

CITTA' DI
VENEZIA



**diritti
civili**

**STRATEGIA NAZIONALE PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO
DELLE DISCRIMINAZIONI BASATE SULL'ORIENTAMENTO SESSUALE
E IDENTITÀ DI GENERE 2013 – 2015. ASSE LAVORO**

**CASI DI DISCRIMINAZIONI PER ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITA' DI
GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO**

**CORSO DI FORMAZIONE
20 e 21 maggio 2015
Centro Culturale Candiani
Mestre-Venezia**



Premessa

Nell'ambito della formazione Asse Lavoro della “Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull’orientamento sessuale e identità di genere 2013 – 2015”, il Comune di Venezia è stato individuato come partner capofila dell’area territoriale Veneto, Trentino Alto Adige e Friuli Venezia Giulia per l'organizzazione di due giornate di formazione.

Il Comune, già appartenente alla rete RE.A.D.Y dal 2006, in data 5 febbraio 2015 ha infatti sottoscritto il Protocollo d'intesa con il Comune di Torino per l'implementazione della fase locale dell'Asse Lavoro prevista dalla Strategia.

La Direzione Affari Istituzionali e, in particolare, l'Ufficio Diritti Civili politiche contro le discriminazioni e cultura lgbtq, ha curato, in collaborazione con il Servizio lgbt del Comune di Torino, l'organizzazione della formazione.

Le categorie dei destinatari della fase locale della formazione previste dal Protocollo sono: Direttori/trici delle Direzioni Territoriali del Lavoro, Direttori/trici dell'area lavoro delle Province, Coordinatori/trici provinciali dei Centri per l’Impiego, Consigliere di Parità regionale, Rappresentanti locali delle Associazioni Datoriali e delle Organizzazioni sindacali, Rappresentanti di Organizzazioni di Manager e di Organizzazioni di Direzione del Personale.

I partecipanti sono circa 60 e sono suddivisi in 2 giornate il 20 e il 21 maggio 2015. La formazione si tiene al Centro Culturale Candiani di Mestre con durata mattina e pomeriggio.

I temi affrontati hanno gli obiettivi di incrementare la conoscenza e la consapevolezza sul tema dell’inclusione socio-lavorativa delle persone omosessuali e transessuali e di informare rispetto alla normativa antidiscriminatoria e alle pratiche di prevenzione e tutela delle discriminazioni sul luogo di lavoro. Per raggiungere gli obiettivi formativi è stato predisposto un programma di formazione che prevede tre relazioni base:

- L'identità sessuale e il lessico lgbt (di Margherita Graglia)
- La discriminazione per orientamento sessuale nei luoghi di lavoro (di Alexander Schuster)
- Diversity Management e orientamento sessuale (di Stefano Basaglia)

e un lavoro in aula con le Associazioni lgbt

- Discussione dei casi di discriminazione nei luoghi di lavoro raccolti dalle Associazioni lgbt

Si riportano le schede dei casi di discriminazione raccolti da: Arcigay del Trentino “8 luglio”, Arcilesbica del Trentino "L'altra Venere", Circolo Pink di Verona e Collettivo Stonewall di Venezia. Alla fine del documento è riportata una buona pratica aziendale esito della collaborazione tra lo Sportello Accoglienza Trans (SAT) del Circolo Pink e un istituto di credito.

SCHEDA 1

Discriminazione di un insegnante in una scuola cattolica parificata perché sospettata di essere lesbica

Luogo/ambiente: Istituto Sacro Cuore di Trento, scuola cattolica paritaria. Trentino AA.

Periodo: luglio 2014.

