

SEMINARIO DI PARMA

16 MAGGIO 2018

REPORT



Il giorno 16 Maggio dalle 9.30 alle 14 si è svolto il previsto seminario di studio

“Mondo del lavoro e discriminazioni contro le persone LGBTI”

nell’ambito del progetto FHOFIJ (<http://www.giollicoop.it/index.php/it/progetto-fhofij/133-a>), promosso dal Comune di Parma in collaborazione con la cooperativa Giolli.

Una quarantina i partecipanti da Emilia-Romagna, Veneto e Lombardia, in rappresentanza dei tre mondi chiamati a discutere il tema: le associazioni LGBTI, le Istituzioni Pubbliche, il mondo del lavoro.

Qui una breve sintesi dei punti salienti.

Il seminario era diviso in due parti, una prima con domande ai 6 relatori invitati.

1) sulla domanda: qual è lo stato delle discriminazioni dal vostro punto di vista? Confermate o meno i dati della ricerca FRA del 2012 che parla di un 20% in media di persone LGBTI che si sentono discriminate nel mondo del lavoro o alla ricerca del lavoro? E di queste solo 10% denuncia la discriminazione?

- L’Assessora Paci del Comune di Parma ricorda il Tavolo anti-discriminazioni promosso dal Comune che vede presenti le associazioni LGBTI della provincia e l’adesione del Comune alla Rete Ready. Il Comune, insieme ad altri comuni, promuove la Legge regionale di iniziativa Popolare sull’omo-transfobia, obiettivo importante che si affiancherebbe a quella sulle Pari Opportunità.
- L’Assessora Maramotti del Comune di Reggio E. cita lo sportello di ascolto e soprattutto la realizzazione dello storico Protocollo di Intesa coi principali enti pubblici del territorio.
- F.Donini di Arcigay Modena parla del Tavolo LGBT esistente dal 2015 e della ricerca locale svolta nel 2016 che conferma sostanzialmente i dati di quella FRA; sottolinea che la condizione TRANS è peggiorativa rispetto alle discriminazioni e che un altro momento di discriminazione forte si realizza nella ricerca della casa. L’associazione ha anche svolto formazione per il personale scolastico sulla relazione con le famiglie omosessuali. Sottolinea che in provincia la situazione è peggiore, per una maggior pressione della comunità di stampo omofobico. Rispetto ai casi di mobbing ora, grazie al protocollo con la CGIL sanno cosa fare e a chi indirizzare le vittime. Infine han realizzato il doppio libretto con Unimore, per gli studenti trans.
- I.Suran di Parks, descrive la propria associazione che comprende 50 imprese, generalmente di grosse dimensioni e multinazionali. L’idea chiave è di sostenere un cambiamento aziendale verso il Diversity Management per stimolare lo Stato che è spesso indietro e le altre aziende. Se il lavoratore sta meglio anche il lavoro è migliore. Per questo le aziende socie sono state prime a fornire i permessi e congedi parentali a coppie omosessuali con fondi propri. Il loro lavoro si muove su tre assi:

- introdurre un linguaggio non omofobico nella Carta dei Valori delle imprese socie
- sviluppare la “genitorialità sociale” fornendo i benefit che si danno anche per i figli non riconosciuti dalla legge
- spingere le imprese a creare delle Linee Guida sulla condizione trans di cui si parla molto poco. Il 90% delle imprese italiane però sono PMI, quindi è più difficile incidere che in una multinazionale, ma Parks fa leva sul fatto che siccome esportiamo molto negli USA, tra poco ci chiederanno se “l'azienda è inclusiva o no”, quindi se non lo sei non esporti negli USA. Questa chiave può spingere le PMI a cambiare politica.

- La prof.ssa A.Lorenzetti dell'Univ. Di BG si occupa dei diritti delle persone LGBTI che sono minacciati in due modi:

- in modo palese
- in modo anomico, con l'indifferenza, la non considerazione di questa differenza.

Ricorda una ricerca svolta nel 2015 per conto di ILGA Europa che conferma i dati di quella FRA 2012 e che contrasta coi dati governativi secondo cui quasi non esisterebbe discriminazione in Italia!

