

l'agenda

EUROPA, INDAGINE GALLUP
Quattro paesi Ue
pro adozione per coppie gay

Cosa si pensa in Europa del matrimonio gay e dell'adozione per le coppie omosex? Le risposte in una ricerca della Gallup Europa che si basa su 15mila intervisti. La ricerca segnalata da un affezionato lettore, Lorenzo Lozzi Gallo, è on line su http://www.eosgallupeurope.com/homolrep_en.pdf. La maggioranza dei cittadini di paesi dell'Ue oggi è favorevole al matrimonio tra gay, con il 60% di pareri positivi e il 39% contrari. Nei paesi candidati all'ingresso nell'Unione la situazione è molto diversa: solo il 23% della popolazione è favorevole, il 70% contraria. Dunque quando entreranno nell'unione la media dei pareri favorevoli risulterà più bassa, almeno in un primo momento. Quali le differenze tra gli intervistati? In generale, le donne sono più aperte

degli uomini, i giovani più degli anziani, chi ha avuto una istruzione superiore più di chi ha una istruzione inferiore, i non credenti più dei credenti, chi si considera di sinistra più di chi si considera di destra. Solo in quattro paesi una maggioranza dei cittadini si è dichiarata favorevole all'accesso all'adozione da parte di coppie lesbiche o gay. Si tratta di Olanda (64%) Germania (57%) Spagna (57%) e Danimarca (54%). I paesi meno favorevoli sono Cipro (6%), Polonia (10%) e Malta (10%). Nella Ue com'è oggi, dunque, i pareri favorevoli all'accesso all'adozione riguardano il 42% delle risposte, i pareri contrari il 55%; nei paesi candidati, i pareri favorevoli sono il 17%, i contrari il 76%. Più basse in Italia le percentuali relative all'adozione. Mentre nel nostro Paese il 47% degli intervistati si è detto favorevole al matrimonio omosex (non semplicemente al Pacs), sull'adozione, invece, soltanto il 25% si è detto favorevole. L'adozione dunque resta una sorta di tabù in casa nostra.



LA LETTERA

Esame di Maturità
«Cari prof, sono omosex»

Mariella, Roma
Cara Delia, qualche giorno fa si è presentato al colloquio per l'esame di stato un mio alunno, Claudio. Premetto che durante l'anno ha comunicato alla classe di essere gay e qualche compagno ha mal sopportato il suo coming out. Claudio non sempre poteva partecipare ai discorsi che gli altri alunni intrattenevano in classe perché veniva estromesso con la frase: «Zitto tu, tu non sei un vero uomo...» o con espressioni di significato simile, molto chiare sull'accoglienza che i ragazzi gli avevano riservato. Tale situazione mi è stata riferita e ho incominciato a parlare in classe del concetto di diversità di genere, di diversità di orientamento sessuale, di scelta, e di argomenti che potessero far familiarizzare la classe con il concetto di differenza. Probabilmente ho dato dei

messaggi di serenità a tal punto che Claudio, il giorno del suo orale, dopo essersi seduto ha esordito, rivolgendosi a noi che eravamo in commissione, dicendo: «Io sono gay, c'è qualche problema?». Non ho potuto non intervenire, immediata è stata la mia risposta: «Assolutamente no!». E non sono rimasta da sola. Con me, sono intervenuti anche i miei colleghi, tra loro la mia collega di informatica gli ha risposto così: «Sai Claudio un computer può avere un marchio diverso, ma è sempre un computer...». L'esame è iniziato e lui ha cominciato ad esporre analizzando l'art.3 della Costituzione italiana e parlando della diversità. Parlava e si sentiva il suo impegno, il coraggio di dire cose in cui credeva davvero. Alla fine del colloquio una mia collega gli ha chiesto: «Come ti senti ora?», e lui ha risposto: «Un arcobaleno con qualche sfumatura nera». Silenzio. Poi un sorriso. Claudio ha salutato tutti noi dandoci la mano. Mentre abbandonava l'aula, alcuni compagni lo hanno applaudito...

