

# RIGHTS AT WORK

DIRITTI AL LAVORO

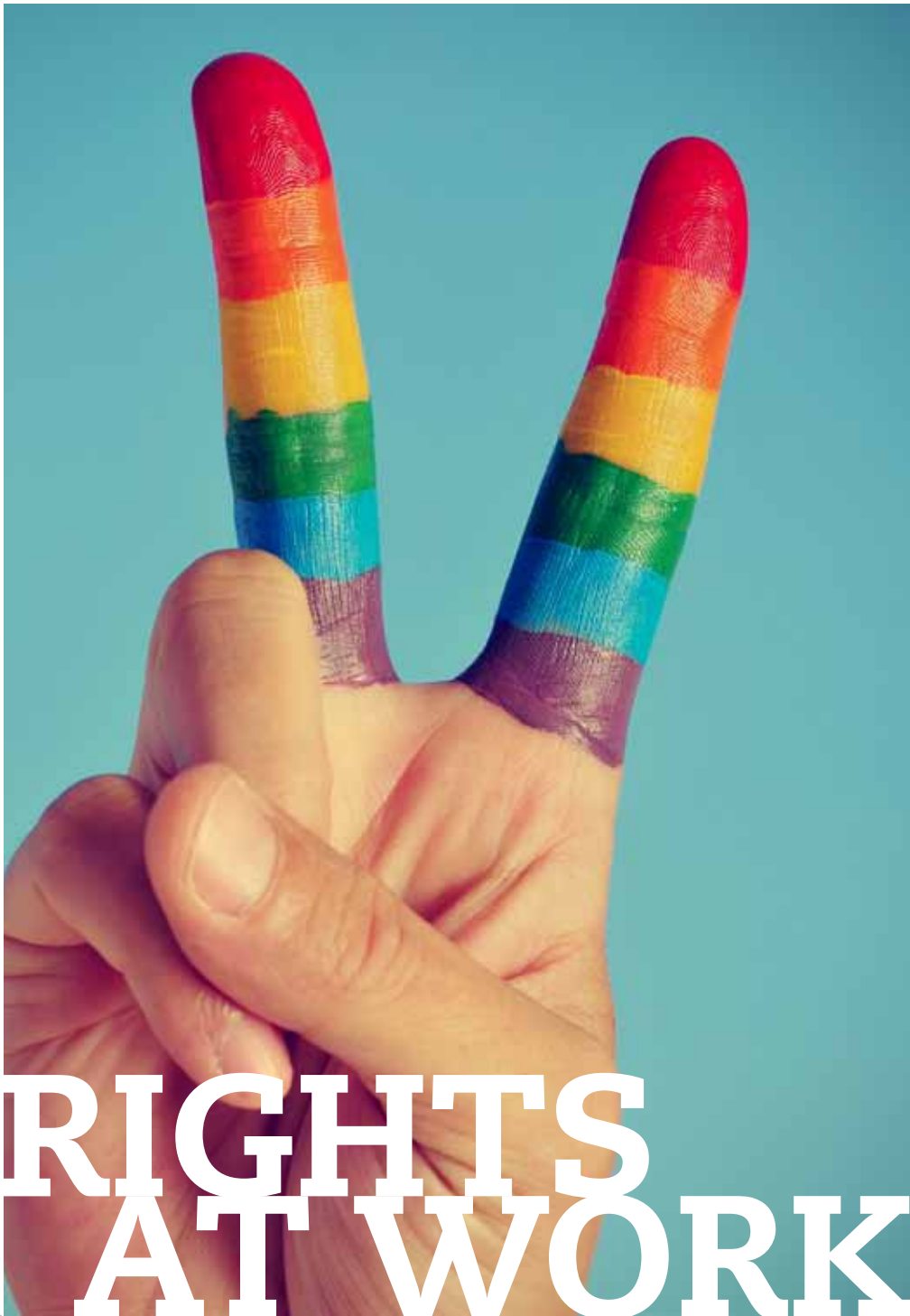


I diritti delle persone **LGBT** nel luogo di lavoro

A cura di Michele Giarratano e Cathy La Torre

Con il finanziamento di





## Rights at Work Diritti al Lavoro

Che cosa racchiude uno slogan come quello che abbiamo scelto per questa campagna di sensibilizzazione sui diritti dei lavoratori LGBT?

