

RELAZIONE CONSUNTIVA – AREA LAVORO

Periodo di riferimento: aprile 2022 – aprile 2026

Premessa

Nel periodo di riferimento sono state avviate, sviluppate e consolidate diverse azioni nell'ambito del lavoro, dell'inclusione lavorativa e della tutela dei diritti delle persone LGBTQIA+, con particolare attenzione ai percorsi di accesso al mondo del lavoro e al contrasto delle discriminazioni nei contesti professionali.

Le attività realizzate si collocano nel quadro degli obiettivi programmatici definiti dal Congresso nazionale di Arcigay del 2022 e sono state orientate a produrre impatti strutturali, sia in termini di empowerment individuale, sia di cambiamento culturale, organizzativo e politico.

1. Indagine sulle difficoltà di accesso al mondo del lavoro e alle politiche attive del lavoro da parte delle persone trans*

Questa azione rappresenta uno dei pilastri del lavoro in corso nel quadriennio ed è attualmente in fase di realizzazione.

L'indagine è stata progettata come un percorso di ricerca qualitativa e quantitativa, sviluppato in collaborazione con la rete trans* nazionale, con l'obiettivo di far emergere in maniera sistematica le barriere strutturali, culturali e organizzative che ostacolano l'accesso delle persone trans* al mercato del lavoro e alle politiche attive.

Le attività finora realizzate hanno già consentito di raccogliere dati preliminari e testimonianze dirette, che evidenziano alcune criticità ricorrenti, tra cui:

- discriminazioni nei processi di selezione e inserimento lavorativo;
- difficoltà di accesso alle misure di politica attiva del lavoro;
- barriere culturali nei contesti aziendali e nei servizi per l'impiego;
- condizioni di precarietà e marginalizzazione professionale.

La piena efficacia e validità della ricerca è tuttavia strettamente connessa alla capacità di raggiungere un numero adeguato e rappresentativo di persone. In questo senso, risulta fondamentale il ruolo dei comitati territoriali, la cui attivazione e coinvolgimento costituiscono una condizione imprescindibile per l'ampliamento della base di partecipazione e per il rafforzamento della solidità metodologica dell'indagine. (proiettare a schermo il link della pagina Arcigay)

Il monitoraggio delle attività viene realizzato in maniera continuativa, al fine di accompagnare lo sviluppo dell'indagine e orientarne le successive fasi di elaborazione e restituzione.

2. Attività di formazione rivolta alle aziende sui temi della diversity LGBTQIA+

Nel corso del periodo di riferimento sono state avviate attività di formazione rivolte ad aziende e organizzazioni, sia del settore profit sia del non profit, finalizzate alla promozione di una cultura inclusiva nei contesti lavorativi e alla decostruzione di stereotipi e pregiudizi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

L'approccio adottato si è caratterizzato per una chiara presa di distanza da logiche meramente comunicative o reputazionali. L'obiettivo del lavoro con il mondo imprenditoriale non è stato quello di offrire visibilità alle aziende o di sostenere operazioni di rainbow washing, bensì di intervenire in modo strutturale sulle rappresentazioni culturali e sulle dinamiche organizzative che producono esclusione e discriminazione.

I percorsi formativi sono stati quindi progettati come spazi di riflessione critica e trasformazione, orientati a:

- mettere in discussione stereotipi e bias, anche inconsapevoli, presenti nei contesti lavorativi;
- sviluppare competenze relazionali e organizzative inclusive;
- promuovere pratiche concrete di accoglienza, riconoscimento e valorizzazione delle differenze.

Coerentemente con questa impostazione, si è scelto di non costruire narrazioni pubbliche centrate sulle singole aziende coinvolte, evitando forme di esposizione mediatica che rischierebbero di svuotare di significato i percorsi intrapresi. Al contrario, il lavoro è stato orientato alla costruzione di modelli formativi replicabili, trasferibili e adattabili a contesti differenti, con l'obiettivo di generare un impatto diffuso e duraturo.

L'azione risulta in fase di sviluppo e consolidamento, con prospettive di ampliamento nel prossimo periodo.

3. “Diritti alla meta” – Progetto rivolto alle organizzazioni sindacali

L'azione "Diritti alla meta" si è consolidata nel corso del periodo di riferimento come uno degli assi strategici di intervento, con risultati significativi sia sul piano formativo sia su quello politico-istituzionale.

In particolare, il lavoro svolto ha portato alla sottoscrizione di un patto politico con le organizzazioni sindacali, a partire dalla CGIL e in fase di definizione con la UIL, sulle tematiche legate ai diritti delle persone LGBTQIA+ nei contesti lavorativi. Si tratta di un passaggio rilevante, poiché sancisce un riconoscimento formale e condiviso della necessità di intervenire su questi temi all'interno delle rappresentanze del lavoro.

Per evitare che tale impegno rimanesse su un piano esclusivamente dichiarativo, il patto politico è stato strettamente collegato all'attivazione di percorsi formativi concreti, individuati nel progetto "Diritti alla meta". In questo modo si è costruito un legame diretto tra dimensione valoriale e operatività, trasformando l'adesione formale in pratiche effettive di cambiamento.

Attraverso i percorsi di formazione è stato possibile:

- avviare processi di alfabetizzazione sui temi LGBTQIA+ rivolti a sindacalisti e rappresentanze sindacali;
- lavorare sul riconoscimento e sul superamento di pregiudizi e bias, anche inconsapevoli;
- promuovere strumenti e linguaggi inclusivi nei contesti lavorativi e nelle pratiche sindacali.

Il progetto ha inoltre proseguito il proprio sviluppo territoriale, ampliando il coinvolgimento ad ulteriori contesti e confermando la replicabilità del modello già sperimentato nel precedente quadriennio.

Nel complesso, l'integrazione tra patto politico e azione formativa ha rappresentato un elemento qualificante dell'intervento, contribuendo a rafforzarne l'impatto e la sostenibilità nel tempo. L'azione è stata realizzata con risultati positivi e rappresenta una delle esperienze più significative del periodo.

Conclusioni

Nel complesso, il periodo aprile 2022 – aprile 2026 ha visto il pieno sviluppo di azioni strategiche nell'ambito del lavoro e dei diritti, con particolare rilievo all'indagine sulle condizioni di accesso al lavoro delle persone trans*, alla

formazione rivolta alle aziende e al consolidamento dei rapporti con le organizzazioni sindacali.

Tali azioni hanno prodotto risultati concreti in termini di sviluppo di strumenti formativi, rafforzamento delle reti territoriali e promozione di pratiche inclusive nei contesti professionali.

Le ulteriori linee di intervento, ancora in fase di sviluppo o consolidamento, risultano pienamente coerenti con gli obiettivi generali dell'azione politica e progettuale dell'associazione e costituiscono ambiti prioritari di lavoro nel prossimo periodo.