C'è un'assenza di normative chiare e specifiche nella legislazione italiana. Ma il peggio è che molti non si sentono discriminati, considerano normale ricevere battute, non li vivono come atti di discriminazione; inoltre molti vivono nell'ombra senza mostrarsi e quindi anche questo diminuisce il tasso di discriminazione ufficiale e visibile.

Nelle città si reagisce di più alle discriminazioni e quindi ci sono più casi, mentre sono meno nei paesi. Trans e bisessuali sono trattati peggio e per i trans non si pone la discriminazione nel posto di lavoro semplicemente perché avviene prima, nei colloqui di assunzione.

Pochissime poi sono le persone LGBTI che denunciano le discriminazioni, perché chi deve tutelarne i diritti ha poca preparazione specifica: sindacalisti, avvocati e giudici in primis.

In Italia non ci sono condanne e ci sono poche cause, nelle quali è difficile richiamarsi a delle norme chiare.

Ci sono pratiche positive, ma per buona volontà di alcuni e non per Legge.

Cita il manuale scaricabile dal sito di Parks come un esempio molto utile.

- L'avvocata D.Brugnoli di Rete Lenford dice che la Legge è a macchia di leopardo oltre che carente perché manca una Legge nazionale sull'omo-bi-transfobia. Ci sono una decina di leggi, ma Regionali.

Manca anche una legge organica sul mobbing.

E' difficile difendere i casi di discriminazione per varie ragioni già dette e per l'impreparazione di giudici e avvocati e la carenza di leggi ad hoc. Per esempio c'è una sentenza che afferma non serve aspettare l'operazione per il cambio di nome sui documenti, ma pochi la conoscono e la applicano.

- F.Donini ricorda a proposito che domani c'è un presidio a Bologna di fronte alla Regione che tarda da anni l'approvazione della legge anti discriminazione.



R.Mazzini introduce la 2° domanda ai relatori: che buone pratiche avete messo in atto o intendete promuovere, oltre quelle che alcuni di voi han già citato? Su quali conviene insistere e diffonderle?

- I.Suran afferma che lo stare bene in azienda e il portare valore sono un tutt'uno inscindibile.

Servono sia la creazione di una nuova cultura aziendale che le Leggi.

La 1° azione utile è far apparire le parole e dichiarare la non discriminazione in azienda.

La 2° è promuovere una cultura inclusiva, togliendo lo stigma e parlando apertamente di questa diversità. Organizzano quindi incontro di sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti, per smuovere le resistenze, stimolare a porsi domande, attraverso l'incontro con esperti e testimoni, genitori di lavoratori gay, ecc.

Infine ricorda che serve monitorare i cambiamenti per esempio analizzando se c'è un budget per questi eventi, quanti manager parlano del tema apertamente, se si svolgono attività interne, ecc. Hanno prodotto un vademecum su questo, scaricabile dal loro sito.

- F.Donini accenna alle attività di formazione nelle scuole, seppur contrastato dal movimento anti-gender. Inoltre gli interventi a Unimore nei corsi di Scienze della Formazione per introdurre la tematica ai futuri educatori. La formazione ai delegati CGIL anche di tipo terminologico per far capire di cosa si parla. Un aspetto essenziale è poi il fare rete.

- L'avvocata Brugnoli di rete Lenford cita la formazione al volontariato, l'apertura di uno sportello gratuito di consulenza legale presso la sede di Forum solidarietà, e l'idea di Parma Friendly, ovvero la proposta ai gestori di servizi come bar, ristoranti, negozi, ecc. di avere 2 ore di formazione sui comportamenti inclusivi e le conseguenze legali delle discriminazioni nei luoghi pubblici e di lavoro. Svolgono inoltre formazione per giudici e avvocati e hanno una banca dati delle sentenze sul tema che permette di usarle nelle cause eventuali.



- L'Assessora Paci ricorda che il Comune ha promosso e finanziato Parma Friendly e che le attività ordinarie sono state date alle associazioni perché il Comune non può sostenerle col proprio personale.