Prima di tutto la presa d'atto che non sempre le persone gay lesbiche bisessuali e transessuali godono di pari condizioni lavorative e che anzi, come un'indagine condotta da Arcigay dimostra, sono molte le discriminazioni riservate alle persone LGBT sul posto di lavoro.

Negli ultimi dieci anni il 13% delle persone gay e lesbiche ha visto respinta la propria candidatura ad un colloquio di lavoro a causa del proprio orientamento sessuale e questa percentuale sale vertiginosamente al 45% per le persone transessuali.

Se inseriamo questi dati nel più ampio contesto di crisi economica emerge un quadro preoccupante che vede le persone gay lesbiche e transessuali maggiormente esposte al rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

Da questa premessa è più facile comprendere perché più di un quarto dei lavoratori LGBT (26,6%) decide di tenere celato il proprio orientamento sessuale, temendo un peggioramento della propria condizione lavorativa o addirittura un licenziamento.

Questo dato, affiancato all'esperienza di chi invece ha deciso di fare "coming out" e perciò ha subito discriminazioni, trattamenti iniqui o addirittura il licenziamento (25% tra le per persone trans), ci consegna l'idea di un mercato del lavoro che ancora non riesce ad includere e anzi a valorizzare le differenze di cui i lavoratori possono essere portatori.

Diritti Al Lavoro è uno slogan ma è anche un auspicio: quello che i lavoratori LGBT possano godere di pieni diritti nel loro luogo di lavoro e non subire più alcuna discriminazione in ragione del loro orientamento sessuale o della loro identità di genere.

**Flavio Romani**  
Presidente Arcigay



**Porpora Marcasciano**  
Presidente MIT





# CHE COS'È LA DISCRIMINAZIONE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI LGBT?

## Che cos'è la discriminazione nei confronti dei lavoratori LGBT?

Discriminare significa trattare in maniera diversa due persone, allorquando non esiste alcuna differenza, oppure trattare in modo identico situazioni che, in realtà, sono differenti!

Dunque la **discriminazione** è una disparità di trattamento nei confronti di certi individui che vedono ridurre le proprie possibilità di partecipazione sociale, culturale, economica e politica a causa di alcune caratteristiche, come *l'età, il colore della pelle, l'orientamento sessuale, il sesso o l'identità di genere, il credo religioso, la disabilità.*

**Nel caso specifico discriminare un lavoratore LGBT significa trattarlo in modo meno favorevole di altri lavoratori in ragione del suo orientamento sessuale o della sua identità di genere**

## Perché esiste la discriminazione nei confronti delle persone Gay Lesbiche Bisessuali e Trans?

Contrariamente a quanto accade nella discriminazione in genere, in cui elementi quali età, eventuali disabilità o altro sono indipendenti dalla volontà della persona, il pregiudizio basato sull'identità di genere e, soprattutto sull'orientamento sessuale, trova la propria diffusione nel fatto che la scelta di "essere gay" o di "essere trans" è una scelta volontaria e dunque è quasi "implicito" che la persona debba accettare di farsi "carico delle conseguenze di tale scelta", ovvero talvolta di essere discriminata.

La discriminazione nei confronti delle persone LGBT è una delle manifestazioni dell'**omofobia** e della transfobia, ovvero dell'atteggiamento di disgusto, intolleranza e avversione nei confronti delle persone omosessuali, bisessuali e transessuali; basato su stereotipi e pregiudizi.



CHE COS'È  
LA DISCRIMINAZIONE  
NEI CONFRONTI  
DEI LAVORATORI  
LGBT?





## Esiste una Legge che vieta le discriminazioni nei confronti delle persone LGBT sul luogo di lavoro?

La Direttiva denominata “Europea sull’Eguaglianza nel Lavoro” (EC 2000/78 del 27 novembre 2000), recepita in Italia con d.lgs. 2 luglio 2003, n. 216, vieta espressamente qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sulla religione, le convinzioni personali, l’handicap, l’età o l’**orientamento sessuale**.

