

Quando l'azienda cura e rispetta tutte le differenze

Primo sondaggio sugli orientamenti sessuali

La storia

Se l'impresa è cultura e coesione, uno dei suoi compiti è quello di riconoscere tutte le differenze, di genere, di credo religioso o politico e anche di orientamento sessuale, cercando di farle convivere creando maggior valore per l'azienda. E' con questo spirito che è stata svolta per la prima volta in Italia un'indagine sulle differenze sessuali e sui rischi di nuove discriminazioni nelle imprese.



A lanciarla è **Ikea** che, nell'ambito delle politiche di diversity management da tempo adottate, ha realizzato insieme a Parks un sondaggio tra i collaboratori dell'azienda, per cogliere culture e pregiudizi e comprendere a che livello sia giunta l'inclusione di persone di diverso orientamento sessuale (gay, lesbiche, bisessuali e trans) nell'ambiente di lavoro. L'iniziativa, molto dirompente nel contesto italiano, ha volutamente un forte significato simbolico e solleva il velo su un tema che in Italia è oggetto di storie di discriminazione.

Il colosso svedese, dopo affrontato nel recente passato il tema delle pari opportunità e delle differenze di genere uomo-donna (in azienda le donne sono il 58,60% e nelle posizioni manageriali sono oltre il 41%), ha ora affrontato un altro tema più delicato. E lo ha fatto anche in seguito all'intenso dibattito che si è scatenato qualche mese fa in occasione dell'apertura della nuova sede di Catania, a causa di una pubblicità

nella quale comparivano due uomini ripresi di spalle e che si tenevano per mano, insieme allo slogan «Siamo aperti a tutte le famiglie». E' stato così distribuito un questionario nei punti vendita di Catania, Bologna e Roma, a cui hanno risposto quasi 500 lavoratori e lavoratrici. Le domande sono state proposte su supporto cartaceo e raccolte nel totale rispetto dell'anonimato e della privacy.

L'adesione è stata massiccia: ha risposto infatti il 44,11% dei dipendenti dei tre negozi, 476 su 1.079. Nelle risposte, 71 rispondenti (14%) si sono definiti gay, lesbi-

che, bisessuali o trans. Una percentuale che arriva quasi al 7% se si confrontano i 71 Glt al totale dei 1079 dipendenti delle tre sedi. Per i lavoratori **dell'Ikea**, l'inclusione dei collaboratori di diverso orientamento sessuale pare un fatto acquisito e non risultano comportamenti discriminanti da parte dell'azienda o degli altri colleghi di lavoro.

L'88% è certo che in azienda tutti abbiano pari opportunità di carriera, indipendentemente dal genere o dall'orientamento sessuale. Anche sul piano della cosiddetta discriminazione positiva (l'attenzione alla diversità che rischia di creare persone avvantaggiate rispetto a chi non fa valere alcuna diversità) il 58% non ne riscontra alcuna.

Infine, secondo la quasi totalità dei rispondenti (82%), la diversità deve diventare una priorità strategica per l'azienda, per creare un ambiente rispettoso e inclusivo per tutte le differenze. **Ikea** è socio fondatore di Parks-Liberi e Uguali, l'associazione di imprese che aiuta le aziende ad adottare politiche di inclusione per tutti i dipendenti, nata un anno fa, a cui aderiscono Telecom Italia, Johnson&Johnson, Roche, Citi, Lilly, Il Saggiatore, Linklaters, Sixty Group, Gruppo Consoft. [W. P.]