Campania (a Napoli e ad Avellino) la CGIL ha già aperto due sportelli di consulenza giuridica e psicologica sulla discriminazione in ambito lavorativo, motivo per cui potrebbe essere interessante provare a lavorare di concerto con tutti i soggetti coinvolti nel Tavolo Tecnico campano, al fine di ampliare le attività del suddetto sportello.

8. Costituzione e organizzazione dei Tavoli Tecnici

Il presente progetto è stato presentato nel mese di ottobre 2011 alle Amministrazioni regionali di Calabria, Campania, Puglia e Sicilia attraverso una lettera inviata da UNAR agli Assessori Regionali al Lavoro, Formazione Professionale e Pari Opportunità, e alle Commissioni e alle Consigliere di Parità. In seguito a tale primo contatto formale, Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford ha provveduto a contattare, via lettera, via *e-mail* e infine telefonicamente, le figure-chiave dell’istituzione regionale e gli *stakeholders*, al fine di coinvolgerli nel progetto sin dai primi momenti. La lettera di partecipazione al progetto è stata inviata a tutte le associazioni LGBT del territorio, ai tre sindacati principali (CGIL, CISL, UIL), a Confindustria e a Confcooperative. Il tentativo di coinvolgere i sopracitati soggetti è proseguito sino al mese di gennaio, anche attraverso missioni *in loco*.⁸¹

A seguito della costituzione dei Tavoli Tecnici, tra febbraio e giugno 2012 sono state svolte le seguenti riunioni nelle singole Regioni:

	Primo incontro	1° riunione	2° riunione	3° riunione	4° riunione	5° riunione
Calabria	14 febbraio	24 aprile	18 giugno	-	-	-
Campania	8 novembre 2011	17 aprile	3 maggio	14 giugno	-	-
Puglia	12 dicembre 2011	10 febbraio	12 aprile	19 aprile	14 maggio	25 giugno
Sicilia	25 novembre 2011	8 maggio	20 giugno	-	-	-

Come si può notare da questo prospetto, il numero di incontri in ciascuna Regione non è uniforme: in Puglia e in Campania è stato possibile presentare il progetto e la rosa delle BBPP in due incontri separati, consentendo ai/alle partecipanti di riportare gli obiettivi del progetto all’interno dell’organizzazione di appartenenza. In Calabria il progetto è stato presentato in separata sede alle istituzioni e agli *stakeholders*, motivo per cui il primo incontro ufficiale del Tavolo Tecnico si è concentrato sulla rosa di buone pratiche. In Sicilia, a causa del lieve ritardo con cui si è svolto il primo incontro, dovuto a cause inerenti l’organizzazione dell’amministrazione regionale, è stato necessario presentare entrambi gli aspetti durante una sola riunione.

⁸¹ Svolte dal coordinatore scientifico del progetto, dott. Carlo D’Ippoliti, che ha incontrato personalmente le istituzioni regionali già nella prima fase del progetto. A partire da gennaio 2012, la dott.ssa Beatrice Gusmano ha assunto l’incarico di tenere i contatti con le/i partecipanti, costruendo fattivamente i Tavoli Tecnici e iniziando a progettare i primi incontri nelle ROC.

Il *diversity management* nei settori pubblici e privati

Gli incontri del primo Tavolo Tecnico in ciascuna Regione sono stati introdotti partendo dalla condivisione con le amministrazioni dei risultati della precedente ricerca condotta da Avvocatura per i Diritti LGBTI nelle ROC realizzata nel corso del 2010, in particolare evidenziando gli aspetti principali della discriminazione nel mondo del lavoro riscontrati nello specifico nelle regioni del Sud Italia.

Il secondo messaggio trasmesso ai soggetti regionali per convincerli dell’importanza del progetto ha riguardato alcuni cenni basilari di *diversity management*, specificando come le aziende, pubbliche e private, siano motivate a prestare attenzione alle tematiche LGBT essenzialmente per 4 ragioni:

- Il fattore demografico: il primo aspetto da considerare è che le persone gay, lesbiche, bisessuali e *transgender* esistono, e fanno parte della popolazione. Un’organizzazione, pertanto, deve tenere in considerazione che non solo la propria forza lavoro, ma anche tutti gli altri soggetti con cui interagisce (clienti, fornitori, azionisti e in generale tutti gli *stakeholders*) possono essere caratterizzati da specifiche diversità connesse all’orientamento sessuale e all’identità di genere.
- L’aspetto economico: esistono gruppi di consumatori che possiedono caratteristiche ed esigenze sempre più specifiche, e di conseguenza anche l’offerta di beni e servizi deve differenziarsi e specializzarsi in funzione del particolare *target* cui è rivolta, per mantenere il vantaggio competitivo nei confronti delle altre aziende.
- L’aspetto etico: il codice etico aziendale deve sempre più spesso rispondere a degli elevati *standard* di certificazione internazionale.
- Il clima aziendale: il malessere individuale incide negativamente sulla soddisfazione, producendo un elevato tasso di *turn-over* e assenteismo (il 35% dei lavoratori LGBT che sono stati oggetto di discriminazione ha cambiato carriera, e il 36% prendeva congedi di lavoro per motivi di salute⁸²), o avviando cause legali per il mancato rispetto delle normative antidiscriminatorie, con la conseguente perdita di immagine e reputazione per l’azienda, oltre ai costi diretti.

Inoltre, è stato illustrato come i/le datori/trici di lavoro dispongano di diversi strumenti per realizzare politiche nei confronti delle tematiche LGBT. Le raccomandazioni alla base delle azioni di *diversity management* possono essere sintetizzate nei seguenti punti, presentati alle Amministrazioni e agli *stakeholders* durante il primo momento di contatto:

- coinvolgere i vertici, motivo per cui sono stati interpellati gli Assessorati regionali (in particolar modo Lavoro, Formazione Professionale e Pari Opportunità), le Consigliere di Parità, le Commissioni Pari Opportunità, le sezioni regionali dei sindacati e le parti datoriali. Tale coinvolgimento deve necessariamente essere comunicato, sia all’interno che all’esterno, attraverso azioni di promozione della non discriminazione e della parità di trattamento;
- rivedere i codici etici per includere anche l’orientamento sessuale e l’identità di genere

⁸² Woody (2008).

come fattori che possono determinare forme di discriminazione. È necessario inoltre dimostrare una certa severità nello stigmatizzare e sanzionare qualunque tipo di comportamento omofobo o transfobo;

- realizzare corsi di formazione rivolti ai *managers*;
- attivare programmi di *coaching*, specificatamente dedicati al supporto dei singoli individui;
- creare *employee networks*, ovvero reti di gruppi di lavoratori/trici che si ritrovano per interagire, scambiare esperienze e punti di vista, discutere di diversi temi mantenendo la specificità della diversità.
- controllo e monitoraggio: facilitare e incentivare le segnalazioni riguardanti casi di omofobia e transfobia garantendo la *privacy* e offrendo supporto a chi ne è stata/o vittima; assicurarsi che non vi siano forme celate di *mobbing*; monitorare, magari tramite questionari, il clima aziendale riguardo le tematiche LGBT; controllare il *turn-over* e la *job-satisfaction* di collaboratori e collaboratrici omosessuali e transessuali.

La selezione delle BBPP

Nel primo Tavolo Tecnico è stata preparata una presentazione di alcune buone prassi già attive in Italia che, a titolo esemplificativo, hanno contribuito a delineare le azioni che possono essere realizzate nei principali ambiti di intervento. Sebbene il *focus* della mappatura delle buone pratiche fosse sulle azioni intraprese all’estero, l’attenzione in questa fase alle pratiche italiane si è resa opportuna, oltre che da necessità, vista la simultaneità delle diverse fasi della ricerca (per cui la mappatura delle BBPP internazionali non era ancora conclusa), anche dall’opportunità – manifestata in particolare da alcune amministrazioni regionali – di presentare esperienze condotte in contesti più simili a quelle delle ROC, e pratiche che fossero più direttamente vicine e comparabili agli attori locali, così da garantirne la replicabilità. Questi i 5 ambiti di intervento proposti ai Tavoli Tecnici:

1) accesso all’occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione:

- a. Lo Sportello ISELT, istituito nel Comune di Torino attraverso un POR (Programma Operativo Regionale) per assistere le persone transessuali e *transgender* nella ricerca di lavoro inizialmente con l’accompagnamento ai servizi per l’impiego competenti sul territorio. Nel corso del tempo, il moltiplicarsi delle richieste e la loro varietà hanno reso insostenibile l’offerta di servizi tramite un solo sportello: il Comune ha così deciso di sciogliere l’Ufficio e formare adeguatamente il personale dei Servizi tradizionali, mantenendo un Coordinamento con funzioni di progettazione e consulenza, al fine di preservare l’esperienza acquisita.
- b. *Job coaching*: seguire le persone più soggette alla discriminazione durante la prima fase di occupazione. Tale modalità di intervento si applica in particolar modo alle persone transessuali e *transgender*, dato che la visibilità dell’identità di genere comporta una maggior possibilità di subire discriminazioni.
- c. Incentivazione e facilitazione della creazione di impresa: microcredito della Regione Lazio in collaborazione con l’associazione LGBT ‘Di Gay Project’. Le persone più

svantaggiate sul mercato del lavoro, che normalmente avrebbero scarso o nessun accesso al credito, possono richiedere che sia l’amministrazione, tramite il fondo messo a disposizione, a fornire garanzie per i (modesti) crediti da loro richiesti al fine di iniziare un’attività produttiva. Il settore privato rimane l’erogatore del prestito, e richiederà tassi d’interesse commisurati al rischio di credito non solo del debitore, ma anche dell’amministrazione che ha prestato la garanzia.

2) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento:

- a. Il “Codice di condotta per la prevenzione di molestie sessuali, discriminazioni e *mobbing*” distribuito a tutti/e i/le dipendenti dell’amministrazione regionale pugliese.
- b. Lo Sportello LGT istituito a Napoli e Avellino, in cui l’associazione LGBT i-Ken Onlus svolge un servizio di consulenza e orientamento, per conto della Camera del Lavoro, in tema di orientamento e contrasto alla discriminazione sul luogo di lavoro.

3) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali:

- a. Progetto *Ila For trans (Individual learning account)* istituito dalla Regione Toscana, Settore Tutela dei consumatori utenti, e settore Politiche di Genere e Promozione delle Pari Opportunità: si tratta di un’azione che vede coinvolti il Settore Lavoro e Formazione Continua della Regione Toscana e il Centro per l’Impiego e l’Assessorato al Lavoro della Provincia di Pistoia. Con il finanziamento di € 150.000, provenienti da risorse regionali, è stata realizzata una *card* del valore di € 2.500 a disposizione di ciascuna persona transessuale o *transgender*, da spendere in due anni per l’attivazione di borse di formazione personale. L’azione muove dalla constatazione che le persone transessuali e *transgender* rischiano più di altre di perdere il lavoro o di non trovare una nuova occupazione, soprattutto nella delicata fase di passaggio da un sesso all’altro.
- b. Formazione delle/i dipendenti pubblici/he sulle tematiche legate all’orientamento sessuale e all’identità di genere: l’obiettivo è fornire sia degli strumenti conoscitivi in merito alle dimensioni legali e sociali connesse alle questioni LGBT, sia degli strumenti operativi al fine di condurre al meglio il proprio lavoro tenendo in considerazione l’esistenza di bisogni specifici delle persone LGBT. Alcuni esempi di formazione presentati hanno riguardato le attività del Servizio LGBT del Comune di Torino e le formazioni ai/le dipendenti che il Comune di Roma ha attivato dal 2010.

4) *network*: affiliazione e attività nell’ambito di organizzazioni di lavoratori/trici, di datori/trici di lavoro o di altre organizzazioni professionali, e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

L’unico ambito di intervento, tra quelli emersi, che non è stato riproposto ai Tavoli Tecnici regionali riguarda la costruzione di un *network* all’interno di grandi multinazionali, azione attivata in molti contesti europei. Tale azione si è dimostrata difficilmente replicabile nelle aziende italiane, dato il contesto locale composto principalmente da aziende di piccole e medie dimensioni. Una soluzione proposta è stata il *network* costruito tra diversi soggetti sullo stesso territorio:

- a. La Carta della diversità di Colonia sottoscritta dal Sindaco ha portato alla costituzione di diverse *task force* (composte da consorzi cittadini e istituzioni) per redigere le linee guida antidiscriminazione e per monitorare le condizioni di lavoro nelle aziende,

coinvolgendole sul piano partecipativo.

5) *mainstreaming*, inteso come un modo di fare rete tra i diversi livelli di *governance* per compensare la frammentazione delle politiche che ne limita l’impatto al contesto in cui sono attuate, ovvero solo comunale o solo provinciale. Secondo la definizione data dal Catalogo delle Buone Prassi di Copenhagen (Istituto Danese per i Diritti Umani e World Outgames, 2009), il fine del *mainstreaming* consiste nell’assicurare che le persone LGBT siano protette contro le discriminazioni quotidiane a livello di politiche pubbliche al fine di richiedere il rispetto dei propri diritti attraverso una cittadinanza attiva. Inoltre, il *mainstreaming* è funzionale a integrare la prospettiva LGBT nelle varie fasi di sviluppo, miglioramento e valutazione di politiche e normative.

Si possono individuare due linee di azione del *mainstreaming* (Coll-Planas, 2011):

- a. interno/orizzontale: le amministrazioni locali operano in senso orizzontale, con il coinvolgimento di tutti i settori comunali e di tutte le associazioni che si occupano di tematiche LGBT del territorio locale. Questo approccio è ben esemplificato dal lavoro svolto dal Gruppo di Pilotaggio del Comune di Torino;
- b. esterno/verticale: le amministrazioni locali operano a livello verticale al fine di integrare le diverse risposte date alle esigenze pubbliche e assicurarne la continuità nel tempo. Tra i fattori che contribuiscono a definire i rapporti verticali ricordiamo: le richieste avanzate dalle associazioni LGBT, le ricerche, i meccanismi di partecipazione, l’interesse a livello nazionale rispetto alle tematiche LGBT che spinge le amministrazioni locali a prendere iniziative nella stessa direzione, l’attenzione alle tematiche LGBT a livello europeo come strumento di legittimazione per qualsiasi livello di amministrazione locale.

Durante questo primo incontro, è stato spiegato nei dettagli l’obiettivo del progetto, ovvero replicare una buona prassi internazionale in ambito lavorativo per le persone LGBT, specificando che le BBPP scelte come modello per la progettazione sarebbero state approfondite attraverso studi di caso, previa l’autorizzazione e la disponibilità dei soggetti che hanno implementato le buone pratiche all’estero. Sono stati, dunque, segnalati 2 vincoli da rispettare nella selezione delle buone prassi:

- a. necessità di discutere della replicabilità di una buona prassi già attivata all’estero, al fine di avvalersi dell’esperienza di chi ha già lavorato su questo tema;
- b. se si decide di attivare una BP per le persone transessuali, preferenza per azioni mirate alla fase di accesso al lavoro che, secondo la letteratura e i dati empirici, risulta essere quella più complicata per i soggetti transessuali.

Ogni soggetto istituzionale e sindacale, in seguito al primo incontro, si è impegnato a verificare l’esistenza di dati sulla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nel proprio contesto lavorativo, e a verificare se nelle procedure aziendali e nei codici etici o di comportamento è presente un’attenzione specifica nei confronti di queste condizioni. Purtroppo nessuna di queste ricerche ha prodotto risultato.

Si rimanda al capitolo 1 di questa parte, e alla prima parte del rapporto, per il processo di selezione della rosa di buone pratiche internazionali, mentre a seguire verrà presentata una fotografia del grado di partecipazione e della qualità dei Tavoli Tecnici in ciascuna ROC durante tutto l’arco del progetto. Per i dettagli dell’ultimo Tavolo Tecnico in merito alla progettazione della replicabilità della buona pratica internazionale, si rimanda all’approfondimento delle buone pratiche (capitolo 9) e alla progettazione della replicabilità (capitolo 10).

Il coinvolgimento dei soggetti nelle ROC

Calabria

Un apporto indispensabile nella fase di iniziale coinvolgimento delle pubbliche amministrazioni è stato dato dalla Presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Catanzaro che, avendo dato la disponibilità a collaborare, attraverso il suo ruolo istituzionale ha convogliato l'interesse delle colleghe della Regione Calabria. Grazie al suo intervento, il primo incontro informale di presentazione del progetto è avvenuto il 14 febbraio 2012 in presenza anche della Consigliera Regionale di Parità, e della Presidente della Commissione regionale Pari Opportunità. In quell'occasione è stato possibile ottenere l'interessamento e il coinvolgimento dell'Assessorato al Lavoro, data la stretta collaborazione tra l'Assessore e la Presidente della Commissione Pari Opportunità, che è stata designata come delegata dell'Assessorato.

Lo stesso giorno sono stati incontrati in separata sede la segretaria regionale di CGIL – Calabria e alcuni rappresentanti di Arcigay Reggio Calabria. Tale incontro si è rivelato molto proficuo anche al di là degli obiettivi del progetto, dato che le due organizzazioni hanno iniziato a collaborare anche su altri eventi, dimostrando la necessità di costruire delle *partnership* tra associazioni e soggetti locali. A causa di problemi organizzativi interni all'associazione, Arcigay Cosenza ha partecipato solo al primo incontro del Tavolo Tecnico, pur seguendo il progetto in tutto il suo sviluppo. Nel complesso, si segnala in Calabria una scarsa presenza di associazioni locali legate all'orientamento sessuale, e una totale assenza di associazioni che si occupano delle tematiche legate all'identità di genere.

Per quel che concerne il coinvolgimento di altri sindacati, CISL – Calabria si è resa subito disponibile a partecipare al progetto attraverso la segretaria confederale, mentre UIL – Calabria, nonostante avesse dato la disponibilità sin dall'inizio, non ha partecipato ad alcun incontro. Purtroppo, nonostante i nostri tentativi, non è stato possibile coinvolgere le parti datoriali. Considerato l'esiguo numero di soggetti che hanno partecipato ai Tavoli Tecnici, si è resa indispensabile la presenza di un referente nazionale UNAR al fine di supportare il Tavolo Tecnico nel realizzare la buona pratica (si ricorda che il progetto prevedeva solo la progettazione dell'azione positiva, e non la sua realizzazione).

La prima riunione del Tavolo Tecnico è avvenuta il 24 aprile presso l'Assessorato al Lavoro e alla Formazione Professionale della Regione Calabria. Le buone prassi su cui si è principalmente concentrata la discussione hanno riguardato:

- la conduzione di una ricerca per conoscere i bisogni del territorio e legittimare le future azioni positive nei confronti delle persone LGBT;
- la redazione di linee guida riguardanti il contesto lavorativo da diffondere su tutto il territorio regionale, sia negli ambiti pubblici che privati;
- la formazione professionale.

1. Conduzione di una ricerca

La Presidente della Commissione Pari Opportunità sottolinea l’importanza di condurre una ricerca, diversamente mancando la diagnosi dei bisogni del territorio, ma l’opzione viene scartata in quanto molto onerosa: per condurre una ricerca seria, occorrerebbe prenderne in considerazione le varie fasi, ovvero progettazione, conduzione, diffusione, analisi dei dati e disseminazione dei risultati. Come già accennato, la ricerca risponde al bisogno di disporre di dati relativi alla discriminazione presente sul territorio al fine di legittimare gli interventi sui posti di lavoro. Essendo, dunque, la ricerca il principale passo per avviare attività sulle tematiche dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere, si riconosce che si tratta di un fenomeno troppo sommerso per avere dei dati con una ricerca poco completa, motivo per cui, anche alla luce della scarsità di risorse, la dott.ssa Iannello suggerisce di avviare un percorso inverso: sensibilizzare per arrivare poi alla raccolta di dati.

2. Redazione di linee guida

Si tratta di una buona pratica molto semplice da realizzare, utilizzando le esperienze di altre istituzioni in Europa, e semplice da diffondere, attraverso i canali preferenziali dei diversi soggetti coinvolti nel tavolo (Regione, Provincia, sindacati, associazioni, parti datoriali).

A detta dell’Assessore al Lavoro, però, le linee guida possono non essere veramente incisive, dato che gli enti/impresе che le ricevono possono benissimo decidere di non utilizzarle, riducendo gli sforzi a un’azione poco efficace. Uno degli elementi che emergono dalla discussione è che a livello regionale vengono creati molti organismi, comitati e commissioni, ognuno insediato in dipartimenti diversi, senza che venga fatto uno sforzo di coordinamento, con conseguente spreco di risorse organizzative, finanziarie e umane.

