

# IO SONO IO LAVORO

## INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA AGLI STAKEHOLDER

---

### 1) Clima generale e stato dell'arte in fatto di omonegatività e discriminazioni LGBT sul lavoro

Vi è omonegatività/intolleranza/discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mercato del lavoro? Come e quando si manifesta (nel momento della selezione, durante gli eventi 'sociali' connessi al lavoro – ad esempio: la cena di Natale, negli avanzamenti di carriera, nella retribuzione, nell'inquadramento contrattuale, nel rapporto tra capi e sottoposti, nel rapporto tra colleghi... )?

Come risolvono le omofamiglie le proprie necessità di assistenza familiare in termini di assenze dal lavoro (visto che non esistono formalmente i congedi per le famiglie di fatto)?

### 2) Specificità della discriminazione LGBT sul lavoro

In cosa è analoga ed in cosa è specifica/diversa, sul lavoro, l'esperienza di discriminazione delle persone LGBT con quella vissuta da persone appartenente ad altre categorie a rischio (donne, stranieri, persone con disabilità... )? (in termini di ambiti, cause, soggetti, dinamiche, strategie di coping, interventi, sistemi di tutela... )

Vi sono differenze nell'esperienza discriminatorio tra gay, lesbiche, bisessuali e trans gender? Vi è una specificità di genere?

Qual è l'esperienza sul lavoro delle persone HIV+ e di quelle trans (v. terapia ormonale, operazioni chirurgiche... )?

Alcune persone LGBT sono invisibili sul lavoro: cosa significa quotidianamente essere tali? Secondo alcuni ciò provoca fatica e stress, secondo altri è invece un'opportuna strategia di coping nell'Italia attuale; che idea si è fatto al riguardo?

Cosa insegna di utile ai nostri fini l'esperienza maturata nella lotta alle discriminazioni sul lavoro negli altri campi di discriminazione? Quali soluzioni, e con quali adattamenti, possono essere importate ed applicate alle persone LGBT?

### 3) Sistema informativo (DA APPROFONDIRE)

Trend storico e previsioni sul futuro dell'omonegatività/intolleranza/discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mercato del lavoro.

Cosa può determinare, nel prossimo futuro, il miglioramento o il peggioramento?

Cosa fanno oggi in Italia le persone LGBT discriminate sul lavoro? Che scelte fanno? A chi si rivolgono? Con che esiti?

Le ricerche evidenziano che elevata è la quota di under-reporting tra le persone LGBT discriminate sul lavoro. Quali i motivi – dal punto di vista sia della domanda (le persone discriminate) che dell’offerta (gli sportelli anti-discriminazione)? Tra chi, dove ed in che ambito si concentra in particolar modo tale problema?

L’assetto normativo vigente ha dei limiti, quali? Quali i principali aspetti positivi e limiti? Ha dell’aneddotica di interesse da raccontare al riguardo?

Questo tipo di problematiche possono essere affrontate per essere risolte in sede di contrattazione (di vario livello: nazionale, aziendale)? In che modo? Ha dell’aneddotica di interesse da raccontare al riguardo?

Gli uffici/persone a cui si rivolgono sono preparati a prendere in carico questo tipo di segnalazioni? Cosa manca? Ha dell’aneddotica di interesse da raccontare al riguardo?

Il nostro progetto punta a porre le basi per un sistema informativo nazionale in grado di intercettare, proceduralare ed auspicabilmente risolvere i casi di discriminazione sul lavoro delle persone LGBT.

Che caratteristiche deve avere tale sistema informativo:

- Per essere efficace?
- Per essere realisticamente sostenibile nel medio periodo?
- Per minimizzare il rischio di under-reporting?
- Per promuovere l’informazione, la consapevolezza e la legittimazione da parte degli utenti potenziali nonché degli operatori degli altri servizi? Deve essere monografica o trasversale/orizzontale (cioè avere in sé anche gli altri campi di discriminazione)? Come riconoscerlo?

[Molti tentativi sono già stati realizzati in questo campo, anche negli altri campi di discriminazione. Alla luce dell’esperienza maturata: ]

- [Cosa ‘funziona’ e cosa ‘no’? Best e worst practices, cosa migliorare delle esperienze già esistenti]
- Quali sono gli snodi strategici, gli errori comuni, i passaggi fondamentali da percorrere?

Che competenze devono avere gli operatori? Che tipo di operatori (di area sociale, psicologica, legale... visibili o invisibili/anonimi... necessariamente LGBT a loro volta... incardinati nelle associazioni LGBT o esterni?)

Che canali di comunicazione (telefonico, on-line, faccia-a-faccia...)? In che mix? Quali pro e quali contro di un sistema informativo di questo tipo fondato su un numero verde telefonico unico nazionale? E su una e-mail unica nazionale?

Che forme di rapporto col territorio e le sue istituzioni, la comunità LGBT (e le sue associazioni) e la società tutta? Con quali soggetti fare rete? Quali gli ostacoli e le soluzioni al networking?

E’ necessaria la restituzione alla collettività del lavoro fatto? In che forma?