

MAGGIO 2024



Il punto

Proprio in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia (17 maggio) la Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo ha deciso di far uscire il primo numero della nuova newsletter, denominata DIRITTI NEWS.

L'idea d'avvio di questa newsletter tematica è quella di realizzare uno strumento di approfondimento e informazione sulle *diversità* – intese come espressione di quel sé variegato e policromo che rende ogni persona unica e irripetibile – e sulle argomentazioni inerenti i temi dell'*inclusione*, con un occhio attento all'attualità e a quanto ci circonda.

Tornando sul tema dell'omofobia, troverete all'interno un articolato articolo che ripercorre gli avvenimenti storici dai quali scaturisce l'indizione della data scelta per la ricorrenza, oltre a fare una fotografia sullo stato dell'arte rispetto alla situazione nel nostro Paese. Sempre in questo mese (21 maggio) si celebra un'altra ricorrenza affine coi nostri propositi: la Giornata mondiale per la diversità culturale, il dialogo e lo sviluppo. Nel box di chiusura potrete leggere qualche accenno sull'argomento.

Nei prossimi numeri continueremo a trattare i diversi temi afferenti l'ambito delle *diversità* e dell'*inclusione*, sui quali rivolgiamo un'attenzione che si fa concreto impegno.

Più determinati, «diritti alla meta» per la difesa delle diversità e per l'inclusione

Simona Ortolani

Segretaria responsabile UILCA Gruppo Intesa Sanpaolo



È con soddisfazione e orgoglio che annuncio l'uscita di una nostra newsletter sui diritti collegata alle tematiche delle *diversità* e dell'*inclusione*.

Parlare di diritti oggi non è così scontato. E non è scontato – e neppure semplice – farlo orientando lo sguardo *oltre*, oltre quello che conosciamo, quello che per noi, nella nostra ordinaria consuetudine, percepiamo come modello valevole ed estendibile indistintamente per tutti, impedendoci di fatto a percepire l'*altro* con le sue specificità e unicità.

Fa parte del DNA della Uilca e Uil affrontare il tema dei diritti con una visuale ampia, sfaccettata, attuale, attenta anche alle istanze delle nuove generazioni. E l'approccio che teniamo nel compiere le nostre azioni tende sempre a considerare tutti i riflessi e i contesti interessati, siano essi realizzati negli ambienti di lavoro, quindi anche nel nostro Gruppo aziendale, o negli ambiti di vita sociale.

Nel nostro dibattito interno, così come nella costruzione del confronto negoziale, il faro che guida il nostro intento è quello di abbracciare tutte le sfumature riguardanti le diversità, intese come varietà del mondo che creano valore e arricchimento sociale e umano, adottando un approccio *intersezionale* che tenga conto di aspetti quali, per esempio, le disabilità, le differenti età anagrafiche, le provenienze geografiche, le diverse nazionalità e culture di origine, le religioni, l'orientamento sessuale e affettivo,

l'identità ed espressione di genere.

A volte può capitare che qualcuno si domandi cosa può fare un'Organizzazione sindacale per favorire o addirittura pretendere, nelle situazioni aziendali più complicate (non è il caso del nostro Gruppo, fortunatamente), una cultura del lavoro inclusiva e rispettosa delle diversità. Tanto, mi verrebbe da dire. Sia sul piano affidato alle Organizzazioni sindacali da parte della normativa vigente che le legittima ad agire, in nome e per conto o a sostegno della persona che ha subito una discriminazione, contro il soggetto fisico o giuridico cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio, ma anche per quanto riguarda la promozione di politiche lavorative e prassi aziendali non escludenti. Nella capacità di ascolto e di confronto, nell'attenzione verso tutte le persone in difficoltà e nell'apertura mentale e concettuale verso i nuovi bisogni.

Riteniamo che il Sindacato possa essere il mezzo per un progetto più ampio e maturo volto allo sviluppo della cultura dell'inclusione, contro ogni discriminazione e stereotipo, favorente delle parità dei diritti e delle opportunità sia all'interno del mondo del lavoro che nella vita di tutti i giorni.

Per parte nostra, anche con il compimento di questo prodotto, vogliamo proseguire la nostra azione ancora più determinati: «diritti verso la meta», per la difesa delle diversità e per l'inclusione. Molto è stato fatto, ma ancora molto è possibile e doveroso fare.

