

# APPROCCIO GIURIDICO ALL'IDENTITÀ DI GENERE: COSA DEVONO SAPERE GLI INSEGNANTI

## LEGAL APPROACH TO GENDER IDENTITY: WHAT TEACHERS NEED TO KNOW

- Sergio Cicutelli<sup>1</sup>

*Ci sono dei principi generali, e quali sono, che guidano la riflessione giuridica e la produzione normativa in tema di identità di genere?*

Per affrontare il nostro argomento da un punto di vista giuridico le prospettive sono almeno due: potremmo fare un elenco di una quarantina di leggi italiane e direttive europee e internazionali sul tema, ma credo che sarebbe una cosa noiosissima, oppure potremmo soffermarci sugli aspetti generali e sui principi guida. Sceglierei questa seconda via, perché così riusciamo a gettare le basi per ulteriori sviluppi.

Se prendiamo questa seconda strada dobbiamo andarci a confrontare con i principi supremi del nostro ordinamento giuridico, che poi coincidono - almeno in parte - con le parole d'ordine della Rivoluzione francese: libertà, uguaglianza, fraternità (o, nella versione adottata dalla nostra Costituzione, solidarietà). Il problema è dare a ognuno di questi principi un giusto significato, che sia il risultato dell'equilibrio tra interessi e diritti diversi e che eviti interpretazioni ideologiche o massimaliste. La solidarietà rimarrà inevitabilmente in ombra, lasciando spazio soprattutto ai principi di libertà e uguaglianza, che su questa tematica particolare di solito vengono utilizzati in maniera assoluta (nel senso etimologico del termine, cioè sciolti da qualsiasi vincolo): da un lato, la *libertà* di scegliere la propria identità di genere a prescindere da tutto, anche dai condizionamenti biologici (oltre che culturali); dall'altro, il diritto di essere trattati in maniera totalmente *uguale* a chiunque altro, prescindendo magari dalla diversità inevitabile che ci distingue gli uni dagli altri.

<sup>1</sup> È docente di Diritto scolastico presso la Pontificia Facoltà di Scienze dell'Educazione «Auxilium» di Roma, ma insegna pedagogia, didattica e legislazione scolastica in altre università pontificie. È coordinatore scientifico del Centro Studi per la Scuola Cattolica della CEI (Conferenza Episcopale Italiana), esperto di insegnamento della religione cattolica ed è stato dirigente scolastico e membro di commissioni ministeriali per la scuola.

A questo punto si possono aprire ulteriormente due direzioni complementari per il nostro discorso: da una parte, con riferimento alla libertà, il problema del riconoscimento (o dell'attribuzione) di un'identità di genere, dall'altra il rispetto del principio di uguaglianza, che porta con sé anche un altro concetto importante sul quale ci dovremo soffermare, che è quello di *discriminazione*.

Partirei allora dall'uguaglianza; e partirei ovviamente dalla Costituzione italiana, dall'articolo 3, del quale proverò a sottolineare alcuni passaggi essenziali secondo una particolare ermeneutica. Dice questo articolo: «Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali». Questo è il primo comma, che più o meno tutti abbiamo presente. Facciamo però attenzione al tipo di uguaglianza di cui si parla: non un impossibile annullamento delle differenze personali, ma un concetto dalla portata essenzialmente sociale e giuridica. Si parla infatti di dignità sociale, non di dignità senza aggettivi, e si dice che siamo tutti uguali «davanti alla legge». Quindi, da un punto di vista giuridico, sono queste le dimensioni sulle quali si può giocare la nostra uguaglianza, non altre. Ne deriva dunque soprattutto un'esigenza di *pari trattamento* tra tutti i cittadini, rafforzata dall'esclusione di qualsiasi «distinzione» (oggi forse diremmo discriminazione).