- La prof.ssa A.Lorenzetti dell'Università di Bergamo parla di 3 piani:

- quello del possibile: ovvero fare rete e fare

formazione;

- del probabile: sentenza della Cassazione sul caso Taormina che potrebbe ribadire i primi due gradi di giudizio ed essere quindi un punto chiave storico sul fatto che anche un'azione verbale è discriminatoria;

- difficile: che si arrivi a una legge nazionale sull'omo-transfobia e quindi il rischio che ci sia un'Italia a macchia di leopardo, dove chi vive nelle regioni virtuose è tutelato più degli altri.

Infine invita i sindacati a non conciliare, ma ad andare dal giudice perché questo crea "diritto" per tutti e non rimane una situazione individuale.

- L'Assessora N.Maramotti afferma che intendono proseguire, dopo il Protocollo sui principi, con un Protocollo operativo perché si facciano delle azioni nei vari enti aderenti. Poi vorrebbero allargare il Protocollo al mondo profit, quello delle imprese e del sindacato.

Ricorda una veglia cattolica sul tema LGBTI prossima e F.Donini aggiunge che stanno facendo un lavoro analogo con organizzazioni islamiche.

A questo punto il dibattito si allarga al pubblico di invitati.

- G.Sartori del Circolo Tondelli di Bassano (VI) racconta le proprie buone pratiche:

- apertura di sportelli contro il mobbing nelle aziende venete che ricorda sono di piccole e medie dimensioni

- promozione di Codici di Condotta; ricorda che l'applicazione dei codici di condotta contro le molestie prevede uno sconto sui contributi INAIL

- cercano di usare il Decreto 81 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro chiedendo alle aziende di fare i questionari previsti sullo stress lavoro correlato

- verso gli enti Pubblici stanno chiedendo che nel Codice degli Appalti inseriscano clausole sociali, come previsto, contro le discriminazioni
 - spingono sui CUG perché facciano delle azioni coerenti col mandato.
- Ricorda che si tratta di un cambiamento culturale enorme da attivare.

- Barbara della CGIL di Modena interviene dicendo che la CGIL è andata alla radice, interrogandosi all'interno sugli atteggiamenti dei propri funzionari e delegati rispetto al tema LGBTI. Quindi fatta una formazione con Arcigay per cambiare il pensiero, perché da lì poi cambia anche la realtà. Formazione sulla terminologia, su pregiudizi e discriminazioni.
Secondo lei si denuncia poco perché ci si espone poco e le persone si sentono sole.
Quindi abbiamo insegnato ai delegati a stare in ascolto per cogliere i segnali di chi si apre. Poi abbiamo costruito una rete per dare risposte a queste persone, rete al momento poco conosciuta. Stiamo inoltre lavorando con il sindacato pensionati perché spesso la prima persona di contatto del lavoratore è un pensionato.
- Si aggiunge Cristina della CISL di BG dicendo che dopo un'aggressione hanno istituito uno sportello di ascolto per le donne che si occupa anche di tematiche LGBTI. Inoltre han fatto rete con altri organismi e steso un protocollo con la Provincia.
- E.Pallotta di Casa pace di Milano interviene raccontando dello spettacolo di Teatro-Forum "Monocromo" che tratta proprio dei temi del seminario e sta girando in varie città. Poi afferma che per una persona in transizione ci sono tante energie messe in questo passaggio e nella burocrazia italiana, tanto che non ha energie ulteriori per denunciare.
- Alberto della Cisl di BG lavora nel settore debole del commercio, turismo, pulizie, con un alto tasso di donne, paghe basse, appalti al ribasso, turni detti anche il giorno prima, ecc. In queste realtà siamo lontani dalla situazione di Parks: c'è il ricatto del posto di lavoro e la minaccia di cambiarti il turno o spostarti lontano. Chi viene da noi ci parla di "inferno di lavoro". Anche noi stiamo facendo formazione interna per insegnare ad ascoltare, dare risposta legale o avviare percorsi di sostegno psicologico.
Stiamo cercando di creare una piattaforma contrattuale per inserire specifiche norme per gli appalti.
- R.Mazzini chiede se la base e i delegati reagiscono a questo posizionamento creando una divisione noi/loro, e accusando il sindacato di stare più dalla parte degli LGBTI che dei lavoratori.
- La risposta di Cristina è un no deciso, mentre Alberto dice che apparentemente è così, ma il nostro compito di Sindacato è tutelare gli interessi collettivi, non dei singoli.
- Gabbi della CGIL di Parma interviene dicendo che non conosceva l'esistenza del Tavolo di Parma; nel gruppo "diritto di famiglia" in CGIL si è aperto alle questioni LGBTI. Sottolinea l'importanza dei luoghi di lavoro come presidi dei diritti e la contrattazione aziendale per proporre miglioramenti alle leggi.
- Agedo di Parma richiama l'importanza di usare un linguaggio adeguato, senza parlare di "problema LGBT". Noi siamo maggioranza ma non sempre la maggioranza ha ragione. Non ci sono solo le nostre narrazioni di eterosessuali.
- G.Rodeschini a nome dell'Agenzia Sanitaria Regionale racconta di due ambiti di lavoro attuali:
 - un progetto europeo Erasmus sulla formazione degli operatori che hanno a che fare con le famiglie mono-genitoriali.
 - promozione del diversity management in regione.Raccomanda però di non moltiplicare gli sportelli per ogni diversità possibile, ma di formare il personale a stare attento alle varie diversità possibili, in un approccio intersezionale, dove varie differenze si possono incrociare, con pari livello. Anche i CUG lavorano molto per singoli target, fra l'altro dimenticandosi delle persone LGBTI.
- A.Murillo lavoratore della Barilla e membro del gruppo "Voci" racconta la loro esperienza di gruppo iniziata anni fa in 7 e ora che conta 168 dipendenti, sia LGBTI che alleati. Svolgono

