

Le persone LGBT e il mondo del lavoro: esperienze di formazione con le pubbliche amministrazioni e i sindacati

Margherita Graglia

ABSTRACT ITALIANO

Il contesto lavorativo è di fondamentale importanza sia per la lotta contro le discriminazioni che per l'acquisizione dei diritti di cittadinanza e il rispetto delle individualità di ciascuno. Le probabilità di subire vessazioni, molestie o mobbing, è infatti più alta per coloro che appartengono a gruppi già pesantemente discriminati. Questo articolo vuole presentare esperienze di formazione finalizzata ad individuare e prevenire questi fenomeni, realizzate rispettivamente nel 2006-2008 con gli operatori degli sportelli Nuovi Diritti della CGIL Emilia Romagna e nel 2009/10 con i dipendenti della Divisione Lavoro e dei Centri per l'Impiego del Comune di Torino.

ENGLISH ABSTRACT

The working environment is very important both for the battle against discriminations and for gaining civil rights and respect for individual identities.

The likeliness of being subjected to harassment or bullying is in fact higher for people that belong to heavily discriminated social groups. The purpose of this article is to present educational experiences directed at detecting and preventing these phenomena, that were realised in 2006-2008 with the clerics of "Nuovi Diritti" (New Rights) of the CGIL worker's union in Emilia Romagna, and in 2009-2010 with employees from Divisione Lavoro e dei Centri per l'Impiego del Comune di Torino.

Introduzione

In questo articolo si intende presentare l'esperienza della formazione con i dipendenti della Divisione Lavoro e dei Centri per l'Impiego del Comune di Torino avvenuta negli anni 2009/2010 e con gli operatori degli sportelli Nuovi Diritti della CGIL Emilia Romagna realizzatasi negli anni che vanno dal 2006 al 2008. Per quanto riguarda il capoluogo piemontese l'iniziativa è stata intrapresa dal Servizio Lgbt (lesbiche, gay, bisessuali, transgender) del Comune di Torino che opera da diversi anni sul territorio cittadino e provinciale per migliorare la qualità della vita delle persone omosessuali e transessuali e contribuire a creare un clima di apertura e di rispetto, attraverso la realizzazione di progetti e buone pratiche. Una di queste iniziative è stata inoltre la partecipazione al progetto AHEAD (Against Homofobia European Local Administration Devices), all'interno del quale si è articolata la formazione ai referenti di parità dei Centri per l'Impiego della provincia di Torino.

Il contesto lavorativo è di fondamentale importanza sia per la lotta contro le discriminazioni che per l'acquisizione dei diritti di cittadinanza e il rispetto delle individualità di ciascuno. Le probabilità di essere vessati, mobbizzati, molestati non è infatti equamente distribuita: vi sono persone che, in ragione della propria appartenenza a gruppi discriminati, ne soffrono di più.

Un'analisi delle ricerche internazionali, condotte negli anni '80-'90, ha rivelato che dal 16% al 68% degli intervistati LGB (lesbiche, gay e bisessuali) ha sperimentato una forma di discriminazione nella vita professionale. Percentuali che sono diminuite negli studi a partire dalla metà degli anni '90: dal 15% al 43%. Quando è stato chiesto di specificare il tipo di discriminazione subita, i partecipanti alle ricerche hanno riportato le seguenti esperienze: licenziamento o mancata assunzione (dall'8% al 17%), mancata promozione o valutazione negativa delle prestazioni lavorative (dal 10% al 28%); abusi verbali, fisici o atti vandalici (dal 7% al 41%); trattamento di disparità rispetto

alla retribuzione o ai vantaggi accordati agli altri colleghi (dal 10% al 19%), (Lee Badgett et al, 2007). Alcuni ricercatori, nelle indagini prese in rassegna, hanno anche chiesto alle persone eterosessuali se avessero assistito alle discriminazioni contro i loro colleghi LGB: dal 12% al 30% degli intervistati sono stati testimoni di discriminazioni antigay sul lavoro.

Nelle ricerche statunitensi le persone transgender riportano alti tassi di disoccupazione e redditi molto bassi. Tra le discriminazioni subite segnaliamo in ordine decrescente quelle più frequentemente segnalate: mancata assunzione, molestia sessuale, uso del vecchio nome/pronome, molestia verbale, mancata promozione, licenziamento, divieto di accedere alla toilette secondo la propria identità di genere, domande inappropriate sull'intervento chirurgico, problemi di copertura sanitaria (Lee Badgett et al, 2007). Un sondaggio recente sulle persone transgender di San Francisco ha scoperto altresì che a fronte di un 57% di intervistati che ha subito discriminazioni sul lavoro, solo il 12% aveva sporto denuncia (Bay Guardian e TLC, 2006).