Descrizione evento/atto discriminatorio: Silvia (nome di fantasia), insegnante della disciplina arte e immagine della scuola secondaria di primo grado dell'Istituto Sacro Cuore denuncia pubblicamente (attraverso un comunicato della lista Tsipras cui si è rivolta), che la madre superiora dell'Istituto non le avrebbe rinnovato il contratto di lavoro precario per l'anno scolastico successivo - come da prassi dei 5 anni precedenti - perché sospettata di essere lesbica. Da subito Silvia ha tenuto a precisare che il suo orientamento sessuale è affare privato e che la sua denuncia pubblica è stata motivata dall'intrusione della madre superiora nella sua sfera privata per indagare ciò che nulla dovrebbe avere a che fare con l'essere o meno una brava docente. La vicenda ha avuto eco mediatica sulle principali televisioni e testate giornalistiche locali e nazionali. Il tutto è nato dalla richiesta della madre superiora di un colloquio con Silvia. *“Dopo avermi fatto i complimenti per il lavoro svolto, se n'è uscita con quella domanda... [Girano voci che abbia una compagna, che lei sia lesbica...] Ero disgustata. Poiché non avevo intenzione di svelare nulla, suor Eugenia ha osservato che stavo dimostrando la fondatezza delle voci. Sembrava mi volesse umiliare. Stavo per andarmene e a quel punto lei prova a rimediare, facendomi capire che era disposta a chiudere un occhio se avessi dimostrato di voler 'risolvere il problema'. Non c'ho visto più... l'omosessualità è un problema? Ammesso che sia gay, dovrei guarire da qualcosa? Le ho risposto che è una razzista, e che deve riflettere sul concetto di omofobia”* (intervista de La Repubblica a Silvia). Suor Eugenia Libratoro ha ammesso candidamente a TG e giornali di aver incontrato Silvia e di averle chiesto di chiarire la sua posizione rispetto alle voci di cui era venuta a conoscenza, il tutto semplicemente per tutelare la sua comunità educante. Dopo due giorni di interviste Suor Libratoro ha cominciato a cambiare la sua versione sostenendo che dei genitori si erano lamentati perché l'insegnante avrebbe affrontato in classe argomenti riguardanti l'omosessualità. Cosa assolutamente smentita da Silvia e che si contraddice completamente con quanto affermato precedentemente ai media e ad Arcigay che ha incontrato la madre superiora subito dopo il comunicato della lista Tsipras: *“Quindi non si è mai lamentato nessuno dell'operato di questa insegnante?”* La risposta della Superiora è chiara: *“no, perlomeno di questo no”*, nessuno si è mai lamentato. (il report dell'incontro con Suor Eugenia Libratoro raccolto da Arcigay è riportato all'indirizzo <http://www.arcigaytrento.it/2014/07/un-insegnante-omosessuale-si-rivolga.html>).

Denunce/tutele attivate: sulla vicenda è intervenuta anche la Ministra Giannini che ha dichiarato: *“valuterò il caso con la massima rapidità e con un confronto chiaro e doveroso con le parti coinvolte. In queste ore sto raccogliendo gli elementi utili a comprenderne tutti gli aspetti. Laddove ci trovassimo di fronte - ha concluso - ad una discriminazione di tipo sessuale agiremo con la dovuta severità* (La Repubblica)”. Delle necessarie verifiche per fare chiarezza se ne è occupato il Presidente della Provincia Autonoma di Trento, nonché assessore all'Istruzione, Ugo Rossi. Ad ottobre, non essendo emersi dalle verifiche elementi per mettere in discussione la parità scolastica dell'istituto religioso, sono stati confermati i finanziamenti pubblici. L'indagine non è stata però finalizzata a ricostruire i contorni della vicenda specifica, ma a verificare se nell'istituto sussistessero le condizioni generali di non discriminazione nei programmi educativi, di gestione del personale e nel clima interno.

Silvia sta ancora valutando se adire o meno le vie legali. La complessità della vicenda è determinata dal fatto che non si sia trattato di un licenziamento, ma di un mancato rinnovo, precedentemente rinnovato di anno in anno senza problemi.

SCHEDA 2

Discriminazione nell'accesso al lavoro di un ragazzo transessuale (FtM) che non ha ancora concluso il percorso di transizione

Luogo/ambiente: in diverse aziende del settore turistico-alberghiero, negozi e fabbriche. Trentino AA.

Periodo: primi mesi 2015.

Descrizione evento/atto discriminatorio: Marco (nome di fantasia) presenta da diversi mesi il proprio curriculum vitae a diverse aziende. Ha finito gli studi lo scorso anno ed ha un diploma di maturità nel settore turistico-alberghiero. Ha lavorato la scorsa estate con il patrigno in campagna. Molto spesso si vede rifiutare il colloquio di lavoro appena deve giustificare che il suo aspetto ormai maschile non corrisponde al nome femminile presente sui documenti perché sta attuando un percorso di transizione. E' ben consapevole che in un periodo di crisi economica l'accesso al mercato del lavoro è difficile per tutt*, ma vede spesso nello sguardo di chi riceve il curriculum una risposta negativa a priori.

Denunce/tutele attivate: nessuna.

SCHEDA 3

Discriminazione di una colf assunta in nero, minacciata di “licenziamento” in quanto lesbica

Luogo/ambiente: domicilio del datore di lavoro, uno scrittore. Trentino AA.