Da questo punto di vista, la Costituzione è particolarmente attenta al problema della differenza tra uomo e donna. Ci sono diversi articoli che intervengono su questo aspetto:

- l'articolo 37 si sofferma sul trattamento dell'uomo e della donna nel mondo del lavoro: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e a parità di lavoro le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione». Come si può notare, è privilegiata la condizione della donna;
- l'articolo 48 pone un altro problema all'epoca inevitabilmente molto sentito, dato che per la prima volta le donne avevano votato in Italia proprio per l'Assemblea Costituente nel 1946. Quindi, «sono elettori tutti i cittadini, uomini e donne, che hanno raggiunto la maggiore età». E si avvertiva il bisogno di precisare «uomini e donne», perché fino a due anni prima non era così;
- l'articolo 51 aggiunge che «tutti i cittadini dell'uno e dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge». Fin qui il testo del 1948; nel 2003 è stato aggiunto un ulteriore periodo: «... a tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini». Pensiamo, per esempio alle cosiddette "quote rosa";

- infine, l'articolo 117, modificato nel 2001 dalla riforma del Titolo Quinto, stabilisce che anche «le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo, che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica, e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive». Di fatto non aggiunge nulla di nuovo, ma ribadisce una sensibilità crescente e mostra come anche la legislazione regionale sia coinvolta su questo tema.

Torniamo però all'articolo 3, perché sappiamo che è composto da due commi. Dopo aver letto il primo dobbiamo soffermarci sul secondo, che rafforza il comma precedente con l'idea di un'uguaglianza che non può essere solo formale ma deve essere anche sostanziale: «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese». Si tratta forse di una delle affermazioni più importanti di tutta la Costituzione, perché non ci si accontenta di enunciare il principio di uguaglianza, ma si chiede un concreto darsi da fare per rendere effettivo quel diritto attraverso la rimozione degli ostacoli (non tutti, ma quelli di ordine economico e sociale, cioè quelli sui quali abbiamo la possibilità di intervenire) che si oppongono al raggiungimento degli obiettivi di libertà, uguaglianza, pieno sviluppo della persona e partecipazione alla vita civile. E mi sembra interessante che questi principi siano affermati non direttamente con un enunciato positivo ma attraverso la negazione degli ostacoli che li impediscono, cioè attraverso le modalità concrete che possono condurre alla realizzazione di quelle finalità.

Per il nostro discorso tutto questo che cosa vuol dire? Che l'uguaglianza non può essere rivendicata come annullamento di qualsiasi differenza, ma solo come superamento di quei limiti che rientrano nelle nostre possibilità di intervento. La prima conseguenza di questa impostazione è perciò la richiesta di una parità di trattamento: l'affermazione dell'uguaglianza non comporta l'eliminazione di ogni differenza ma un intervento sul nostro comportamento, cioè sul trattamento che la società deve adottare per evitare o limitare le disparità.

Il settore in cui maggiormente si è voluto applicare questo principio di uguaglianza è quello del *lavoro*, coerentemente con l'impostazione costituzionale, che parte dall'art. 1, fondando la Repubblica proprio sul lavoro. La legislazione nazionale si è occupata principalmente della parità uomo-donna nel mondo del lavoro con la legge 903 del 1977, dato che in passato era normale riservare alcune attività all'uno o all'altro sesso, non solo per convenzione sociale ma anche in termini giuridici.<sup>2</sup> Nel mondo

<sup>2</sup> Cf Legge 9 dicembre 1977, n. 903. *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 343 del 17 dicembre 1977.

della scuola, per esempio, dobbiamo ricordare che l'insegnamento si è aperto tardi alla presenza femminile; da un lato le donne per lungo tempo non hanno avuto accesso ad alcuni corsi universitari (p.es. filosofia), dall'altro era prevista una retribuzione inferiore per le donne che insegnavano. Al contrario, la legge 444 del 1968, istitutiva della scuola materna statale, prevedeva che potessero insegnarvi solo donne.<sup>3</sup> Sarà poi la Corte costituzionale, con la sentenza n. 173 del 1983,<sup>4</sup> a dichiarare illegittima l'esclusione degli uomini dalle scuole materne (di fatto nelle attuali scuole dell'infanzia continuano a insegnare quasi solo donne, ma questo è un altro discorso). Infine, nel 1991 la legge 125 torna di nuovo sull'argomento.<sup>5</sup>

Nel 1996 viene istituito un Dipartimento per le pari opportunità.<sup>6</sup> Era il primo governo Prodi, e fino ad oggi quasi tutti i governi hanno avuto un Ministro, anzi una Ministra per le pari opportunità.<sup>7</sup> E forse ci dovremmo chiedere perché le pari opportunità debbano essere affidate per forza a una donna, come se agisse un pregiudizio alla rovescia. Presso il Dipartimento per le pari opportunità è inoltre operativo l'UNAR, Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali, che si occupa in realtà di tutte le discriminazioni nei confronti delle minoranze; però mi sembra interessante che nel nome faccia riferimento solo alle discriminazioni razziali, che sono quelle più visibili e più antiche.