Contro i crimini d'odio promuovere una cultura del rispetto

I diritti non devono escludere ma includere, le libertà non possono riguardare solo una parte ma l'intera collettività

Perché si celebra la Giornata contro l'omo-bi-transfobia?

Il 17 maggio 1990 l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha rimosso l'omosessualità dalla classificazione internazionale delle malattie mentali, non considerandola più una patologia ma, al contrario, definendola per la prima volta nella storia come «una variante naturale del comportamento umano». Questa determinazione permise di considerare illegittimi quei trattamenti medici e psichiatrici volti a «curarla».

Quattordici anni dopo, nel 2004, Louis-Georges Tin decise di commemorare quello storico evento fondando l'IDA-HOBIT, acronimo per *International Day Against Homophobia, Biphobia and Transphobia*, quale ricorrenza annuale importante che mira a coordinare, quale momento di riflessione e azione, le varie iniziative nazionali e internazionali che sollevano l'attenzione sulle violazioni dei diritti ai danni dalle persone LGBT (lesbiche, gay, bisessuali e transessuali), ma anche per chiedere un serio impegno a istituzioni e comunità contro ogni forma di atteggiamento discriminatorio basato sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Tre anni dopo, in seguito al proliferare in numerosi Paesi europei di discorsi d'incitamento all'odio nei confronti della comunità LGBTQ+ e al persistere di eventi volti a limitare le loro libertà, con una risoluzione del 26 aprile 2007 il Parlamento europeo decise di sottolineare che l'UE è «una comunità di valori in cui il rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali, l'uguaglianza e il principio di non discriminazione, sono tra i valori che più contano». Per questi motivi, oltre a ribadire la richiesta alla Commissione di garantire che la discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale sia vietata in tutti i settori, completando così il pacchetto legislativo contro la discriminazione basato sull'articolo 13 del trattato CE, anche l'Unione europea decise di «indire il 17 maggio di ogni anno quale Giornata internazionale contro l'omofobia».

Con un'altra decisione storica, il 17 giugno 2011 anche il Consiglio Diritti Umani delle Nazioni Unite ha approvato una

risoluzione sull'orientamento sessuale e l'identità di genere presentata dal Sud Africa insieme al Brasile e altri paesi. Il documento adottato ricorda il carattere universale, interdipendente, indivisibile e indissociabile della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, affermando che «tutti gli esseri umani sono nati liberi ed eguali nella dignità e nei diritti e che ognuno deve godere di tutti i diritti e libertà senza distinzione». Mentre, il 7 marzo 2012 l'Alto Commissario per i Diritti Umani, Navy Pillay, ha sottolineato come i diritti della Dichiarazione debbano essere applicati integralmente alle persone LGBTI. Intanto, le nazioni che celebrano la Giornata contro l'omofobia sono più di 130.

Significato terminologico di «omofobia»

Il termine «omofobia» fu coniato nel 1971 dallo psicologo George Weinberg, il quale mirava ad aggiungere questa specifica ostilità agli ostracismi compiuti dalle società democratiche e liberali. Il vocabolo è composto dal prefisso *omo* (dal Greco antico ὅμος che significa «uguale, simile») e dal suffisso *fobia* (da φοβέομαι «temere») che indicherebbe la «paura dell'uguale, del simile». Nel caso specifico però, essendo il prefisso *omo* una contrazione del sostantivo *omosessuale*, il termine esprime più precisamente una «paura della sessualità/affettività tra simili», descrivendo un meccanismo mentale, un sentimento individuale che mescola paura fantasmatica, ostilità e repulsione. Queste fobie sono alimentate dalla diffidenza nei confronti delle diversità e dalla mancanza di fiducia verso tutte le minoranze portatrici di valori nuovi o diversi.

L'atteggiamento omofobico si fonda su irrazionali, ossessive e patologiche avversioni profonde nei riguardi delle persone LGBTQ+ e si esplica in modi molto differenti: offese verbali, minacce, molestie, incitamento all'odio, violenza psicologica e fisica, persecuzioni, nonché attraverso l'istigazione a discriminare e limitare ingiustificatamente e irragionevolmente i diritti individuali.



Campagna di sensibilizzazione contro l'omofobia realizzata nel 2009 dal Ministero per le Pari Opportunità. Fonte: pariopportunita.gov.it



Proposte di legge in Italia

Dalla XV alla XVIII legislatura della Repubblica (dal 2007 al 2022), le Commissioni e le sedute plenarie di Camera e Senato hanno discusso molte proposte di legge contro l'omofobia, ma molti veti provenienti da alcuni rami dell'emiciclo non permisero mai né l'approvazione né un sensato approfondimento degli argomenti.