Periodo: marzo 2015, dopo tre mesi dall' “assunzione” come colf (convivenza con vitto, alloggio e retribuzione in nero).

Descrizione evento/atto discriminatorio: il giorno dopo della richiesta ad essere assunta regolarmente, a Maria (nome di fantasia) viene mandato il seguente SMS: “Ciao Maria, non so se i nostri rapporti di lavoro andranno avanti dato che sento in te istinti saffici e mi dà fastidio perché ho paura che vada ad influire sulla mia virilità. Scusami se te lo dico, ne parliamo domani”. Il giorno dopo, davanti alla richiesta di chiarimenti da parte di Maria, che fa presente che l'atteggiamento del datore di lavoro è omofobico e dettato da ignoranza, lo stesso ammette che il proprio disagio forse deriva da ignoranza e che è un problema che fatica a superare perché cresciuto in una famiglia troppo “chiusa”. Il datore si riserva di pensare al da farsi e rinvia la decisione alla settimana successiva. Maria non ha comunque mai dichiarato il proprio orientamento sessuale, ritenendolo un fatto privato.

Denunce/tutele attivate: la segnalazione è giunta ad Arcigay del Trentino solo in data odierna (5 marzo) e in attesa di un parere dei nostri consulenti legali e della decisione del datore di lavoro, abbiamo suggerito a Maria di registrare i colloqui e tenere gli SMS come prove documentali che potrebbero servire davanti ad un giudice del lavoro per dimostrare la natura del rapporto di lavoro subordinato e la discriminazione subita in base all'orientamento sessuale. Si è data inoltre la disponibilità a supportarla in un eventuale incontro con il datore di lavoro, se fosse necessario rassicurarla ed aiutarla a superare i pregiudizi che ha esternato.

SCHEDA 4

Discriminazione nell'accesso al lavoro di una donna transessuale (MtF) che non ha ancora concluso il percorso di transizione

Luogo/ambiente: prevalentemente nel settore economico secondario. Trentino AA.

Periodo: primi mesi 2015.

Descrizione evento/atto discriminatorio: Eleonora (nome di fantasia) ha 35 anni, prima di iniziare l'iter di transizione svolgeva come lavoro quello di operatrice su cavi elettrici (e prima anche nel settore edile e del movimento terra). Da quando ha dato evidenza del percorso di transizione, l'azienda presso cui lavorava con contratti a termine non l'ha più richiamata. Nel frattempo ha preparato curricula, si è rivolta al Centro per l'Impiego di Trento, ma attualmente rimane disoccupata, pur cercando in settori lavorativi diversi.

Il lavoro che faceva prima è l'attività che Eleonora primariamente desidererebbe fare e per la quale ha qualifica ed esperienza. Questo tipo di attività sono socialmente individuate come *maschili*, e i contatti personali che Eleonora aveva sviluppato in precedenza, informalmente, le comunicano che è proprio a causa del percorso di transizione verso il genere elettivo che non è stata più richiamata a lavoro.

Eleonora è preoccupata per il suo futuro e demotivata nella ricerca del lavoro. Inoltre si trova a dipendere dal suo ex-compagno (con storie di violenza familiare raccolte al Centro Antiviolenza di Trento, pur se non sono seguite denunce in tal senso) e non ha contatti con i suoi familiari (pur residenti nella valle trentina in cui vive).

Denunce/tutele attivate: nessuna.

SCHEDA 5

Mobbing sul posto di lavoro ad una donna transessuale (MtF) che non ha ancora concluso il percorso di transizione

Luogo/ambiente: settore economico secondario. Trentino AA.

Periodo: primi mesi 2015.

Descrizione evento/atto discriminatorio: Maria (nome di fantasia) è una donna transgender (età 50 anni) che è impiegata nel settore secondario (attività socialmente individuate come maschile).

Riferisce che la situazione lavorativa, da quando ha fatto coming-out sul posto di lavoro e intrapreso il percorso di femminilizzazione, si è degradata. E' stata marginalizzata ed esclusa dalla vita socio-relazionale dell'ufficio e sovente è oggetto di scherno e insulti.

Maria non vuole lasciare il lavoro perché non vede prospettive diverse, inoltre è coniugata con figli a carico. La situazione però affatica Maria, che per questo si è rivolta allo Sportello d'Ascolto LGBTQI del Trentino Alto Adige.

Denunce/tutele attivate: nessuna.

