

Nell'ambito delle attività promosse dalla Rete Ready — Rete nazionale delle pubbliche amministrazioni per il superamento delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sulle identità di genere — l'Ufficio di Parità della Città Metropolitana di Firenze ha promosso un convegno/incontro, che si è svolto in Palazzo Medici Riccardi il 6 dicembre 2023, sulle discriminazioni per motivi di genere e per le persone Lgbtqia+, disabili e minoranze, ovvero alla discriminazione in senso assoluto nei luoghi di lavoro.

L'incontro è stato rivolto ai professori degli istituti superiori e in particolare ai docenti di educazione civica, una materia interdisciplinare per trasferire «buone pratiche» nella formazione dei ragazzi di oggi che saranno i lavoratori di domani. Contestualmente, è stato donato alle biblioteche degli istituti superiori metropolitani il *Codice delle Pari Opportunità* per facilitarne la consultazione.

Tra i relatori Lorenzo Becattini di Firenze Fiera, Daniela Conti di Uisp (Unione italiana sport per tutti) e Annamaria Di Fabio, Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze. I lavori del convegno sono stati coordinati da Lorian Curri (Met Ufficio Stampa) e supervisionati dal dott. Michele Brancale.

---

## Intervista al Dottor Michele Brancale<sup>1</sup>

- 1. Dal Suo punto di osservazione, in qualità di Responsabile dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, quali sono le principali sfide e complessità che individua in relazione al tema «La civiltà relazionale nei luoghi di lavoro in relazione alla non discriminazione di LGBTQIA+, disabili e minoranze, e alla discriminazione in senso assoluto» del convegno RE.A.DY del 6 dicembre 2023?**

Intervengo portando il saluto della consigliera delegata alle Pari opportunità Angela Bagni, con la quale ho condiviso

---

<sup>1</sup> Responsabile dell'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze.

le considerazioni che seguono e che ha ispirato un percorso importante di cui rendiamo conto anche in questa sede.

Il tasso di occupazione femminile nel territorio della Città Metropolitana è del 74.2% a fronte del 55% registrato a livello nazionale. Andrebbe rilevato un dato aggiornato riguardante anche le persone che si riconoscono come Lgbtqia+, a partire da eventuali dati discriminanti.

Dallo studio Istat del 2011, prima indagine statistica sulle discriminazioni delle persone omosessuali, bisessuali, è emerso il dato che persistono timori sui ruoli che le persone Lgbtqia+ possono svolgere nel mondo lavorativo e nella società: una decina di anni fa creava problemi al 41.4% della popolazione che un insegnante di scuola primaria fosse omosessuale, al 28.1% medico e per il 24.8% un politico. Le persone omosessuali/bisessuali dichiarano di aver subito discriminazioni a scuola o all'università di 10 punti superiori alle persone eterosessuali (24% contro 1.2%) e così anche nel lavoro (22.1% contro il 12.7%). Un altro 29.5% si è sentito discriminato nella ricerca di lavoro (31.3% per gli eterosessuali).

In tutti gli ambiti, il 40.3% degli omosessuali/bisessuali dichiara di essere stato discriminato, contro il 27.9% degli eterosessuali. Si arriva al 53.7% aggiungendo le discriminazioni subite (e dichiaratamente riconducibili all'omosessualità/bisessualità degli intervistati) nella ricerca di una casa (10.2%), nei rapporti con i vicini (14.3%), nell'accesso a servizi sanitari (10.2%) oppure in locali, uffici pubblici o mezzi di trasporto (12.4%).

Ricordo anche che il 3 dicembre è stata la giornata mondiale della disabilità, che porta con sé il richiamo a quanto deve essere fatto per un'integrazione reale delle persone con diversi gradi di disabilità.

Quella di Firenze è la Città Metropolitana in cui c'è una minore differenza tra tasso di occupazione femminile e maschile. La differenza è di 6,8 punti percentuali rispetto alla media italiana che è invece di 12.9 punti. Dunque il dato di fondo è positivo, ma non ci basta.

Con l'Università, che ha lavorato con il coordinamento della Città Metropolitana, abbiamo lavorato alla predisposizione di un bilancio di genere per la Metrocittà e ciascun Comune tra quelli che hanno partecipato al progetto.

Grazie al fondo sociale europeo e alla Regione Toscana, abbiamo avuto un finanziamento per 800 mila euro, con il quale abbiamo potuto realizzare due azioni: un bilancio di genere in 39 comuni su 41 oltre che in Città Metropolitana grazie a un partner di eccellenza come l'Università di Firenze, e incontri dentro le scuole della Città metropolitana con due associazioni storiche del territorio come Artemisia e Lilith, percorsi di prevenzione nelle scuole con i ragazzi e di formazione con gli insegnanti. «Siamo in momento complicato e particolare della nostra storia, con i femminicidi in aumento — ha sottolineato Angela Bagni. Mi sembra importante mettere in campo azioni concrete e lavoro di rete, come questo strumento operativo, per andare a rendere evidenti situazioni in cui i bilanci pubblici hanno bisogno di essere rimodulati in un'ottica di genere e cambiare rotta».