Per quanto concerne la situazione italiana una recente indagine condotta da Arcigay ha rilevato la diffusione del fenomeno discriminatorio nei confronti dei lavoratori LGBT. Quanto alle discriminazioni la forma più grave, il licenziamento, è stata esperita dal 4,8% degli intervistati, in particolare da transessuali. Oltre due intervistati su tre affermano di aver parlato con qualcuno dell'accaduto, la maggioranza di questi si è rivolta ad amici e parenti, colleghi di lavoro e medici o psicologi, senza però trovare una effettiva soluzione all'accaduto. Anche l'accesso al lavoro risulta difficoltoso: il 13% delle persone LGBT dichiara di aver vista respinta la propria candidatura per un posto di lavoro in ragione della propria identità sessuale. Il 48% del campione controlla scrupolosamente le informazioni personali che comunica sul posto di lavoro per non correre il rischio di essere trattato ingiustamente. Negli enti pubblici lo svelamento del proprio orientamento, e quindi la condivisione serena della propria realtà, è meno diffuso, mentre lo è maggiormente nelle cooperative e associazioni. La visibilità è più elevata con sottoposti e colleghi, meno con datori di lavoro (52,5%), molto meno con clienti, utenti o committenti (24,6%), (Lelleri, 2011).

La formazione: dall'analisi dei bisogni formativi all'individuazione di buone pratiche

La prima fase degli interventi formativi si è focalizzata sui bisogni formativi dei beneficiari, che sono risultati essere simili in tutti i contesti di intervento. Tutti i partecipanti infatti concordano nell'utilità della formazione sui temi dell'identità sessuale, che non hanno mai ricevuto. Essi evidenziano chiaramente i temi principali che vorrebbero affrontare, come una maggiore comprensione delle dinamiche psicologiche delle persone LGBT e la conoscenza degli interventi mirati a contrastare la discriminazione e a favorire un'interazione efficace. Sono in pochi a dichiarare di aver fatto esperienza con persone LGBT sul lavoro. Tranne una ristrettissima minoranza, tutti gli altri riconoscono la presenza in Italia delle discriminazioni connesse all'identità sessuale. Tendenzialmente forniscono le stesse spiegazioni per omosessuali e transessuali rispetto al fenomeno discriminatorio. Alcuni sottolineano, per quanto concerne le spiegazioni dell'omonegatività e della transnegatività, l'ostentazione e il modo di porsi delle persone LGBT. Un'esigua minoranza dichiara di aver assistito a esperienze di discriminazione sul lavoro, che riguardano in particolare i commenti dispregiativi sugli utenti. Inoltre emerge che le difficoltà incontrate a proposito di questi temi vengono affrontate grazie all'esperienza e alla sensibilità dei singoli dipendenti, per questo si ritiene importante e necessaria la partecipazione a momenti formativi, che tengano presenti anche le esperienze pratiche e forniscano informazioni utili sulle risorse del territorio.

Di seguito gli aspetti che sono emersi dall'analisi dei bisogni formativi:

- Necessità di conoscere i temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere in modo più approfondito
- Necessità di conoscere i meccanismi del pregiudizio e della discriminazione al fine di contrastarli
- Necessità di ascoltare testimonianze dirette di persone transessuali
- Esigenza di allargare l'ambito d'intervento ai datori di lavoro e alle aziende
- Esigenza di ricever un feedback dagli operatori degli altri servizi territoriali che si occupano di lavoro (lavoro di rete)
- Importanza di un'adeguata formazione sulla normativa vigente in relazione alla questione transessuale (cambiamento anagrafico dei documenti) e alle unioni tra persone dello stesso sesso
- Lavorare sull'eventuale imbarazzo dell'operatore con persone transessuali, identificando gli strumenti operativi per farvi fronte
- Necessità di conoscere le risorse del territorio

Importanza di portare un cambiamento culturale per facilitare sia l'utente sia l'operatore

Importanza dell'acquisizione di strumenti operativi per gestire l'interazione con persone LGBT