SCHEDA 6

Mobbing sul posto di lavoro e successiva discriminazione nell'accesso al lavoro di una donna transessuale (MtF) che non ha ancora concluso il percorso di transizione

Luogo/ambiente: settore economico terziario. Trentino AA

Periodo: primi mesi 2015.

Descrizione evento/atto discriminatorio: Gaia (nome di fantasia) è una donna transessuale (età 50 anni) che era impiegata nel settore terziario in un ente pubblico nella provincia di Bolzano.

L'attività che svolgeva era quella di occuparsi della manutenzione (faceva parte di una squadra di manutentori).

Quando ha deciso di intraprendere il suo percorso di transizione verso il genere elettivo, ha comunicato la decisione al suo datore di lavoro e al capo squadra di riferimento.

Riferisce che ha visto un cambiamento drastico di atteggiamento nei suoi confronti, con scambi anche accesi e altri comportamenti tesi alla sua marginalizzazione.

Lei ha chiesto aspettativa non retribuita e ha iniziato il suo percorso di transizione (medicalizzazione e chirurgia). Successivamente si è trasferita in altra provincia (dalla madre) e ha preso la decisione di licenziarsi, perché riteneva improbabile spazi di miglioramento delle relazioni all'interno del posto di lavoro.

Oggi Gaia è in cerca di lavoro in una provincia diversa da quella di Bolzano, ma incontra notevoli difficoltà a causa della doppia circostanza in cui si trova, il percorso di transizione e l'età avanzata, anche se, riferisce, è la prima dimensione a crearle i maggiori ostacoli nell'accesso al lavoro.

Denunce/tutele attivate: nessuna.

SCHEDA 7

Discriminazione di una donna lesbica capotreno.

Luogo/ambiente: Stazione ferroviaria. Azienda trasporto ferroviario divisione regionale del Veneto.

Periodo: Maggio 2013

Descrizione evento/atto discriminatorio: Nel mese di maggio 2013, in occasione della giornata internazionale contro l'omofobia, L. ha messo un volantino della campagna promossa da Arcigay nazionale sulla bacheca del suo posto di lavoro (stazione ferroviaria). Il volantino riporta un semplice slogan in quattro versioni: "Alcune persone sono gay (lesbiche/bisex/trans). Fattene una ragione!"; la bacheca a cui L. si riferisce è libera, né aziendale né sindacale, per esempio vi sono volantini di associazioni culturali, annunci per comprare o vendere, annunci pubblicitari di ristoranti ed esercizi commerciali. Il giorno dopo averlo affisso il volantino era stato rimosso, e non per mancanza di spazio, l'ha, quindi, rimesso. Questo però è avvenuto anche il giorno successivo e sistematicamente tutti i giorni (ancora oggi, quasi ogni giorno il volantino viene rimosso). Successivamente ha cominciato a trovare sugli stessi volantini dei disegni osceni (peni) e scritte volgari, e da quel momento in poi ha deciso di raccogliere e conservare il materiale che trovava strappato o scarabocchiato. Per un paio di mesi circa ha continuato a rimuovere i volantini con i disegni e le scritte e a raccogliere il materiale che invece veniva buttato a volte nel cestino dei bagni maschili, a volte strappato in vari pezzi e gettato lungo le scale, altre volte gettato nel parcheggio dei dipendenti. Non ha dato molto peso a questi eventi poiché consapevole della diffusa ignoranza in merito a questi temi. La campagna aveva proprio uno scopo di sensibilizzazione, non era di fatto sua intenzione rivolgersi a qualcuno in particolare, né voleva mettersi contro qualcuno. In seguito, però, c'è stata un'escalation negativa nel tono, e nelle modalità di questo atteggiamento contro la campagna di sensibilizzazione, ed è iniziata una contro campagna (sempre più violenta e minacciosa) anche contro lei personalmente. "+ Continui, + ti esponi agli insulti", "L. smettila", "Peggio di una zecca", "Da curare", "Dopo non lamentarti se si passa agli insulti adesso basta", "Emo capio" Piantala de...", "La correzione non ti serve a niente! Siete sempre delle teste di cazzo...Froci di merda".