In particolare, il Decreto Legislativo n. 216/2003 identifica alcune condotte discriminatorie: la discriminazione “diretta”, la discriminazione “indiretta” e le “molestie”.

# La discriminazione è diretta quando....

sulla base di una determinata caratteristica (in questo caso l'orientamento sessuale o l'identità di genere) **una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione analoga.**

**Per esempio:** se un datore di lavoro rifiutasse un aumento di stipendio a causa dell'orientamento sessuale di un lavoratore mentre nella stessa situazione un altro lavoratore ottenesse tale aumento, con ogni probabilità ci troveremmo di fronte ad una discriminazione diretta.

O ancora se una persona transessuale non venisse assunta proprio in ragione della sua transessualità, ci troveremmo di fronte ad una grave discriminazione diretta.

# Nozione di discriminazione indiretta

La discriminazione è indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone di un determinato "gruppo".

**Per esempio:** se in Italia, alcuni avanzamenti di carriera fossero concessi solo a lavoratori sposati, ci troveremmo ragionevolmente di fronte ad una discriminazione "indiretta" dato che le persone gay e lesbiche non possono ancora contrarre matrimonio e dunque non potrebbero accedere a quel dato avanzamento.



## E' molestia quando...

**Un comportamento discriminatorio ha lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.**

Per esempio: se un lavoratore, in ragione del proprio orientamento sessuale o della propria identità di genere, viene ripetutamente offeso dal proprio datore di lavoro o dai propri colleghi, tanto da essere vittima di numerosi momenti di scherno o di minaccia, molto probabilmente ci troveremmo di fronte ad un caso di "molestie" sul posto di lavoro.



## La legge da quali discriminazioni “protegge” le persone LGBT?

Il già citato **D.Lgs. 216/2003** fa espresso divieto di discriminare le persone LGBT in ambito lavorativo e in particolar modo:

- nell’accesso all’occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- nell’occupazione e nelle condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- nell’accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- nell’affiliazione e nell’attività nell’ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Questo significa che in tutti questi ambiti le persone LGBT godono di una espressa “protezione” contro le discriminazioni.



## Se credo di aver subito una discriminazione cosa posso fare?

Chi ritiene di essere discriminato in ragione del proprio orientamento sessuale o identità di genere può rivolgersi al giudice perché quest'ultimo faccia cessare il comportamento discriminatorio.

