

LGBT

Corsie privilegiate sul lavoro per gli LGBT

FAMIGLIA

01_05_2017



**Tommaso
Scandroglio**



Il tema della non discriminazione delle persone omosessuali e transessuali in ambito lavorativo è un vecchio cavallo di battaglia della macchina da guerra delle lobby gay sin dai tempi del famigerato documento dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali "Strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere".

Su questo fronte si sta muovendo con efficacia l'associazione Parks. "Parks – Liberi e Uguali – si legge sul sito ufficiale - è un'associazione senza scopo di lucro che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro creata per aiutare le aziende socie a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. [...] Per questo ci siamo dati la missione di lavorare avendo un focus preciso e prevalente sull'area del Diversity Management culturalmente più sfidante, ovvero quella legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere".

Perché attivarsi per una politica sociale di tutela dei lavoratori LGBT? "Il fortissimo stigma sociale legato al diverso orientamento sessuale e all'identità di genere – spiega sempre il sito - costringe ancora la stragrande maggioranza dei lavoratori GLBT a non palesarsi sui luoghi di lavoro. Vivere una vita 'nascosta' sul lavoro è una condizione enormemente stressante dal punto di vista emotivo. La paura di essere scoperti e discriminati può avere un impatto significativo sulla qualità delle prestazioni lavorative".

Tra i soci fondatori di questa associazione nata nel 2010 ci sono Illy caffè, Ikea Johnson&Johnson e Telecom Italia. Altri soci aggiunti sono, tra gli altri, Roche, IBM, Deutsche Bank, Costa Crociere, Barilla, Microsoft, Barclays, Google, ING, Pfizer, Gucci, BNL e pure la Banca d'Italia.

Chi è il presidente? L'on. Ivan Scalfarotto, parlamentare che aveva proposto un disegno di legge contro la libertà di pensiero. Nel consiglio di amministrazione troviamo alti dirigenti delle aziende prima nominate. Nel comitato scientifico, tra gli altri, sono presenti Concita De Gregorio, ex direttrice dell'Unità, Chiara Lalli, scrittrice a favore di aborto e omosessualità, Anna Puccio, professore a contratto di un corso di "Gender justice" (sic) all'Università degli Studi di Milano, Donatella Sciuto, prorettore del Politecnico di Milano.

Quali sono le attività di Parks? "Parks offre formazione e training, comunicazione interna ed esterna, consulenza sulle politiche retributive e di benefit che rispecchiano le necessità dei lavoratori LGBT. Le nostre attività prevedono in particolare le seguenti

aree di intervento: consulenza organizzativa, formazione, organizzazione di eventi” ed altro ancora. In breve Parks ti insegna a non avere problemi con l’Arcigay e quindi a non subire boicottaggi commerciali. Ti insegna a rigare dritto lungo la strada del gaiamente corretto.

Parks inoltre fa parte dell’Advisory Board del Diversity Management LAB

dell’università Bocconi, ha realizzato il Progetto PariMerito promosso dall’UNAR, ha pubblicato una guida dal titolo “La legge Cirinnà e i datori di lavoro”, tanto per far capire che le Unioni civili non interessano solo l’ambito familiare, organizza ogni anno un forum su queste tematiche e sempre annualmente redige il Parks GLBT Diversity Index, una sorta di indicatore della salute dell’ideologia LGBT nel mondo del lavoro. L’index, a cui ha collaborato anche l’Unar, deriva da un questionario compilato da una trentina di multinazionali. I risultati confermano che i lavoratori LGBT non sono discriminati. Infatti nella maggior parte dei casi a loro favore sono previsti benefit previsti dalla legge solo per il coniuge, permessi familiari e politiche aziendali di inclusione per persone transessuali.

Inoltre si scopre che, sempre nella maggior parte dei casi, le aziende prevedono corsi di formazione per i dipendenti su queste tematiche, l’istituzione di figure professionali interne all’azienda il cui compito è quello di occuparsi della “diversità di genere” e orientamento sessuale, l’individuazione di standard di produzione che prevedono come indici anche quelli inclusivi e la messa in bilancio di budget dedicati unicamente alla non discriminazione. Infine molti manager che rivestono ruoli apicali hanno vinto premi internazionali in merito all’inclusività LGBT nei luoghi di lavoro (60% dei casi), si ammette (45% dei casi) che non si vogliono come partner commerciali aziende che non hanno dimostrato di essere pronte al credo LGBT e nella maggior parte dei casi le aziende lanciano iniziative di promozione culturale dell’omosessualità e della transessualità collaborando anche con realtà associative LGBT. Manco a dirlo l’index, per esplicita volontà della Parks, sarà utilizzato come “stimolo” per quelle realtà imprenditoriali renitenti ai dogmi LGBT.

In buona sostanza questa associazione si prefigge lo scopo, dietro il pretesto di combattere le discriminazioni, di offrire corsie privilegiate alle persone LGBT dal momento che – ad esempio – non promuovere un dipendente omosessuale perché incapace potrebbe venire letto come atto discriminatorio. Quindi questa associazione vuole coprire con l’immunità gay i lavoratori. Dalla non discriminazione, all’inclusione al privilegio.

Ma questo è solo un primo obiettivo, in realtà di corto respiro. La vera meta è

orientare il business secondo le politiche LGBT. Ci spieghiamo meglio. Innanzitutto balza all'occhio la presenza in questa associazione di molti nomi che contano della finanza (vedi banche affiliate) e del mondo imprenditoriale italiano: relativamente pochi numericamente ma che possono influenzare l'economia di un intero paese. I grandi dettano la musica e i piccoli non potranno che cantare la stessa canzone. In secondo luogo Parks vanta aderenze significative con il mondo universitario (Politecnico di Milano, Università statale di Milano e Bocconi) e soprattutto politico: il presidente è un parlamentare ed è legata a filo doppio con l'Unar. Senza poi contare la presenza tra i soci della Banca d'Italia. Pare dunque che abbia le carte in regola per essere considerata il braccio operativo politico pro-lgbt laddove girano i soldi e molti soldi. E dunque non è una associazione come un'altra, ma è il più potente network di moral suasion LGBT in Italia nel mondo produttivo e finanziario.

Le aziende che vi hanno aderito - come ad esempio Barilla - molto probabilmente hanno dovuto cedere al ricatto. Perché stare fuori da Parks significa essere omofobi con tutte le conseguenze sulle vendite che si possono facilmente immaginare. Viene da sospettare che la mission di Parks alla fine sia quella di offrire protezione in cambio del pizzo. Un pizzo che consiste in questo: che le persone LGBT siano sempre più una casta di intoccabili e che a loro venga concesso il privilegio di sedere nella stanza dei bottoni del mondo imprenditoriale e finanziario italiano. Perché, se metti le mani sui soldi, metti le mani sul modo di vivere e di pensare della gente.