Licenziato perché gay? Provalo se ce la fai

Tante le trappole del decreto governativo varato per attuare la direttiva europea. Cgil: impegno per le modifiche

Delia Vaccarello

Un decreto con le trappole. Il decreto del consiglio dei ministri che avrebbe dovuto attuare la direttiva europea contro le discriminazioni sul lavoro basate su religione o convinzioni personali, handicap, età o orientamento sessuale risulta un'arma spuntata. Un provvedimento che dice di tutelare ma non rafforza gli strumenti necessari alla tutela e che anzi, in certi casi, sembrerebbe spingersi oltre. Leggendo il decreto ci si chiede: un gay potrà essere cacciato dalle forze armate? Più in generale, in che senso verranno chiesti certificati di idoneità? Il fatto è grave per numerose ragioni. Noi siamo, in tema di diritti civili, il fanalino di coda dell'Europa, attuare in maniera completa la direttiva europea (attenzione non è una semplice risoluzione, bensì uno strumento più incisivo nella politica degli stati membri dell'Unione Europea) significava iniziare a rendere giustizia a quanti non sono considerati cittadini di serie A in questo Paese e cominciare a farlo partendo dal lavoro, valore su cui si fonda la nostra Repubblica secondo il dettato della Costituzione.

Attuare con fedeltà la direttiva, misura che il governo aveva l'obbligo di prendere entro il dicembre di quest'anno, sarebbe stato quindi un buon inizio. Il provvedimento era atteso. La Cgil ha lanciato mesi fa una campagna di sollecitazione nei confronti del governo, vedendo una grossa partecipazione. In più, il Bari Pride ha portato in piazza 50mila persone anche per chiedere uno strumento di tutela contro le discriminazioni nei posti di lavoro. Ai ministri si chiedeva non inventiva, ma l'applicazione di una normativa europea. La risposta del Governo, invece, fa acqua da tutte le parti. Per esaminarla, proprio perché l'ambito di riferimento è il lavoro, abbiamo chiesto alla Cgil e ai suoi esperti di farci da guida. Maria Gigliola Toniollo, responsabile del Settore Nuovi diritti Cgil, annuncia che non resterà a guardare, che la Cgil proseguirà l'impegno per l'attuazione della direttiva: «Quel poco di positivo che troveremo verrà percorso fino in fondo per combattere le discriminazioni, e faremo il possibile perché sia modificato il decreto». Entro un anno dall'entrata in vigore, il testo può essere corretto o integrato da un altro decreto. Dal canto suo, la Commissione europea valuterà il decreto e la sua fedeltà alla direttiva. Ecco i punti e le violazioni più significative.

ONERE DELLA PROVA. Facciamo un esempio: secondo la direttiva europea se una persona licenziata perché gay fa vertenza al datore di lavoro non è la parte lesa che deve portare le prove del danno in questione, bensì è il datore di lavoro che deve provare il contrario nel caso in cui intenda difendersi. Un procedimento che rafforza la posizione di chi viene discriminato, ma di cui i nostri ministri non hanno tenuto conto. «Il decreto ha fatto riferimento alle regole generali sull'onere della prova ed alla disciplina della presunzione semplice (art. 2729 del codice civile). È un aspetto molto grave, poiché l'onere della prova è uno dei maggiori ostacoli che la vittima delle discriminazioni incontra in sede giudiziale», dice Stefano Fabeni con-



Sempre più difficile l'accesso alla giustizia. Roma. Palazzo di Giustizia di piazza Cavour Foto di Gabriella Mercadini

sulente per la Cgil e coordinatore del Cersgosig, centro di studi comparati sulle legislazioni in materia di diritti civili nato anche grazie a un progetto della Commissione europea.