Oltre a trovare praticamente ogni giorno i volantini imbrattati con scritte e scarabocchi volgari, ha trovato successivamente anche un volantino anonimo scritto a computer, dove in sintesi si diceva che l'omosessualità è una deviazione, oltre a contenere frasi estremamente offensive e razziste. Queste scritte sono comparse per molti giorni, fino a quando ha parlato con il suo tutor che l'ha consigliata di scrivere una relazione al titolare. L'unica azione intrapresa dai suoi superiori è stata far girare un avviso che invitava al rispetto degli arredi e spazi comuni delle Ferrovie. Per quanto riguarda lei e la sua situazione, l'hanno caldamente consigliata di interrompere la campagna di sensibilizzazione per non esporsi ulteriormente nel timore che questi episodi potessero trasformarsi in aggressioni dirette, verbali o fisiche. Ha fatto presente che al contrario l'azienda dovrebbe tutelare i suoi dipendenti appoggiandoli, non consigliando di nascondersi e ha suggerito la possibilità di una più incisiva e diffusa campagna di sensibilizzazione verso il tema dell'accettazione delle persone LGBT. A questa proposta non ha mai avuto risposta.

Denunce/tutele attivate: informazione della situazione al responsabile/titolare. Nessuna azione legale intrapresa, perché gli autori sono rimasti ignoti, non ha sporto denuncia.

**ALCUNE
PERSONE
SONO
GAY.
FATTENE
UNA
RAGIONE!**

www.NoOmofobia.it
www.NoTransfobia.it

ARCIGAY
Associazione LGBT italiana

**ALCUNE
PERSONE
SONO
LESBICHE.**

DA
CURARE!

www.NoOmofobia.it
www.NoTransfobia.it

ARCIGAY
Associazione LGBT italiana

DA
CURARE!

<p>ALCUNE PERSONE SONO GAY. FATTENE UNA RAGIONE!</p> <p>www.NoOmofobia.it www.NoTransfobia.it</p> <p>ARCIGAY Associazione LGBT italiana</p>	<p>ALCUNE PERSONE SONO LESBICHE. FATTENE UNA RAGIONE!</p> <p>www.NoOmofobia.it www.NoTransfobia.it</p> <p>ARCIGAY Associazione LGBT italiana</p>
<p>ALCUNE PERSONE SONO EMARGINATE FATTENE UNA RAGIONE!</p> <p>www.NoOmofobia.it www.NoTransfobia.it</p> <p>ARCIGAY Associazione LGBT italiana</p>	<p>ALCUNE PERSONE SONO TRANS. FATTENE UNA RAGIONE!</p> <p>www.NoOmofobia.it www.NoTransfobia.it</p> <p>ARCIGAY Associazione LGBT italiana</p>

INQUIETANTE

Proprio TU ! usi la parola RISPETTO: tutti i giorni imbratti questa e altre bacheche con la pretesa di far passare la tua deviazione per normale !
Se sei quello che sei bene, perché vuoi sbandierarlo a tutti? Perché volete (quelli come te!) sbandierare a tutti la vostra situazione? E' ovvio che prima o poi qualcuno reagisce; ti faccio presente che se esisti è perché uno e una, riproducendosi, hanno prodotto te. Se tutti fossero come te, la specie umana scomparirebbe, quindi se c'è qualcuno fuori posto sono tutti quelli come te.
Siete così? Bene, perché continui a sbandierarlo? Un po' va bene, poi basta. Della tua vita puoi farne quello che vuoi, anche buttarti nel cesso e tirare la catena, ma è inutile che pretendi di voler convincere tutti a passare per normale, non succederà mai. Come i negri, chiamali come vuoi: di colore, scuri, ma sempre neri sono, non sbiadiscono solo perché cambi la dicitura!!!
FATTENE UNA RAGIONE
Senza rancore.
A proposito, non sono un lui, sono una LEI, al contrario di quello che tu creda e non sono l'unica a togliere i tuoi volantini.
Quindi l'omofobia non c'entra !
AH No??
PRESENTATI ALLORA...

LAURA
LESBICULA

SCHEDA 8

Discriminazione. Un tentativo di raccolta informazioni

Luogo/ambiente: il modulo per raccolta informazioni è stato postato nella rete e in particolare nel sito di Verona Pride dal Collettivo Stonewall di Venezia. Sotto si riportano i campi da compilare del modulo.

Periodo: primavera 2015

Descrizione del modulo: *Discriminazione per l'orientamento sessuale e identità di genere nei luoghi di lavoro. Queste segnalazioni saranno parte di un progetto previsto dalla Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere.*

Dov'è avvenuto l'atto discriminatorio?

In quale data/periodo è avvenuto l'atto discriminatorio?

Come si è svolto l'atto discriminatorio?