Sul caso specifico, l’Assessore vede molto più utile condurre un progetto di sensibilizzazione sul tema; oppure, in alternativa, propone le quote riservate per chi fa *coming out*, così come ci sono le quote rosa.

La Presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Catanzaro sottolinea come per le donne si tratti di un’azione positiva sulla base di una legislazione già vigente, mentre non esiste una legislazione tale per le persone omosessuali e transessuali. Come sostenuto da Arcigay Reggio Calabria, in Italia la Corte Costituzionale e la Corte di Cassazione si sono espresse con due sentenze molto forti, affermando che l’unica tutela alla comunità LGBT arriva da un punto di vista giuridico, non normativo.

La responsabile del Gruppo Giovani (14-25 anni) di Arcigay di Reggio Calabria, porta la propria esperienza in merito alla discriminazione subita in particolar modo dai/dalle liceali a livello scolastico e familiare a causa della mancanza di una cultura della non discriminazione nei confronti del diverso, non solo da parte dei compagni, ma anche dei professori.

3. Formazione professionale

La proposta di replicare una formazione professionale ad alcuni settori della Pubblica Amministrazione (dirigenti e dipendenti) sul tema dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere viene appoggiata dalla Presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Catanzaro.

Il contenuto della formazione riguarda due aspetti:

- culturale: discussione di identità sessuale, stereotipi, pregiudizi, discriminazione, omofobia, transfobia. L’obiettivo primario è creare le condizioni per cui ci si senta

liberi di dichiararsi, quindi agire da un punto di vista culturale; l'altro obiettivo è agire in quei luoghi in cui già si verificano dei disagi sociali;

- lavorativo: come sul posto di lavoro si può agire in maniera meno omofobica e transfobica, adattando il modulo a seconda del *target* di riferimento e del settore.

Vengono scartate le ipotesi relative alla realizzazione della formazione all'interno dell'Università (segretaria generale CGIL-Calabria), del settore sanitario (Arcigay Reggio Calabria) e dei dipartimenti regionali e provinciali (Presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Catanzaro) perché troppo difficili da coinvolgere sul tema delicato, in quanto non ancora affrontato, della formazione in merito a orientamento sessuale e identità di genere. Viene invece accettata la proposta della Presidente della Commissione regionale Pari Opportunità di partire con la formazione nelle scuole, considerata la stretta collaborazione tra la Presidente della Commissione regionale Pari Opportunità e l'Ufficio Scolastico Regionale e la volontà politica espressa dall'Assessore al Lavoro.

Di conseguenza, viene scelta come replicabile la formazione agli/alle insegnanti delle scuole medie e superiori della Regione Calabria nell'anno scolastico 2012-2013 attraverso il coinvolgimento dell'Ufficio Scolastico Regionale e dei comparti sindacali della scuola.

In seguito alla prima riunione del Tavolo Tecnico, l'Assessore ha emesso un comunicato stampa sulla partecipazione dell'Assessorato al Lavoro al progetto di Advocatura: grazie a questa comunicazione, la Provincia di Cosenza, nodo territoriale che ha sottoscritto il protocollo con UNAR ma che inizialmente non era stata coinvolta nel nostro progetto, ha manifestato alla referente regionale UNAR il desiderio di partecipare al successivo Tavolo Tecnico. La referente regionale UNAR ha poi fornito i contatti della Provincia di Vibo-Valentia, Crotone, Catanzaro e Cosenza, ma nessuna delle Province ha risposto all'invito al secondo incontro che ha visto invece la partecipazione attiva di Ufficio Scolastico Regionale, CGIL, CISL, e Assessorato regionale alle Politiche Sociali. Come unico elemento di difficoltà nella conduzione dell'ultimo Tavolo Tecnico si segnala che è stato necessario cambiare sala tre volte prima di riuscire a trovare uno spazio adeguato per lo svolgimento dei lavori: nonostante questo disagio organizzativo, preciso che il lavoro del Tavolo Tecnico è sembrato molto promettente in termine di concretizzazione futura grazie alla partecipazione attiva di tutti i soggetti presenti e dell'assunzione di responsabilità nel concretizzare la buona pratica scelta come replicabile da parte dell'Assessore al Lavoro.

Campania

Durante la prima riunione del Tavolo Tecnico, avvenuta il 17 aprile 2012, si ipotizzava che le buone prassi inerenti l'inserimento lavorativo per le persone transessuali potessero essere eventualmente suggerite per la replicabilità in Campania, considerata la presenza di progetti e cooperative che hanno già avviato dei progetti di inserimento lavorativo per le persone transessuali. Discutendone in maniera approfondita, però, si è deciso di concentrare la progettazione su azioni innovative per il territorio campano, evitando di duplicare percorsi già presenti in regione. In seguito a questo primo momento di confronto, le associazioni LGBT locali hanno sollevato alcuni aspetti di insoddisfazione maturati negli ultimi anni nel rapporto con la Regione: per questa ragione, non è stato possibile presentare la rosa di buone pratiche, e si è invece tentato di trovare un terreno di comune accordo ai fini della realizzazione del progetto condotto da Advocatura. Inoltre, come notato dalle associazioni, al primo incontro mancavano le parti politiche della Regione Campania, i sindacati e le parti datoriali, ovvero

tre capisaldi della potenziale progettazione. L’unico risultato di questo primo incontro, oltre ad aver favorito la possibilità di far incontrare i diversi soggetti, riguarda alcune ipotesi di integrazione tra i vari Tavoli che esistono a livello regionale e comunale. La Consigliera di Parità della Provincia di Napoli, agganciandosi all’intervento della referente del progetto di Avvocatura come dipendente esterna dell’Assessorato al Lavoro sull’approvazione della Carta delle Pari Opportunità da parte della Regione Campania, propone di integrare il Tavolo Regionale di implementazione della Carta Pari Opportunità con le associazioni LGBT, e suggerisce di creare delle connessioni con il Tavolo che il Comune di Napoli ha aperto con le associazioni LGBT.

È stato, dunque, fissato un secondo incontro il 3 maggio 2012. In quell’occasione vi è stata maggior collaborazione da parte delle associazioni, ma si è notata una scarsa partecipazione da parte delle istituzioni: alcuni partecipanti hanno lamentato che i referenti sono arrivati in ritardo, se ne sono andati prima o sono stati assenti per gran parte dell’incontro.

Purtroppo, erano inoltre assenti i sindacati, nonostante fossero stati personalmente contattati dai referenti in Regione e avessero loro confermato che avrebbero inviato un/a rappresentante, così come erano assenti anche le parti datoriali.

In queste difficili condizioni, la discussione è stata rallentata e resa difficile dal fatto che si dovessero fare continui riepiloghi di ciò che era stato detto durante le ore precedenti. È stato molto difficile gestire il Tavolo, e la percezione è stata di una scarsa volontà di partecipare attivamente al progetto da parte delle istituzioni e delle parti sociali. Al fine di arginare queste difficoltà, all’ultimo incontro ha partecipato anche il referente nazionale UNAR, la cui presenza è servita come impegno a facilitare la realizzazione della buona pratica progettata anche in seguito alla chiusura del progetto condotto da Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford.

Sono state prese in considerazione, dunque, soprattutto buone pratiche inerenti la ricerca, le linee guida, e la *mainstreaming*. Riporto l’intervento della Cooperativa Dedalus, in quanto ha riassunto in maniera molto chiara gli aspetti centrali nella scelta della buona pratica da replicare:

“Farei un misto tra Colonia (Consorzio LGBT) e Barcellona (Piano diagnostico LGBT), ma con tre premesse, dato che alcuni parametri non tengono conto delle dinamiche di contesto:

1. credo che sia fondamentale che qualsiasi modello noi andiamo a costruire debba tener conto di una flessibilità che caratterizza qualunque intervento sul territorio campano, in cui le regole devono diventare flessibili per adattarsi al contesto;
2. parliamo di Pari Opportunità in un contesto generale in cui le pari opportunità sono offerte a pochissimi: la pesantezza che coinvolge questo paese, legata alla scarsità di risorse o alle scelte di certi governi, è di andare a ridurre sempre di più un sistema di diritti, e questo incide molto su un territorio già a *welfare* debole, di partenza; questa debolezza diffusa di *welfare* locale mette in discussione i diritti, e dentro questa carenza i più colpiti sono gli individui più vulnerabili;
3. troppo spesso dentro ai processi di integrazione tra pubblico, privato e sociale, in questi anni il pubblico ha avuto una tendenza a considerare l’integrazione come meccanismo di delega, disimpegno, affidamento a terzi di categorie scomode. Dall’altra parte, un privato-sociale molto debole nell’aprire un rapporto di autonomia critica rispetto al pubblico, e quindi sempre un po’ schiacciato tra la scelta radicale di interloquire in maniera solo vertenziale, oppure la scelta un po’ troppo collusiva di costruire.”

Di conseguenza, si è scelto di approfondire le buone pratiche del Consorzio LGBT del Comune di Colonia e del Piano diagnostico LGBT del Comune di Barcellona, creando una strategia regionale *ad hoc* che comprenda struttura e composizione dell’esperienza di Colonia,

e le azioni diagnostiche e partecipative di Barcellona.

Puglia

Il Tavolo Tecnico della Regione Puglia ha visto la partecipazione del maggior numero di soggetti, grazie alla presenza sul territorio di un elevato numero di associazioni, all’attivismo dei sindacati principali e al forte coinvolgimento regionale.

Il primo incontro ha avuto luogo il 10 febbraio 2012 ed è stata l’occasione per presentare il precedente progetto condotto da Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford a tutti i soggetti coinvolti. L’attenzione è stata inizialmente rivolta agli eventi di formazione professionale, data la necessità di fornire strumenti atti a ridurre gli stereotipi presenti nei luoghi di lavoro. Viene rilevata, da parte delle associazioni locali, la necessità di un intervento da parte dei vertici delle aziende e delle pubbliche amministrazioni. Inoltre, è stata segnalata la necessità di formare non solo i/le giornaliste affinché non veicolino stereotipi attraverso il proprio lavoro, ma anche delle/gli insegnanti che non sanno come dialogare con gli alunni sui temi legati all’orientamento sessuale e all’identità di genere.

Il secondo incontro, tenutosi il 12 aprile 2012, è iniziato con il resoconto dei dati che sono stati rinvenuti sul territorio dalle organizzazioni locali: purtroppo non esistono dati disponibili e, tra tutti gli interventi, riportiamo quello di Legacoop che, non potendo essere presente all’incontro, ha inviato la seguente nota:

“In merito a quanto concordato nella precedente riunione, posso affermare che non esistono studi specifici, e quindi dati, sulla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere nel contesto Legacoop, sia a livello nazionale che regionale. Negli ultimi anni Legacoop ha maturato una forte sensibilità e attenzione rispetto ai temi delle pari opportunità istituendo, già nel 2007, un’apposita Commissione che a livello nazionale ha promosso soprattutto studi e analisi di dati relativi alla presenza femminile nelle coop, alla promozione del lavoro femminile, alla valorizzazione del potenziale e delle competenze delle donne lavoratrici, alla sensibilizzazione del tema della non discriminazione di genere presso le cooperative associate. La situazione a livello regionale non è molto diversa. Ancora più difficile riscontrare attenzione ai temi della discriminazione per orientamento sessuale a livello aziendale. Almeno nel contesto regionale non vi è notizia alcuna di procedure, codici etici o comportamentali, attenti evitare comportamenti e atteggiamenti discriminanti.”

In seguito alla presentazione della rosa delle buone pratiche selezionate per la replicabilità, l’ambito di intervento dell’inserimento lavorativo è stato escluso: si è rilevato come sul territorio pugliese scarseggino le realtà associative transessuali in quanto manca il tessuto sociale di sensibilità e conoscenza delle problematiche più sentite sul territorio pugliese da parte delle persone transessuali e *transgender*.

L’aspetto relativo alla revisione dei codici etici ha incontrato il favore delle referenti degli Assessorati al Welfare e alla Formazione Professionale, i quali hanno proposto di rendere i Bandi per gli appalti accessibili solo alle imprese che rispettano i criteri anti-discriminazione, utilizzando appieno i margini di manovra offerti dalla normativa in materia sul tema delle clausole sociali.

Scendendo nel merito della formazione professionale, al fine di includere un modulo sul *diversity management* per orientamento sessuale e identità di genere in ogni corso di formazione ai dipendenti pubblici promosso dalla Regione, la dirigente regionale della Formazione Professionale propone che il Tavolo Tecnico si faccia promotore di una richiesta

formale in questo senso al Servizio di Formazione Professionale della Regione Puglia. Una referente dell’associazione *Un desiderio in comune* porta la propria esperienza all’interno del *diversity management*, sottolineando come manchi un’attenzione alle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere e come, quindi, questa competenza non rientri mai nei criteri di selezione del *top management* delle Pubbliche Amministrazioni. Dato che, sul territorio pugliese, il Servizio Formazione Professionale sta attivando un Tavolo di certificazione delle competenze, si propone che il Tavolo Tecnico sia coinvolto nella certificazione della competenza sul *diversity management* in merito all’orientamento sessuale e all’identità di genere (questa proposta non ha però avuto seguito dato che la dirigente regionale della Formazione Professionale non ha presieduto alle successive riunioni del Tavolo Tecnico). La CISL sottolinea come il sindacato sia sensibile a questa tematica, ed esprime la necessità di coinvolgere la Confcommercio per diffondere tra le imprese tali moduli formativi e tali valutazioni (Confindustria era presente al primo incontro).

La buona pratica di *mainstreaming* esemplificata dal Consorzio LGBT del Comune di Colonia è quella che ha suscitato il maggior interesse da parte dei soggetti coinvolti: trattandosi di un’azione completa, permette il coinvolgimento tanto di enti locali e regionali, quanto di parti datoriali, tanto dei sindacati quanto delle associazioni e delle cooperative.

La referente del progetto di Avvocatura dipendente presso l’Assessorato al Welfare, Struttura Referente Pari Opportunità e Non Discriminazione, Servizio Politiche di Benessere sociale e Pari Opportunità propone di utilizzare l’appoggio dell’UNAR e dei nodi territoriali per coinvolgere tutti i livelli di *governance*. Da parte delle associazioni emerge l’esigenza di creare una Consulta ma, traendo insegnamento dalle esperienze pugliesi di *authority*, consulte e garanti che non hanno potuto godere di continuità temporale, si ritiene che questo organismo debba essere permanente ed esprimere pareri vincolanti. Si segnala che, prima di rendere operativa questa buona pratica che ha riscosso il maggior successo all’interno del Tavolo Tecnico, si debba comunque vagliare la disponibilità preventiva della parte politica.

A causa della scarsità di tempo a disposizione, la scelta della buona pratica è stata rimandata alla settimana successiva, ovvero al terzo incontro del Tavolo Tecnico che ha avuto luogo il 19 aprile. In quella sede sono state descritte e discusse le buone pratiche inerenti i seguenti ambiti di intervento, grazie anche alla previa richiesta delle associazioni di ricevere in anticipo il materiale di approfondimento:

- contesto lavorativo: linee guida valide per tutte le persone LGBT sul modello di Stonewall o Home Office (UK) o della Svizzera;
- formazione professionale: esperienza di Stonewall e di Home Office (UK);
- *mainstreaming*: creazione di una Consulta (sul modello delle città di Colonia e di Barcellona) e/o di una Carta delle diversità.

Data l’ampia partecipazione delle parti istituzionali, datoriali, sociali e sindacali sul territorio pugliese, si è scelto di concentrare l’attenzione sulle pratiche più ambiziose, ovvero quello di *mainstreaming*: la Carta delle Diversità, basata su un documento scritto inizialmente pensato per le aziende, stabilisce l’impegno base per la parità e il rispetto delle diversità ed è stata sottoscritta dal Comune di Colonia (Germania). La referente dell’Assessorato al Welfare si impegna a sottoporre la scelta all’Assessora al Welfare e all’Assessore alle Politiche Giovanili al fine di valutare l’interesse politico a redigere tale Carta. In caso positivo, la proposta è che tra fine maggio e inizio giugno il Tavolo Tecnico si riunirà per decidere come rendere operativi sul territorio locale gli *step* che hanno permesso la sottoscrizione della Carta a Colonia, coinvolgendo il Centro di Coordinamento Regionale, con la sua rete di nodi territoriali che ha il potenziale di coinvolgere tutti i soggetti sul territorio. La scelta del Centro di Coordinamento è stata a lungo ponderata e si basa sulla volontà di coinvolgere un

organismo già presente sul territorio per evitare duplicati, verificando quali associazioni LGBT hanno aderito a livello regionale alla rete dei nodi, e provvedendo eventualmente al loro coinvolgimento. Grazie al Centro di Coordinamento, sarebbe possibile raccogliere le esigenze del territorio attraverso metodologie partecipate. L’obiettivo sarebbe lavorare alla Carta delle Diversità al fine di formulare una proposta di Legge regionale. Ai fini della replicabilità sul territorio regionale, il Tavolo Tecnico ha avanzato la richiesta di coinvolgere un referente del Servizio LGBT del Comune di Torino che, essendo l’unica realtà stabile e istituzionalizzata che si occupa di tematiche LGBT all’interno di una Pubblica Amministrazione in Italia, potrebbe fornire il proprio supporto nei vari passaggi necessari all’implementazione della buona pratica. Purtroppo, tale intento di progettazione non ha avuto buon fine in quanto il referente per il Tavolo dell’Assessorato al Welfare non era stato tempestivamente informato della sottoscrizione da parte della Regione Puglia della Carta delle Pari Opportunità: la Carta delle Diversità tedesca corrisponde in Italia alla Carta delle Pari Opportunità e, quindi, un intervento di scrittura di una nuova carta avrebbe costituito una duplicazione.

Il 14 maggio viene dunque riconvocata una riunione. Diversi partecipanti del Tavolo Tecnico hanno notato che, rispetto all’orientamento sessuale e all’identità di genere, la Carta delle Pari Opportunità è piuttosto generica: si tratta una semplice dichiarazione di intenti che non evidenzia le differenze che potrebbero essere invece oggetto di approfondimento della pratica da selezionare. Avrebbero, dunque, preferito continuare come previsto, nonostante l’avviso contrario della Regione (si segnala, dunque, già in questo incontro un disappunto da parte delle associazioni, che verrà poi esplicitato nell’ultima riunione del Tavolo Tecnico). Dopo una lunga discussione inerente le differenze tra la Carta delle Diversità e la Carta delle Pari Opportunità, il Tavolo ha optato per una buona prassi che espliciti le modalità di implementazione della Carta delle Pari Opportunità, in maniera tale da suggerire delle azioni concrete per renderla più efficace per gli aspetti inerenti l’orientamento sessuale.

Si decide che la progettazione della prassi consisterà dunque in una ricerca in ambito lavorativo sul territorio pugliese, al fine di indagare in particolar modo la percezione del contesto lavorativo in merito alle persone LGBT e le esperienze delle lavoratrici e dei lavoratori LGBT. Tale ricerca – che prenderà spunto dal Piano Diagnostico condotto dal Comune di Barcellona – è finalizzata alla redazione di linee guida da diffondere nei contesti lavorativi (pubblici e privati) che hanno sottoscritto la Carta delle Pari Opportunità nella Regione Puglia, realizzando la seguente azione concreta segnalata nella Carta: “Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell’organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse”. La Regione, inoltre, segnala il proprio impegno, attivandosi per inserire nella delibera di Giunta di adesione alla Carta delle Pari Opportunità la seguente specifica: “La Carta apre la strada a un processo partecipato sul territorio con il mondo datoriale, sindacale e associativo per l’individuazione di interventi specifici relativi alle discriminazioni per orientamento sessuale in ambito lavorativo”.