Dal 2006, in attuazione di una direttiva europea del 2004,<sup>8</sup> abbiamo un *Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna*,<sup>9</sup> che ha abrogato e assorbito la legge 903/77 prima citata e che intende garantire la parità tra i sessi in ambito lavorativo, economico, sociale, familiare, vietando ogni forma di discriminazione. È poi intervenuta la legge 119 del 2013 con un piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere, mostrando come si mescolino facilmente casi diversi.<sup>10</sup> Infine, il PNRR ha

<sup>3</sup> Cf Legge 18 marzo 1968, n. 444. *Ordinamento della scuola materna statale*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 103 del 22 aprile 1968.

<sup>4</sup> Cf CORTE COSTITUZIONALE, *Sentenza n. 173 dell'8 giugno 1983*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 170 del 22 giugno 1983.

<sup>5</sup> Cf Legge 10 aprile 1991, n. 125. *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 88 del 15 aprile 1991.

<sup>6</sup> Cf DPCM 12 luglio 1996. *Delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri al Ministro per le pari opportunità*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 116 del 21 maggio 1997.

<sup>7</sup> Un Ministro con delega alle pari opportunità figura nei governi Prodi I, D'Alema I, D'Alema II, Amato II, Berlusconi II, Berlusconi III, Prodi II, Berlusconi IV, Monti, Letta, Conte II, Draghi, Meloni.

<sup>8</sup> Cf CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA, *Direttiva 2004/113/CE del Consiglio del 13 dicembre 2004 che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura*, in *Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea* 21 dicembre 2004.

<sup>9</sup> Cf DLgs 11 aprile 2006, n. 198. *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006.

<sup>10</sup> Cf Legge 15 ottobre 2013, n. 119. *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere, nonché in tema di protezione civile e di commissariamento delle province*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 242 del 15 ottobre 2013.

finanziato (con 10 milioni di euro) il *Sistema di certificazione della parità di genere*, aggiungendo un'ulteriore certificazione per le imprese, dedicata in questo caso al pari trattamento salariale e a pari prospettive di carriera in sede di lavoro.<sup>11</sup>

Tutto questo ci induce a passare al concetto di *discriminazione*, secondo passaggio del ragionamento enunciato all'inizio. La nozione di discriminazione è già contemplata dalla *Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo* (1948), all'art. 7, dove è solo presentata come complementare e contrapposta all'uguaglianza, senza darne una definizione.<sup>12</sup> Alle origini era legata soprattutto alla razza (discriminazione razziale), dato che si trattava della forma più evidente in alcuni Paesi dell'occidente.

La definizione del concetto di discriminazione è molto più recente. Ne troviamo una prima traccia nella Conferenza generale dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (un'agenzia dell'ONU) del 1958,<sup>13</sup> ma arriviamo subito alla definizione di discriminazione inserita nel 2007 nel *Codice delle pari opportunità* all'art. 55-bis, che ha ripreso la definizione contenuta nella citata Direttiva europea del 2004, n. 113, art. 2: «Ai fini della presente direttiva, si applicano le seguenti definizioni: a) sussiste discriminazione diretta quando a causa del suo sesso una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in una situazione paragonabile; b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che tale disposizione, criterio, prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari...».

La discriminazione non si limita ovviamente al trattamento sfavorevole di uno dei due sessi, ma riguarda anche, per esempio, le persone con di-

<sup>11</sup> Il *Sistema di certificazione della parità di genere* rientra nella Missione 5, "Inclusione e coesione", Componente 1, "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione", del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), disciplinato dalle leggi 162 e 234 del 2021.

<sup>12</sup> Cf ASSEMBLEA GENERALE DELLE NAZIONI UNITE, *Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo*, 10 dicembre 1948, art. 7: «Tutti sono eguali dinanzi alla legge e hanno diritto, senza alcuna discriminazione, ad una eguale tutela da parte della legge. Tutti hanno diritto ad una eguale tutela contro ogni discriminazione che violi la presente Dichiarazione come contro qualsiasi incitamento a tale discriminazione».

