

L'inclusione che conviene alle aziende

PASQUALE QUARANTA

Il Milano Pride ha ricevuto il sostegno di importanti aziende e multinazionali, offrendo in cambio la visibilità dei loro marchi, oltre alla partecipazione alla parata con un carro. Tuttavia, durante l'evento sono stati esposti manifesti critici nei confronti del "Rainbow washing", pratica in cui un'azienda sfrutta simboli e valori associati alla comunità Lgbtq+ per marketing, senza un reale impegno per i diritti e le politiche interne di inclusione. Il senatore Ivan Scalfarotto, presente alla marcia, è fondatore e presidente onorario di Parks, un'associazione senza scopo di lucro che aiuta i datori di lavoro a promuovere prati-

che rispettose della diversità. Ricorda le difficoltà iniziali a convincere gli amministratori delegati ad associarsi: «Perché dovremmo occuparci di sessualità in azienda?» obiettavano. «Dovevo spiegare loro che la questione non è riconducibile alla sfera privata - precisa -, ma ha anche una dimensione pubblica. Quando un dipendente, il lunedì, racconta ai colleghi come ha trascorso il weekend, rivela apertamente la sua eterosessualità: "Sono stato da mia suocera, sono andato al parco con mia moglie e i bambini, ecc...". L'orientamento sessuale non riguarda tanto la sessualità, quanto la vita». Durante il business forum di Parks, venerdì al teatro Elfo Puccini di Milano (al quale ha partecipato anche *La Stampa*),

il direttore esecutivo Igor Surran ha sottolineato l'importanza civile ed etica che le aziende associate assumono sia all'esterno che all'interno: «Chi crea ambienti inclusivi è un agente di cambiamento. Ha non solo il diritto ma anche la responsabilità di raccontarlo». A questo si aggiungono i benefici di un ambiente lavorativo in cui le persone sono pienamente loro stesse. Secondo un rapporto Istat-Unar, il 61% delle persone Lgbtq+ nasconde il proprio orientamento sul lavoro, il 41% affronta ostacoli nell'avanzamento di carriera dopo aver fatto coming out. Ma quanti sono i lavoratori Lgbtq+ in Italia? Considerando che la forza lavoro conta 23 milioni di individui e che le persone Lgbtq+ sono almeno il 5% della

popolazione mondiale (stime prudenti dell'Oms) ci troviamo di fronte a un milione di persone di cui si sa poco. Al contrario, sono noti i vantaggi del Diversity Management Lgbtq+, le buone prassi che valorizzano le diversità. M.V. Lee Badgett, docente di Economia all'università del Massachusetts, nel suo libro "Economia Queer" (**Il Saggiatore**) spiega come il «costo dell'odio» gravi sul Pil degli Stati di oltre un punto percentuale l'anno. Leggi discriminatorie e pratiche di emarginazione hanno un impatto negativo su lavoro, salute, consumi e ricchezza della società. «Rispettare gli altri - scrive Lee Badgett - dovrebbe essere un interesse sia politico che aziendale». Più aziende che lavorano su questi temi, meno "Rainbow washing". —