

LAVORI IN CORSO

Inclusione, *diversity management* e coming out sul posto di lavoro: due convegni hanno recentemente affrontato in parallelo l'argomento delle politiche lavorative su temi LGBT in Italia, facendo emergere alcune luci e troppe ombre.

TESTO — MARCO ALBERTINI · kumanotomo@hotmail.com

A GIUGNO A MILANO, a un giorno di distanza, si sono svolti due eventi di approfondimento sul tema delle politiche di diversità e inclusione in azienda per la comunità LGBT.

Il gruppo Lavoro del CIG Arcigay Milano ha organizzato un convegno nazionale dal titolo Diritti al Lavoro nella sede centrale della CGIL. L'associazione Parks Liberi e Uguali, invece, ha organizzato la quarta edizione di GLBT People at Work Orientamento sessuale e identità di genere al lavoro, un incontro tra aziende, professionisti e istituzioni invitati a confrontarsi sulle migliori pratiche italiane in tema di *diversity management*, presentando anche i risultati del terzo GLBT Diversity Index, primo strumento in Italia di analisi comparativa sulle politiche e le pratiche aziendali attuate per i dipendenti arcobaleno.

Al primo incontro, tenutosi alla Camera del lavoro, sono intervenuti rappresentanti dei sindacati CGIL e UIL, l'Università statale di Milano, l'UNAR (l'ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali del Ministero delle Pari Opportunità) e le principali sigle associative LGBT della città. L'obiettivo era quello di valutare quale impatto hanno le discriminazioni sul lavoro e sulla moderna società civile, quali normative e proposte di legge sui diritti collettivi e inclusivi sarebbero necessarie e quali sono le leggi di riferimento a livello nazionale ed europeo.

Purtroppo due sole ore di tempo a disposizione e un numero troppo alto di relatori e relatrici hanno svuotato la possibilità di approfondire gli argomenti proposti. È comunque emerso un quadro alquanto desolante: in Italia non si ha un'idea precisa del numero di persone LGBT discriminate sul lavoro, e quando una discriminazione avviene (molestie sessuali, mobbing, blocco della carriera ecc.) è difficilissimo fornirne la prova. Esistono poi impressionanti asimmetrie di genere e disparità territoriali e per età; manca la formazione su questi temi nelle aziende e la facilità di perdere il lavoro ha la percentuale più alta d'Europa.

Il giorno seguente a palazzo Marino, la sede del Comune, nella prestigiosa cornice della sala Alessi, si è tenuta un'intera giornata di dibattiti sviluppata principalmente con tre tavole rotonde: la pubblica amministrazione come datore di lavoro inclusivo; lesbiche e visibilità nei luoghi di lavoro; dalla non discriminazione all'inclusione. L'appuntamento annuale GLBT People at Work "aspira ad aiutare i datori di lavoro a costruire ambienti che riconoscano e valorizzino le diversità visibili e invisibili per realizzare il potenziale di crescita professionale non solo aldlà ma soprattutto grazie alle differenze di cui ogni persona è portatrice".

È intervenuta Cristina Tajani, assessore alle Politiche per il Lavoro, Sviluppo Economico, Università e ricerca del Comune di Milano, spiegando che l'amministrazione cittadina in qualità di datore di lavoro è in grado di dare incentivi e disincentivi morali o economici alla sua rete per favorire comportamenti virtuosi. L'inclusione è giusta, la non discriminazione è un diritto ma è anche un fattore di miglioramento della prestazione aziendale. Per esempio tra le buone pratiche implementate dalla giunta Pisapia – ha spiegato l'assessore – c'è la possibilità per le persone transgender di avere sul tesserino di riconoscimento il



nome d'elezione e non quello anagrafico.

Patrick Wingate, console per gli Affari Consolari degli Stati Uniti d'America, ha confermato questa posizione informando che la pubblica amministrazione statunitense offriva benefici per attrarre i talenti LGBT ma non aveva assunto politiche per trattamenti paritari né di inclusione. L'attuale governo USA ha invece iniziato ad adottarle per rendere il paese più forte e più produttivo. Igor Šuran, direttore esecutivo di Parks, ha aggiunto che le azioni portate avanti in Italia con timidezza o difficoltà dalle aziende e dalle pubbliche amministrazioni, all'estero sono considerate semplice buon senso. Città come Barcellona, Londra e Berlino, infatti, hanno già politiche di *diversity & inclusion* molto sviluppate.

Quando poi il riflettore è stato puntato sulla condizione femminile nel mondo professionale si è illuminato un caleidoscopio di ostacoli. Tanto per iniziare se sei un maschio gay puoi fingere di essere eterosessuale (etero-apparente) ma che sei donna lo si vede subito. Per Margherita Graglia, psicologa e psicoterapeuta apertamente omosessuale, la stessa parola "lesbica" è forte e non ha varianti sul tema rispetto alla varietà dei termini dispregiativi verso i gay maschi. Due gay in coppia contravvengono a una consuetudine sociale e suscitano una reazione mentre una coppia di donne provoca (nel maschio etero) un'attenzione morbosa. Quindi l'invisibilità su chi si è e su chi si ama purtroppo diventa una posizione "utile" sul posto di lavoro per evitare ostacoli nella crescita aziendale. Se a questo si aggiunge la realtà di donna lesbica "madre sociale" (vale a dire il genitore non legalmente riconosciuto in Italia) il pozzo in cui nascondersi diventa ulteriormente profondo. In sintesi: in Italia le difficoltà a conciliare la vita lavorativa e quella privata non inclusa a livello di diritti sono enormi.