Durante l’ultimo incontro del Tavolo Tecnico, avvenuto il 25 giugno, una parte della discussione ha riguardato la scelta della buona pratica: la referente dell’Assessorato ricordava che la pratica scelta riguardasse le linee guida, ovvero gli indirizzi di intervento per dare corpo alla Carta delle Pari Opportunità relativamente alla discriminazione per orientamento sessuale, immaginandosi un’attività che andasse a delineare degli interventi in 3 fasi: 1) ricerca, ovvero una delle fasi dell’intervento; 2) linee guida (intese come indirizzi di intervento, mentre la ricercatrice di Avvocatura le intendeva come raccomandazioni per i datori e le datrici di lavoro); 3) attività di formazione e sensibilizzazione. Essendosi creato un momento di *impasse*, sono stati ripresi i verbali delle riunioni precedenti, concordando che la buona pratica scelta era effettivamente quella della ricerca finalizzata alle linee guida. Tale apertura di dibattito lascia spazio alle associazioni per ribadire la loro non completa

soddisfazione nei confronti della Carta Pari Opportunità sottolineando, con le parole di *Un desiderio in comune*, come il tema dell’autodeterminazione, della libera scelta e della libertà individuale e collettiva “rispetto al proprio orientamento sessuale non sia neanche chiudibile solo al tema delle discriminazioni”. Viene anche sottolineato come la Carta Pari Opportunità non nomini l’identità di genere, e non nominare contribuisce sempre a invisibilizzare. Nonostante questi tentennamenti si è però proceduto con la progettazione della buona pratica inerente la ricerca, come indicato nell’ultimo punto di questa sezione. Inoltre, si segnala che il dibattito ha permesso di esplicitare alcuni dubbi delle associazioni in merito al prosieguo dei lavori dopo la fine della ricerca condotta da Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford: il 18 giugno alla presentazione dell’adesione della Regione Puglia alla Carta Pari Opportunità è stato presentato anche un Tavolo Tecnico regionale che si è costituito sull’attuazione della Carta, in cui non sono presenti le associazioni LGBT (problema che si era già presentato in Campania). Inoltre, si chiede alla Regione Puglia di garantire la continuità del Tavolo Tecnico dopo l’estate, motivo per cui il referente nazionale UNAR, invitato appositamente all’ultimo incontro, esplicita quanto segue: “Questo progetto si conclude con la consegna della buona pratica alla Regione e all’UNAR. Qualora le Regioni dimenticassero di aver avuto questa opportunità, saranno le associazioni a sollecitare la convocazione e la messa in atto di ciò che è stato deciso”.

Sicilia

Nella Regione Sicilia è stato molto difficile riuscire a coinvolgere qualche referente regionale. Nonostante un rappresentante del Dipartimento regionale Famiglia e Politiche Sociali fosse stato incontrato il 25 novembre 2011, le dimissioni dell’Assessore hanno compromesso il coinvolgimento dell’Assessorato nei primi mesi del 2012. Si è quindi chiesto il supporto della referente regionale UNAR per contattare l’Assessorato al Lavoro, nonostante la stessa referente avesse riferito che, sino ad ora, lei stessa avesse difficoltà a lavorare con la Regione, motivo per cui ha sviluppato maggiori contatti con il livello provinciale di *governance*. Sono state quindi contattate/i altri dieci referenti e/o dirigenti di diversi uffici, che non hanno partecipato al progetto per motivi personali o non esplicitati, ma anche spesso per dichiarazioni di non competenza (aspetto questo molto significativo): Dipartimento Famiglie e Politiche Sociali; Assessorato alle Pari Opportunità; Agenzia Regionale per l’Impiego; Servizio Anziani – disabilità – nuove povertà presso l’Assessorato alla Famiglia; Assessorato al Lavoro; Servizio IV: Programmazione e Coordinamento dell’Attuazione degli interventi riguardanti Risorse Umane, Ricerca, Politiche Trasversali presso il Dipartimento Programmazione; dipartimento Istruzione e Formazione Professionale. L’unico altro riferimento che abbiamo avuto in Sicilia è stata la Consigliera Regionale di Parità, che si è dimostrata disponibile a partecipare al progetto sin dall’inverno. Contattata telefonicamente, ha spiegato che parteciperà volentieri alle riunioni del tavolo tecnico, ma che non può in questo momento gestire i contatti con la Regione a causa di altri impegni istituzionali (in particolare i *workshop* organizzati in seguito alla convenzione con l’UNAR in merito alla Carta per le Pari Opportunità e l’uguaglianza sul lavoro). Purtroppo le date non hanno conciso con i suoi impegni, motivo per cui non ha potuto partecipare a nessuno degli incontri che hanno avuto luogo in Sicilia.

Grazie al suggerimento di una delle referenti contattate, è stata finalmente raggiunta una funzionaria direttiva dell’U.O. che si occupa di Interventi sulle nuove povertà e Pari opportunità presso il Dipartimento Famiglia e Politiche Sociali, la quale si è assunta l’onere di

ospitare le riunioni dei Tavoli Tecnici. Data l'iniziale scarsa disponibilità dell'ente regionale, è stato contattato l'Assessore alle Politiche Sociali della Provincia di Palermo, che ha delegato una propria rappresentante.

La prima riunione del Tavolo Tecnico ha avuto quindi luogo l'8 maggio presso il Dipartimento Famiglia e ha visto la partecipazione del Dipartimento Famiglia, dell'Assessorato alle Politiche Sociali della Provincia di Palermo, di Arcigay e di Agedo. Purtroppo non c'è stata risposta né dalle parti datoriali, né da quelle sindacali: UGL, CISL e UIL non hanno risposto, mentre CGIL – Nuovi diritti non ha potuto partecipare al primo incontro in quanto il referente aveva concorso alle elezioni comunali.

Tenendo conto dei soggetti presenti al Tavolo Tecnico e dei bisogni emersi dalle testimonianze delle associazioni LGBT del territorio, la proposta è quella di offrire a tutte/i i dipendenti pubblici gli strumenti per poter parlare con competenza delle tematiche inerenti l'orientamento sessuale e l'identità di genere attraverso un evento di sensibilizzazione. Il contenuto della sensibilizzazione riguarda due aspetti:

- culturale: discussione di alcuni concetti chiave: identità sessuale, stereotipi, pregiudizi, discriminazione, omofobia, transfobia;
- lavorativo: come sul posto di lavoro si può agire in maniera meno omofobica e transfobica, adattando il modulo a seconda del target di riferimento e del settore.

Data la specificità del contesto regionale, il suggerimento è di coinvolgere dei soggetti competenti sul tema che si occupano di formazione proprio sul territorio siciliano.

Si è scelto quindi di progettare un evento di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti l'orientamento sessuale e l'identità di genere per tutti/e i/le dipendenti della Regione Sicilia.

Per favorire una maggior partecipazione dell'ente regionale siciliano all'ultimo incontro, è stata richiesta all'UNAR una lettera in cui, facendo appello alla sottoscrizione della Regione Sicilia del protocollo tra loro sottoscritto, si chieda di partecipare al progetto. Grazie a questo intervento, è stato possibile coinvolgere la Rete Pari Opportunità della Regione Sicilia. Inoltre, al secondo incontro ha partecipato anche l'Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di Palermo, permettendo di riflettere sull'estensione della sensibilizzazione anche ai/alle dipendenti pubblici/he delle Province regionali.

9. Approfondimento delle buone prassi selezionate

In questa sede troverà spazio un approfondimento delle buone pratiche straniere e nazionali presentate in ciascun Tavolo Tecnico durante la mattinata dell’ultimo incontro condotto in ciascuna ROC. Per ricapitolare, verrà in prima battuta presentato uno schema riassuntivo delle decisioni prese nel penultimo Tavolo Tecnico condotto nelle Regioni Obiettivo Convergenza.

Calabria

BP scelta: formazione sulle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere per tutti/e i/le insegnanti della scuola media inferiore e superiore della Regione Calabria.

La formazione agli insegnanti a livello internazionale presentata al Tavolo Tecnico della Calabria è stata l’esperienza di GLEN (Gay & Lesbian Equality Network), ONG irlandese che, tra gli altri interventi che svolge, si occupa anche di formazione nelle scuole.

La testimonianza italiana di formazione con gli insegnanti è stata portata da Luca Cipriani, esperto formazione del Servizio LGBT del Comune di Torino, che ha presentato in videoconferenza le esperienze di formazione svolte negli ultimi 10 anni dal Servizio LGBT del Comune di Torino.

Campania

BP scelta: Costituzione di un Tavolo Regionale sulle tematiche LGBT. La prima azione prevista è la conduzione di una ricerca sulle esperienze delle persone LGBT nel territorio regionale.

Le due buone pratiche internazionali prese ad esempio sono state l’indagine del Piano diagnostico LGBT del Comune di Barcellona (Spagna) e la struttura organizzativa del Consorzio LGBT del Comune di Colonia (Germania).

Come esperto italiano in materia di *mainstreaming* sulle tematiche LGBT è stato coinvolto Roberto Emprin, referente del Servizio LGBT del Comune di Torino.

Puglia

BP scelta: Conduzione di una ricerca in ambito lavorativo finalizzata alla stesura di linee guida per datrici e datori di lavoro sugli aspetti inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere.

La buona pratica straniera scelta come replicabile è stata l’indagine diagnostica LGBT del

Comune di Barcellona (Spagna), finalizzata all’implementazione delle politiche comunali in ottica di non discriminazione delle esperienze LGBT.

L’esperienza italiana di ricerca sulle tematiche LGBT in ambito lavorativo è stata la ricerca di Arcigay “Io sono io lavoro” (2011) coordinata dal dott. Raffaele Lelleri, presente come sociologo esperto in ricerca sulle tematiche LGBT in ambito.

Sicilia

BP scelta: Evento di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere per tutti/e i/le dipendenti della Regione Sicilia e delle Province.

La buona pratica internazionale scelta come modello replicabile è stata l’esperienza di formazione per i dirigenti pubblici avviata dal Comune di South Lanarkshire (Gran Bretagna, Scozia).

Per quel che concerne l’esperienza italiana di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche LGBT è intervenuto il dott. Giuseppe Burgio, ricercatore con una lunga esperienza in ambito formativo sulle tematiche legate all’identità di genere e all’orientamento sessuale.

Approfondimento delle Buone Prassi all’estero

La fase di approfondimento delle buone prassi straniere ha comportato il contatto con gli enti che le hanno attivate, il reperimento di informazioni in merito alla valutazione da parte dei/delle beneficiari/e dell’intervento, la lettura di documenti disponibili online e l’approfondimento di materiale cartaceo inerente le buone pratiche scelte, ovvero:

- a. *Formazione professionale agli insegnanti*: ONG GLEN – Gay & Lesbian Equality Network (Irlanda);
- b. *Ricerca e implementazione delle politiche*: il Piano diagnostico LGBT del Comune di Barcellona (Spagna);
- c. *Mainstreaming*: la struttura organizzativa del Consorzio LGBT del Comune di Colonia (Germania);
- d. *Formazione professionale per i dirigenti pubblici*: Comune di South Lanarkshire (Scozia).

Vediamo ora più nel dettaglio quali aspetti sono emersi come significativi per la realizzazione della buona pratica. Il materiale qui descritto è stato presentato durante i Tavoli Tecnici, prima della presentazione delle buone pratiche attivate in Italia.

a. Esperienza di GLEN – Gay & Lesbian Equality Network – Irlanda

Sito web: <http://www.glen.ie/page.aspx?contentid=33&name=education>

Referente: Sandra Irwin-Gowran – Director of Education Policy Change

Contatti: 2 Exchange Street Upper, Dublin 8

E-mail: info@glen.ie

Telefono: 353 1 6728650

Obiettivi della formazione al personale docente

Empowerment del personale docente: acquisizione di conoscenze, competenze e nuovi strumenti per la progettazione di modelli formativi.

Creazione di un gruppo di lavoro multiprofessionale: la presenza di persone con diverse competenze permette un approccio metodologico multidisciplinare che genera un modello formativo integrato/poliedrico basato sulle esperienze e competenze dei/delle docenti presenti alla formazione.

Creazione di uno strumento trasferibile (il kit formativo) che può essere facilmente utilizzato in altri contesti e trasferito come buona prassi.

Benefici per gli/le studenti/esse e per le loro famiglie. I risultati attesi dalla formazione comprendono un ambiente scolastico caratterizzato da una mentalità più aperta e insegnanti più preparati a rispondere ai bisogni degli/le studenti/esse e delle famiglie. *Circa il 25 % degli adolescenti gay ha tentato il suicidio, una percentuale due o tre volte superiore a quella dei loro coetanei; il 25/30% dei giovani che tenta il suicidio è gay o lesbica (Pietrantonio, 1998)*

Consolidamento e sviluppo di reti locali: il progetto vede il coinvolgimento di nuovi attori che potranno continuare a collaborare in futuro.

Empowerment delle/i formatrici/tori delle associazioni LGBT e rafforzamento dei rapporti con le associazioni LGBT locali. La fase di sperimentazione porta un valore aggiunto sia a chi forma che a chi è formato/o: da un lato, le/i formatrici/tori possono sviluppare le proprie capacità professionali; dall'altro le/gli insegnanti entrano in contatto con associazioni e attività sino ad allora sconosciute alla maggior parte di loro.

Il progetto

Il progetto di formazione alle/agli insegnanti è stato approvato, secondo una logica di rete, dal Consiglio nazionale dei genitori post-primaria, dal Consiglio Gestionale per le Scuole Secondarie, dall'Associazione delle Scuole dei Comprensori e delle Comunità, dall'Associazione irlandese della Formazione Professionale, e dall'Associazione Nazionale dei Dirigenti e Vice-direttori.

Contesto delle Politiche e Risposte

Gli *Employment Equality Acts* (1998 e 2004) e gli *Equal Status Acts* (2000 e 2004) hanno significativamente cambiato il panorama dell'uguaglianza affrontando i problemi di discriminazione attraverso l'inclusione dell'orientamento sessuale come una delle nove caratteristiche potenzialmente causa di discriminazione. In particolare, gli *Equal Status Acts* cercano di garantire che le scuole non commettano discriminazioni nell'ammissione o nell'accesso all'istruzione dei/delle giovani.

L'*Education Act* (1998) e l'*Education Welfare Act* (2000) hanno portato cambiamenti significativi nel panorama educativo, garantendo che le scuole pubblichino le proprie politiche di ammissione e stabiliscano gli obiettivi della scuola in materia di parità di accesso e partecipazione, identificando anche le misure che la scuola intende adottare per raggiungere tali obiettivi di parità e definendo dei codici di condotta.

Il Dipartimento dell'Istruzione e della Scienza ha introdotto nel 1995, con inizio di attuazione nelle scuole nel 1997, due programmi obbligatori nei curriculum scolastici al fine di aiutare i/le giovani ad acquisire una conoscenza e comprensione delle relazioni umane e della sessualità. I due corsi in questione sono *Relazioni ed educazione sessuale (RSE)* e *Educazione sociale, personale e alla salute (SPHE)*.

Inoltre, dal 2006 il Dipartimento dell'Istruzione e della Scienza rilascia dei modelli per assistere le scuole nel trattare il bullismo e per definire delle politiche contro il bullismo più efficaci.

Nonostante questi importanti sviluppi legislativi e delle politiche, ci sono dati che suggeriscono come questo forte indirizzo dato a livello nazionale non sia stato tradotto in maniera sufficientemente efficace: Norman (2004) evidenzia come il 90% delle politiche scolastiche sull'anti-bullismo non menzioni esplicitamente alcun riferimento alla specificità del bullismo omofobico. Minton *et al.* (2008), seppure brevemente, hanno cercato di prendere in considerazione la questione del sostegno, rilevando come solo il 17,5% dei loro intervistati avesse cercato o trovato del supporto a scuola in merito all'orientamento sessuale.

Nel complesso, emerge come non solo i giovani studenti lesbiche e gay sono a rischio di bullismo fisico, verbale ed emotivo, ma sono anche a rischio di abbandono scolastico per non aver sentito un supporto in relazione al proprio orientamento sessuale, con poco riconoscimento o conoscenza sulle tematiche ad esso relative.

Rassegna della letteratura irlandese: Analisi dei bisogni

Minton, Dahl, O'Moore e Tuck (2008) hanno condotto una ricerca su un campione di giovani LGBT, riscontrando i seguenti dati:

- 1/5 del campione non si sente sicuro/a nel tragitto verso la scuola;
- i luoghi più rischiosi sono considerati i corridoi, il cortile, i bagni, il tragitto da e verso la scuola;
- nei 3 mesi precedenti la ricerca, la metà degli/le intervistati/e è stata vittima di bullismo;
- 1/3 riporta discriminazione verbali, di cui 1/3 legato alla sessualità;
- 1/5 ha subito aggressioni fisiche in merito alla propria identità sessuale o di genere;
- 10% ha lasciato la scuola per queste ragioni.

BelongTo (2005), progetto dedicato ai/alle giovani LGBT e finanziato dal Ministero dell'Infanzia e della Gioventù, ha evidenziato, in uno studio sulla prevenzione del suicidio tra le/gli adolescenti, come i/le giovani LGBT siano a forte rischio di marginalizzazione, anche a causa della mancata trattazione delle tematiche legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere nei curricula scolastici.

Carolan e Redmond (2003), nella ricerca commissionata dal Dipartimento della Pubblica Istruzione in Irlanda del Nord, hanno rilevato che l'86% del loro campione era già consapevole del proprio orientamento sessuale a scuola, e ben il 44% ha dichiarato di essere stata/o vittima di bullismo a scuola a causa del loro orientamento sessuale. Lo studio ha anche evidenziato come molti giovani abbiano lasciato la scuola prima di quanto avrebbero voluto, e che il 65% di coloro che aveva ottenuto bassi risultati scolastici era stato anche vittima di bullismo.

Hunt e Jensen (2006), nel loro studio in Gran Bretagna, hanno scoperto che il bullismo

omofobico era quasi endemico: affermano che quasi il 65% di alunni/e lesbiche, gay e bisessuali ha sperimentato il bullismo. I risultati evidenziano inoltre un problema all’interno delle scuole religiose: il 75% dei giovani gay che frequenta scuole religiose ha sperimentato episodi di bullismo omofobico.

ILGA (2007), l’Organizzazione Internazionale di Giovani Lesbiche e Gay, ha rilevato che il 61% dei/delle giovani in Europa ha sperimentato il bullismo omofobico, con un primato della scuola che viene considerata dai/dalle giovani il luogo meno accogliente perfino rispetto alle famiglie violente, al circolo dei/delle pari (inteso come l’ambiente in cui i/le giovani si confrontano tra di loro, al di fuori delle agenzie di socializzazione autoritarie quali la famiglia, la scuola, ...), e della comunità nel suo complesso.

Risultati da focus groups e interviste

GLEN ha condotto una ricerca attraverso *focus groups* con i/le dirigenti di 18 scuole e la consultazione, attraverso interviste, con i principali *stakeholders* in ambito educativo, rilevando i seguenti principali ambiti di interesse delle scuole:

- Il bullismo omofobico e verbale: per la maggior parte delle scuole che ha partecipato, il bullismo omofobico è stato il problema principale affrontato in relazione all’orientamento sessuale, in quanto è diffuso l’uso quotidiano del termine ‘gay’ come un insulto;
- Il sostegno: le scuole hanno rilevato il bisogno di orientamento e supporto per affrontare il bullismo omofobico: molti dirigenti hanno partecipato alla ricerca perché bisognosi di orientamento e sostegno per affrontare le esigenze degli studenti vulnerabili in merito alle questioni inerenti l’orientamento sessuale;
- Le esigenze degli/le studenti/esse vulnerabili: una seconda area di preoccupazione per le/i partecipanti ha riguardato la loro capacità di sostenere gli/le studenti/esse o perché percepiti/e come gay e lesbiche o perché mettevano in discussione il proprio orientamento sessuale;
- Il rapporto con gli/le studenti/esse visibili a scuola, considerata l’inadeguatezza della formazione professionale nel fornire ai/alle docenti gli strumenti per parlare di orientamento sessuale e identità di genere;
- L’inclusione dei genitori ha presentato una sfida ulteriore a questa situazione;
- SPHE Curriculum (*Educazione sociale, personale e alla salute*) potrebbe contribuire a una cultura globale del sostegno nella scuola per gli studenti LGB se venissero introdotti i temi LGBT, soprattutto se la scuola può contare su un impegno a livello di direzione e un team di insegnanti preparati;
- Le principali sfide per le scuole sono risultati essere lo sviluppo di una comprensione dei problemi e di una capacità professionale competente, l’inclusione dei genitori nelle politiche anti-discriminazione e il ruolo del Consiglio Scolastico e gestionale.

b. Il Piano diagnostico del Comune di Barcellona – Spagna

Siti web:

http://w3.bcn.es/dretscivils/0,4022,259064949_1406124712_2,00.html (castigliano)

http://w3.bcn.es/dretscivils/0,4022,259064949_1406124712_3,00.html (inglese)

Referente: Josep-Lluís Marjalizo

Contatti: Direcció de Drets Civils – Àrea de Qualitat de Vida, Igualtat i Esports
Ajuntament de Barcelona

Passeig de Sant Joan 75, planta 5^a - 08009 Barcelona

Telefono: 93 413 27 42; Fax: 93 256 45 82

E-mail: jmarjalizo@bcn.cat

Il progetto

Piano comunale atto a coordinare le azioni dei diversi settori di *governance* in merito alle tematiche LGBT. Si è trattato di un processo di pianificazione suddiviso in 3 fasi:

- Struttura organizzativa: Consiglio comunale di gay, lesbiche, donne e uomini transessuali (2004);
- Analisi dei bisogni: Indagine diagnostica (2008-2009);
- Implementazione delle politiche: Piano comunale (2010-2015).

a. Struttura organizzativa: Consiglio comunale di gay, lesbiche, donne e uomini transessuali (2004)

- Organo consultivo e di partecipazione settoriale con le seguenti funzioni:
 - Elaborare rapporti di ricerca e proposte;
 - Conoscere e dibattere le disposizioni comunali;
 - Fornire consulenza nelle progettazioni comunali.
- Struttura:
 - Presidente: Sindaco del Comune di Barcellona.
 - Vicepresidente: rappresentate eletto dalle associazioni.
 - Assemblea Plenaria: organo di massima rappresentanza, si riunisce almeno 2 volte l'anno; elegge la rappresentanza nel Consiglio Comunale e il/la vicepresidente; definisce i gruppi di lavoro sulle diverse tematiche.
 - Gruppi di lavoro: *task force* specifiche sugli aspetti oggetto di discussione.
 - Commissione permanente: organo di continuità del Consiglio, si riunisce ogni due mesi con l'obiettivo di elaborare rapporti di ricerca e proporre politiche o indagini.
 - Segreteria: supporto tecnico.
- Composizione:
 - Associazioni: 37 organizzazioni LGBT del territorio.
 - Gruppi politici del Consiglio Comunale: 5.
 - Specifici settori comunali: Agenzia per la Salute; Gioventù e diritti civili; Istituto comunale per l'Istruzione; Consiglio della Gioventù.
 - Parti datoriali;
 - Istituzioni.
 - Università e istituti di ricerca.
 - Partiti politici: 9.