Si è articolato, in coerenza con i bisogni formativi espressi, un percorso formativo a partire dalle macro-aree che le ricerche italiane ed internazionali, così come le esperienze sul campo, evidenziano come fondamentali per costruire percorsi adeguati di promozione dell'inclusione sociale delle persone transessuali e di quelle non eterosessuali nel mondo del lavoro. Il corso si è proposto da un lato di fornire informazione sui temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, dall'altro di calare queste conoscenze nella realtà operativa dei partecipanti anche attraverso il confronto con quanti operano sul territorio. Sono stati elaborati percorsi formativi di varia durata a seconda delle possibilità: una sessione di quattro ore per i sindacati, una di sette per i dipendenti della Divisione Lavoro e 16 ore per quelli del Centro per l'Impiego, articolate in quattro moduli. Si sono privilegiate tecniche formative altamente interattive, valorizzando lo scambio di idee, la partecipazione ed il confronto. Al termine dei percorsi è stato valutato il percorso formativo tramite appositi questionari che hanno rilevato l'incremento delle conoscenze su omosessualità e transessualità, sulle specificità degli utenti LGBT e sui miglioramenti rispetto alle competenze relazionali con i lavoratori LGBT. In particolare gli obiettivi generali del progetto formativo che sono stati perseguiti e mediamente raggiunti sono i seguenti, sia a livello di conoscenze che competenze:

- maggiori informazioni su cosa significa essere transessuale, gay, lesbica e bisessuale, con particolare riferimento al mondo del lavoro
- aumentata capacità di identificare i meccanismi dell'esclusione sociale presenti nel contesto sociale
- maggiori informazioni sulla normativa vigente, con particolare riferimento alla Direttiva 2000/78/CE e al Decreto Legge 216/2003.
- maggiori informazioni sulla normativa vigente rispetto al percorso di transizione
- aumentata capacità di gestire in modo efficace le situazioni potenzialmente problematiche che possono scaturire durante l'interazione con utenza e personale transessuale o non eterosessuale
- aumentata capacità di identificare gli strumenti operativi volti a costruire un contesto inclusivo
- acquisizione di strumenti per realizzare una comunicazione di qualità con la popolazione

LGBT

- maggiore conoscenza delle risorse del territorio e degli strumenti operativi di base per impostare un efficace lavoro di rete

Conclusioni

Dalle esperienze di formazione emerge la necessità di lavorare sulla riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi nei confronti delle persone LGBT prima ancora di affrontare i modi per approntare servizi realmente inclusivi. In un secondo momento è possibile analizzare le proprie organizzazioni, per rilevare non solo le discriminazioni dirette e interpersonali, ma anche quelle indirette ed istituzionali.

In Europa le aziende e le istituzioni si sono dotate di strumenti di rilevazione delle discriminazioni in questo ambito e hanno individuato apposite best practices. In Italia il panorama è più ristretto, in particolare le direttive costituiscono un nuovo strumento di lavoro utilizzabile in questo campo: le direttive 43/2000/CE e 2000/78/CE. Quest'ultima stabilisce standard minimi per il rispetto della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, sia nel settore pubblico che in quello privato, e mira a definire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, le disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Come conseguenza alcune aziende hanno aggiornato le politiche antidiscriminatorie includendo l'orientamento sessuale. La Fiat ad esempio nel 2010 ha espressamente menzionato nel Codice di Condotta tra le discriminazioni da evitare (oltre a quelle per razza, genere, età, nazionalità, religione e convinzioni personali già precedentemente indicate) anche quelle per orientamento sessuale. Il Codice di Condotta del Gruppo sancisce l'impegno a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, evitando ogni forma di discriminazione. Oltre ai grandi gruppi, come Eni, Intesa San Paolo, Telecom, Barilla, Enel, Unicredit, Edison, Assicurazioni Generali che fanno accenno all'orientamento sessuale nelle loro policy, anche realtà locali si distinguono per fare accenno all'orientamento sessuale, come ad esempio lo Junior Football Club di Colorno, in provincia di Parma, una società calcistica che dichiara di offrire ad atleti e dirigenti pari opportunità senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale. Molto resta ancora da fare per sensibilizzare le pubbliche amministrazioni e le aziende su questo fronte e a tal fine la formazione si precisa come un'azione determinante.

In ultimo, si è rivelato particolarmente proficuo fornire agli operatori coinvolti nella formazione da un lato degli strumenti concettuali per individuare le forme che l'omonegatività e la transnegatività assumono nel mondo del lavoro e dall'altro strumenti operativi per promuovere la creazione di contesti realmente inclusivi delle differenze relative all'identità sessuale (Graglia, 2012).

Bibliografia

Graglia m. (2012), Omofobia. Strumenti di analisi e di intervento, Carocci, Roma.

Lee Badgett M.V. , Lau H., Sears B., Ho D. (2007), bias in the workplace: consistent evidence of sexual orientation and gender identity discrimination, The Williams Institute, UCLA School of Law, Los Angeles.

Lelleri R. (a cura di) (2011), Io sono io lavoro - Report finale della prima indagine italiana sul lavoro e le persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali, Arcigay, Bologna.