LEGITTIMAZIONE ALL'AZIONE. Il decreto non prevede che le associazioni o organizzazioni interessate possano agire a sostegno e per conto del lavoratore discriminato. In pratica il lavoratore può avviare una denuncia delle discriminazioni da solo o con il sostegno dei sindacati. L'esclusione delle associazioni lo indebolisce, le persone omosessuali infatti hanno nell'associazione un grosso punto di riferimento.

«Spesso le discriminazioni sul lavoro rendono le vittime confuse e psicologicamente provate, l'aiuto del sindacato è indispensabile, ma la collaborazione con le associazioni è vitale», dichiara Gigliola Toniollo.

DIALOGO SOCIALE. La direttiva prevedeva espressamente il ricorso al parere dei sindacati e delle associazioni interessate già nella stesura del decreto, e non si limitava a questo. «Noi avremmo dovuto essere sentiti dal ministero del Lavoro e da quello delle Pari opportunità, cosa che non è avvenuta. Nel decreto attuativo poi non è prevista la chiamata in causa, nel caso di una vertenza, delle associazioni. Il lavoratore riceve un sostegno più debole a quello previsto dalla direttiva europea», aggiunge Maria Gigliola Toniollo. È ancora. «Il decreto legislativo non contiene previsioni che attuino le norme della direttiva anche in relazione alla diffusione delle informazioni e al dialogo con le organizzazioni non governative. Se il Governo non interverrà su questo punto, la mancanza sarà grave», aggiunge Fabeni.

ACCERTAMENTI DI IDONEITÀ. La questione è aperta e può dare adito a pericolosi precedenti. La direttiva europea prevedeva in considerazione gli accertamenti relativi all'età. Ora ci chiediamo, in che senso di una persona gay o di una musulmana si deve accertare l'idoneità? «Il decreto (art. 3, comma 4), fa salva la legittimità di "disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro"; le eccezioni legate all'idoneità sono ammesse dalla direttiva esclusivamente in relazione al fattore dell'età. Se la portata della disposizione italiana è di carattere generale potrebbe aprire la strada ad accertamenti di idoneità discriminatori dalle conseguenze imprevedibili», dichiara Stefano Fabeni.

SERVIZIO MILITARE. Gay esclusi dal servizio militare? Forse. Il decre-

to recita che non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche legate a religione, handicap, età, orientamento sessuale ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare. Ma c'è dell'altro: «In altro punto il decreto fa salva le disposizioni che prevedano requisiti di idoneità relativamente alle forze armate limitatamente ai fattori di età ed handicap: sembrerebbe allora che l'ulteriore specificazione (art. 3, comma 3) potrebbe consentire di escludere l'accesso alle forze armate proprio per le persone omosessuali», dice Fabeni. Non si tratta di una vera e propria violazione in quanto questa eccezione è prevista nel preambolo della Direttiva: «È significativo però - aggiunge Fabeni - che sia stata inserita

nel testo italiano, anche perché il preambolo non era vincolante». Occorre qui una riflessione: in questo caso la discriminazione sarebbe già contenuta nel provvedimento europeo che il decreto italiano deve attuare. Ma perché un gay non dovrebbe fare il militare, tanto più che il fenomeno non è infrequente? **PEDOFILIA.** Il decreto, come in altri casi, cade in una ripetizione che non appare priva di significato. E accosta pedofilia a orientamento sessuale: si scivola nella trappola del pregiudizio, questa volta recitato dalla legge, che vuole le molestie e le violenze ai minori commesse dai gay? Dice Fabeni. «Il decreto (art. 4, comma 6) stabilisce che resta ferma "la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro

trope le voci dominanti che tolgono spazio alle altre. Invece bisogna tendere l'orecchio e sentire i sussurri, cogliere l'invisibile e la quotidianità, alzare il sipario del teatro dove le nostre emozioni fanno scena muta e dare loro il privilegio della voce alta. Raccontare le storie significa andare oltre il giudizio per scoprirle. Si crede che i gay, le lesbiche, le persone trans vivano in un vuoto di relazioni e, invece, ascoltando le loro storie, ci si accorge che sono (siamo) in mezzo alla gente, che tutti siamo «la gente», fili del tessuto vitale di questo Paese. Allora vi chiedo: avete mai raccontato la vostra storia? d.v.