- Parti sindacali: 2.
- Requisiti di ammissione: la candidatura dei diversi soggetti può essere presentata in qualsiasi momento e deve essere votata dall'Assemblea Plenaria.

b. Analisi dei bisogni: Indagine diagnostica (2008-2009)

L'indagine diagnostica è stata suddivisa in 5 rapporti di ricerca di cui 3 legati alle esperienze LGBT, e 2 specifici sulle politiche pubbliche.

1. Esperienze della popolazione LGBT del Comune di Barcellona

- 3 settori:
 - maggioritario: associazioni *mainstream*;
 - minoritario: soggetti transessuali e *transgender*; genitori LGBT; persone bisessuali; anziane/i LGBT;
 - a rischio di esclusione sociale: persone intersessuali; migranti LGBT; lavoratori/trici del sesso; LGBT sieropositivi/i;
- Tecniche di ricerca:
 - 454 Questionari elettronici autosomministrati attraverso un *blog*;
 - Interviste a 10 testimoni privilegiati e a 11 esponenti di gruppi minoritari;
 - 4 *Focus group*: anziani/e LGBT sopra ai 65 anni; donne e uomini transessuali sopra ai 30 anni; migranti gay e lesbiche dal Sud America e dal mondo arabo; donne e uomini migranti dal Sud America.
- Ambiti di studio:
 - Spazio pubblico: discriminazione subita negli spazi pubblici quali trasporti, strade, i parchi, le piazze...;
 - Istruzione: si rilevano l'invisibilità delle tematiche LGBT nei programmi scolastici, l'uso diffuso di un linguaggio omo- e trans-fobico, un'educazione affettivo-sessuale eterosessista e esclusivamente finalizzata alla riproduzione, la non tolleranza da parte del corpo docente delle trasgressioni di genere, bullismo omofobico diffuso anche nei centri educativi;
 - Lavoro: alcuni interessanti risultati della ricerca riguardano le discriminazioni subite e le richieste avanzate alla pubblica amministrazione. Nello specifico,
 - la maggior parte del campione non considera le aggressioni verbali come un'espressione di omofobia;
 - il 73,2% dichiara di non aver subito discriminazioni, ma il 26,2% non è visibile al lavoro;
 - in alcuni ambiti lavorativi (come ad esempio le forze dell'ordine) la separazione per sesso e un modello indiscusso di maschilità producono un'omofobia diffusa e quotidiana;
 - le persone più discriminate sono quelle che presentano più fonti di vulnerabilità: sieropositività, condizione di migrante, lavoratore/trice sessuale, transessualità visibile o senza i documenti modificati.
 - Si chiede all'amministrazione di lavorare per:

- la visibilità, in condizioni di sicurezza, delle donne transessuali;
 - politiche datoriali anti-discriminazione;
 - condizioni di lavoro sicure che diminuiscano la discriminazione nei confronti delle persone LGBT attraverso attività di formazione, sensibilizzazione, promozione delle tematiche LGBT, sanzioni certe degli atteggiamenti discriminatori.
- Tempo libero: sono stati presi in considerazione gli ambienti sportivi, i luoghi di *cruising* e la dicotomia tra ghettizzazione e assenza di spazi LGBT.
 - Salute: le tematiche emerse hanno riguardato la prevenzione delle malattie sessualmente trasmissibili, le terapie riparative, il trattamento delle persone transessuali, l'eterosessismo degli ambienti ospedalieri.
 - Profili più vulnerabili: persone transessuali e *transgender*, migranti, minoranze religiose, non autosufficienti, intersessuali, bisessuali, sieropositivi/e, lavoratori/trici del sesso (profili diversi per le diverse tipologie).

2. Come il grande pubblico vede la comunità LGBT

Trimestralmente il Comune di Barcellona effettua delle interviste telefoniche per conoscere l'opinione della cittadinanza. In 1000 interviste telefoniche sono state inserite 9 domande sulle tematiche LGBT a cui i/le rispondenti dovevano esprimere il proprio grado di accordo o disaccordo.

- Obiettivi:
 - Analizzare la percezione della popolazione sulle persone LGBT in base a sesso, età, titolo di studio;
 - Conoscere le differenze di accettazione;
 - Influenza della conoscenza diretta con persone LGBT;
 - Differenze tra opinioni astratte e situazioni concrete.
- Risultati:
 - percezione della discriminazione molto elevata;
 - grado di accettazione delle persone LGBT aumenta se si conoscono persone LGBT;
 - necessità di interventi pubblici per ridurre la discriminazione;
 - opportunità di entrare nelle scuole per ridurre il pregiudizio nella popolazione di domani.

3. Le associazioni LGBT del Comune di Barcellona

- 24 interviste a rappresentanti di associazioni per indagare i seguenti aspetti:
 - Tessuto associativo locale: servizi offerti, richieste di risorse, rapporti tra associazioni, canali di comunicazione preferenziali;
 - Assi del dibattito LGBT;
 - Percezione delle forme di socialità presenti sul territorio;

- Considerazione delle politiche pubbliche;
- Autopercezione associativa:
- Struttura partecipativa
- Professionalizzazione
- Rapporti con le istituzioni
- Riferimenti teorici e politici
- Sfide per il futuro:
- Investire sull’istruzione;
- Professionalizzazione delle/i dipendenti pubblici/he;
- Maggiore prevenzione MTS;
- Politiche di inserimento lavorativo;
- Politiche di regolarizzazione del lavoro sessuale;
- Attenzione alle persone non auto-sufficienti;
- Politiche di accoglienza e inclusione per le/i migranti.

4. Le politiche pubbliche LGBT del Comune di Barcellona

Sono stati presi in rassegna tutti i riferimenti normativi, le risoluzioni della Giunta Comunale, la normativa comunale, i piani e altri documenti di riferimento, rilevando i seguenti suggerimenti per migliorare le politiche comunali:

- trasversalità delle azioni attraverso il *mainstreaming*;
- considerazione di più variabili di discriminazione che possono essere incarnate nello stesso individuo;
- creazione del maggior coordinamento tra i diversi organismi che fanno capo al settore dell’istruzione;
- inserimento delle donne transessuali nelle politiche di pari opportunità dirette alle donne.

5. Le politiche comunali LGBT in Europa

È stato consegnato un questionario a diverse associazioni LGBT europee, suddividendo il campione a seconda dell’area geografica di appartenenza (Europa scandinava, centrale, dell’est, mediterraneo) e a criteri legati al genere e alla diversità ideologica a cui facevano riferimento: hanno risposto 26 associazioni di 17 paesi dell’Unione Europea.

Sfide per il futuro:

- Sensibilizzazione e prevenzione;
- Lotta contro la discriminazione;
- Maggiori risorse;
- Politiche verso le persone LGBT migranti;
- Maggiore attenzione delle istituzioni.

c. Piano comunale per il collettivo LGBT (2010-2015)

Insieme di politiche pubbliche comunali per promuovere, difendere e garantire i diritti

LGBT a partire dalle competenze proprie della *governance* locale e coordinando le politiche dei diversi distretti, istituti, consorzi, imprese municipali. Tali politiche pubbliche sono emerse attraverso la suddivisione dei risultati di ricerca in 7 aree tematiche a cui corrispondevano altrettanti gruppi di lavoro composti da referenti delle amministrazioni, esperti/e, associazioni.

I temi emersi come salienti rispetto alle esperienze delle persone LGBT sono risultati essere i seguenti:

- minori, istruzione e famiglie;
- sanità e sicurezza sociale;
- immigrazione, gruppi minoritari e cooperazione internazionale;
- omo/transfobia negli spazi pubblici e discriminazione sul posto di lavoro;
- partecipazione, sport, supporto finanziario ed eventi culturali;
- persone anziane LGBT;
- persone *transgender*.

Organizzazione del Piano Comunale:

- Analisi della situazione legale europea, spagnola e della *governance* locale;
- Motivazioni e obiettivi: coordinare le azioni del governo locale sull'LGBT; incorporare la prospettiva LGBT a tutti i servizi esistenti; implementare il controllo e la valutazione delle azioni. Tali obiettivi verranno raggiunti attraverso 3 principi del Piano Comunale: valorizzazione delle diversità; utilizzo di una prospettiva trasversale; inclusione dei settori più vulnerabili.
- Metodologia utilizzata: Piano diagnostico e processo partecipativo;
- Struttura del piano: il Piano prevede un totale di 228 provvedimenti da rendere effettivi nel corso dei prossimi cinque anni, con un calendario dettagliato delle priorità a breve (2010-2012), medio (2013-2014) e lungo termine (2015) a seconda delle priorità emerse dall'indagine diagnostica.
- Azioni previste suddivise per dipartimenti e descritte nel dettaglio.

c. Il Consorzio LGBT del Comune di Colonia – Germania

Sito web: www.stadt-koeln.de

Referente: Henriette Reker

Segreteria: 0221 / 221-29000

Numero personale: 0221 / 221-29045

Contatti: Stadt Köln - Der Oberbürgermeister

Dezernat für Soziales Integration und Umwelt

Ottmar-Pohl-Platz, 1 - 51103 Köln

Telefono: 0221/221-29177

Telefax: 0221/221-29047

E-Mail: sozialdezernat@stadt-koeln.de

La Strategia delle Diversità

Nel 2007, la città di Colonia è stata il primo Comune tedesco ad adottare la “Carta delle Diversità”, sottoscrivendo un approccio di *diversity management*. Dopo la firma della Carta, l'amministrazione ha istituito una *task force* interna al fine di mettere a punto la Strategia delle Diversità. È stato anche allestito un gruppo di pianificazione per lavorare sulla Strategia delle Diversità, formato da rappresentanti di tutti i gruppi *target*, tra cui il Consorzio LGBT.

Principi guida comuni a tutti gruppi (elaborati dai gruppi di lavoro stessi):

- Uguaglianza formale e materiale
- Inclusione
- Partecipazione paritaria nella società
- Riconoscere la differenza
- Utilizzare le potenzialità
- Partecipazione e coinvolgimento (istituzionale e civica)
- Società senza discriminazioni
- Coesione sociale nella comunità urbana

Elementi chiave di una politica di integrazione della diversità

- Promuovere la diversità e le potenzialità dei vari gruppi che riflettono la società che cambia (diversità come normalità contro gli stereotipi, contro le pretese di omogeneità, come percezione della realtà della città, nessuna assimilazione);
- Promuovere la partecipazione, l'*empowerment* e l'attivismo, nonché l'inclusione e la democrazia;
- Strutture comuni per combattere la discriminazione sul luogo di lavoro;
- Promuovere una presa di coscienza, la consapevolezza e la sensibilità e sostenere la comunità urbana;
- Coinvolgere la popolazione.

Metodo e struttura della Strategia delle Diversità

Il gruppo di lavoro è composto da:

- Membri dell'amministrazione che hanno sviluppato la Strategia delle Diversità: Segreteria Organizzativa, Ufficio Personale, Dipartimento per l'integrazione sociale e l'ambiente, Divisione interculturale, Responsabile Disabilità, Dipartimento LGBT, Ufficio politiche sociali e anziani, Ufficio per la parità tra donne e uomini.
- Un rappresentante per ogni gruppo *target*: il Comitato per l'Integrazione, il Consorzio cittadino per le Questioni delle Persone Disabili, il Consorzio cittadino per i Cittadini Anziani, il Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e *Transgender* e l'Associazione delle Donne Lavoratrici di Colonia (AKF);
- Referenti politici con cui si organizzavano incontri periodici;

Coinvolgimento di tutta l'amministrazione.

Durata: la Strategia delle Diversità deve essere completata in un anno e poi sottoposta alla ratifica del Consiglio comunale.

Conferenza: deve essere organizzata una conferenza con la partecipazione dei gruppi di interesse e dei referenti politici sul tema “Diversità per la città”.

Fasi:

- Il progetto di sviluppo e una relazione esplicativa vengono presentati ai dipartimenti e ai rappresentanti dei gruppi di interesse;
- In base all'esito si fanno delle modifiche e poi si sottopone al Consiglio per l'approvazione;
- Si organizza una conferenza;
- Si completa il progetto.

Costi: la creazione e l'implementazione della Strategia delle diversità devono essere realizzate con il personale esistente, senza l'impiego di risorse aggiuntive. Al gruppo di lavoro interno composto esclusivamente da dipendenti del Comune di Colonia, ognuno/a secondo le proprie conoscenze, possono essere affiancati rappresentanti di enti esterni, senza però oneri finanziari per l'amministrazione. La conferenza sarà realizzata solo quando i costi saranno contenuti. Attualmente è in esame l'uso dei fondi comunitari. Se questo non è sufficiente o non è disponibile, si utilizzeranno le risorse comunali esistenti solo per l'attuazione della conferenza. In alternativa, si tratterà il tema della diversità all'interno della conferenza annuale sull'integrazione.

Disposizioni particolari per il gruppo LGBT:

- Non viene registrato statisticamente quanti gay e lesbiche vivono in una città. Tuttavia, si suppone che siano circa il 10% della popolazione. Poiché Colonia gode della reputazione di città cosmopolita e tollerante, c'è un forte afflusso di persone gay e lesbiche da altre città e zone rurali.
- A Colonia, ci sono molte organizzazioni LGBT: da quelle che si occupano di lavoro a quelle che si sono specializzate nei servizi sanitari, e vengono organizzati molti eventi come il Pride di Colonia o i GayGames del 2010, il più grande evento sportivo e culturale legato alle tematiche LGBT.

Consorzio LGBT del Comune di Colonia

In seguito all'attuazione della Strategia delle Diversità, l'attività del Consorzio LGBT è stata ratificata dal Consiglio Comunale, e si è occupata dei bisogni delle persone LGBT di Colonia allo scopo di affrontare le tematiche LGBT che emergono dalla comunità: vengono esaminate le proposte dei membri della comunità LGBT e, se appropriate, sono incorporate direttamente nelle politiche locali.

Si tratta di un gruppo di lavoro attivato nel 2007 per promuovere il concetto di diversità, valutare le politiche LGBT e promuovere la sottoscrizione della Carta delle diversità. È formato da:

- Un rappresentante per ogni gruppo politico presente in Consiglio Comunale;
- Un rappresentante di ciascuna delle 8 organizzazioni LGBT di Colonia;
- Un membro per ogni settore dell'amministrazione locale con incarichi su tematiche relative a diversità e discriminazione;
- ONG.

Da un punto di vista organizzativo, il Consorzio LGBT si riunisce 4 volte l'anno, redige un rapporto annuale sulle proprie attività, elabora rapporti e propone raccomandazioni al

Comune, organizza *workshop* per i/le dipendenti sulle tematiche LGBT e fornisce un supporto di consulenza a chi si occupa di diversità.

In questi anni di attività, le attività del Consorzio LGBT si sono concentrate sui seguenti aspetti:

- prevenzione della violenza e protezione delle vittime;
- parità di trattamento nel mondo del lavoro;
- campagne di sensibilizzazione per i/le giovani nelle scuole;
- presentazione di un'immagine positiva delle persone LGBT nello sport e nella cultura;
- attenzione ai gruppi LGBT vulnerabili (anziani, giovani, famiglie omogenitoriali, migranti, transessuali, disabili);
- formazione ai/alle dipendenti pubblici/che;
- consulenza alle amministrazioni;
- organizzazione di eventi.

d. La formazione per i/le dirigenti dei servizi municipali del Comune di South Lanarkshire – Scozia, UK

Sito web: <http://www.southlanarkshire.gov.uk/>

Referente: Alyson Bell – Personnel Officer (Employee Development)

Contatti: South Lanarkshire Council

Finance and Corporate Resources - 3rd Floor

Almada Street – Hamilton - ML3 0AA

Phone: 01698 454143; Mobile: 07795 454343; Fax: 01698 454290

E-mail: alyson.bell@southlanarkshire.gov.uk

Il progetto

In occasione della Giornata contro l'omofobia (IDAHO) del 2010, il Comune di South Lanarkshire ha promosso un evento di sensibilizzazione, rivolto ai dirigenti dei Servizi, sulle tematiche LGBT e sui bisogni specifici dell'utenza, in modo da rendere più adeguati i comportamenti dei dipendenti al fine di offrire Servizi migliori al pubblico.

Partners:

- Stonewall Scotland;
- The Terence Higgins Trust;
- NHS Lanarkshire;
- Consiglio del North Lanarkshire;
- Rappresentanti dei sindacati;
- Alcuni dipendenti del Consiglio comunale di South Lanarkshire.

Partners aggiunti nel 2012:

- LGBT Youth Scotland (associazione di giovani LGBT in Scozia);
- Strathclyde Police;
- Gay Police Association (associazione gay di polizia);
- Doorway South Lanarkshire Partnership on Domestic Abuse and Violence Against Women (associazione locale contro la violenza sulle donne).

Contenuti della sensibilizzazione:

- Esperienze e dati relativi alle tematiche LGBT;
- Smentire miti, malintesi e stereotipi;
- Decostruire gli atteggiamenti stereotipati;
- Delineare la posizione all’interno del Comune di South Lanarkshire per i membri della comunità LGBT;
- Fornire attraverso *workshop* e presentazioni competenze pratiche in modo da contrastare e superare le discriminazioni e le molestie che le/i dipendenti o l’utenza possono incontrare giorno per giorno;
- Contenuto non previsto: alcuni dei partecipanti alle sessioni hanno esplicitato delle esperienze personali.

Durata: il primo evento di sensibilizzazione ha avuto luogo nel 2010 ed è durato una mattinata (due ore e mezza); il secondo è stato organizzato nel 2012 ed è durato un pomeriggio (tre ore). Si segnala che dai questionari di valutazione è emersa l’esigenza di organizzare seminari più lunghi per evitare che i temi vengano trattati troppo velocemente e per scendere più nel dettaglio delle competenze professionali necessarie per dialogare con l’utenza e i/le colleghi/e. Inoltre, è stata richiesta una maggior frequenza degli eventi di sensibilizzazione per permettere a più Dipartimenti di partecipare.

Budget: è stato utilizzato un fondo interno dedicato al Personale.