## In che modo è possibile provare di aver subito una discriminazione?

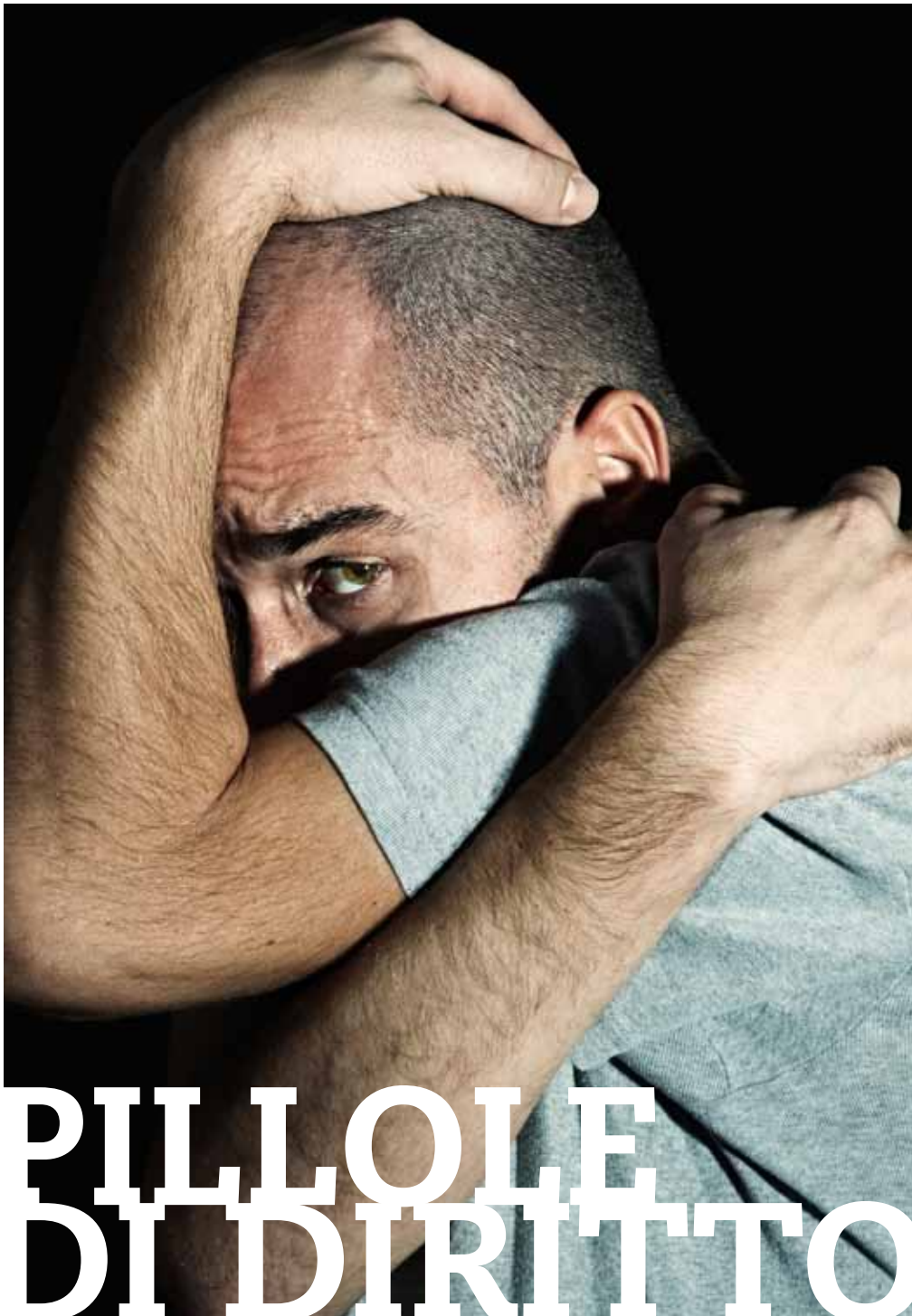
Dato che il lavoratore "discriminato" è potenzialmente in una posizione di svantaggio, il D.lgs 216/03 prevede espressamente "l'inversione dell'onore della prova", ovvero quanto il lavoratore fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di comportamenti discriminatori, spetta al datore di lavoro l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

In termini chiari: il lavoratore dovrà presentare in modo chiaro gli elementi che fanno presumere di aver subito una discriminazione e spetterà al datore di lavoro provare di non aver discriminato il lavoratore.

## Se il Giudice ritiene che un lavoratore LGBT ha subito una discriminazione quali sono le conseguenze?

Nel caso in cui il Giudice riconosca che un lavoratore LGBT è stato discriminato in ragione del suo orientamento sessuale o della sua identità di genere ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio e, se sussistenti, la rimozione degli effetti.

Il Giudice, se richiesto può anche condannare il datore di lavoro al risarcimento del danno anche non patrimoniale, e per impedire che la discriminazione venga ripetuta può anche ordinare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.



# PILLOLE DI DIRITTO

## Il Mobbing: che cos'è?

Le violenze, le aggressioni – anche verbali - e i maltrattamenti subiti sul luogo di lavoro prendono normalmente il nome di **mobbing**, dall'inglese to mob (assalire, soffocare, vessare).

Le forme che il mobbing può assumere, anche al di fuori di un contesto prettamente lavorativo, possono consistere in pressioni o molestie psicologiche, calunnie sistematiche, maltrattamenti verbali ed offese personali, minacce o atteggiamenti miranti ad intimidire ingiustamente o avviliti, anche in forma velata ed indiretta, critiche immotivate ed atteggiamenti ostili, delegittimazione dell'immagine, anche di fronte a colleghi ed a soggetti estranei all'impresa, ente o amministrazione.