Le diverse proposte contro l'omofobia (nella storia repubblicana, tra le più sottoscritte da parlamentari di diversi schieramenti) vertono sull'estensione della cosiddetta «Legge Mancino» ai reati commessi per odio verso le persone omosessuali, bisessuali e transessuali. In sostanza, si pongono di equiparare l'odio basato sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere a quello, già punito dal nostro ordinamento, fondato su motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi. L'ultima proposta, in ordine di tempo, risale alla scorsa legislatura ed è rappresentata dal ddl Zan, approvato il 4 novembre 2020 dalla Camera dei deputati ma poi arenatosi in Senato. Il disegno di legge proponeva un allargamento della «Legge Mancino» con l'obiettivo di estendere le sanzioni in essa previste anche alle fattispecie del sesso, del genere, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale e dell'abilismo. I detrattori del ddl Zan intravedevano in questa legge il rischio di una limitazione alla libertà di espressione. Libertà che, di fatto, è tutelata dalla nostra stessa Costituzione e che non veniva affatto messa in discussione. D'altronde, non risulta che le motivazioni già sanzionate dalla «Legge Mancino» limitino la libertà d'espressione di qualcuno. Per i proponenti e sostenitori di una legge contro l'omofobia il punto in questione è un altro, e risiede nella necessità di introdurre efficaci misure per il contrasto di tutti i crimini d'odio.

Nei giorni precedenti il dibattito sul ddl Zan che si doveva svolgere al Senato, la Uil ha organizzato un [Webinar dal titolo: «Diritti e tutela contro le discriminazioni e l'odio»](#), per approfondire col primo firmatario del disegno di legge i contenuti della proposta stessa. Ma il sostegno al provvedimento fu

espresso fin dal primo passaggio del ddl Zan alla Camera, quando la segretaria confederale Uil Ivana Veronese e l'esponente dei diritti Uil Pietro Nocera, con una [dichiarazione congiunta](#), affermarono di essere: «consapevoli che l'introduzione di questa legge nel nostro ordinamento da sola non basterà per abbattere steccati arcaici, per i quali occorrerà un incessante lavoro culturale, ma sicuramente sarà la base imprescindibile per favorire il contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione». La loro presa di posizione fu assunta giustappunto in occasione della giornata internazionale contro l'omofobia, e in seguito a un importante messaggio espresso dal Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, nel quale sostenne che: «Le discriminazioni basate sull'orientamento sessuale costituiscono una violazione del principio di eguaglianza e ledono i diritti umani necessari a un pieno sviluppo della personalità umana».

Situazione generale in Italia

L'assenza di una normativa specifica contro l'omofobia colloca l'Italia agli ultimi posti fra le nazioni dell'UE. Complice, probabilmente, quell'eredità culturale retriva e tradizionalista. Sebbene la società si mostri più aperta verso le/gli omosessuali e più propensa ad accettare l'estensione dei diritti, la politica italiana preferisce defilarsi dall'argomento. E mentre negli altri Stati cresce una diffusa sensibilità nei confronti dei diritti e si approvano leggi a tutela dell'inclusione, della non discriminazione e punitive verso atteggiamenti violenti o d'odio, nella nostra penisola si conferma la "specificità" italiana: ad aumentare sempre di più rispetto agli altri paesi è lo spread dei diritti e non i suoi provvedimenti.

L'omofobia, la bifobia e la transfobia rappresentano una grave piaga sociale. Il rispetto per la dignità delle persone è preconditione per qualsiasi progetto serio e credibile di modernizzazione, sviluppo e democrazia. In tale ottica, le battaglie per i diritti e le tutele contro le disuguaglianze o le esclusioni vanno affrontate in una prospettiva più generale, prestando particolare attenzione ai mutamenti sociali in corso nella società. Come scrisse

17 MAGGIO: GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO L'OMOFOBIA



M.C. Nussbaum: «L'eguale rispetto per la dignità umana e i diritti naturali di tutti gli individui [...] impone alcune critiche puntuali al trattamento giuridico dell'orientamento sessuale, proprio come ha comportato in passato un ripensamento intorno alle questioni della religione, della razza e del genere».