Punti di forza

- Metodologie interattive: i/le formatori/trici hanno provveduto a creare uno spazio informale, basato su *workshop*, casi studio, testimonianze; la natura interattiva è stata a sua volta estremamente produttiva in quanto i partecipanti hanno potuto discutere e scambiare opinioni su quali siano le connotazioni di un ambiente sicuro;
- Coinvolgimento dirigenti: il coinvolgimento dei dirigenti di livello superiore è fondamentale al fine di promuovere atteggiamenti positivi a tutti i livelli la partecipazione del personale a tutti i livelli è stata alta e la presenza dei Capi Servizio di vari settori è stata utile alla discussione. Un punto di forza, al di là della mera commemorazione della giornata IDAHO, pare dunque essere stata l’opportunità per i/le dirigenti di riflettere sui Servizi offerti agli utenti LGBT, allo scopo di rendere tali Servizi più adeguati;
- Coinvolgimento delle associazioni in tutte le fasi (progettazione, implementazione, valutazione): il motore principale dell’evento è stato il desiderio di rispondere all’esigenza avanzata da molti di creare un forum per i dipendenti, utilizzando lo strumento del questionario, per conoscere meglio le tematiche LGBT, confrontandosi con gli stereotipi e con i miti spesso ripresi dai media;

- Meccanismi di valutazione: alla fine dei corsi sono stati utilizzati questionari e domande aperte per valorizzare l’opinione dei/delle partecipanti e per organizzare i corsi successivi in maniera più vicina alle esigenze dei/delle dipendenti e dirigenti. La valutazione quantitativa ha fornito un punteggio medio di 3,5 su 4 in merito al tenore, l’interazione, l’applicazione delle competenze, la fiducia nell’applicazione delle competenze e la capacità dei/delle formatori/trici;
- L’evento è stato promosso internamente tramite gruppi di lavoro interni, direttori/trici del personale, referenti per l’uguaglianza e la diversità, il sito internet del Comune; esternamente, attraverso le organizzazioni che hanno organizzato l’evento;
- Nel 2012, è stato ottenuto l’impegno da parte del Consiglio di sventolare la bandiera arcobaleno fuori dal Consiglio comunale, facendo proprio un progetto fotografico *transgender* e aumentando, così, il numero di persone invitate a partecipare;
- Dopo la sessione di sensibilizzazione dei/le dipendenti si è tenuta una sessione pubblica finalizzata a confrontare il punto di vista della comunità LGBT con quella del Comune di South Lanarkshire;
- A detta delle/i beneficiari, sul posto di lavoro i/le colleghi/e LGBT sono più propensi a dichiararsi e sentono attorno a loro un clima di maggior accoglienza;
- L’evento ha sicuramente contribuito ad aumentare la consapevolezza sulle tematiche LGBT dato che, grazie alla diffusione dell’iniziativa da parte del Comune, molte/i colleghi/e di chi ha partecipato all’evento si sono informate/i sul contenuto della sensibilizzazione, creando dei momenti informali di confronto sul posto di lavoro.

Criticità

- Occorre incoraggiare i dirigenti di livello superiore dei vari enti amministrativi locali a intervenire. Alcuni/e beneficiari hanno richiesto che gli eventi di sensibilizzazione diventino obbligatori per i/le dirigenti;
- Molti/e partecipanti hanno avuto l’impressione che le discussioni siano state talvolta interrotte prematuramente: si richiede che gli eventi durino più di mezza giornata e che forniscano delle competenze specifiche per il posto di lavoro;
- È necessario insistere, presso i Responsabili dei Servizi, sul valore e l’efficacia pratica dell’iniziativa per il miglioramento e lo sviluppo dei loro Servizi ai fini di rispondere ai bisogni delle comunità LGBT;
- La presenza, come relatore/trice principale, di un/a dirigente di vertice o della direzione aziendale, permetterebbe di aumentare la partecipazione;
- Agli eventi partecipano solo i/le dipendenti già sensibili nei confronti delle tematiche LGBT;
- Irregolarità dell’intervento: gli eventi di sensibilizzazione si sarebbero dovuti tenere con scadenza annuale, supportati dall’esistenza del Forum LGBT del Comune che si occupa di organizzarli, ma l’evento del 2011 non ha avuto luogo.

Approfondimento delle Buone Prassi in Italia

Seguendo i suggerimenti emersi durante i Tavoli Tecnici, durante la fase di ricerca si è deciso di coinvolgere un esperto italiano in ciascuno degli ambiti di intervento scelti nelle ROC al fine di fornire degli spunti per replicare le buone prassi internazionali nel contesto italiano. Tale richiesta ha incontrato il mio favore perché, durante i primi Tavoli Tecnici, ho sentito l’esigenza di essere affiancata da un esperto su tematiche LGBT che lavori all’interno della pubblica amministrazione: da sociologa, non sono a conoscenza di tutti i meccanismi burocratici di funzionamento degli enti locali e regionali. Inoltre, i/le partecipanti ai Tavoli Tecnici, hanno richiesto esplicitamente la presenza di un esperto italiano per spiegare come hanno implementato i corsi di formazione, coinvolto le scuole, costruito i moduli, come sono riusciti a farsi approvare l’iniziativa in Giunta, quali sono i contenuti dei moduli formativi, quante sono le ore indispensabili per organizzare un corso, eccetera. Si tratta dunque di informazioni molto pratiche legate anche al contesto italiano, ovvero informazioni che non potrebbero venire da un consulente chiamato dall’estero (come accennato nel progetto approvato da UNAR).

Formazione professionale agli insegnanti:

Luca Cipriani, referente Servizio LGBT del Comune di Torino.

Nell’ambito del progetto europeo AHEAD, il Servizio LGBT del Comune di Torino ha condotto dei casi studio atti a sperimentare modelli formativi innovativi e replicabili rivolti ai/alle dipendenti delle pubbliche amministrazioni locali. In particolare, la formazione era diretta ai Centri per l’Impiego, ai/alle insegnanti delle scuole medie, alla polizia locale e al Centro per le Relazioni e le Famiglie. I modelli formativi specifici per ciascun *target* sono stati creati attraverso un processo in tre fasi: definizione delle linee guida metodologiche, progettazione dei kit formativi e loro sperimentazione. Per maggiori informazioni si rimanda alle *slide* di presentazione di Luca Cipriani al Tavolo Tecnico della Regione Calabria.

Ricerca:

Raffaele Lelleri, coordinatore scientifico della ricerca di Arcigay (2011) “Io sono io lavoro”.

Il progetto Arcigay “Lotta all’omofobia e promozione della non discriminazione sui luoghi di lavoro come strumento di inclusione sociale”, co-finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha permesso di realizzare la ricerca “Io sono io lavoro”, il primo studio nazionale condotto in Italia in risposta al fenomeno delle discriminazioni in ambito lavorativo. Il progetto ha permesso, inoltre, di effettuare una mappatura delle buone prassi esistenti, e di formare mediatori e mediatrici contro la discriminazione sul luogo di lavoro. Per maggiori informazioni si rimanda alle *slide* di presentazione di Raffaele Lelleri al Tavolo Tecnico della Regione Puglia.

Mainstreaming:

Roberto Emprin, referente Servizio LGBT del Comune di Torino.

L’esperienza del Servizio LGBT si è consolidata in 11 anni di attività, e rappresenta l’unico Servizio in Italia che è riuscito a essere incardinato all’interno dell’amministrazione comunale e a costruire delle reti con gli altri livelli di *governance*, realizzando un pieno e diffuso

mainstreaming. Di conseguenza, è stato oltremodo utile coinvolgere come esperto il responsabile del Servizio LGBT al fine di condividere le strategie e le difficoltà incontrate dall’amministrazione comunale torinese nell’ambito del *mainstreaming*. Nel 2001, infatti, il Comune di Torino ha fatto propria la proposta delle associazioni LGBT della città di istituire un Servizio LGBT per il superamento delle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere. Uno degli strumenti più importanti per raggiungere gli obiettivi del Servizio LGBT è stata la costituzione di un Gruppo Permanente di Pilotaggio formato da rappresentanti dei diversi Settori del Comune. A questa iniziativa, si sono aggiunte la costruzione di una rete con la Provincia di Torino e la Regione Piemonte, nonché la formalizzazione dei rapporti con il Coordinamento delle associazioni torinesi. Per maggiori informazioni si rimanda alle *slide* di presentazione di Roberto Emprin al Tavolo Tecnico della Regione Campania.

Formazione professionale per i dirigenti pubblici:

Giuseppe Burgio, esperto formatore sulle tematiche LGBT.

Giuseppe Burgio è ricercatore in Pedagogia presso l’Università di Palermo. Oltre a contributi in volumi collettanei e in riviste scientifiche in Italia, Francia e Spagna, ha già pubblicato *Mezzi maschi. Gli adolescenti gay dell’Italia meridionale. Una ricerca etnopedagogica* (Mimesis, Milano 2008). Nel 2002, il suo corso di formazione *Bulli e prepotenti nella scuola. Prevenzione e tecniche educative* ha ottenuto il premio “Bonsignore” dell’Associazione Italiana Formatori. È attualmente impegnato in una ricerca-azione sulla prevenzione del bullismo dell’Ufficio Scolastico Provinciale di Palermo. Durante l’incontro al Tavolo Tecnico di Palermo ha fornito un esempio pratico dei temi che vengono trattati durante la fase iniziale degli eventi di sensibilizzazione, scendendo poi nel merito della propria esperienza di formatore di dipendenti pubblici/che. Attraverso la sua esperienza, ha coadiuvato la progettazione della buona pratica, fornendo la propria esperienza in materia attraverso esempi concreti di esperienze andate a buon fine e di criticità incontrate lungo il percorso.

10. Progettazione della replicazione nelle ROC

Al fine di progettare delle buone pratiche che potessero contare sull’appoggio di più soggetti possibili per garantire tanto la legittimità delle azioni quanto la futura effettiva implementazione delle prassi progettate, nel mese di maggio sono state apportate alcune modifiche alla composizione dei Tavoli Tecnici.

In prima istanza, sono stati/e coinvolti/e i/le referenti regionali UNAR: tale presenza permette una continuità delle azioni sul territorio anche nel futuro, dato che è stato costruito un contatto diretto regionale. Durante i precedenti Tavoli Tecnici, inoltre, sono state sottolineate alcune debolezze dell’operato di UNAR nelle ROC. Tali lacune ovviamente non erano di competenza della ricercatrice che ha condotto questa parte di progetto, ma hanno trovato risposta attraverso la presenza delle referenti regionali.

Inoltre, quando possibile, è stata concordata anche la presenza del referente nazionale UNAR del progetto al fine di supportare le amministrazioni regionali nell’impegno di portare avanti l’implementazione della buona pratica oltre la scadenza del progetto condotto da Avvocatura per i diritti LGBTI.

In terza istanza, sono state contattate nuovamente le sedi regionali dei sindacati, anche attraverso i contatti con le Segreterie Nazionali: nonostante i nostri tentativi di portare ai Tavoli Tecnici le parti sindacali sin dall’inizio, purtroppo non vi è stata una risposta uniforme e positiva nelle ROC. In seguito a questo secondo tentativo di contatto con altre/i referenti sindacali, i Tavoli Tecnici di giugno si sono rivelati più completi rispetto a quelli iniziali.

Lo stesso non è però accaduto con le parti datoriali, motivo per cui nel futuro sarà necessario trovare delle strategie più efficaci per coinvolgere le aziende nei progetti: evidentemente in Italia non esiste ancora una solida sensibilità nei confronti del *diversity management*.

Da un punto di vista organizzativo, si è poi provveduto a pianificare i Tavoli Tecnici di giugno durante l’arco di un’intera giornata: al mattino sono stati presentati gli approfondimenti in merito alle buone prassi internazionali scelte come modello, ed è stata portata la testimonianza di un esperto nazionale sull’ambito di intervento prescelto (si veda il punto 3 di questa sezione per l’approfondimento delle buone pratiche). Nel pomeriggio, invece, si è proceduto con la progettazione vera e propria delle buone pratiche sul territorio locale, come illustrato nel dettaglio nei paragrafi successivi.

Buona Prassi progettata in Calabria

IPOTESI DI REPLICABILITA' DELLA BUONA PRATICA SCELTA DAL TAVOLO TECNICO DELLA REGIONE CALABRIA IN DATA 18 GIUGNO 2012	
BUONA PRATICA	Formazione sulle tematiche inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere per tutti/e i/le insegnanti della scuola media inferiore e superiore della Regione Calabria.
OBIETTIVI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere la cultura del rispetto e dei diritti; 2. Costruire conoscenze sulle tematiche LGBT (alfabetizzazione); 3. Diffondere la conoscenza dei temi sociali connessi all’orientamento sessuale e all’identità di genere; 4. Fornire strumenti psico-pedagogici per la gestione del gruppo classe; 5. Fornire strumenti per la lotta alla discriminazione omofobica e transfobica (ottica di prevenzione e ordinarietà, non di emergenza); 6. Migliorare il benessere degli studenti; 7. Diventare punto di riferimento per i genitori; 8. Inserire nei POF le tematiche LGBT; 9. Realizzare un percorso formativo da sperimentare nelle classi (un kit che possa essere trasferito in altri contesti).
BENEFICIARI	<ul style="list-style-type: none"> • Primariamente, insegnanti delle scuole medie inferiori e superiori della Regione; • Invitati anche i/le dirigenti; • Attesi/e almeno i/le referenti PP.OO. e Salute delle scuole in quanto si tratta di un aggiornamento che attiene al benessere degli/delle studenti/esse. <p>Stima partecipanti: max 40 per corso. I/le partecipanti si faranno carico di sensibilizzare il resto del personale, incluso ATA.</p>
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Anno Scolastico 2012-2013. L’inserimento nei POF avverrà verso maggio, prevedendone l’implementazione per l’anno scolastico 2013-2014.
PARTNER COINVOLTI	<p>Istituzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNAR; • Assessorato Lavoro/PP.OO.; sarà richiesta la partecipazione di altri competenti; • Commissioni Pari Opportunità; • Province. <p>Ufficio Scolastico Regionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • coordina gli uffici provinciali e coinvolge i dirigenti scolastici. <p>Associazioni LGBT;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formatori/trici volontari/e. <p>Esperti/e nazionali e Università; Sindacati:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione, diffusione. <p>Consulte di studenti; Associazioni di genitori.</p>
FONTI DI LEGITTIMAZIONE	<p>Istituzionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ufficio Scolastico Regionale; • Assessorato alle Pari Opportunità; • UNAR. <p>Dati, ricerche e esperienze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attraverso l’analisi secondaria di ricerche già esistenti si può comprovare la necessità dei suddetti corsi di formazione. <p>Attestato di partecipazione / riconoscimento crediti.</p>
RISORSE	<p>Economiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assessorato Lavoro/PP.OO. valuterà possibile uso fondi comunitari. <p>Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzo (parziale) di formatori/trici volontari/e. <p>Organizzative:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Previste circa 15-18 ore (considerare le ore di mobilità necessarie agli spostamenti); • Probabilmente in 3 macroaree: nord (Cosenza), centro (Catanzaro, Vibo, Crotone), sud (Reggio Calabria); • L’Assessore al Lavoro propone di fare una formazione in ciascun istituto presente sul territorio regionale, a seconda dei fondi che si riusciranno a reperire.
METODOLOGIE	<p>Partecipative e interattive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Brainstorming</i>; • Giochi di ruolo (simulazione di casi, ...); • Proiezione di film, documentari (es.: “Nessuno uguale” e “2 volte genitori” di A.ge.d.o., Associazione di GENitori Di Omosessuali); • <i>Power point</i>; • Testimonianze dirette di persone LGBT.
MODULI FORMATIVI	<ol style="list-style-type: none"> 1) La formazione dell’identità sessuale: genere, identità di genere, ruolo di genere, orientamento sessuale; 2) Gli stereotipi di genere e l’identità sessuale a scuola; 3) Aspetti sociali e legali; 4) Bullismo omo/transfobico e gestione dei conflitti.
PRIMI IMPEGNI PRESI	<ul style="list-style-type: none"> • Ipotesi di accordi tra USR e Regione Calabria. (chi: USR + Presidente della Commissione regionale Pari Opportunità) • Verifica su risorse (POR Capacità istituzionale) (chi: Assessore al Lavoro) • Il Tavolo Tecnico (composto da Regione, USR, UNAR, sindacati, associazioni LGBT) continuerà a lavorare sotto il coordinamento della Presidente della Commissione regionale Pari Opportunità. • La Presidente della Commissione Pari Opportunità della Provincia di Catanzaro si assume il compito di coordinamento con l’Assessora alle Pari Opportunità della Provincia di

	Catanzaro per promuovere la formazione nella propria Provincia.
--	---

Buona prassi progettata in Campania

IPOTESI DI REPLICABILITA' DELLA BUONA PRATICA SCELTA DAL TAVOLO TECNICO DELLA REGIONE CAMPANIA IN DATA 14 GIUGNO 2012	
BUONA PRATICA	Costituzione di un Tavolo Regionale sulle tematiche LGBT. La prima azione prevista è la conduzione di una ricerca sulle esperienze delle persone LGBT nel territorio regionale.
FINALITA'	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere il concetto di diversità e prevenire le discriminazioni. • Stilare delle raccomandazioni per tutti i soggetti attivi nel mercato del lavoro e per le PA. • Promuovere la Carta delle PO (monitoraggio e valutazione compresi nella Carta). • Reperimento di risorse (bandi europei, bandi nazionali, ecc.).
OBIETTIVI SPECIFICI	<ul style="list-style-type: none"> - Redigere e promuovere linee guida; - Progettare la formazione; - Promuovere la nascita di Tavoli di concertazione in altri comuni (almeno uno per ambito); - Promuovere l'adozione di atti normativi; - Promuovere l'adesione al Tavolo di altri enti; - Aderire alla Rete Re.a.dy; - Promuovere un concetto di famiglia anagrafica basata su vincolo affettivo e registro delle unioni civili; - Perseguire ogni altro obiettivo che potrebbe rispondere alle finalità.
PERIODO DI REALIZZAZIONE	Permanente.
PARTNER COINVOLTI	<p>Istituzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • UNAR; • Amministrazioni regionali: Piano Sociale Regionale (Assessorato Assistenza Sociale); politiche di inserimento lavorativo, contatti con i centri per l'impiego, incontro domanda-offerta (Arlas – Assessorato al Lavoro); • Amministrazioni locali: piani di zona, progettazione della formazione, attività di sensibilizzazione. <p>Associazioni LGBT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulenza; • Attività di formazione; • Disseminazione; • Contatto diretto con i beneficiari. <p>Università:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ricerca;

	<ul style="list-style-type: none"> • Formazione; • Disseminazione; • Consulenza. <p>Sindacati:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizzazione; • Disseminazione dei risultati delle ricerche; • Sollecitazione degli enti datoriali al fine di richiedere formazione sull’LGBT; • Monitoraggio delle discriminazioni. <p>Ordini professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizzazione; • Consulenza. <p>Associazioni datoriali.</p> <p>ASL.</p>
<p>FONTI DI LEGITTIMAZIONE</p>	<p>Istituzionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocollo di intesa UNAR – Regione Campania; • Commissione “<i>Mobbing e Discriminazione</i>” c/o Consiglio Regionale; • Piano Sociale Regionale. <p>Dati, ricerche e esperienze già esistenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • attraverso l’analisi secondaria di ricerche già esistenti si può comprovare la necessità di azioni in merito alla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere.
<p>RISORSE</p>	<p>Non comporta nessun aggravio per gli enti coinvolti.</p> <p>Si ipotizza di trovare dei fondi attraverso FSE e FEI.</p>
<p>PRODOTTI E RISULTATI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi secondaria di ricerche nazionali; - Attività di ricerca; - Linee guida.
<p>AMBITI DI INTERVENTO PREVALENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Istruzione; - Lavoro; - <i>Welfare</i>; - Cultura e tempo libero.
<p>PRIMI IMPEGNI PRESI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento del Presidente della Regione Campania al fine di capire quali Assessorati lavoreranno sulle tematiche LGBT (UNAR). • Coinvolgimento degli enti locali (UNAR). • Inserire delle raccomandazioni inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere nel Piano Sociale Regionale (Autorità per le Politiche di Genere). • Coinvolgimento dell’Assessore al Lavoro (Autorità per le Politiche di Genere).

