

## LIBERI TUTTI



**Delia Vaccarello**  
GIORNALISTA E SCRITTRICE  
delia.vaccarello@tiscali.it



Una manifestazione contro la discriminazione degli omosessuali

# LAVORATORI A RISCHIO MOBBING

**Una ricerca ministeriale rivela le tantissime discriminazioni nei confronti degli omosessuali nei posti di lavoro. Fino ai casi di licenziamento**

**L**oredana ha 31 anni ed è una persona trans, lo scorso anno lavorava per una cooperativa di servizi alla persona con contratto a tempo indeterminato. Quando informa superiori e colleghi della transizione in corso, non sembra accadere nulla. Ma poco tempo dopo «la responsabile e alcune colleghe iniziano a segnalare tutte le sue piccole manchevolezze, ingigantendole».

Il mobbing si fa sempre più pesante, finché disperata Loredana decide di andar via. È una delle storie raccolte da Arcigay nel corso della ricerca «Io sono, io lavoro» (www.iosonoioilavoro.it) finanziata dal ministero del Lavoro

e delle politiche sociali, condotta su duemila questionari.

La ricerca, basata sulla «percezione» del maltrattamento, raccoglie le narrazioni delle persone coinvolte, come hanno dichiarato i responsabili Rosario Murdica, Raffaele Lelleri, Michele Giarratano. È la prima indagine sulle discriminazioni sul lavoro ai danni delle persone omosessuali e trans. Mette in luce quanto possa comprometersi in una situazione di crisi economica la condizione di chi è più fragile. Le difficoltà: accedere al lavoro o mantenerlo. C'è chi viene messo alla porta e chi, vittima di mobbing, non ce la fa più e si licenzia.

Silvio ha 30 anni ed è gay. Sul lavoro ha scelto di non essere visibi-

le, i colleghi mormorano: non sta con una donna, non parla mai di donne, è finocchio. Ma lui regge. Tutto diventa difficilissimo quando scopre di essere sieropositivo. Sul lavoro non trapela nulla, è sempre sorridente e in giacca e cravatta. Ma qualcosa si viene a sapere, forse controllano la sua posta. Alla scadenza il contratto non gli viene rinnovato, nonostante l'ottimo rendimento e i corsi di formazione per farlo crescere sostenuti dall'azienda. Va dal sindacalista, gli comunica i suoi sospetti. E dopo una breve indagine la risposta è affermativa: «Tra un Silvio malato e un Sempronio sano, assumono Sempronio». Silvio va dall'avvocato che scrive all'azienda, la quale propone non il reintegro, ma un cospicuo rimborso.

### GIULIANO, 35 ANNI

Giuliano ha 35 anni. Laureato in psicologia, si presenta ad un colloquio per l'incarico di educatore in una comunità di persone con disturbi cognitivi. Dinanzi a lui c'è la direttrice. La prima parte del colloquio sembra andar bene, poi gli viene somministrato un test che a lui non sembra adeguato al contesto. Lo fa e poi iniziano le domande personali. Gli viene chiesto se è sposato, e lui risponde che non può visto che è omosessuale e si sente dire: «Uno del genere ha già lavorato con noi ed è stato licenziato perché ha creato molti problemi, aveva avuto una tresca con un utente». Il lavoro gli viene negato perché omosessuale.

Francesco ha 35 anni ed è omosessuale, lavora dagli inizi in un'azienda in espansione passata da dieci a cento dipendenti e si impegna perché possa crescere. Ottiene per questo un incarico di rilievo, coordina dieci persone. Il clima però è omofobico, le battute si sprecano. Finché un collega gay si dimette e scrive una lettera accusando i dirigenti di maltrattamento anche verso gli altri due dipendenti omosessuali. Francesco, che non aveva detto nulla di sé, è ormai allo scoperto. Da qui inizia il suo declassamento: fa lavori «da niente», viene isolato dai colleghi, gli vengono tolti alcuni benefit. Decide di iscriversi al sindacato. La situazione non cambia, resta «di stallo». Però dentro il sindacato lavora per aumentare la sensibilità nei confronti di tutte le discriminazioni. Dice che occorre impegnarsi per aiutare le vittime ad uscire dalla «cappa del silenzio»: «Ti trovi da solo, non c'è nessuno che comunica con te, non sai cosa dire e a chi». ●

## Gli invisibili dell'ufficio accanto Non si dichiara oltre il 26%

**I**l 13% delle persone omosessuali si è sentito dire di no nei colloqui di lavoro perché gay o lesbica, percentuale che raggiunge il 45% se si è transessuali. Una persona su quattro omosessuale o trans è completamente invisibile sul posto di lavoro (26.6%). Vale a dire che la propria identità viene tenuta rigidamente nascosta, non si parla di cosa si è fatto nel week end, dei viaggi, della convivenza. Si chiama «Identity management», è il controllo delle informazioni su di sé finalizzato a non svelare la propria identità. Ricorre di più a questa strategia chi lavora nei settori dell'industria o dell'artigianato o in aziende di grandi dimensioni.

Sono i dati della ricerca di Arcigay «Io sono io lavoro», ricerca che continua attraverso il sito www.iosonoioilavoro.it, al quale ci si può collegare per chiedere consulenza e ottenere informazioni sulla legislazione in vigore.

Chi sceglie di vivere alla luce del sole? Spesso chi orienta il proprio percorso professionale tenendo a mente il rischio del maltrattamento (poco più di una persona su dieci), si tratta in primo luogo di imprenditori o lavoratori autonomi, scelta che mette più a riparo dalle discriminazioni. In ogni caso la visibilità sembra decisa dal 39.4%: quattro persone su dieci non fanno mistero di sé con la maggioranza dei colleghi o clienti. Conseguenze? Il 4.8% ha dichiarato di essere stato licenziato o di aver visto ingiustamente non rinnovato il proprio contratto in ragione dell'identità sessuale negli ultimi dieci anni. Percentuale che sale al 25% tra le persone trans. Il 19.1% ha dichiarato di essere stato trattato ingiustamente sul lavoro in quanto omosessuale, e la percentuale sale al 45.8% delle persone trans che sono in transito dal femminile a maschile (ftm) e addirittura al 56.3% delle persone trans da maschile a femminile (mtf). Con chi si parla quando si diventa vittima di discriminazione? Due persone su tre affermano di essersi rivolti ad amici, familiari, o psicologi più che ad avvocati o sindacalisti. ●