Inoltre il mobbing può consistere in forme di esclusione o immotivata marginalizzazione dell'attività lavorativa ovvero svuotamento delle mansioni, nell'attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi, e comunque idonei a provocare seri disagi in relazione alle condizioni psicologiche e fisiche della vittima, attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, impedimento sistematico ed immotivato all'accesso a notizie ed informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro, marginalizzazione immotivata della vittima rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e di aggiornamento professionale, esercizio esasperato di forme di controllo nei confronti della vittima, idonee a produrre danni o seri disagi, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore consistenti in discriminazioni.

Non è possibile, all'interno del D.Lgs. 216/2003, individuare una definizione di mobbing, mentre invece il legislatore espressamente pone l'accento sul concetto di molestie in ambito lavorativo (art. 2 comma 3) e fa di più: le assimila alle discriminazioni e le definisce in modo puntuale come "comportamenti indesiderati" posti in essere per discriminare in via diretta o indiretta "aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo", quello che già altrove avevamo definito come un "clima di omonegatività sul lavoro".

# RIASSUMENDO: QUALI LEGGI TUTELANO I LAVORATORI LGBT?

La tutela del lavoratore LGBT si attua principalmente, e in modo specifico, attraverso il D.Lgs 216/2003.

Vi sono poi altre forme di tutela previste per tutti i lavoratori, applicabili anche ai lavoratori LGBT.

La legge n. 300 del 1970, altresì chiamata **Statuto dei lavoratori**, all'art. 8 prevede espressamente che "È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore".

E ancora, **lo Statuto dei lavoratori all'art. 15** vieta, tra gli altri, atti o patti discriminatori in ragione del sesso (applicabili in via analogica alle persone transessuali) e dell'orientamento sessuale.

Inoltre, **la l. 11 maggio 1990, n. 108** ("Disciplina dei licenziamenti individuali") all'art. 3 stabilisce la nullità del licenziamento discriminatorio, e due articoli del codice civile sono particolarmente utili nel contrasto dei fenomeni di mobbing: l'art. 2103 vieta di adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle per le quali era stato assunto e di trasferire il lavoratore ad una diversa unità produttiva; mentre l'art. 2087 impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore.

Infine, **il Testo Unico Sicurezza Lavoro (TUSL)**, ovvero il D.Lgs. 81/2008, contiene diverse norme intese a garantire non solo la sicurezza ma anche il benessere del lavoratore e l'istituzione dei **Comitati Unici di Garanzia (CUG)** con D.Lgs. 138/2010, nati proprio per creare un ambiente maggiormente paritario a livello lavorativo per quel che concerne la pubblica amministrazione.

# QUAL È IL QUADRO COMPLESSIVO?

## Qual è il quadro complessivo?

Le normative antidiscriminazione esistono eppure sono poco applicate. Questo dipende in gran parte dal fatto che molto spesso i lavoratori LGBT non sono a conoscenza dei loro diritti.

Invece attraverso l'uso consapevole di questi strumenti, spesso in sinergia, è possibile contrastare o almeno arginare il fenomeno della discriminazione sul lavoro ai danni delle persone LGBT.





**Donna  
nella vita,  
uomo  
sulla carta.**

**Uomo  
nella vita,  
donna  
sulla carta.**



## **E le persone transessuali godono di protezione dalle discriminazioni?**

Per quanto riguarda la discriminazione fondata sull'identità di genere, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con la sentenza C-13/94 del 30 aprile 1996 ha riconosciuto che alle discriminazione nei confronti di una persona transessuale si applicano le disposizioni introdotte dalla Direttiva 1976/207: relative alla parità tra uomo e donna.

Dunque anche le persone transessuali che lamentano una discriminazione possono rivolgersi al Giudice per chiederne la rimozione.

