

Parla Federica Pezzoli, avvocato ed esponente dell'associazione persone transessuali Crisalide

«Ma la nostra diversità è una ricchezza»

Chiara Marchionni Roma

«Le diversità sono un valore aggiunto, soprattutto in ambito lavorativo. Per convincersene basta guardare alle aziende europee». All'estero la chiamano «discriminazione positiva», e intendono la pratica, ormai acquisita in molte aziende, di riservare una quota dei posti di lavoro a tutte le minoranze. Federica Pezzoli, avvocato di Roma e componente del direttivo nazionale di Crisalide, l'Associazione di persone transessuali, pur senza citarla esplicitamente, è chiaro che non vedrebbe male l'adozione anche in Italia della «discriminazione positiva». Perché, spiega, «avere più diversità è comunque una ricchezza e aiuta le imprese anche in termini economici». Nel nostro paese, invece, il diktat costituzionale secondo il quale il lavoro è un diritto per tutti diventa carta straccia per gli omosessuali e, ancor di più, per le persone transessuali. Senza parlare di cosa è costretto a subire chi, non avendo ancora compiuto l'ultimo passo verso la nuova identità anagrafica, con la costosissima e non sempre ambita operazione chirurgica, è costretta a fare i conti con pregiudizi invalicabili.

Per lei, dunque, diversi è meglio perché?

Sul sito di Crisalide abbiamo pubblicato uno studio della commissione europea effettuato a fine del 2003 dal *Center for Strategy and Evaluation Services* (Cses) intitolato «I costi e i benefici della diversità», nell'ambito del programma comunitario per combattere le discriminazioni. Lo scopo era rilevare l'efficacia, in termini economici, delle politiche di diversità introdotte nelle imprese. Ne è venuto fuori un vantaggio in termini di accrescimento della competitività a lungo termine e, in alcuni casi, di miglioramenti nelle prestazioni di breve e medio periodo. Tradotto in altri termini vuol dire che se si guardasse alle «diversità» con altri occhi, si arriverebbe addirittura a cercare di avere più persone cosiddette «diverse» nella propria impresa. Naturalmente qui da noi si tratta di qualcosa ancora molto lontano, altrimenti non staremmo qui a parlarne.

Nessuno sconto insomma, né a livello sociale né legale.

La nostra Costituzione tutela le libertà: nei primi articoli c'è una specifica chiara, visibile a tutti. Ciò nonostante a livello sociale la cosa sembra non essere affatto considerata. Certo, c'è la legge 164, che disciplina il cambiamento di sesso. Ma la legge dispone che tutto passi nelle mani del tribunale, che deve esprimersi con una

sentenza passata in giudicato. Questo vuol dire un prolungamento dei tempi che può significare anche molti anni di attesa. Inoltre, l'intero impianto della legge risale al 1982, in pieno governo Dc. La materia venne affrontata in un clima culturale e ideologico che vedeva l'omosessualità come una patologia. Ne è venuta fuori una legge restrittiva, che oggi lascia molto a desiderare. Anche a livello di integrazione sociale siamo ancora molto scoperti. Ma se nessuno si decide ad intervenire, si allontana l'orizzonte del cambiamento culturale, di una politica che funga da supporto. Se una persona viene allontanata dalla propria famiglia, a chi pensa che potrà rivolgersi per trovare assistenza, in che modo può sperare di sopravvivere? In realtà, quelle che possono ritenersi discutibili scelte professionali, spesso non sono altro che un ripiego legato a vere e proprie necessità di vita.

C'è più discriminazione al sud piuttosto che al nord?

Direi di no. È un discorso trasversale. Casi di mobbing, spostamenti nelle aree interne del proprio ufficio per non essere visibili al pubblico sono esperienze legate da un comune filo conduttore: la volontà di compiere un percorso molto desiderato, ma che chiede in cambio il prezzo di una enorme sofferenza.