Stiamo dunque mettendo un fondamento sostanziale per riordinare e valorizzare con ulteriori parametri scelte di fondo che ci hanno accompagnato lungo questi anni e che erano presenti anche nella sensibilità delle giunte provinciali che ci hanno preceduto. Non è casuale che questo progetto rientri in un obiettivo e in un finanziamento europeo posto sotto il nome di «investimenti a favore della crescita e dell'occupazione». Si sono tra l'altro utilizzati dati distinti per genere su rapporti di lavoro, classi di stipendio, formazione e aggiornamento, funzioni a livello apicale, premi di produttività, età, istruzione, stato di famiglia dei dipendenti.

Si tratta di attuare misure efficaci rispondenti ai reali fabbisogni delle donne, recependo la valenza trasversale del tema della parità di genere su tutti i campi dell'azione amministrativa.

Nel nostro Paese, a livello generale (dunque tenendo conto di pubblico e privato), i numeri dicono che vi è una tendenziale parità nelle mansioni fra i generi alla quale ancora non corrisponde una parità nelle retribuzioni, anche se l'istruzione delle donne è in media più elevata.

Ma voglio sottolineare anche un aspetto non secondario e, per certi versi, tragicamente attuale: il lavoro educativo, condotto anche grazie ad Artemisia e Lilith per diffondere una cultura di rispetto e dell'affettività a partire dalle scuole, anche con il coinvolgimento delle famiglie degli studenti.

Si punta alla «destrutturazione dello stereotipo di genere». Introdurre, a partire dalla scuola primaria, momenti di formazione dedicati all'affettività riduce il manifestarsi di comportamenti aggressivi e prevaricanti e aiuta a riconoscere atteggiamenti denigratori o minacciosi.

Sono contributi decisivi, anticorpi anche a quella deriva individualista che mi sembra il vero dittatore del nostro tempo. Scelte strategiche prese a livello politico europeo e nazionale hanno negli anni favorito un modello di sviluppo fondato non sulla concorrenza equa ma sulla competitività, intesa in modo sciagurato, tanto da determinare disuguaglianze e povertà e, in genere, sono i più poveri — e tra essi tantissime donne e più in generale le minoranze — a rimetterci di più. Peraltro all'interno dei generi le cose cambiano con l'età, con il contesto familiare che non viene aiutato adeguatamente, e con la posizione: c'è una divaricazione troppo profonda tra vertici e dipendenti. Sono linee di tendenza e pratiche che hanno in parte eroso il concetto stesso di comunità.

I numeri sono importanti: sono indicatori che ci aiutano a fare il punto. Credo anche che si debbano interpretare meglio le situazioni, le differenze di trattamento che si vivono all'interno di uno stesso genere, a partire dalla condizione anagrafica e di censo. Bisogna allargare lo sguardo al vissuto delle nostre città perché le azioni a favore della parità rispondano a domande che spesso rimangono mute: penso alle donne anziane, che vivono negli istituti. In Toscana la popolazione che vive nelle Rsa credo che sia di oltre 15 mila persone. In contesti di questo tipo tutto deve essere personalizzato, all'insegna del rispetto. Quando si varca una determinata soglia, non si devono perdere i propri nome e cognome, la propria storia, una voglia di futuro che, per quanto residuale dal punto di vista biologico, investe invece le generazioni che vengono dopo. Nella realtà metropolitana fiorentina sono gli anziani e tra di essi le donne, in particolare, a farsi carico delle crisi familiari. Il potenziamento dei servizi sociali e la domiciliarizzazione dei servizi sono un grande investimento che genera protezione non solo per gli anziani ma anche per i loro congiunti e preserva nel concreto un umanesimo di cui troppo spesso si parla senza avere presenti volti e contesti.

Poco tempo fa siamo stati investiti da un'ondata di maltempo, «Ciaran», che può sembrare anomala ma, per quello che abbiamo potuto constatare in questi giorni a confronto con i tecnici e anche in relazione al quadro meteorologico europeo, essa è purtroppo in linea con un'alterazione climatica. Ciaran è però anche una tempesta nei rapporti tra civiltà, nazioni ed esseri umani. Papa Francesco ha osservato come il «paradigma tecnocratico» sia all'origine del degrado. Esso «si nutre mostruosamente di se stesso». In sostanza, consiste nel pensare «come se la realtà, il bene e la verità sbocciassero spontaneamente dal potere stesso della tecnologia e dell'economia». Come conseguenza logica, «da qui si passa facilmente all'idea di una crescita infinita o illimitata, che ha tanto entusiasmato gli economisti, i teorici della finanza e della tecnologia». A questo paradigma noi possiamo opporre la resilienza delle comunità civiche. Questo parametro danneggia infatti una sana cultura del rispetto e della promozione dell'uguaglianza.