<sup>13</sup> CONFERENZA GENERALE DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO, *Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni*, adottata il 28 giugno 1958, art. 1.1: «Il termine "discriminazione" comprende: a. ogni distinzione, esclusione o preferenza fondata sulla razza, il colore, il sesso, la religione, l'opinione politica, la discendenza nazionale o l'origine sociale, che ha per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione; b. ogni altra distinzione, esclusione o preferenza che abbia per effetto di negare o di alterare l'uguaglianza di possibilità o di trattamento in materia d'impiego o di professione, che potrà essere precisata dallo Stato membro interessato sentite le organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori, se ne esistono, ed altri organismi appropriati».

sabilità,<sup>14</sup> settore in cui sembra opportuno notare come si sia introdotto - a livello internazionale e nella legislazione italiana - il principio dell'*accomodamento ragionevole* proprio come complemento e temperamento del principio di discriminazione.

Il principio dell'*accomodamento ragionevole* è stato enunciato nel 2006 dalla Convenzione dell'ONU sulle persone con disabilità, comprendendovi «le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali».<sup>15</sup> Nella legislazione italiana il principio è stato ripreso dal recente DLgs 62/24, che ha appositamente aggiunto un art. 5-bis nella legge 104/92, in cui si precisa che «l'*accomodamento ragionevole* è attivato in via sussidiaria e non sostituisce né limita il diritto al pieno accesso alle prestazioni, ai servizi e ai sostegni riconosciuti dalla legislazione vigente».<sup>16</sup>

Tutto questo per dire che la teoria deve fare i conti con la realtà, non per limitare un diritto fondamentale (come l'uguaglianza) ma per riconoscere che la diversità (inevitabile tra tutte le persone) impone di trovare soluzioni adeguate alla tutela di diritti e interessi talvolta contrapposti.

*Proviamo ora ad applicare all'ambiente scolastico il panorama tracciato, con particolare attenzione alle responsabilità degli insegnanti e alle posizioni che essi possono assumere su tematiche così sensibili.*

Nella scuola possiamo partire da alcuni interventi di qualche anno fa, quando era Ministra dell'Istruzione Valeria Fedeli, che ha lanciato nel 2017 un *Piano nazionale per l'educazione al rispetto*, contro la violenza di genere, il cyberbullismo e il discorso d'odio.<sup>17</sup> Ne sono derivate apposite *Linee guida*, che partono da un'antropologia relazionale che vuole distinguersi da una concezione antropologica individualista. Il modello relazionale, però, leggiamo nelle *Linee guida*, «non ha trovato adeguata rappresentazione simbolica nella storia della cultura occidentale. Secoli di patriarcato hanno rappresentato le donne come naturalmente subordinate agli uomini, avvalendosi di dicotomie come quelle di mente/corpo,

<sup>14</sup> Cf Legge 1 marzo 2006, n. 67. *Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 54 del 06 marzo 2006, art. 2.

<sup>15</sup> ASSEMBLEA DELLE NAZIONI UNITE, *Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità*, 13 dicembre 2006, art. 2.

<sup>16</sup> DLgs 3 maggio 2024, n. 62. *Definizione della condizione di disabilità, della valutazione di base, di accomodamento ragionevole, della valutazione multidimensionale per l'elaborazione e attuazione del progetto di vita individuale personalizzato e partecipato*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 111 del 14 maggio 2024, art. 17, c. 2.

<sup>17</sup> Il Piano è stato avviato il 27 ottobre 2017 con la contestuale pubblicazione delle *Linee Guida Nazionali Educare al rispetto: per la parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le forme di discriminazione*.

soggetto/oggetto, logica/istinto, ragione/sentimento, attività/passività, pubblico/privato e assegnando agli uomini le prime caratteristiche, alle donne le seconde». <sup>18</sup> Si tratta di un testo "militante", critico nei confronti di alcuni stereotipi, che afferma tra l'altro: «In questo senso è opportuno ribadire che "maschio" e "femmina", che connotano l'identità (l'essere) della persona, non sono etichette che denotano comportamenti predefiniti. Ci sono molti modi di essere donna e altrettanti di essere uomo. Si può essere uomini e donne in modo libero e rispettoso di sé e degli altri senza costringere nessuno dentro un modello rigido di comportamenti e di atteggiamenti. Lungo il percorso del processo educativo e formativo si deve favorire tale libertà». <sup>19</sup>