L'omofobia al lavoro

Le discriminazioni e le molestie al lavoro sono tra le principali ragioni di coinvolgimento per coloro che si occupano di questi temi all'interno del sindacato o nel contesto associativo. Nonostante negli anni le iniziative a favore della «diversità» sono aumentate nelle aziende, soprattutto attraverso l'introduzione di politiche sulle *diversity & inclusion*, il mondo del lavoro può rappresentare ancora un luogo *closet* per le persone LGBTQ+. A questo proposito, Chamberland e Théroux-Séguin studiarono il concetto di *eteronormatività* nei contesti lavorativi e «i suoi effetti di marginalizzazione e di esclusione di lesbiche e gay: umorismo, stereotipi e pregiudizi, etichettamento e pettegolezzi, allontanamento, ostacoli al lavoro, discriminazione, molestie». Frequentemente, la scelta spontanea di mascherare la propria identità, rendendola invisibile negli ambienti di lavoro, può influenzare negativamente la performance del lavoratore. Per contrastare questa disuguaglianza professionale, dovuta a una differente opportunità di potersi esprimere liberamente e di sentirsi liberi di essere se stessi, occorre puntare sulle politiche e prassi di *Diversity Management* scommettendo sulle "differenze (sessuali)" come valore.

È acclarato il fatto che nel mondo del lavoro italiano queste politiche, realizzate in profondo ritardo rispetto al contesto americano o a quello europeo, si siano sviluppate perlopiù grazie alla buona volontà delle singole aziende, piuttosto che per mezzo di un progetto sinergico di tipo industriale complessivo. Considerando il contesto attuale, occorrerebbe maggiore collaborazione e sinergia tra le parti sociali per rendere il mercato del lavoro più inclusivo per tutte le *diversities*, perseguendo l'obiettivo della parità umana in un mondo di diseguali.

in breve



Giornata mondiale della diversità culturale per il dialogo e lo sviluppo

In seguito all'adozione da parte della Conferenza generale dell'Organizzazione delle Nazioni Unite per l'educazione, la scienza e la cultura (UNESCO), nel 2001, della Dichiarazione Universale sulla Diversità culturale, che costituisce per la proponente «il patrimonio comune dell'Umanità» che «deve essere riconosciuta e affermata a beneficio delle generazioni presenti e future», l'anno seguente l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha istituito per il 21 maggio di ogni anno, la Giornata mondiale della diversità culturale per il dialogo e lo sviluppo, riconoscendo la necessità di «aumentare il potenziale della cultura come mezzo per raggiungere la prosperità, lo sviluppo sostenibile e la coesistenza pacifica globale».

Le campagne organizzate in occasione della giornata sulla diversità culturale mirano a sensibilizzare i cittadini in merito ai temi della tutela e della promozione delle diverse espressioni culturali, offrendo a tutti l'opportunità di approfondire le proprie conoscenze in merito ai valori della diversità culturale, che rappresenta una risorsa fondamentale per lo sviluppo economico di un paese e costituisce un elemento arricchente per la società da un punto di vista intellettuale, emotivo e spirituale.

Tra gli obiettivi, la promozione dei diritti umani e delle libertà fondamentali, la costruzione di una comunità globale di individui impegnati a sostenere le diversità e l'inclusione, a contrastare gli stereotipi e a potenziare la cooperazione tra persone di culture diverse.

La diversità vista come agente di inclusione e di cambiamento positivo rappresenta un'opportunità per celebrare le molteplici forme di cultura e per riflettere su come queste contribuiscono al dialogo interculturale e alla comprensione reciproca, per contrastare l'odio col fine di garantire la pace, quale vettore sociale, ambientale ed economico per la stabilità, lo sviluppo, la sostenibilità e il rispetto umano.



La prospettiva intersezionale

L'art. 3 della Costituzione italiana sancisce che «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

In prospettiva intersezionale, argomento che tratteremo approfonditamente nei prossimi numeri, le diverse dimensioni sociali e le «categorie» di ognuna delle possibili fonti di discriminazione, un di cui delle quali è elencato nell'art. 3 Cost., vengono indagate rispetto alla possibilità di sommarsi dando luogo a discriminazioni multiple.

In quest'approccio, dunque, si considerano tutti gli aspetti e le diversità che possano impedire l'espressione e realizzazione di sé. La riflessione che ne giunge è alla base delle sfide relative all'inclusione per poter sviluppare una società in cui l'unicità possa essere colta come un arricchimento collettivo e non semplicemente e solo il superamento di un limite o di una barriera.