---

## Intervista alla Dottoressa Lina Cardona<sup>2</sup>

1. **Offrendo supporto giuridico e consulenza legale nell'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, vorrebbe delineare la normativa relativa al tema «La civiltà relazionale nei luoghi di lavoro in relazione alla non discriminazione di LGBTQIA+, disabili e minoranze, e alla discriminazione in senso assoluto» del convegno RE.A.DY del 6 dicembre 2023?**

L'art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana stabilisce che «tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzioni di sesso, di razza,

---

<sup>2</sup> Svolge attività di supporto giuridico e consulenza legale nell'Ufficio della Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze.

di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali».

Nel Convegno RE.A.DY del 6 dicembre 2023 abbiamo avuto l'onore e il piacere di distribuire ai docenti di educazione civica, negli Istituti scolastici della Città Metropolitana di Firenze, il *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*, ossia il Decreto Legislativo n. 198 del 2006.

A più di 16 anni dalla sua entrata in vigore il *Codice delle Pari Opportunità* continua a essere il corpus normativo di riferimento per quanto concerne la disciplina delle pari opportunità tra uomo e donna.

Tale decreto opera un recepimento e un riordino di tutte le disposizioni precedentemente emanate in materia.

Il *Codice delle pari opportunità*, negli artt. 25 e ss., regola nello specifico la tutela contro le discriminazioni di genere nei rapporti di lavoro.

Nell'art. 26 viene stabilito che costituiscono discriminazioni le «molestie» e le «molestie sessuali».

Nell'art. 35 viene statuito il divieto di licenziamento della lavoratrice donna dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Nell'art. 27 viene vietata qualsiasi discriminazione sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione professionale e le promozioni professionali.

Nell'art. 29 viene vietata qualsiasi discriminazione tra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e della progressione in carriera.

Nell'art. 30 viene vietata qualsiasi discriminazione tra uomini e donne nell'accesso alle prestazioni previdenziali.

Nell'art. 28 viene stabilito che la lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

Ciò in conformità all'art. 37 della Costituzione, che stabilisce che la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di mansioni, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. L'art. 37 della Costituzione stabilisce inoltre che le condizioni di lavoro della donna devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione.

Il Decreto Legislativo n. 151 del 26/03/2001 è il Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

Nella mia esperienza e attività di supporto giuridico all'Ufficio della Consigliera di Parità ho assistito a molte discriminazioni delle donne, nei luoghi di lavoro, in ragione del loro stato di gravidanza e successiva maternità; a molte situazioni di mobbing esercitato da datori di lavoro privati nei confronti di donne diventate madri.

---

## Intervista alla Dottoressa Raffaella De Biasi<sup>3</sup>

- 1. In qualità di Referente Ufficio Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze, ci vorrebbe parlare del lavoro quotidiano dell'Ufficio per rispondere alle principali sfide e complessità in relazione al tema «La civiltà relazionale nei luoghi di lavoro in relazione alla non discriminazione di LGBTQIA+, disabili e minoranze, e alla discriminazione in senso assoluto» del convegno RE.A.DY del 6 dicembre 2023?**

Anche quest'anno abbiamo voluto invitare le scuole affinché quell'educazione su tema della Civiltà Relazionale fosse trasferita agli studenti di oggi, lavoratori di domani.

Un convegno in linea a un percorso iniziato già lo scorso anno quando, unitamente al CUG, la nostra Consigliera ha proposto un corso sul benessere organizzativo e sulla civiltà relazionale, all'interno della Città Metropolitana di Firenze, che ci ha davvero entusiasmato, dandoci quelle che Lei definisce pillole di vitamine ma che in realtà a noi hanno dato una sferzata di energia incredibile.

A me spetta il compito di fotografare e parteciparvi la vita sul campo di ciò che succede proprio all'inizio del nostro servizio, che è un servizio di vera e propria accoglienza di un disagio, dal quale nasce un fascicolo di vita professionale, che viene seguito dalla Consigliera di Parità

---

<sup>3</sup> Referente Ufficio Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Firenze.

coadiuvata dall'Ufficio e, se serve, dall'Ufficio Territoriale del lavoro e talvolta da sostegno di un legale.

Arrivando quindi ai dati: gli utenti che si sono rivolti a noi in questo 2023 hanno denunciato casi che per circa il 15% riguardavano problematiche relative alla L. 104 dei minori, per il 15% problematiche inerenti la prematernità, per il 15% stalking subito da lavoratori/lavoratrici da parte di colleghi, per il 25% problematiche concernenti la maternità, per il 25% discriminazione di accesso e per il restante 5% richieste di varia natura quali informazioni, mobilità.

Si è quindi notata una sostanziale differenza rispetto agli anni passati pre e post Covid 19. Infatti in passato i numeri registravano una percentuale molto più alta di abusi sulla maternità, vessazioni e molestie sessuali.

Al nostro ufficio non sono mai pervenute denunce in relazione a discriminazioni nei confronti di persone Lgbtqia+, minoranze religiose o di qualsiasi altro genere. Sotto un certo punto di vista ci sembra un'ottima notizia, anche se non possiamo sapere se dietro a tutto ciò si nasconda un mondo sotterraneo o meno.

Ho cercato di fare una brevissima sintesi del nostro quotidiano dove attività e sentimenti si mescolano e si fondono ogni volta.