E qui entrano in gioco le responsabilità educative, sulle quali all'epoca la ministra Fedeli richiamò l'attenzione, invitando per esempio all'uso di un linguaggio inclusivo soprattutto per quanto riguarda la differenza tra maschile e femminile. <sup>20</sup>

In Italia la Pubblica Amministrazione si era già occupata di questi problemi linguistici con alcuni documenti volti a suggerire la semplificazione dei testi amministrativi e l'uso di un linguaggio non discriminante: nel 1993 abbiamo il *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche*; <sup>21</sup> nel 1997 un *Manuale di stile* del Dipartimento per la funzione pubblica; <sup>22</sup> nel 2001 la *Guida alla redazione dei testi normativi*; <sup>23</sup> nel 2002 un altro documento del Dipartimento della Funzione Pubblica sulla *Semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi*; <sup>24</sup> nel 2018 le *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* del MIUR, che è un documento complementare al Piano per l'educazione

<sup>18</sup> MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Linee Guida Nazionali Educare al rispetto* 5.

<sup>19</sup> *Ivi* 7.

<sup>20</sup> Nelle stesse *Linee guida* troviamo infatti scritto che «un'altra forma di violenza simbolica è cancellare la differenza in nome di una presunta uguaglianza che è in realtà un adeguamento al modello maschile» (p. 7). «Definire una donna con un termine maschile in settori rilevanti della società come le istituzioni e i livelli professionali apicali, ne opacizza la presenza fino a farla scomparire. [...] Adeguare il linguaggio al nuovo status sociale, culturale e professionale raggiunto dalle donne, e quindi al mutamento dell'intera società, si pone oggi come un'azione urgente e necessaria: fornire una rappresentazione inadeguata del genere femminile si configura infatti come una vera e propria violenza simbolica» (p. 8).

<sup>21</sup> Cf PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI. DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, *Codice di stile delle comunicazioni scritte ad uso delle amministrazioni pubbliche. Proposta e materiali di studio*, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato 1993.

<sup>22</sup> Cf PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI. DIPARTIMENTO PER LA FUNZIONE PUBBLICA, *Manuale di stile. Strumenti per semplificare il linguaggio delle amministrazioni pubbliche*, a cura di A. Fioritto, Bologna, Il Mulino 1997.

<sup>23</sup> Cf Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2-5-2001. *Guida alla redazione dei testi normativi*, in <https://oli.consiglio.regione.toscana.it/documento/presidenza-del-consiglio-dei-ministri-circolare-2-maggio-2001-n-11-1-26108889-92-guida-alla-redazione-dei-testi-normativi/>.

<sup>24</sup> Cf MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA, *Direttiva dell'8 maggio 2002 sulla semplificazione del linguaggio amministrativo*, in <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/08-05-2002/direttiva-semplificazione-linguaggio>.

al rispetto, in cui leggiamo che sul finire del secolo scorso «il concetto di parità subiva una profonda rilettura grazie all'introduzione anche in Italia del concetto di *genere*, elaborato negli USA, per intendere l'insieme delle caratteristiche socioculturali che si accompagnano all'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Ottenere la parità di diritti fra uomini e donne non richiedeva più cancellare le differenze tra uomo e donna e rendere la donna "uguale" all'uomo ma, al contrario, riconoscere le *differenze di genere* e impegnarsi per la costruzione dell'*identità di genere*».<sup>25</sup> Non abbiamo il tempo di approfondire tutti gli spunti offerti da queste parole, che però ci consentono di passare al tema specifico dell'identità di genere e alle accortezze da adottare per eliminare o almeno attenuare un uso sessista della lingua italiana non solo in ambito scolastico. Procederemo allora passando rapidamente in rassegna le disposizioni sulla materia.