Hai sporto denuncia o preso altre misure tutelari?

L'atto discriminatorio è stato un evento isolato o si è ripetuto nel tempo?

- Evento isolato.
 - Ripetuto nel tempo.
-

In 2 mesi sono stati raccolti i 3 casi sotto indicati.

Dov'è avvenuto l'atto discriminatorio? VENEZIA

In quale data/periodo è avvenuto l'atto discriminatorio? 1999-2015

Come si è svolto l'atto discriminatorio? PAROLACCE, MINACCE

Hai sporto denuncia o preso altre misure tutelari? SI'

L'atto discriminatorio è stato un evento isolato o si è ripetuto nel tempo? RIPETUTO

Dov'è avvenuto l'atto discriminatorio? SCUOLA MEDIA SUPERIORE

In quale data/periodo è avvenuto l'atto discriminatorio? 2012

Come si è svolto l'atto discriminatorio? MINACCIA DI LICENZIAMENTO

Hai sporto denuncia o preso altre misure tutelari? NO, PAURA RITORSIONI LAVORATIVE

L'atto discriminatorio è stato un evento isolato o si è ripetuto nel tempo? RIPETUTO

Dov'è avvenuto l'atto discriminatorio? SPOGLIATOIO

In quale data/periodo è avvenuto l'atto discriminatorio? OGNI SETTIMANA

Come si è svolto l'atto discriminatorio? BATTUTE MALIZIOSE A SFONDO SESSUALE

Hai sporto denuncia o preso altre misure tutelari? NO, NON E' GRAVE A TAL PUNTO

L'atto discriminatorio è stato un evento isolato o si è ripetuto nel tempo? RIPETUTO

Una buona pratica

Si conclude la raccolta di schede riportando la seguente buona pratica descritta dal Circolo Pink di Verona.

M. è una MtF che lavora da oltre 20 anni presso il centro servizi di un importante istituto di credito. Prima di essere presa in carico al SAT (Sportello Accoglienza Trans) nel 2012, saltuariamente si presentava al lavoro con dettagli femminili (trucco, bigiotteria, ecc.). Successivamente all'avvio del percorso psicologico per la transizione ha realizzato il coming out con il responsabile diretto del suo ufficio, presentandosi da quel momento in abbigliamento femminile, informandolo dell'iter che aveva intrapreso.

Il suo responsabile diretto ha successivamente informato la direzione generale della condizione della dipendente e dopo qualche tempo la psicologa del SAT è stata contattata dal medico del lavoro dell'azienda. Dopo diverse comunicazioni telefoniche e via email, la psicologa del SAT e il medico, responsabile nazionale della salute aziendale, si sono incontrati nel 2013. In quell'occasione sono stati forniti materiali e informazioni sull'identità di genere, le procedure per la non discriminazione sul posto di lavoro e l'inclusività dei dipendenti in transizione al fine di predisporre delle buone prassi aziendali sul tema. La psicologa del SAT ha quindi proposto di svolgere degli incontri di informazione per i/le colleghe* direttamente in contatto con M. e ha dato la disponibilità per ogni ulteriore comunicazione e informazione con le varie figure aziendali responsabili a diversi livelli.

I contatti e le comunicazioni sono continuati periodicamente fino ad un ulteriore incontro avvenuto nell'estate 2014. Erano presenti M., la psicologa del SAT, il medico del lavoro responsabile nazionale (referente dei contatti e delle comunicazioni con il SAT), i due responsabili locali presso il centro servizi dove lavora M. e il responsabile nazionale prevenzione e protezione. In quell'occasione è stata illustrata la storia di transizione di M. e delineato l'iter per le persone trans.

Le proposte, in accordo con M., avanzate all'azienda sono state:

- formazione e informazione per i/le colleghe* a diretto contatto con M.;
- predisposizione di un opuscolo sulle buone prassi aziendali (su modello di quello "Ala") e di un opuscolo informativo sui temi lgbt;
- la stesura di un protocollo di buone prassi per i/le dipendenti lgbt;
- possibilità di utilizzo del bagno femminile;
- declinazione al femminile di M. in modo ufficiale, tranne che per i documenti che richiedono le generalità originarie.

I responsabili presenti, dopo lunga contrattazione, hanno attivato le seguenti facilitazioni, che sono state realizzate in tempi congrui:

- stanza da bagno dedicata;
- account aziendale con nome puntato e cognome per intero;
- badge aziendale con foto e nome al femminile;
- in azienda è chiamata al femminile.