Buona Prassi progettata in Puglia

IPOTESI DI REPLICABILITA’ DELLA BUONA PRATICA SCELTA DAL TAVOLO TECNICO DELLA REGIONE PUGLIA IN DATA 25 GIUGNO 2012	
PREMESSA	La Carta delle Diversità tedesca corrisponde in Italia alla Carta delle Pari Opportunità, a cui la Regione Puglia ha aderito. In seguito al lavoro del presente Tavolo Tecnico, la Regione ha inserito nella delibera di Giunta di adesione alla Carta la seguente specifica: <i>“La Carta apre la strada a un processo partecipato sul territorio con il mondo datoriale, sindacale e associativo per l’individuazione di interventi specifici relativi alle discriminazioni per orientamento sessuale in ambito lavorativo”</i> .
BUONA PRATICA	Conduzione di una ricerca in ambito lavorativo finalizzata alla stesura di linee guida per datrici e datori di lavoro sugli aspetti inerenti l’orientamento sessuale e l’identità di genere.
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicare concretamente la presa di posizione dell’amministrazione contro le discriminazioni. • Costruire conoscenze sulle tematiche LGBT: • Promuovere la conoscenza dei dati inerenti il lavoro connessi all’orientamento sessuale e all’identità di genere; • Promuovere la conoscenza in merito ai bisogni dei/le lavoratori/trici LGBT; • Promuovere la conoscenza della percezione della cittadinanza su lavoratrici/tori LGBT; • Individuare delle buone prassi già attive sul territorio. • Costruire interventi sulle tematiche LGBT: • Offrire linee guida ai/alle datori/trici di lavoro nell’ambito pubblico e privato; • Offrire strumenti per la gestione dell’utenza: ottica di prevenzione, non di emergenza. • Migliorare il benessere di lavoratrici e lavoratori e/o utenti. • Coinvolgere le associazioni del territorio nell’ottica di <i>empowerment e capacity building</i>. • Coinvolgere gli enti locali e le pubbliche amministrazioni per la promozione e l’attuazione degli interventi.
ELEMENTI DI CRITICITA’	Le associazioni e i gruppi presenti al Tavolo rilevano il rischio che la Carta Pari Opportunità possa essere generica e rappresentare una semplice dichiarazione di intenti: non evidenzia nello specifico le differenze che potrebbero essere oggetto di approfondimento della pratica selezionata.
FONTI DI LEGITTIMAZIONE	Carta delle Pari Opportunità sottoscritta dalla Regione Puglia. Formalizzazione del Tavolo Tecnico regionale ai fini del prosieguo della pratica scelta.
RISORSE	Economiche: da reperire attraverso FSE, fondi ordinari, supporto

	UNAR. Umane: Tavolo Tecnico regionale e futuri/e aderenti.
PARTNER	Partner istituzionali già coinvolti: <ul style="list-style-type: none"> • UNAR; • Assessorati della Regione Puglia: Welfare; Lavoro e Formazione Professionale. • Centro di coordinamento contro le discriminazioni. Partner istituzionali da coinvolgere: <ul style="list-style-type: none"> • Rete territoriale contro le discriminazioni; • Consigliere di Parità; • Regione Puglia: altri Assessorati interessati, organismi di garanzia e agenzie competenti; • Enti locali e amministrazioni pubbliche. Associazioni che si occupano di temi legati a orientamento sessuale e identità di genere. Parti datoriali e associazioni di categoria. Sindacati.
LA RICERCA	Conoscenza in merito alle esperienze dei/le lavoratori/trici LGBT e dei loro bisogni. Conoscenza della percezione della cittadinanza su lavoratrici/tori LGBT. Individuazione delle buone prassi già attive sul territorio. Pieno coinvolgimento delle associazioni che lavorano su orientamento sessuale e identità di genere sul territorio in tutte le fasi della buona pratica.
LINEE GUIDA	Contenuti: <ul style="list-style-type: none"> • Selezione e assunzione; • Rapporti tra lavoratori/trici; • Rapporti con l'utenza; • Rapporti verticali nelle aziende pubbliche e private. Destinatari/e: <ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori/trici dei settori pubblici e privati; • Dirigenti delle Pubbliche Amministrazioni; • Datori/trici privati/e; • Sindacati; • Associazioni di categoria.
PRODOTTI E RISULTATI	Dati sulla situazione della popolazione LGBT al lavoro. Linee guida per i/le datori/trici di lavoro nell'ambito pubblico e privato. Progettazione di interventi formativi sulle tematiche LGBT con il coinvolgimento delle associazioni del territorio.
PRIMI IMPEGNI PRESI	Regione Puglia – Assessorato al Welfare: <ul style="list-style-type: none"> • Riconvocazione del Tavolo Tecnico entro ottobre 2012; • Indagine sul reperimento di fondi per la conduzione della ricerca. Associazioni: <ul style="list-style-type: none"> • Approfondimento delle ricerche già condotte in Italia in ambito lavorativo sulle tematiche legate all'LGBT.

Buona prassi progettata in Sicilia

IPOTESI DI REPLICABILITA' DELLA BUONA PRATICA SCELTA DAL TAVOLO TECNICO DELLA REGIONE SICILIA IN DATA 18 GIUGNO 2012	
BUONA PRATICA	Evento di sensibilizzazione sulle tematiche inerenti l'orientamento sessuale e l'identità di genere per tutti/e i/le dipendenti della Regione Sicilia e delle Province.
OBIETTIVI	Promozione della cultura del rispetto e dei diritti; Costruire conoscenze sulle tematiche LGBT (alfabetizzazione): Diffondere la conoscenza dei temi sociali connessi all'orientamento sessuale e all'identità di genere; Fornire strumenti per la gestione dell'utenza in un'ottica di prevenzione, non di emergenza; Migliorare il benessere di dipendenti e/o utenti; Realizzazione di un percorso formativo da sperimentare nella pubblica amministrazione (un kit che possa essere trasferito in altri contesti).
BENEFICIARI	Dirigenti (I fase) e dipendenti (II fase) regionali e degli enti locali.
PERIODO DI REALIZZAZIONE	a. Le associazioni organizzano dei momenti di sensibilizzazione sulla base delle loro competenze da subito (a costo 0, momenti di formazione ai dirigenti); b. URPS: ricerca fondi, coordinamento della progettazione in collaborazione con altri enti (risorse interne per la formazione alle/ai dipendenti); c. Tavolo tecnico rimane in contatto con l'obiettivo di partecipare a bandi europei (sensibilizzazione non episodica ma strutturata); d. Diffusione dei risultati (siti internet delle istituzioni).
PARTNER	<ul style="list-style-type: none"> • Partner istituzionali già coinvolti: <ul style="list-style-type: none"> • UNAR; • URPS (Unione Regionale Province Siciliane); • Dipartimenti della Regione Sicilia (senza oneri per l'amministrazione): Famiglia e Politiche Sociali, Presidenza Regione Siciliana, Segreteria Generale, Comando del corpo forestale. • Partner istituzionali da coinvolgere: <ul style="list-style-type: none"> • CUG <i>in itinere</i>; • Consigliere di Parità; • Regione Sicilia: Dipartimento Funzione Pubblica; Agenzia per l'impiego (senza oneri a carico dell'amministrazione); DASOE (Dipartimento Attività Sanitarie e Osservatorio Epidemiologico); Dipartimento Finanze. • Associazioni LGBT (Agedo, Arcigay, Articolo 3): <ul style="list-style-type: none"> • Formatori/trici (situazione diversificata a seconda delle

	<p>province) propongono dei momenti di sensibilizzazione alle/i dirigenti;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un logo da linkare al progetto in ogni portale per la diffusione. • Esperti/e nazionali e Università; • Sindacati (CGIL – Nuovi Diritti): <ul style="list-style-type: none"> • Promozione, diffusione.
FONTI DI LEGITTIMAZIONE	<p>Istituzionali: Tutti i partner istituzionali precedentemente indicati.</p> <p>Dati, ricerche e esperienze: attraverso l’analisi secondaria di ricerche già esistenti si può comprovare la necessità dei suddetti eventi di sensibilizzazione.</p> <p>Attestato di partecipazione e riconoscimento crediti per gli ordini specifici.</p>
RISORSE	<p>Economiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - progettazione europea; - Risorse ministeriali: Ministero Pari Opportunità. <p>Umane:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizzo iniziale di formatori volontari: 1 giornata per associazione <p>Organizzative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spazi istituzionali (Provincia e Regione);
METODOLOGIE	<p>Previste circa 40 ore. Partecipative e interattive:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Brainstorming</i>; • giochi di ruolo (simulazione di casi, ...); • proiezione di film, documentari; • <i>Power point</i>; • Testimonianze dirette.
MODULI FORMATIVI	<ol style="list-style-type: none"> 1) La formazione dell’identità sessuale: genere, identità di genere, ruolo di genere, orientamento sessuale; 2) Gli stereotipi di genere e l’identità sessuale a scuola; 3) Aspetti sociali e legali.
PRIMI IMPEGNI PRESI	<ul style="list-style-type: none"> - Il Dipartimento Famiglia coordinerà il proseguimento del Tavolo Tecnico convocando tutti i partner istituzionali della Regione Siciliana (senza oneri per l’amministrazione), i sindacati, le associazioni LGBT coinvolti; - La Provincia di Palermo coordinerà il gruppo di progettazione; <i>fund raising</i> in collaborazione con UNAR; - I soggetti istituzionali partner: logistica e spazi; - Il Corpo Forestale: si condivide l’obiettivo di promozione della cultura e del rispetto dei diritti per gli aspetti correlati ai compiti istituzionali del CFRS orientato allo sviluppo di reti locali attraverso un percorso di sensibilizzazione mirato al benessere delle/i dipendenti dei corpi di polizia (senza oneri per l’amministrazione); - Associazioni LGBT (Agedo, Arcigay, Articolo 3): momenti di sensibilizzazione iniziale; - UNAR fornirà supporto unicamente a livello di progettazione e di reperimento fondi.

11. Riflessioni conclusive - Fasi I e IV della ricerca

Dal lavoro condotto sono emerse alcune indicazioni metodologiche e di contesto che potrebbero essere utili per il prosieguo dei lavori.

La prima osservazione è che la presente ricerca è stata reputata utile dai soggetti che sono stati coinvolti nei Tavoli Tecnici. Da parte delle istituzioni, è emerso chiaramente il bisogno di supporto nella gestione di tematiche nuove per le pubbliche amministrazioni, e sicuramente l’ambito LGBT rappresenta una sfida per gli enti italiani. L’interesse nei confronti dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere non è ancora diffuso, nemmeno tra gli organismi che si occupano di Pari Opportunità, e quest’occasione ha indotto alcuni Assessorati a confrontarsi con una parte dell’utenza e dei/lle propri/e dipendenti che, sino ad ora, non era stata presa in considerazione. Inoltre, avendo di fronte un soggetto esterno, quale Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford, e dovendo rispondere al mandato di UNAR, le Regioni sono state spronate a ragionare, in un momento di profonda crisi, su un aspetto che altrimenti avrebbero derubricato come non prioritario. Un aspetto sicuramente positivo è stato il tentativo di riunire allo stesso Tavolo Tecnico diversi Dipartimenti e Assessorati, permettendo così lo scambio di buone prassi e di iniziative di cui spesso gli stessi enti non sono a conoscenza.

Da parte delle associazioni LGBT, si è riscontrato l’effetto positivo di aver creato un momento di confronto formale con gli altri soggetti che si trovano a operare sul territorio: molte delle organizzazioni LGBT coinvolte hanno già rapporti con gli enti locali, ma si tratta per lo più di momenti sporadici. I Tavoli Tecnici organizzati per questo progetto hanno rappresentato una sorta di sperimentazione in merito alla collaborazione con l’ente regionale, alla presenza di altri soggetti con cui meno spesso le associazioni si trovano a interagire, come ad esempio i sindacati o l’Università. Il lavoro di questi mesi, inoltre, ha permesso anche alle associazioni e ai collettivi non *mainstream* di mettersi in gioco su un piano istituzionale all’interno di un progetto che, per definizione, prevedeva una scadenza.

I sindacati che hanno partecipato ai Tavoli Tecnici sono stati molto attivi nel proporre strategie di risoluzione, a volte anche in termini di mediazione tra le associazioni e le istituzioni. Anche dal fronte sindacale è emersa l’esigenza di informazione e sensibilizzazione sui temi legati ai diritti delle persone LGBT, dato che loro stessi non dispongono di adeguati sistemi di rilevazione delle discriminazioni sul posto di lavoro. I sindacati, inoltre, possono rivelarsi uno strumento utile di diffusione delle iniziative attraverso i propri comparti, e potrebbero anche essere di aiuto nel coinvolgimento delle parti datoriali, aspetto meno riuscito di questo progetto. Sicuramente in Italia si sconta l’assenza di grandi multinazionali che sull’aspetto delle diversità hanno costruito parte della loro immagine pubblica ma, allo stesso tempo, è emersa l’urgenza di trovare delle strategie di coinvolgimento. La Carta delle Pari Opportunità sottoscritta da alcune Regioni italiane può essere il primo punto di partenza ma, come riscontrato nei Tavoli Tecnici in Campania e Puglia, l’assenza delle associazioni LGBT nei gruppi di lavoro di implementazione della Carta Pari Opportunità rappresenta un aspetto critico, di cui si raccomanda la correzione, al fine di facilitare l’inclusione delle parti

sociali anche nelle fasi di progettazione delle proprie politiche.

Per quanto riguarda il ruolo di UNAR, si segnala che la partecipazione ai Tavoli Tecnici delle/i referenti regionali sembra un aspetto molto importante, in progetti come il presente: in loro assenza, in un momento di grande attività, il rischio è che i soggetti regionali si vedano caricati di troppe responsabilità senza poter fattivamente contare sul supporto di chi, sul territorio, è preposto/a a dare continuità alle attività nazionali. La presenza di un referente nazionale UNAR all’ultimo incontro di ogni Tavolo si è rivelata molto utile come punto di riferimento nel caso in cui i Tavoli Tecnici non dovessero più riunirsi a causa di una scarsa volontà politica da parte delle Regioni. Per questo, sembra opportuno che almeno uno/a dei/delle due referenti (nazionale o regionale) sia presente ai Tavoli Tecnici per poter seguire il progetto nella sua totalità, assicurare la presenza delle istituzioni, coinvolgere i soggetti su altri progetti in corso. Inoltre, sarebbe necessario che ai Tavoli Tecnici partecipassero, almeno nei momenti decisivi, anche le parti politiche: in alcuni momenti si è assistito a una *impasse* dovuta al fatto che i tecnici e le funzionarie presenti agli incontri non avessero una completa delega sugli argomenti trattati (ad esempio sulla possibilità di pianificare l’uso di risorse finanziarie, in quanto non spetta ai/alle funzionarie decidere in merito alle scelte strategiche), motivo per cui alcune decisioni sono state rimandate alla riunione successiva. La partecipazione attiva della parte politica, invece, espliciterebbe l’assunzione di responsabilità da parte dell’ente sulle tematiche LGBT che, in Italia, non sono sufficientemente legittimate.

Il ruolo di UNAR diventa centrale nella fase di chiusura del progetto, in quanto è emersa l’esigenza da parte del terzo settore di ricevere delle garanzie di continuità rispetto al lavoro svolto in questi mesi. Alcuni dei suggerimenti che sono emersi in questi mesi di ricerca e di confronto con il territorio sono i seguenti:

- Incontri pubblici di presentazione della ricerca nelle ROC con inviti mandati direttamente da UNAR, anche attraverso i contatti regionali che sono stati creati durante il progetto;
- Trasmissione in forma ufficiale della progettazione della buona pratica ai Presidenti delle ROC, alle Segreterie Regionali dei sindacati, alle direzioni generali delle parti datoriali e del terzo settore;
- Diffusione delle progettazioni attraverso articoli sulla rivista di UNAR e sul sito;
- Consegna del rapporto di ricerca ai soggetti che hanno partecipato al progetto;
- Supporto nei confronti della Rete Re.a.dy che ha già iniziato un lavoro in rete tra i diversi livelli di *governance*;
- Maggior coordinamento tra i progetti che vengono svolti a livello regionale.

Da un punto di vista metodologico, l’esperienza di ricerca ha permesso anche di identificare alcune lacune organizzative che potrebbero essere evitate nel prossimo progetto:

- Non è stato possibile scegliere una buona pratica dopo la prima riunione perchè tutti i soggetti interessati hanno ritenuto necessario doversi prima confrontare con il proprio ente/associazione di appartenenza prima di prendere una decisione così importante. È infatti necessario costruire tavoli più solidi e duraturi, con scadenza regolare, per permettere ai vari soggetti partecipanti di pianificare la propria partecipazione al progetto valutando le risorse che possono essere messe in campo.
- Sembra opportuno, in futuro, fare incontri separati tra i vari soggetti invitati a partecipare al Tavolo Tecnico, spiegando a ciascuno in maniera chiara gli obiettivi del progetto e indicando i riscontri positivi che la loro partecipazione potrebbe produrre. Questo passaggio richiede sicuramente uno sforzo maggiore di lettura del contesto, ma

comporterebbe una maggior chiarezza in merito agli obiettivi specifici del progetto per evitare che si creino insoddisfazioni o che si carichi il progetto di aspettative che esulano dalle sue finalità.

- Il fatto che i Tavoli Tecnici abbiano scelto delle buone pratiche molto simili ha aiutato nella fase di approfondimento delle azioni positive all’estero, ma analisi e progetti della dimensione e complessità come quello presente sembrano richiedere periodi più lunghi di esecuzione, anche considerati i non rapidi tempi necessari alle PPAA e agli enti locali per l’espletamento delle loro attività.
- Si è riscontrato che essere presente in loco permette di incontrare più spesso gli attori locali, fa sentire le amministrazioni accompagnate e sostenute, permette di instaurare contatti che risultano ben più difficoltosi tramite *e-mail* o telefono, facilita la conoscenza del territorio e delle relazioni tra i vari soggetti, e permette di coinvolgere tutti gli *stakeholder* interessati (enti/associazioni/sindacati), anche quelli meno visibili e conosciuti, arricchendo così il dibattito.
- Per i prossimi progetti, il suggerimento è di prevedere una maggior durata temporale delle iniziative per permettere il coinvolgimento e la partecipazione non solo degli enti regionali, ma anche di quelli locali, al fine di raggiungere una maggior diffusione sul territorio delle singole Regioni, anche nelle aree geografiche che, troppo spesso, risentono di una certa lontananza rispetto alle iniziative innovative che si realizzano nei capoluoghi.

Riferimenti bibliografici e sitografia

Arcigay (2011), *Io sono io lavoro*:

- sito della ricerca: www.iosonoioilavoro.it
- sito del dott. Raffaele Lelleri, coordinatore scientifico del progetto: www.lelleri.it

Belong To (2005), *Submission to National Strategy for Action on Suicide Prevention*. Dublin: Author.

Carolan, F., Redmond, S. (2003), *ShOut: Research into the Needs of Young People in Northern Ireland Who Identify as Lesbian, Gay, Bisexual and/or Transgender (LGBT)*, Commissionato dal Department of Education. Belfast, Ireland: Youthnet. Disponibile online: <http://www.youthnetni.org.uk/Site/29/Documents/shout%20pdf.pdf>

Cirsde, Servizio LGBT della Città di Torino (a cura di) (2011), *Politiche locali LGBT: l'Italia e il caso Piemonte*, Torino: Città di Torino. Disponibile online:

http://www.comune.torino.it/politichedigenere/bm~doc/politiche-locali-lgbt_ita_web.pdf

Coll-Planas, G. (coord.) (2011), *Combattere l'omofobia. Politiche locali di parità rispetto all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Un Libro Bianco Europeo*, Torino: Città di Torino. Disponibile online: http://www.comune.torino.it/politichedigenere/bm~doc/libro-bianco_ita_web.pdf

Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., Wright, T. (2007), Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers, *Equal Opportunities International*, 26, 6, pp. 590-609.

D'Ippoliti, C. e Schuster, A. (2011) (a cura di), *DisOrientamenti. Discriminazione ed esclusione sociale delle persone LGBT in Italia*, Roma: Armando Editore. Il rapporto di ricerca completo è disponibile online: [www.unar.it, attività/studi e ricerche/ricerca orientamento sessuale](http://www.unar.it/attivita/studi_e_ricerche/ricerca_orientamento_sessuale).

GLEN (2009), *Valuing visibility: an exploration of how sexual orientation issues arise and are addressed in post-primary schools*, disponibile online: <http://www.glen.ie/attachments/466087cb-54ad-47a4-a2c8-a4655a2df28b.PDF>

Gusmano, B. (in corso di pubblicazione), Defining otherness: the homosexual and the queer subject, in A. Bianco (a cura di), *Otherness*, pp.??-??.

Gusmano, B. (2008), Costruire e gestire l'identità sessuale nei luoghi di lavoro, in L. Trappolin (a cura di), *Omosapiens III. Per una sociologia dell'omosessualità*, Carocci, Roma, 63-77.

Hunt, R. and J Jensen. (2007). *The School Report: The Experiences of Young Gay People in Britain's Schools*. Stonewall, UK.

IGLYO on Education (2007), Disponibile on-line: www.iglyo.com.

Indagine diagnostica LGBT del Comune di Barcellona:

- versione in spagnolo: http://w3.bcn.es/dretscivils/0,4022,259064949_760161517_2,00.html
- versione in inglese: http://w3.bcn.es/dretscivils/0,4022,259064949_760161517_3,00.html

Istituto Danese per i Diritti Umani World Outgames (2009), *Catalogo delle Buone Prassi di Copenhagen*.