attività interne per tutti i dipendenti invitando esperti e testimoni a parlare del tema, della difficoltà del coming out, ecc. Vorrebbero ora uscire con attività esterne. Una intervista al loro gruppo si trova su Pride Magazine.

- A.Lorenzetti ribadisce che in assenza di valide leggi dobbiamo muoverci su proposte molto praticabili. Per esempio nelle transazioni o conciliazioni sui casi singoli il sindacato potrebbe chiedere non solo il risarcimento economico, ma delle azioni coerenti all'azienda come finanziare il Gay Pride, pubblicare un articolo sul tema, adottare un Codice Etico... perché altrimenti si risolve il caso singolo ma non si incide sulla cultura e l'azienda potrebbe ripetere le stesse dinamiche.



Sulla questione posta da Rodeschini concorda in parte, sostenendo che al momento però una tappa necessaria è rendere visibile il mondo LGBTI e quindi specificare questa diversità nella propria azione.

Introduce quindi le Linee Guida che ha inviato prima del seminario:

- sono distinte in doveri e possibilità auspiccate;
- alcune sono generali valide per tutti i datori di lavoro, altre specifiche per settore e altre che riguardano i decisori politici;
- ci sono 3 assi: il mondo della scuola, delicato perché si riversa nell'educazione; la Chiesa coi mancati rinnovi dei contratti; l'area socio-educativa, formativa, sanitaria (dove la discriminazione passa nel tipo di domande fatte all'assunzione, nella richiesta di test HIV se sei omosessuale, ecc.);
- distingue inoltre la fase di accesso al lavoro dal lavoro vero e proprio e dai momenti di licenziamento (qui per esempio negli appalti nessuno usa le clausole ambientali e sociali che pur esistono).
- Distingue inoltre tra lavoro nel pubblico e nel privato.
- C'è poi una parte sui sindacati;
- due ambiti di azione: il networking e la comunicazione (con attenzione al linguaggio usato, al tono paternalistico, alla creazione del noi/loro...)
- Specifica poi alcune condizioni soggettive come quella trans.

Il seminario si conclude coi ringraziamenti e una seconda lettura di storie di vita dal libro "Trans. Storie di ragazze XY" di Monica Romano.

Ci si dà scadenza del 31 Maggio per fare commenti e integrazioni alle Linee Guida di Anna Lorenzetti.