**FAQ:  
ALCUNE  
DOMANDE  
RICORRENTI  
SUI DIRITTI  
DELLE  
PERSONE  
LGBT  
NEL MONDO  
DEL LAVORO**

## **Sono un lavoratore o una lavoratrice dipendente e vorrei cambiare sesso, quali diritti ho?**

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

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

Purtroppo ad oggi non è prevista tale tutela dalla legge (D.lgs 151/2001) che disciplina, infatti, solo i congedi, i riposi e i permessi per madri e padri biologici, adottivi/e, affidatari/e dunque in ogni caso legalmente riconosciuti/e. Attualmente, però, alcune aziende private iniziano a riconoscere questi e altri benefits alle coppie omosessuali.

## **Può il datore di lavoro impormi il test Hiv?**

In base alla legge 135/1990 (art. 6 comma 1) il datore di lavoro non può né importi né chiederti il test per l'Hiv: la legge, infatti, vieta espressamente a tutti i datori di lavoro di svolgere indagini tendenti ad accertare l'esistenza di uno stato di sieropositività nei confronti dei/delle dipendenti o delle persone prese in considerazione per un'eventuale assunzione.

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

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

## **In caso di assenza prolungata per la necessità di svolgere terapie hiv il datore di lavoro può licenziarmi?**

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

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

Attualmente l'estensione della legge 104 del 1992 non è prevista per le coppie omosessuali o le famiglie omogenitoriali: bisogna dunque fare affidamento alla possibilità di ricorrere ai permessi non retribuiti. In alcuni singoli casi giurisprudenziali, però, anche alla luce della recente Sentenza della Corte di Cassazione n.4184 del 2012 (vedi oltre), ci sono state delle aperture in tal senso.

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

Sì. Con un ordinamento interpretativo del 15/07/2008 la Commissione Nazionale di Vigilanza sui Fondi Pensione (Covip) riconosce il diritto al/la lavoratore/trice iscritto/a ad un fondo negoziale di previdenza di designare tempestivamente, anche in carta libera, un/a beneficiario/a diverso/a dagli eredi legittimi che, in caso di decesso, può riscuotere il capitale accumulato.

# SITI UTILI

[www.arcigay.it](http://www.arcigay.it)

[www.mit-italia.it](http://www.mit-italia.it)

[www.unar.it](http://www.unar.it)

[www.associazioneframe.it](http://www.associazioneframe.it)

[www.cassero.it](http://www.cassero.it)

<http://diversitalavoro.it>

[www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

[www.er.cgil.it](http://www.er.cgil.it)

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

[www.famigliarcobaleno.org](http://www.famigliarcobaleno.org)

[www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu)

[www.gltlex.it](http://www.gltlex.it)

[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

[www.infoleges.it](http://www.infoleges.it)

[www.osce.org](http://www.osce.org)

[www.pariopportunita.gov.it](http://www.pariopportunita.gov.it)

# SOS

Se ti senti vittima o potenziale vittima di fenomeni discriminatori inerenti il mondo del lavoro o sei a conoscenza di una discriminazione sul lavoro, scrivici a: [sos@dirittialavoro.it](mailto:sos@dirittialavoro.it)

Se hai subito una discriminazione segnalalo a **UNAR - Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali:**  
[http://www.unar.it/unar/portal/?page\\_id=201](http://www.unar.it/unar/portal/?page_id=201)  
oppure telefonando al num. 800901010

Per ulteriori informazioni  
visita il nostro sito internet  
[www.dirittialavoro.it](http://www.dirittialavoro.it)  
oppure scrivici a  
[info@dirittialavoro.it](mailto:info@dirittialavoro.it)



# RIGHTS AT WORK

DIRITTI AL LAVORO

mit

MOVIMENTO  
IDENTITÀ  
TRANSESSUALE

Via Polese 15, 40120 - Bologna  
Tel e Fax 051 271 666

[www.mit-italia.it](http://www.mit-italia.it) - [mit.segreteria@gmail.com](mailto:mit.segreteria@gmail.com)

  
**ARCIGAY**  
Associazione LGBT italiana

Via Don Minzoni 18, 40121 Bologna  
Tel. +39 051 0957241 - Fax. +39 051 0957243

[www.arcigay.it](http://www.arcigay.it) - [info@arcigay.it](mailto:info@arcigay.it)