Minton, J., Dahl, T., O'Moore, A.M. Tuck, D., 2008. An Exploratory Survey of the Experiences of Homophobic Bullying among Lesbian, Gay, bisexual and Transgendered Young People in Ireland. *Irish Educational Studies*: 27 (2) 177-191.

Norman, J., 2004. *A Survey of Teachers on Homophobic Bullying in Irish Second Level Schools*, Dublin: Dublin City University.

Pietrantoni, L. (1998), La crisi familiare alla conoscenza dell'omosessualità del figlio/a, in *Ecologia della mente*, 1, 2-10.

Rete Re.a.dy, Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere: http://www.comune.torino.it/politichedigenere/lgbt/lgbt_reti/lgbt_ready/index.shtml

Woody, C.L. (2008), *Diversity and Inclusion @ IBM. The Cost of Thinking Twice*, IBM Corporation.

Conclusioni e implicazioni della ricerca

12. Linee guida per le amministrazioni regionali e locali

Nella predisposizione di un documento che contenga linee guida per le amministrazioni territoriali in tema di contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere, non può non tenersi conto della peculiarità del contesto italiano. Questo appare infatti caratterizzato da un forte immobilismo, probabilmente da ricondursi anche a un radicato tradizionalismo o alla non conoscenza delle esigenze delle persone LGBT; appare inoltre carente una piena consapevolezza tanto dei margini di manovra comunque possibili per gli enti territoriali, quanto della possibilità e necessità di inquadrare l’amministrazione pubblica quale soggetto ‘forte’, di indirizzo dell’azione dei decisori pubblici, tanto più a fronte dell’inerzia del legislatore.

Diversamente, verrebbe in qualche modo avallata e così perpetrata l’idea di un doppio livello di cittadinanza, rispetto al quale è ‘normale’ discriminare e non reagire alle diseguaglianze, laddove queste siano fondate sull’identità di genere e sull’orientamento sessuale. Va comunque detto che per molti amministratori le questioni LGBT rappresentano un elemento nuovo all’interno del panorama pubblico e politico, e spesso non prioritario. Data questa premessa, è essenziale inquadrare se e in che termini il contesto normativo italiano possa riconoscere importanti margini di azione per le amministrazioni pubbliche locali e regionali.

Alla luce della diversità di prospettive e possibilità nelle azioni che possono essere condotte dalle Regioni, cui la Costituzione riconosce un’autonomia normativa e finanziaria incisiva, o dagli enti locali (Province, Comunità montane, Comuni) i cui margini di manovra appaiono più ristretti⁸³ si è ritenuto di offrire delle specifiche laddove la tipologia di intervento o il livello territoriale di riferimento lo richiedessero. Ciononostante, appare consigliabile individuare alcune linee comuni che tracciano possibili politiche di azione locali per la garanzia dei diritti delle persone LGBT e il contrasto alle discriminazioni per motivi fondati sull’orientamento sessuale e l’identità di genere, riepilogate per tipologia e/o finalità di intervento.

Comunicazione e informazione

In prima battuta, va valorizzato il rilievo delle azioni a carattere informativo e di comunicazione. Queste, oltre a diffondere e rendere conoscibili le difficoltà, spesso

⁸³ Questa precisazione vale soprattutto alla luce delle significative riduzioni dei trasferimenti statali che stanno corposamente incidendo sulle già asfittiche finanze locali. Non si vuole, per tale via, giungere a riconoscere la possibilità di comprimere i diritti per ragioni di bilancio, ma si tratta di un elemento al quale va comunque riconosciuto un rilievo, posto che spesso azioni incisive passano attraverso una programmazione che richiede investimenti o comunque l’impiego di risorse finanziarie.

impercettibili alla maggioranza delle persone, incontrate dalle persone LGBT nella quotidianità, contribuiscono con efficacia a decostruire alcuni stereotipi negativi talvolta perpetrati, forse inconsapevolmente, dai *media*; ci si riferisce ai binomi transessualismo/prostituzione, omosessualità/pedofilia, omosessualità/siepositività.

A seconda delle risorse disponibili, sarebbe fondamentale che le amministrazioni pubbliche promuovessero iniziative e progetti legati alla realtà transessuale e *transgender* e al contrasto alle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale, favorendo la collaborazione tra enti e associazioni diverse; il patrocinio, anche a titolo gratuito, di un’amministrazione pubblica, per eventi (*festival*, rassegne, ecc.) oltre a dare prestigio, conferirebbe una ‘legittimazione’ istituzionale e sicuramente porterebbe con sé una visibilità molto maggiore e un successo di pubblico che ben difficilmente sarebbe raggiungibile dalle sole associazioni, le cui attività sono spesso basate sul volontariato e l’autofinanziamento. Il patrocinio da parte dell’amministrazione pubblica di un evento LGBT è inoltre di fondamentale importanza da un punto di vista simbolico, poiché, per il tramite dell’amministrazione, è lo Stato stesso che ‘riconosce’ in questo modo le persone LGBT e i loro bisogni, e quindi ne legittima l’esistenza quali cittadini di cui considera le esigenze.

È inoltre significativo programmare eventi e organizzare iniziative, possibilmente concertate con l’associazionismo locale, in occasione di alcune date simboliche del movimento LGBT: 17 maggio (Giornata Mondiale contro l’Omofobia), 28 giugno (Pride), 20 novembre (Transgender Day of Remembrance, T-DOR). Questo consentirebbe di coinvolgere l’intera cittadinanza in un dialogo su temi spesso sottovalutati e deformati dalle letture mediatiche offerte. Potrebbe inoltre essere utile coinvolgere i sindacati e altre parti sociali per pubblicizzare o organizzare l’evento.

Pure di rilievo sarebbe l’inserimento delle iniziative LGBT all’interno delle manifestazioni cittadine, così da conferire loro un’adeguata visibilità, oppure concedere gratuitamente degli spazi all’interno di luoghi istituzionali (Comune, Provincia, Regione), anche solo per singoli eventi.

A livello mediatico, appare significativa l’adozione di prese di posizione di forte condanna e stigmatizzazione per fatti di cronaca riguardanti l’omofobia, la transfobia e le discriminazioni, attraverso comunicati stampa e attestati di solidarietà. Se anche l’impatto pratico che questo viene a produrre non è immediatamente percepibile, è certo che dà con immediatezza il segno del rifiuto, da parte delle istituzioni, di modelli comportamentali volti all’esclusione e all’emarginazione per ragioni legate all’orientamento sessuale e all’identità di genere.

Nello stesso senso, andrebbe promossa l’approvazione di ordini del giorno sui temi di attualità, ad esempio contro l’omofobia e la transfobia, testimonianza di come l’amministrazione è vicina ai bisogni e alle esigenze dei propri cittadini e cittadine, a prescindere dal loro orientamento sessuale e dalla loro identità di genere.

Da ultimo, sarebbe importante che ogni ente rimuovesse gli assunti eteronormativi da tutti gli atti, sia amministrativi che normativi, di competenza; questo, oltre ad essere maggiormente in linea con l’evoluzione del linguaggio, consentirebbe di porsi come amministrazione attenta alle questioni di genere. Peraltro, come sopra richiamato, alcune ricerche hanno mostrato come nei luoghi di lavoro maggiormente inclusivi la produttività dei lavoratori aumenta in modo rilevante.

Formazione

Si ritiene di segnalare l'importanza e la possibilità concreta di supportare (finanziariamente o logisticamente) o realizzare direttamente corsi anche di brevissima durata su temi riguardanti i diritti o la condizione di vita delle persone LGBT. Si potrebbe, ad esempio, pensare tanto a corsi a carattere illustrativo e divulgativo che descrivano semplicemente cosa sono l'omosessualità e la transessualità e come le persone omosessuali e trans sono costrette a vivere da un quadro normativo confuso e frammentato, così come a seminari e incontri a carattere più tecnico-scientifico su questioni di attualità, fra cui ad esempio la questione del matrimonio tra persone dello stesso sesso, l'omogenitorialità o il contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo.

Di fondamentale importanza sarebbe inoltre organizzare alcuni momenti di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti, e poi via via per i nuovi assunti, al fine di dare una conoscenza di base delle problematiche LGBT, a partire dall'utilizzo di un linguaggio sensibile alle differenze.

In questi ambiti appare essenziale il coinvolgimento dell'associazionismo LGBT e in generale del terzo settore e del volontariato sociale, avviandosi per tale via un percorso di confronto e dialogo.

Attivazione di sportelli e/o servizi

Sarebbe assolutamente essenziale per l'amministrazione pubblica l'individuazione di un referente politico che si assuma la responsabilità di legittimare le azioni LGBT e che sensibilizzi l'intero apparato politico e amministrativo, così da poter modificare, nel medio periodo, la cultura organizzativa interna e le modalità di approccio alle questioni strategiche.

Se infatti le politiche di supporto alle persone LGBT e le azioni di contrasto alle discriminazioni vengono sovente ricondotte all'ambito sociale, è di assoluto rilievo comprendere come politiche inclusive dovrebbero fare da sfondo in ogni ambito programmatico, dall'ambito della pianificazione territoriale, ai trasporti, ai servizi abitativi, all'istruzione, in un'interpretazione estesa del *gender mainstreaming*.

In questo senso sarebbe fondamentale commissionare all'Università o a altri enti scientifici una ricerca locale sui bisogni della popolazione LGBT e sulla percezione sociale dei testimoni privilegiati (insegnanti, pediatri, operatori sociali, associazioni di genitori...), così da disporre di dati reali sui quali poi impostare le attività di programmazione.

Un segnale di notevole rilievo sarebbe l'istituzione di un servizio dedicato alle tematiche LGBT incardinato nell'ente per garantire continuità organizzativa e arginare l'invisibilità solitamente associata a queste tematiche. Questo, già realizzato ad esempio dal Comune di Torino, in cui sono in organico tre dipendenti di ruolo, potrebbe porsi quale punto di coordinamento e riferimento per l'ente, quanto all'attività interna, e per i soggetti attivi sul territorio per le attività esterne.

Ovviamente, nell'individuazione di personale dipendente da assegnare a questa struttura, è, da un lato, fondamentale procedere ad una selezione sulla base delle motivazioni e assegnare ad ogni unità mansioni specifiche, e dall'altro, dare una formazione adeguata ai dipendenti sulle questioni LGBT, così da garantire un'adeguata modalità di dialogo fra i settori interessati alle singole iniziative.

Sempre con l'obiettivo di una piena applicazione e affermazione del *mainstreaming* di genere, sarebbe fondamentale creare un Gruppo di Pilotaggio con i referenti di tutti i Settori della Pubblica Amministrazione affinché ogni ambito lavori sulle tematiche LGBT per le proprie competenze, ma in un'ottica di cooperazione finale. Questo consentirebbe e

imporrebbe al tempo stesso la promozione della trasversalità delle azioni coinvolgendo tutti gli Assessorati e i Settori.

Un valore aggiunto sarebbe rappresentato dalla sensibilizzazione dei dirigenti della Pubblica Amministrazione per dare legittimità alle azioni e dei dipendenti (per questa parte si veda nella sezione la PA come datrice di lavoro). Per esempio, il Comune di Brighton e Hove distribuisce gratuitamente ai manager dal 2010 il kit *Transgender*. Il kit fornisce una guida per l’assunzione di personale *transgender*, rappresentando quindi un supporto all’inserimento nel mondo del lavoro.

Va tenuto presente come le progettazioni e le programmazioni di attività di contrasto alle discriminazioni LGBT debbano necessariamente tenere conto delle specificità dei contesti locali nel progettare e realizzare gli interventi, garantendone una diffusione su tutto il territorio.

Di sicuro impatto sarebbe l’attivazione anche di sportelli “aiuto” o di “ascolto”, in funzione di sostegno e consulenza per le problematiche delle persone LGBT. In aggiunta si potrebbero assegnare allo sportello anche funzioni di supporto legale e consulenza, con la partecipazione del legale dell’ente. Comunque, in funzione di contrasto alle discriminazioni si potrebbe valorizzare il ruolo del difensore civico, assegnandogli, da statuto, compiti in questo senso.

Quali azioni realmente di impatto si potrebbe pensare, in collaborazione con le Asl e i consultori di zona, di creare tirocini formativi e borse lavoro, sia pubblici che privati, dedicati alle persone transessuali e *transgender*, che spesso si lamentano di essere discriminate in ambito sanitario; questo consentirebbe di supportare chi vive condizioni di marginalità lavorativa, aspetto che, soprattutto nella fase di transizione appare essere particolarmente significativa.

Analogamente si potrebbero creare dei percorsi di accesso agevolato al microcredito per chi intenda avviare attività professionali. Questa azione si rivelerebbe particolarmente utile per le persone transessuali e *transgender*, che spesso hanno difficoltà a trovare un lavoro salariato o subordinato oppure sono assunte in modo irregolare e in condizioni deteriori rispetto ad altri/e lavoratori/trici.

La partecipazione a progetti europei, nazionali e locali su temi LGBT appare di assoluto rilievo sia nell’ottica di creare delle reti di amministrazioni e dei *network* operativi, sia per reperire finanziamenti, tanto più indispensabili alla luce della difficile congiuntura economica.

Da ultimo, sarebbe di assoluto rilievo mettere in luce i costi sociali dell’omofobia aspetto che rende “conveniente” per una società (e dunque per l’amministrazione pubblica) contrastarla. Secondo alcune ricerche infatti, sono frequenti i casi di depressione e di disperazione, come anche di disturbi alimentari e alcolismo legati all’essere vittima di discriminazione. Come sopra riportato, anche la stima del tasso dei suicidi in fase adolescenziale doppio rispetto agli eterosessuali rappresenta un dato sul quale agire in chiave di superamento.

Specificamente riguardo alle Regioni, occorre avviare una riflessione sulla possibilità di inserire le persone trans fra quelle considerate a rischio di marginalità. Questo consentirebbe di destinare loro finanziamenti *ad hoc* e di creare corsie preferenziali ad esempio per l’erp (edilizia residenziale pubblica, quindi alloggi popolari) o per l’accesso agevolato al tpl (trasporto pubblico locale), ma anche per la destinazione di attività formative. I confini normativi sono comunque resi possibili dal quadro di competenze delineato dall’art. 117 Cost.

Comunque, una maggiore attenzione nella legislazione di settore alle tematiche LGBT consentirebbe il superamento della maggior parte delle situazioni discriminatorie. Si vedano a questo proposito gli statuti delle Regioni Toscana ed Emilia-Romagna, che vietano la

disparità di trattamento sulla base dell’orientamento sessuale o dell’identità di genere per quanto riguarda l’accesso a beni e servizi di competenza regionale.

Sempre nel tentativo di venire incontro alle difficoltà della fase di particolare fragilità rappresentata dal transito, si potrebbe pensare di inserire anche i farmaci delle terapie ormonali tra quelli dei quali è riconosciuta la gratuità. Questa soluzione, già sperimentata con successo dalla Regione Toscana, incide in maniera assolutamente insignificante sul bilancio della sanità, venendo incontro alla condizione di debolezza che le persone trans vivono. Anche in questo caso, la possibilità normativa è segnata dal riparto di competenze Stato-Regioni ex art. 117.

Relativamente alla dimensione territoriale e istituzionale di Province e Comuni, un’azione importante è quella di destinare risorse abitative per l’accoglienza delle persone transessuali e *transgender*, così come destinare spazi per associazioni LGBT. Questo mancherebbe l’azione pubblica nei termini di una forte apertura alla diversità e alla condizione dei soggetti minoritari. La questione abitativa è inoltre fortemente sentita dalle persone transessuali e *transgender*, che spesso hanno difficoltà ad affittare un immobile o sono costrette ad accettare canoni di affitto mediamente più costosi.

In generale, occorrerebbe trasmettere alle amministrazioni locali un diverso modo di agire e organizzare il lavoro e le attività, spesso impostate su criteri eteronormativi che discriminano e differenziano le persone LGBT. Ad esempio, sarebbe interessante comprendere se ed in che termini l’organizzazione dei registri, ad esempio anagrafici, sulla base di una suddivisione (discutibile) per cui ogni individuo può essere Maschio o Femmina risponde ad un bisogno essenziale o piuttosto ad un criterio di praticità che potrebbe essere utilmente sostituito dall’adozione di una “classificazione” sulla base del cognome (A-L / M-Z).

Promozione di forme di collaborazione pubblico-privato

In termini assolutamente trasversali, è importante valorizzare il confronto che può derivare dai partenariati pubblico-privato così come dal coinvolgimento con l’associazionismo LGBT. In questo senso la creazione di un Coordinamento locale delle associazioni LGBT in tutte le attività, compresa la formazione, supporterebbe nel condurre ogni azione.

È però essenziale tenere in considerazione le specificità delle singole associazioni continuando a patrocinare le loro attività anche al di là delle iniziative del Coordinamento e della loro partecipazione ad esso, anche al fine di non sottrarre loro spazi di azione.

Realizzabile è la creazione di una *partnership* con il Coordinamento per promuovere un approccio *bottom-up*, coinvolgendo sempre le associazioni sia nel processo decisionale, sia nella fase operativa.

Potrebbe essere di ausilio la previsione di un regolamento che definisca i rapporti tra ente locale e associazioni in termini non gerarchici, sancendo l’autonomia del Coordinamento rispetto al Comune; questo contribuirebbe anche ad arginare l’egemonia delle associazioni maggioritarie, spesso fonte di insuccesso di alcune iniziative.

Per garantire un coordinamento efficiente ed efficace è importante decidere fin dalla sua costituzione quali sono gli aspetti su cui l’ente locale e il Coordinamento intendono cooperare e quali ne sono gli *step*. Si potrebbero ad esempio programmare delle riunioni periodiche formalizzando l’ordine del giorno e dandone successivamente ampia comunicazione alla stampa locale. Questo consentirebbe di diffondere la linea strategica delle iniziative poste in campo, chiarendone obiettivi e finalità e inserendole in un contesto complessivo di azioni

coordinate.

Un esempio è costituito dal Consorzio cittadino per le persone Lesbiche, Gay e *Transgender* di Colonia in Germania. I partecipanti al Consorzio, che comprendono sia rappresentanti dell'amministrazione, esponenti politici e che rappresentanti delle associazioni LGBT, si riuniscono periodicamente allo scopo di affrontare le tematiche LGBT che emergono dalla comunità. Le proposte degli esponenti delle associazioni LGBT costituiscono una piattaforma di riflessione sulla quale avviare un fattivo confronto e che, se ritenute appropriate e praticabili, vengono inserite direttamente nelle politiche locali.

Anche la creazione di una *partnership* verticale con tutti i livelli di *governance* del territorio sarebbe di fondamentale importanza, non potendo certo perimetrare le azioni rispetto ai livelli istituzionali di riferimento, in un contesto avulso dagli altri enti del territorio.

Quanto ai rapporti con altre amministrazioni pubbliche, l'adesione alla rete RE.A.DY rappresenterebbe un punto di riferimento importante in chiave di confronto con gli altri enti impegnati in Italia, sia rispetto alla condivisione delle buone pratiche sia per il dettaglio delle strategie e per la riflessione sulle fonti di legittimazione delle politiche LGBT.

Anche la costruzione di un rapporto stabile e continuativo con il governo centrale, così come le istituzioni europee darebbe un segnale forte ed una legittimazione ancora maggiore alle iniziative dell'ente, oltre a porsi quale interlocutore forte verso i livelli istituzionali superiori, nel tentativo di "orientarne" le politiche di azione.

Il ruolo di soggetti non pubblici, quali Fondazioni, Consorzi privati, cooperative sociali e dell'associazionismo appare strategico nella costruzione di un percorso sinergico volto al superamento delle condizioni di marginalità e discriminazioni spesso subite dalle persone omosessuali e trans e alla concretizzazione del principio costituzionale di sussidiarietà orizzontale.

Analogamente e con la stessa prospettiva, appare essenziale il coinvolgimento delle associazioni sindacali e datoriali, in un percorso di progressiva comprensione dei bisogni e dei doveri che i lavoratori da un lato e i datori di lavoro dall'altro hanno nel contrasto alle discriminazioni.

Sarebbe poi di grandissimo impatto promuovere l'adozione di linee guida e/o Carte per le aziende che promuovono la diversità per il lavoro. La predisposizione di una bozza di documento o di protocollo di azione supporterebbe le aziende che vogliono fare propria l'azione di contrasto alle discriminazioni e darebbe un segnale forte di amministrazione che promuove la diversità in particolare legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Un positivo esempio è costituito dalla "Carta delle Diversità" sottoscritta dal Comune di Colonia nel 2007. La Carta, ispirata a un documento pensato originariamente per le aziende, stabilisce l'impegno base per la parità e il rispetto delle diversità, ed è diventata il modello da cui l'Unione Europea ha preso spunto per promuovere delle buone prassi in tutti i paesi dell'Unione.