ogni martedì

Carissimi lettori da questo numero «Uno, due, tre... liberi tutti» raddoppia e diventa settimanale. Ogni martedì tra

le pagine del giornale troverete la rubrica che racconta di voi, che narra delle identità sessuali di lesbiche, gay, trans, bisex, ma anche di etero (vari e spesso non rigidi sono i percorsi di ciascuno). Liberi tutti non tralascia le inchieste, l'approfondimento di notizie di attualità, le interviste collettive, la pubblicazione di tante mail che arrivano dai voi lettori e che si concentrano su un tema particolare, le

segnalazioni di importanti appuntamenti, ma la predilezione di questa rubrica è chiara: Liberi tutti vuole raccontare le storie. Uno strumento classico del giornalismo che diventa particolarmente fertile quando si cerca di combattere il pregiudizio. Il pregiudizio trasforma l'immagine in caricatura, toglie significato alle scelte non previste, ostacola la forza di quanti vogliono vivere con passione. Raccontare le storie significa ascoltare, cercare, curarsi del pregiudizio solo per mostrarne l'offesa, significa offrire la possibilità dell'identificazione a quanti fanno fatica in genere a leggere di sé perché sono

che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile». Si tratta di una norma che non aggiunge nulla. Già escludere una persona in una simile situazione è legittimo, così come è legittimo licenziare un bancario che sia condannato in via definitiva per truffa». E chiaro, allora, il significato politico aggiunge Gigliola Toniollo: «È evidente che si vuole sottintendere una relazione tra orientamento sessuale e pedofilia, o peggio, confondere l'omosessualità con la pedofilia».

REQUISITI OCCUPAZIONALI. Si tratta dell'art. 3, comma 3 che è stato al centro di un piccolo «giallo». Una frase prima presente nell'ultima stesura fatta dalla commissione, poi scomparsa nel testo licenziato dal consiglio dei Ministri ha dato adito a diverse interpretazioni. «La prima versione del decreto (approvata in via preliminare dal consiglio dei ministri) stabiliva che non costituiscono atti di discriminazione le differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse a religione, handicap, età, tendenze sessuali qualora si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. L'espressione "qualora si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa" introduceva una generalizzata eccezione all'applicazione del principio di parità di trattamento, in quanto consentiva che le caratteristiche legate a orientamento sessuale, handicap, ecc. venissero valutate rispetto alla loro eventuale incidenza sull'attività lavorativa. L'irregolarità sembra essere sanata nell'ultima versione del decreto», afferma Gigliola Toniollo. A questo punto la norma potrebbe riprendere la sua natura antidiscriminatoria, parlando di requisiti che in certi casi possono agevolare la scelta di un lavoratore piuttosto che di un altro, tenuto conto anche delle speciali mansioni. Insomma a volte convinzioni religiose o personali o orientamento sessuale possono essere requisiti di preferenza. «Questa regola, che oggi viene introdotta con riguardo a tutte le caratteristiche di cui si occupa la direttiva, non è del tutto nuova nel nostro ordinamento, in relazione alla disciplina delle cosiddette organizzazioni di tendenza, ad esempio la Cgil. La regola consente un'eccezione all'applicazione delle regole generali con riguardo al divieto di indagine delle opinioni dei lavoratori ed al licenziamento (il cosiddetto licenziamento ideologico) per le organizzazioni senza scopo di lucro ed in relazione alla natura delle funzioni che il lavoratore deve svolgere - aggiunge Fabeni -. Ad esempio non è mai ammesso il licenziamento di un fattorino solo perché ha idee diverse rispetto a quelle dell'organizzazione di tendenza. Se verrà applicata in maniera attenta, questa regola rappresenterà una garanzia».

clicca su

www.cgil.it/org.diritti
www.gay.it
www.fuorispaio.net
www.mariomiel.org