

Milano, 12 luglio 2021

Memoria per la Commissione Giustizia del Senato sul DDL 2005

Illustre Presidente, onorevoli Senatrici e Senatori,

Ringrazio dell'opportunità di far pervenire alla Commissione Giustizia del Senato questa memoria scritta in relazione al DDL 2005 a nome di Parks - Liberi e Uguali.

Parks è un'associazione di datori di lavoro impegnati nella creazione di ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutte le espressioni della diversità con focus specifico sull'orientamento affettivo e sessuale e sull'identità di genere.

Fondata nel 2010, oggi l'Associazione ha ottanta datori di lavoro associati, tra cui aziende e istituzioni di compagine italiana, controllate e filiali italiane di multinazionali straniere, grandi aziende e piccole e medie imprese.

Quello che unisce le aziende e istituzioni socie di Parks è la consapevolezza di quanto l'inclusione rispetto all'orientamento affettivo e sessuale e all'identità di genere sia importante sia per il benessere delle persone che per la sostenibilità e la crescita dell'azienda.

Il valore che si crea attraverso l'inclusione, anche rispetto all'orientamento affettivo e sessuale e all'identità di genere, è stato negli ultimi anni dimostrato attraverso diversi autorevoli studi e analisi.

Partendo dal fatto che l'orientamento affettivo e sessuale e l'identità di genere non sono una scelta, e dalla consapevolezza che l'unica scelta che abbiamo è quella di vivere o non vivere il proprio orientamento e la propria identità di genere senza nascondersi, le aziende e le istituzioni hanno nell'ultimo decennio iniziato a introdurre nelle proprie strategie una serie di azioni e attività il cui obiettivo è creare un ambiente di lavoro nel quale le persone che lo desiderino possano esprimere il proprio orientamento affettivo e sessuale e la propria identità di genere con dignità, serenità e sicurezza psicologica oltre che fisica.

Le aziende e le istituzioni, così come grande parte della nostra società, hanno accresciuto la consapevolezza che l'orientamento affettivo e sessuale e l'identità di genere non sono compartimenti delle nostre vite che possiamo confinare agli ambienti privati e nascosti ma sono parte integrante della nostra vita, non solo per le persone eterosessuali e cisgender.

La differenza più importante è rappresentata dal fatto che chi tra noi è eterosessuale e cisgender non teme mai che l'essere eterosessuale e cisgender potrà recargli o recarle danno, provocare violenza verbale o fisica nei suoi confronti, condizionare la possibilità di perseguire la sua crescita professionale e costringerlo o costringerla a nascondersi.



Le aziende e le istituzioni, così come la società intera, agiscono sia attraverso le leggi e le norme che attraverso la cultura.

Per quanto riguarda le norme, le aziende sono certamente privilegiate rispetto alla società, perché hanno la possibilità di introdurre nei propri documenti statuari quelle facilitazioni e restrizioni che le leggi dello Stato non contemplano ancora.

Prima dell'approvazione nel maggio del 2016 della Legge 76, la cd. Legge Cirinnà, aziende e istituzioni virtuose, attraverso i propri regolamenti interni, già avevano concesso, a spese proprie, l'analogo del congedo matrimoniale a chi all'estero si univa in matrimonio o in unione civile con una persona dello stesso sesso e applicavano ogni altra facilitazione che nel nostro Paese all'epoca veniva garantita solo alle persone unite in matrimonio.

In questo modo le aziende esprimevano il loro ruolo come agenti del cambiamento sociale.

Anche oggi, e da molto tempo, le aziende lo fanno in relazione agli argomenti che non sono ancora contemplati nelle leggi dello Stato.

In relazione al DDL 2005, il cd. DDL Zan, e le tematiche in esso comprese, portiamo l'evidenza di due specifiche direttrici di azione che le aziende e le istituzioni hanno introdotto nelle loro strategie di sostenibilità, sviluppo e inclusione.

La prima è relativa al contrasto all'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia. Per garantire la sicurezza psicologica oltre che fisica delle persone che vi lavorano, le aziende introducono nei loro documenti statuari, nei codici etici e nei codici di comportamento specifiche norme l'obiettivo dei quali è quello di non permettere che avvengano episodi di discriminazione ed esclusione anche attraverso micro-aggressioni o un linguaggio non inclusivo.

Per creare un clima lavorativo in cui queste norme possano prendere vita è importante l'ascolto. Sia delle persone che si definiscono nella sigla LGBTQ+ sia di tutte le altre persone che fino ad oggi non hanno avuto modo di misurarsi appieno con il valore della diversità.

La seconda linea di azione è quella tesa alla creazione di un ambiente di lavoro nel quale le persone che sono in un percorso di transizione di genere possano vivere in sicurezza e con dignità e serenità il proprio percorso di transizione ancora prima che esso porti, o non porti, al riconoscimento da parte dello Stato della riassegnazione di genere, come regolamentato dalla Legge 164 del 1982 e dalle recenti sentenze della Corte costituzionale.

Tale ambiente si crea attraverso una serie di facilitazioni aziendali, quali la possibilità di usare il nome scelto che rifletta l'identità di genere vissuta, anche per iscritto (ad esempio, l'indirizzo email aziendale) internamente ed esternamente, di poter applicare il codice di abbigliamento che corrisponda alla propria identità di genere e di poter utilizzare i servizi idonei.

Anche in questa situazione, la formazione e la sensibilizzazione di chi tra noi non comprende appieno il valore del rispetto e dell'inclusione sono di fondamentale importanza.

La formazione e la sensibilizzazione sono attività essenziali. Nelle aziende in cui vi è attenzione su questi temi, spesso ci chiedono perché non se ne parli nelle scuole e in genere alle generazioni più giovani.

Il DDL 2005 va incontro anche a questa esigenza, proponendo che nelle scuole di ogni ordine e grado vengano organizzate cerimonie per celebrare la Giornata internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia nonché incontri e ogni altra iniziativa utile per "promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione nonché di contrastare i pregiudizi, le discriminazioni e le violenze motivati dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere, in attuazione dei principi di eguaglianza e di pari dignità sociale sanciti dalla Costituzione".

Lo stesso Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, in occasione della Giornata internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia del 2021, ha dichiarato:

"La Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia è l'occasione per ribadire il rifiuto assoluto di ogni forma di discriminazione e di intolleranza e, dunque, per riaffermare la centralità del principio di uguaglianza sancito dalla nostra Costituzione e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Le attitudini personali e l'orientamento sessuale non possono costituire motivo per aggredire, schernire, negare il rispetto dovuto alla dignità umana, perché laddove ciò accade vengono minacciati i valori morali su cui si fonda la stessa convivenza democratica.

La società viene arricchita dal contributo delle diversità. Disprezzo, esclusione nei confronti di ciò che si ritiene diverso da sé, rappresentano una forma di violenza che genera regressione e può spingere verso fanatismi inaccettabili.

La ferita inferta alla singola persona offende la libertà di tutti. E purtroppo non sono pochi gli episodi di violenza, morale e fisica che, colpendo le vittime, oltraggiano l'intera società. Solidarietà, rispetto, inclusione, come ha dimostrato anche l'opera di contrasto alla pandemia, sono vettori potenti di coesione sociale e di sicurezza".

Ringraziamo ancora il Presidente della Repubblica per le sue parole.

Parks - Liberi e Uguali auspica l'approvazione in tempi brevi in Senato del DDL 2005, il cd. DDL Zan, così come era avvenuto nella Camera dei Deputati il giorno 4 novembre 2020.

Vi ringraziamo per la vostra attenzione.



Igor Šuran
Direttore Esecutivo