Si potrebbe altresì pensare alla realizzazione di un logo, una sorta di bollino di qualità con il quale premiare le aziende che promuovono la diversità al e sul lavoro. In questo ambito si ricorda l'esperienza nazionale dell'associazione di datori di lavoro "Parks", che si pone come obiettivo la creazione di luoghi di lavoro inclusivi per le persone LGBT.

13. Buone prassi nell’amministrazione pubblica in quanto datrice di lavoro

Quale datore di lavoro la PA può porre in atto azioni incisive “sfruttando” i margini di manovra offerti dal cd. Codice per le pari opportunità (d. lgs. 198/2006) e interpretandone al meglio le indicazioni e prescrizioni (laddove si riferiscono al *mainstreaming* di genere).

L’impatto che queste possono avere è direttamente proporzionale alla consapevolezza con la quale vengono poste in essere, tanto più se inserite in quadro complessivo di azioni volte al superamento delle discriminazioni dovute all’identità di genere, quadro che può essere efficacemente definito attraverso l’adozione di linee guida.

Per questo appare essenziale porle in atto, a seguito di un’attenta azione di programmazione e progettazione, da condursi insieme all’associazionismo, così da poter effettivamente conoscere i bisogni effettivi delle persone LGBT e dunque poter efficacemente rispondere.

Attività di analisi e reperimento informazioni

Le attività di analisi e reperimento delle informazioni circa la consapevolezza dei fenomeni legati alle discriminazioni in ambito lavorativo appare la base per ogni successiva azione.

Questa potrebbe ad esempio essere strutturata somministrando un questionario, articolato sotto forma di domane cui rispondere con “vero” o “falso” o come risposte multiple.

Si disporrebbe così di un quadro circa le conoscenze dei dipendenti sulle questioni essenziali (Cosa è l’omosessualità? Cosa è l’orientamento sessuale? Cosa è il transessualismo? Una persona omosessuale o transessuale sceglie di esserlo o lo diventa naturalmente? L’omosessualità può curarsi? Come si cura la malattia identificata come identità di genere?). Organizzato sotto forma di domande progressivamente più complesse e articolate, questo obbligherebbe a chi lo compila a riflettere sulla questione e rendersi conto di conoscere poco approfonditamente questioni che riguardano molte persone.

In base ai risultati ottenuti da questa prima ricognizione, si potrebbe poi pensare a numero limitato di interviste per indagarne più approfonditamente gli aspetti che appaiono più complessi agli occhi dei dipendenti o rispetto ai quali emergono più dubbi e incertezza.

Entrambe le fasi potrebbero essere ripetute periodicamente, ad esempio ogni due anni, così da monitorare non soltanto la consapevolezza dei fenomeni legati alle discriminazioni sulla base dell’orientamento sessuale e dell’identità di genere sul luogo di lavoro, ma anche di verificare l’impatto (eventuale) prodotto dalle azioni formative messe in atto nei due anni precedenti.

Inoltre, la ripetizione costante e periodica dei questionari contribuirebbe a trasmettere ai dipendenti il senso di una continuità dell'azione condotta dal proprio datore di lavoro, con obiettivi e finalità di medio periodo, senza che essa venga invece considerata un'azione 'spot', realizzata come 'risposta' ad un *input* momentaneo e quasi a carattere casuale.

Dovendo procedere ad una serie di proposte operative circa le azioni potenzialmente realizzabili dalla pubblica amministrazione quale datore di lavoro, si è ritenuto utile suddividerle per ambito di intervento, così da garantire una facilità di consultazione.

Azioni formative

Nella programmazione di azioni formative sulla base di quanto emerso dall'indagine conoscitiva condotta preliminarmente, sarebbe opportuno declinare una duplicità di livelli.

Un primo livello di azioni informative dovrebbe essere impostato come "alfabetizzazione" verso tutti i dipendenti, tanto per coloro che hanno rapporti con il pubblico (per i quali è essenziale la comprensione delle questioni che gravitano attorno al fenomeno del transessualismo e delle discriminazioni a danno delle persone LGBT), tanto per chi svolge attività di *back office*.

La correttezza del linguaggio utilizzato (annosa la questione circa l'utilizzo dei termini *il* transessuale per le persone FtM e *la* transessuale per le persone MtF e il corrispondente accordo di tutti gli aggettivi loro riferiti) appare un elemento chiave.

Queste azioni formative oltre a sensibilizzare a livello complessivo i dipendenti, contribuirebbero a 'infrangere' i tabù legati spesso alla veicolazione mediatica delle persone trans (ad es. associate al fenomeno della prostituzione), che finiscono per impedire un approccio corretto alle questioni di rilievo. Potrebbero inoltre efficacemente riguardare la decostruzione degli stereotipi di genere e dei pregiudizi di cui sono spesso vittime le persone LGBT.

Indicativamente si ritiene che una formazione nell'ordine di 4/6 ore, di cui almeno un terzo in forma laboratoriale, potrebbe rappresentare una buona piattaforma iniziale. Un possibile laboratorio potrebbe, ad esempio, far sperimentare ai dipendenti l'esperienza di essere chiamati con i termini del sesso opposto, riferendosi così, per la durata del laboratorio, alle donne con articoli e aggettivi declinati al maschile e agli uomini con articoli e aggettivi declinati al femminile. Per 'guidare' le persone eterosessuali in un percorso di avvicinamento rispetto alla condizione delle persone omosessuali, si potrebbe chiedere ai dipendenti di 'vivere' (per un periodo di tempo) i rapporti con i colleghi di lavoro senza mai operare alcun riferimento alla propria situazione affettiva e sentimentale. Questo aspetto, segnalato criticamente in alcuni questionari effettuati ad esempio in Francia, aiuterebbe nel cogliere la situazione di marginalità in cui la strutturazione eterosessista della società costringe le persone omosessuali, quasi obbligandoli a non svelarsi, se non con il rischio di essere discriminati.

Un secondo livello di attività formative, più specifico, dovrebbe poi essere pensato e organizzato per chi svolge attività in ambiti in cui può essere necessaria una maggiore comprensione dei problemi e delle questioni chiamate in causa dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. Ci si riferisce, ad esempio, a chi è inserito negli organici degli uffici del personale, alle direzioni che si occupano di sociale, ma anche di edilizia residenziale pubblica (in sigla ERP, ovvero l'assegnazione degli alloggi ad edilizia agevolata o convenzionata), di sanità, come pure del personale che si occupa di comunicazione e ufficio stampa. Anche per i e le rappresentanti sindacali interni/e (RSU) si ritiene essenziale

partecipare ad attività formative di secondo livello. In particolare, l’ambito sanitario sembra essere particolarmente critico per le persone transessuali e *transgender*, che spesso segnalano la scortesia o la semplice disinformazione degli impiegati, così come violazioni della *privacy*.

Nell’ambito delle azioni formative, sarebbe anche necessario pensare a un progetto a lunga durata che tenga conto dei pensionamenti e delle nuove assunzioni, e quindi del nuovo personale da formare su queste tematiche.

Campagne di comunicazione interna

All’indomani dell’indagine sulla conoscenza, sarebbe utile realizzare un riepilogo che ne metta in luce gli aspetti più critici. Questo sia in chiave di loro superamento, sia al fine di mettere in luce le linee strategiche che l’amministrazione segue nella gestione del personale. È da considerare che il porsi come datore di lavoro attento alle singole vicende umane finirebbe per aumentare il senso di appartenenza all’ente del o della dipendente e implementare la positività dell’ambiente lavorativo, con esiti positivi sulla produttività; inoltre la percezione di un maggiore grado di accettazione delle persone LGBT sul luogo di lavoro produrrebbe un deciso aumento delle motivazioni dei lavoratori.

Sarebbe inoltre importante che il datore prenda posizione e censuri, per quanto possibile attraverso sanzioni disciplinari interne, eventuali comportamenti discriminatori e/o omofobici (o transfobici) verso le persone LGBT. Su questo si ricordano le analisi, condotte ad esempio in Francia, che hanno messo in luce il rilievo assunto dalla percezione che la dirigenza favorisca il contrasto all’omofobia e alle discriminazioni fondate sull’identità di genere e sull’orientamento sessuale.

Attivazione di un gruppo di lavoro interno

L’attivazione di un gruppo di lavoro interno che si occupi della condizione lavorativa delle persone LGBT potrebbe essere funzionale sia per lo svolgimento di attività di *counselling* verso i/le dipendenti omosessuali, bisessuali e trans, sia nel dare informazioni e orientamento nel complesso, supportando l’amministrazione nel porre in atto azioni di contrasto alle discriminazioni fondate sull’orientamento sessuale e sull’identità di genere.

Considerazione delle famiglie omosessuali

Sarebbe di assoluto rilievo che le amministrazioni pubbliche avviassero un percorso di progressivo riconoscimento dei benefici previsti per i/le dipendenti coniugati/e, anche a favore delle persone omosessuali che vivono una relazione di coppia.

In assenza (e nell’attesa) di un formale riconoscimento giuridico dell’istituto matrimoniale anche fra le persone dello stesso sesso o comunque dell’approvazione di una forma di regolamentazione delle unioni fra persone dello stesso sesso, alcune amministrazioni già riconoscono i permessi previsti per legge a vantaggio del coniuge (ad es. la possibilità di assentarsi in caso di grave impedimento del coniuge) anche a favore del convivente, senza che rilevi se sia dello stesso sesso o di sesso diverso.

Sfruttando i margini previsti dalla contrattazione collettiva decentrata, si potrebbe per questa via, da un lato, venire incontro alle esigenze contingenti di chi non si veda riconosciuto nella propria dimensione affettiva, e dall’altro, trasmettere l’idea della “normalità” di un modello di famiglia plurale e non rigidamente ed esclusivamente ancorato all’unione fra un uomo e una donna.

Questo aspetto potrebbe trovare un ulteriore passaggio nell’ammissione all’interno degli asili nido aziendali anche dei figli di coppie omogenitoriali. Laddove il bambino non sia giuridicamente riconosciuto come figlio della persona dipendente della PA, questo è attualmente precluso, con la conseguenza di un trattamento differenziato (e discriminatorio) di un minore sulla base di una caratteristica del genitore e a causa dell’assenza di riconoscimento giuridico delle famiglie omogenitoriali.

Modifica dei regolamenti interni

Sarebbe importante che nei regolamenti interni (soprattutto nel cd. Regolamento degli uffici e dei servizi) e in generali negli atti normativi interni, si affermi una posizione forte nei confronti del rispetto del principio di uguaglianza, anche per ragioni di orientamento sessuale e identità di genere.

Azioni “di contorno”

Vi sono alcune considerazioni che sembra utile riepilogare in chiave di programmazione e definizione di azioni e buone prassi “di contorno” (nel senso di non inquadramento in attività più complesse), ma significativamente orientate nel superamento della stigmatizzazione e discriminazione subita dalle persone omosessuali, bisessuali e trans in ambito lavorativo.

Il genere del linguaggio

Per quanto ciò possa apparire una ovvietà e una banalità senza impatto rilevante, occorre sottolineare che il linguaggio comunemente utilizzato fa proprio quello che viene definito il “maschile universalizzante” ovvero il costante utilizzo del maschile per definire anche il femminile (ad esempio si parla regolarmente dei dipendenti pubblici, comprendendo in essi anche le dipendenti).

Questa pratica è talmente invalsa da risultare impossibile comprenderne l’impatto implicitamente discriminatorio per le donne. Infatti, queste sono ‘incluse’ nel maschile, mentre non può certamente dirsi il contrario.

Fatte queste premesse, va sottolineato che allorquando si parli di persone trans, la questione assume un profilo di ancora maggiore delicatezza. Per cui un’attenzione al ‘genere del linguaggio’ utilizzato nella redazione di ogni documento e atto amministrativo potrebbe utilmente contribuire, da un lato ad acquisire una maggiore consapevolezza dell’importanza della questione, abbassando le contaminazioni di una cultura fortemente eteronormativa e dall’altro a non offendere la sensibilità della persona trans costretta a riconoscersi in riferimento al sesso opposto.

Quanto poi alla condizione delle persone omosessuali, questo aspetto rileva contribuendo

ad allentare i rigidi paradigmi prodotti e perpetrati da una visione fortemente etero normativa sulla base della quale la pubblica amministrazione, anche come datrice di lavoro, è strutturata.

M/F e modulistica

Un'altra azione facilmente concretizzabile risiede nella possibilità di modificare la modulistica interna che richiede, per l'avvio di ogni pratica, l'indicazione dell'appartenenza al M (maschio) o alla F (femmina).

La richiesta di doversi necessariamente ricondurre alla categoria M o F determina una situazione di profondo disagio per le persone trans che vivono un forte conflitto relativamente all'identità di genere.

In secondo luogo, omettere la richiesta di indicare M/F nella modulistica consentirebbe di porsi quali datori di lavoro attenti ad evitare le discriminazioni di genere o comunque supporterebbe nell'indebolire la visione rigidamente dicotomica della popolazione. Quale rilievo ha infatti l'essere M o F nell'ambito del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'amministrazione pubblica? Alla luce delle indicazioni di legge che impongono la parità, occorre chiedersi se sapere a quale delle categorie convenzionalmente nominate come M o come F il o la dipendente (o aspiranti tali) appartengono abbia un rilievo o non sia piuttosto una prassi (si fa così perché così si è sempre fatto, senza che ciò abbia alcuna utilità o effetto pratico).

Bagni unisex

Replicando quanto posto in essere da alcune aziende, si potrebbero organizzare i bagni di servizio omettendo le classiche figure dell'uomo e della donna. Questo aspetto è spesso fonte di grande imbarazzo per le persone trans, che devono scegliere qual è il bagno al quale possono accedere. Al contrario per le persone non trans, non sembra che toilette *unisex* possano creare alcun imbarazzo. Anche in questo caso sembra di doversi porre la medesima questione del punto precedente. Qual è la ragione per la quale si suddividono i bagni fra uomini e donne? Vi è una ragione o si tratta di mera prassi organizzativa?

Cartellino di identificazione

La condizione delle persone 'in transito' appare particolarmente vulnerabile. Ad aggravarla sensibilmente contribuisce la non possibilità, nell'ordinamento di italiano, di utilizzare il nome in accordo con il sesso di elezione, anche durante il percorso di transizione e non soltanto al termine. Questo espone le persone *transgender* all'immediata riconoscibilità di un elemento privato e personale, come l'identità di genere. In questo senso, la possibilità di indicare la sola iniziale del nome anagrafico, riportando al contrario un nome 'di elezione' in accordo con il sesso di arrivo sembrerebbe poter venire incontro alle esigenze delle persone in transito, alleviando il disagio che si prova nel dover continuamente fare fronte alla non corrispondenza fra nome e sesso al quale si sente di appartenere.

Organizzazione attività

Nell'organizzazione dell'attività, occorrerebbe prestare la massima attenzione alle

modalità attraverso le quali il personale dipendente viene spesso suddiviso fra M e F, anche laddove questo non abbia alcuna importanza o rilievo. L'idea di cominciare a pensare a modalità alternative (A-L e M-Z ad esempio) va considerata alla luce del positivo impatto che questo potrebbe avere sulla qualità della vita delle persone trans, peraltro senza costi per la realizzazione (la letteratura in materia narra spesso che le persone trans registrano ad esempio una bassissima partecipazione alle operazioni elettorali; questo per l'imbarazzo che si prova dovendo recarsi presso chi, nel seggio, tiene i registri del sesso opposto al genere al quale si sente di appartenere).

Si ritiene che le buone prassi che possono essere messe in atto dalle pubbliche amministrazioni come datori di lavoro possano avere un impatto incisivo e determinante sulla qualità della vita nell'ambiente lavorativo dei e delle dipendenti *transgender*, così come di quelli omosessuali e bisessuali.

Inoltre, potrebbero orientare altri datori di lavoro, altre amministrazioni pubbliche (come soggetti che erogano servizi), nonché la collettività, mostrando la possibilità di modificare la cultura organizzativa attraverso una attenzione alla dimensione di genere e assumendo la diversità come un valore aggiunto, non invece come un elemento stigmatizzante da nascondere (per chi lo vive) e penalizzare (per il datore di lavoro).

In riferimento al momento di difficile congiuntura economica che obbliga a contenere la spesa pubblica, va sottolineato che si tratta di attività quasi completamente realizzabili con risorse finanziarie molto contenute o anche a costo zero.

14. Raccomandazioni finali

- Coinvolgere e agevolare la partecipazione dei beneficiari delle azioni, sin dalle fasi di analisi dei bisogni e progettazione delle singole attività;
- Rivolgere l’attenzione al *capacity building* degli attori locali, in ottica di sussidiarietà orizzontale (di collaborazione con i soggetti privati) e verticale (fra i diversi livelli di *governance*) e sostenibilità;
- Riconoscere una attenzione alle fasi di progettazione (prima) e di valutazione (durante e dopo), che spesso si sottovalutano, nonché alla divulgazione-pubblicizzazione dell’azione e dei risultati;
- Inserire nel programma di mandato obiettivi di *empowerment* delle vittime o potenziali tali di discriminazione (ad esempio, attivandosi per prevenire episodi, così come supportando nella fase della denuncia);
- Valorizzare la prospettiva del *mainstreaming*, ad esempio, cercando di evitare ipotesi sulla sessualità della cittadinanza, quando non necessarie (ad esempio, nelle comunicazioni, nel linguaggio, ecc.);
- Individuare un referente politico responsabile per l’implementazione delle politiche contro la discriminazione;
- Valutare la possibilità di istituire un ufficio di supporto per le esigenze della popolazione LGB e di quella trans;
- Attivare un gruppo interno al posto di lavoro sui temi LGBT;
- Promuovere e patrocinare eventuali eventi a tematica LGBT durante l’anno, inviando un proprio rappresentante;
- Sensibilizzare altri enti (pubblici e privati) con cui si collabora, per riflettere sull’importanza di una politica rispettosa delle persone LGBT;
- Attivare campagne di comunicazione e informazione sulle attività poste in essere per il contrasto alle discriminazioni verso le persone LGBT;
- Nella redazione del piano formativo interno, programmare lo svolgimento di corsi per il personale dipendente su temi specifici;
- Nei casi in cui vi sia un abbigliamento aziendale, consentire ai dipendenti *transgender* di usare l’abbigliamento che più ritengono adatto alla loro identità di genere.

Obiettivi da realizzare:

- Creare un ambiente inclusivo in cui tutti possono esprimere liberamente e senza timore il proprio orientamento sessuale o la propria identità di genere;

- Dotarsi di un'*equality policy* che contenga anche l'orientamento sessuale e l'identità di genere;
- Sostenere con politiche specifiche le persone transessuali e *transgender* nella ricerca di un'occupazione.

Azioni concrete:

- Iscrivere alla rete RE.A.DY e all'associazione Parks;
- Evitare di tenere i registri separati in base al sesso quando non strettamente necessario e funzionale alle attività;
- Omettere le indicazioni M/F nella modulistica interna o esterna;
- Permettere ai genitori non biologici di usufruire del servizio di nido aziendale;
- Programmare almeno un evento formativo all'anno o in alternativa consentire, nell'ambito delle attività formative individuali, la partecipazione a corsi e seminari su temi LGBT;
- Usare sempre un linguaggio rispettoso del genere della persona, e in particolare consono all'identità di genere della persona;
- Dissociarsi pubblicamente da eventuali commenti omofobici e transfobici da parte di alcuni dipendenti e sanzionarli;
- Approvare ordini del giorno, mozioni e atti di indirizzo su questioni di attualità anche non di rilievo locale;
- Dare la possibilità alle persone transessuali e *transgender* di inserire un nome di elezione successivamente al nome anagrafico sul cartellino di riconoscimento;
- In caso le selezioni del personale o le procedure per avanzamenti di carriera o trasferimenti prevedano uno o più colloqui, esplicitare sempre che l'azienda o amministrazione porta avanti politiche inclusive delle persone LGBT;
- Istituire un microcredito per le persone transessuali e *transgender* per l'avvio di attività lavorative;
- Realizzare eventi e/o conferenze stampa per ricordare alcune giornate simboliche per le persone LGBT (Giornata contro l'Omofobia, Pride, Transgender Day of Remembrance – T-DOR).

Rapporto terminato nel mese di Settembre 2012, a cura di Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford. Per informazioni e comunicazioni è possibile contattare l'associazione all'indirizzo erc@retelenford.it o il curatore del rapporto carlo.dippoliti@uniroma1.it Maggiori informazioni su Avvocatura per i diritti LGBTI sono reperibili alla URL <http://www.retelenford.it>