Per entrare subito in tema con questioni che interessano la cosiddetta cultura *gender*, possiamo partire dalla legge 164 del 1982, che in tempi decisamente non sospetti recava il titolo "Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso" e dichiarava all'art. 1: «La rettificazione si fa in forza di sentenza del tribunale passata in giudicato che attribuisca ad una persona sesso diverso da quello enunciato nell'atto di nascita a seguito di intervenute modificazioni dei suoi caratteri sessuali».<sup>26</sup>

In tempi più recenti si deve ricordare che dal 2013 abbiamo delle strategie nazionali LGBT: la prima risale al triennio 2013-2015,<sup>27</sup> l'ultima è per il periodo 2022-2025<sup>28</sup> e si inserisce nel quadro della prima Strategia dell'Unione Europea per l'uguaglianza delle persone LGBTIQ 2020-2025.<sup>29</sup> Se ne raccomanda la lettura per una documentazione completa sull'argomento.<sup>30</sup> Si può solo notare, da un punto di vista concettuale, che la Strategia europea intende adottare un *approccio intersezionale*, ovvero multidimensionale e integrato, per sottolineare come sesso e genere si intersechino reciprocamente con effetti di natura sociale e culturale.<sup>31</sup>

<sup>25</sup> MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA, *Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del MIUR*, emanate con DM 20-2-2018, n. 137, 11.

<sup>26</sup> Legge 14 aprile 1982, n. 164. *Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso*, in *Gazzetta Ufficiale* n.106 del 19 aprile 1982, art. 1.

<sup>27</sup> Cf PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI. DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ - UNAR UFFICIO NAZIONALE ANTIDISCRIMINAZIONI RAZZIALI, *Strategia nazionale LGBT+ per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere 2022-2025*, Roma 2022.

<sup>28</sup> Cf PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI. DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ - UNAR UFFICIO NAZIONALE ANTIDISCRIMINAZIONI RAZZIALI, *Strategia nazionale LGBT+ per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere 2013-2015*. La strategia è stata approvata dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri il 29 aprile 2013.

<sup>29</sup> Cf EUROPEAN COMMISSION, *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social Committee and the Committee of the Regions. Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025*, Brussels, 12-11-2010.

<sup>30</sup> Per maggiori approfondimenti si veda il *Portale di informazione antidiscriminazioni LGBT*, in <http://www.portalenazionalelgbt.it/>.

<sup>31</sup> Cf *Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025*, cit., p. 10, nota: «Ai sensi dell'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), "[n]ella definizione e nell'attuazione delle sue

Nella Strategia nazionale LGBTIQ si ricorda che l'Italia ha aderito alla Dichiarazione ONU 2008 su diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere,<sup>32</sup> ma è il caso di fare in proposito qualche annotazione critica, perché si tratta di un documento non adottato dall'Assemblea generale: la Dichiarazione era stata sottoscritta da 66 Paesi (tra cui l'Italia) ma aveva registrato una netta opposizione da parte di 59 Stati, prevalentemente su iniziativa della Lega araba. Si può inoltre ricordare che la Santa Sede osservò all'epoca che «la formulazione di questa Dichiarazione va ben al di là dell'intento sopra indicato e da essa condiviso. In particolare, le categorie "orientamento sessuale" e "identità di genere", usate nel testo, non trovano riconoscimento o chiara e condivisa definizione nella legislazione internazionale. Se esse dovessero essere prese in considerazione nella proclamazione e nella traduzione in pratica di diritti fondamentali, sarebbero causa di una seria incertezza giuridica, come pure verrebbero a minare la capacità degli Stati alla partecipazione a e alla messa in atto di nuove o già esistenti convenzioni e standard sui diritti umani».<sup>33</sup>

E veniamo alle applicazioni al mondo specifico della scuola. Tutti ricordiamo la cosiddetta legge sulla "buona scuola", la legge 107 del 2015, il cui comma 16 conteneva alcune espressioni che all'epoca suscitarono un certo allarme. Diceva quel testo: «Il piano triennale dell'offerta formativa assicura l'attuazione dei principi di pari opportunità promuovendo nelle scuole di ogni ordine e grado l'educazione alla parità tra i sessi, la prevenzione della violenza di genere e di tutte le discriminazioni, al fine di informare e di sensibilizzare gli studenti, i docenti e i genitori sulle tematiche indicate dall'articolo 5, comma 2, del decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 ottobre 2013, n. 119 [prevenzione e contrasto alla violenza di genere] ...».<sup>34</sup> Questo comma provocò parecchie preoccupazioni, essendo stato letto come uno strumento per introdurre nelle scuole l'ideologia *gender*. Di fatto esso è stato usato anche in questa direzione ma finora con scarso successo, visto che su queste tematiche (trattandosi di iniziative extracurricolari) occorre otte-

---

politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". *L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere* definisce l'"intersezionalità" come uno "strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche". Questa definizione si applica allo stesso modo a qualsiasi forma di discriminazione».