Nella terza tavola rotonda come finale fattore di disequilibrio emerge che nel nostro paese il profilo del top management nelle aziende è costituito per il 70% da uomini bianchi, eterosessuali, con più di 50 anni e cattolici. Con questa dirigenza sprone l'innovazione sociale e la potenzialità delle diversità, nelle sue sfaccettature più ampie nel creare valore aggiunto basato sul merito, resta complicato esattamente come scalare l'Everest a mani nude.

In Italia esiste solo il decreto legislativo 216/2003 che fa espresso divieto di discriminare le persone LGBT in ambito lavorativo. Vi sono poi altre forme di tutela previste per tutti i lavoratori applicabili anche ai lavoratori LGBT. Le imprese però non sono tenute a implementare nulla e decidono le loro politiche interne in autonomia. Eppure il capitale umano è la risorsa più importante di ogni azienda ed è stato ampiamente dimostrato che creare un ambiente di lavoro sereno e adatto a qualunque persona, promuovendo fiducia nel poter sviluppare le proprie ambizioni, risulta vincente. Il *diversity management* è business perché migliora la performance di una società e non è solo "essere carini" verso i propri dipendenti.

È scandaloso, insomma, che nel 2015 ci sia il dubbio per il lavoratore sull'esprimere o meno il proprio orientamento sessuale in ambito lavorativo. Ma lo stallo non si risolve solo con un impianto normativo, e siamo anche noi gay che teniamo in piedi la discriminazione per paure spesso ben fondate. Per esempio per chi insegna a scuola il coming out è triplo: con colleghi, allievi e loro genitori.

Il passaggio dalla non discriminazione all'inclusione transita irrimediabilmente anche dall'assunzione delle nostre responsabilità di comunità. Se in pratica manca la spinta dal basso, per iniziare a cambiare lo stato delle cose è utile che le persone LGBT di alto profilo professionale puntino i piedi e non restino nascosti nell'armadio ma diventino "modelli di ruolo", facendo conoscere le nostre esigenze e i nostri bisogni agli uffici del personale, orientando un'azione culturale e dando consigli pragmatici alle aziende su cosa è possibile fare in concreto. In questo modo dimostreranno che (anche in Italia) si può essere persone omosessuali o transessuali e fare carriera fino ai massimi vertici. Tim Cook, l'amministratore delegato di Apple ne è un esempio lampante.

Rompere il sigillo del segreto equivale a rompere il tabù del silenzio, eppure chi di noi non ha almeno una volta guardato prima chi c'è o non c'è alla macchina del caffè per capire cosa si può o non si può dire ai colleghi? Gay, lesbiche e trans non lavorano meglio o peggio in quanto tali, ma sono costretti a farlo in maniera differente perché non sono presi in considerazione e difesi per le proprie specificità. Essere trasparenti, invece, implica anche creare rapporti di maggior fiducia con le persone con cui passiamo la maggior parte delle nostre giornate. Sentirsi tranquilli vuol dire riuscire a immaginare la propria vita professionale come la desideriamo per dare il meglio di noi.

Spenta la luce sul dibattito rimane la vita quotidiana. Entrambi i convegni hanno consentito l'emergere di disagi e di buone pratiche che si possono attuare per eliminarli, ma è anche apparsa la mancanza di capacità di fare cultura e formazione comune creando un clima di solidarietà. Le aziende socie di Parks sono quasi tutte straniere con sede nel nord Italia e molte operano nel settore del terziario avanzato, quindi il 90% della nostra popolazione lavorativa ne resta fuori. Le associazioni LGBT, per loro natura e storia più vicine alle esigenze e alla realtà della cittadinanza comune, non dimostrano di essere operative a massimo regime e interlocutrici efficaci su questi temi.

Un migliore ponte di comunicazione e di cooperazione tra questi poli del movimento, sotto alcuni aspetti agli antipodi, certamente darebbe un'accelerata al motore del cambiamento positivo.

CON IL PATROCINIO DI:

UNAR  MILANO PRIDE  Milano  Comune di Milano

CONVEGNO NAZIONALE DIRITTI AL LAVORO

ORGANIZZATO DA

  

CO-ORATORI

  

all'interno della programmazione della Pride Week

giovedì 25 giugno 2015
dalle 18:00 alle 20:00
Camera del lavoro di Milano
Corso di Porta Vittoria, 43

**Che impatto hanno le discriminazioni sulla società e sul lavoro?
Quali normative e proposte di legge sui diritti collettivi ed
inclusivi sono doverose in una società moderna?**

INTERVERRANNO

Marco De Giorgi (UNAR), Manuel Girola (Rete Lenford), Pietro Nocera (UIL Coordinamento Diritti),
Antonia Monopoli (ALA), Massimo Mariotti (CGIL), Umberto Gerli (ARCIGAY),
Cristina Gramolini (ARCILESBICA), Sabrina Colombo (Università Statale di Milano)

INFO lavoro@arcigaymilano.org
ISCRIZIONI www.dirittiallavoro.wordpress.com

RIGHTS AT WORK

DIRITTI AL LAVORO



I diritti delle persone LGBT nel luogo di lavoro

A cura di Michele Giannino e Cathy La Torre

Con il patrocinio di:

UNAR    

Associazione del Movimento dei Lavoratori
Dipartimento per le Pari Opportunità

MIT MOVIMENTO IDENTITÀ TRANSESSUALE

ARCIGAY Associazione LGBT italiana