<sup>32</sup> *Dichiarazione sui diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere*, presentata all'Assemblea generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 2008.

<sup>33</sup> *Dichiarazione della Santa Sede*, in occasione della 63ª sessione dell'Assemblea generale dell'ONU sulla "Dichiarazione su diritti umani, orientamento sessuale e identità di genere", 18 dicembre 2008, in [https://www.vatican.va/roman\\_curia/secretariat\\_state/2008/documents/rc\\_seg-st\\_20081218\\_statement-sexual-orientation\\_it.html](https://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/2008/documents/rc_seg-st_20081218_statement-sexual-orientation_it.html).

<sup>34</sup> Legge 13 luglio 2015, n. 107. *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti*, in *Gazzetta Ufficiale* n. 162 del 15 luglio 2015, art. 1, c. 16.

nere preventivamente l'approvazione degli interessati o dei loro genitori, se minorenni.

Da un diverso punto di vista possiamo ricordare che nell'ultimo contratto della scuola<sup>35</sup> è stato inserito l'articolo 21 a tutela dei lavoratori che hanno intrapreso una transizione di genere, assicurando loro una c.d. identità *alias* (cioè l'uso della nuova identità prescelta), ma solo in alcune circostanze. Il medesimo CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) riconosce alle unioni civili tra persone dello stesso sesso gli stessi diritti previsti per il matrimonio (art. 18) e, ovviamente, tutela con particolari benefici le donne vittime di violenza (art. 17).

Non esistono invece disposizioni ufficiali per applicare la carriera *alias* agli studenti. Si registrano solo iniziative di singole scuole che hanno voluto introdurre tutele di questo genere evidentemente sulla base di sollecitazioni interne o locali.

Su tutta la materia sembra ovviamente necessario che gli insegnanti si procurino un'informazione ampia e precisa e una formazione costante e aggiornata per poter intervenire con competenza e correttezza nei casi in cui si dovessero porre problemi all'interno delle proprie classi o delle proprie scuole. Per concludere, provo a suggerire delle brevi raccomandazioni generali, valide soprattutto per gli insegnanti di religione cattolica, che si possono trovare particolarmente esposti sulla materia.

1. Evitare di rispondere a prese di posizione ideologiche con un atteggiamento altrettanto ideologico. La diffusione di casi di omosessualità e transessualità costituisce sicuramente una provocazione per la cultura di molti, ma va ricordato in ogni caso il rispetto sempre dovuto alla persona, a prescindere dalla sua identità sessuale.
2. Ricordare sempre la responsabilità educativa di ogni docente, valutando con attenzione ed equilibrio le conseguenze che ogni dichiarazione, atteggiamento o presa di posizione può avere in primo luogo sugli alunni e in secondo luogo sugli adulti con cui si è in relazione (genitori e colleghi).
3. Le rivendicazioni avanzate dai sostenitori della cosiddetta cultura *gender* devono sempre essere ricondotte all'ordinamento giuridico vigente, che almeno per ora è quello sommariamente ripercorso. I concetti di uguaglianza, libertà e discriminazione vanno interpretati correttamente, distinguendo accuratamente le aspirazioni personali (legittime ma sempre discutibili) dai diritti (da tutelare sempre, se autentici). Soprattutto tra i diritti vanno distinti i diritti umani da quelli civili, senza trasformare gli uni negli altri.

<sup>35</sup> Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Istruzione e Ricerca. Periodo 2019-2021, firmato il 18 gennaio 2024.

4. Le iniziative di cui al citato comma 16 sono sempre attività complementari cui gli studenti devono poter aderire liberamente. I genitori devono poter conoscere i contenuti delle attività, gli esperti che intervengono e la loro appartenenza ideale, per poter decidere di conseguenza se autorizzare la partecipazione dei propri figli. Tutte queste iniziative devono essere discusse e approvate negli organi collegiali di istituto, dove è sempre possibile far valere le proprie posizioni, purché sostenute da dati e informazioni precise.