



*a cura dell'Ufficio LGBTQI del Comune di Bari*

## **Glossario minimo sulla terminologia LGBT nel campo del Lavoro**

Il presente glossario fornisce una sintetica definizione dei termini più frequentemente usati quando si trattano le tematiche dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, allo scopo di offrire un vocabolario condiviso.

**COMING OUT:** Deriva dall'inglese "coming out of the closet" (letteralmente: "uscire dall'armadio"). Indica il percorso di auto-accettazione che porta la persona LGBT a prendere coscienza della propria identità sessuale e a dichiararsi socialmente.

**COVERING:** S'intende l'omissione di informazioni su di sé e sulla propria vita privata al fine di evitare di essere identificati come LGBT (ad esempio: una lesbica che non parla della propria partner all'interno dell'ambiente di lavoro).

**DISCLOSURE:** E' lo svelarsi agli altri delle persone LGBT (v. coming out).

**DIVERSITY MANAGEMENT:** La "gestione della diversità" è nata come metodo per migliorare la produttività, la creatività e l'efficienza di un'organizzazione – sia questa un'impresa privata, un'istituzione pubblica o un'associazione di volontariato – attraverso la promozione, all'interno della stessa, di un clima e una cultura i cui potenziali vantaggi della diversità siano massimizzati e, contemporaneamente, le difficoltà che la diversità comporta siano contenute. Il diversity management ha dunque un effetto di contrasto alla discriminazione perché valorizza le diversità considerandole una ricchezza.

**EMPOWERMENT:** E' un processo attraverso cui le persone (ma anche le organizzazioni e le comunità) acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità della vita.

**IDENTITY MANAGEMENT:** Riguarda il modo in cui le persone LGBT scelgono di svelarsi tenendo a mente le discriminazioni potenziali che potrebbero incontrare. Comprende diversi tipi di strategie categorizzate in vario modo dalla letteratura: dalla semplice dicotomia "visibile-invisibile", ad articolazioni più complesse.

**MINORITY STRESS:** E' il disagio psichico vissuto da una minoranza in seguito alla discriminazione e alla stigmatizzazione sociale.



**MOBBING:** E' una forma di aggressione psicologica e morale sul lavoro, esercitata e reiterata nel tempo, più o meno intenzionalmente, da uno o più aggressori ("mobber") verso un singolo ("mobbizzato"), per mezzo di azioni negative volte a spingere la persona nella condizione di non potersi difendere e al suo isolamento ed espulsione dal contesto socio-produttivo. Si parla di mobbing "verticale" sia quando la vittima è un subordinato che quando un gruppo di dipendenti vittimizza un superiore; "orizzontale" in riferimento ad azioni moleste fra pari; "aziendale" quando l'azione è ispirata dal capo ma praticata dai pari di grado della vittima; "strategico-organizzativo" quando l'iniziativa è destinata all'eliminazione di particolari gruppi di lavoratori.

**PASSING:** Con riferimento alle persone LGB, significa farsi passare per eterosessuale fabbricando false informazioni su di sé (ad esempio: un uomo omosessuale che racconta ai colleghi di un presunto appuntamento con una donna).

**REPORTING:** E' la segnalazione dei casi di discriminazione subiti, non necessariamente nella forma di una denuncia alle forze dell'ordine.

**STAKEHOLDER:** Qualunque individuo, gruppo di persone, istituzioni, imprese, organizzazioni pubbliche che possa avere un interesse significativo nel successo o nel fallimento di un progetto.

**STRATEGIA DI COPING:** Per strategie di coping (dal verbo inglese "to cope with", fare fronte a) si intendono gli sforzi specifici, sia a livello dei comportamenti, sia a livello psicologico, che le persone adottano per dominare, tollerare, ridurre o minimizzare eventi che sono causa di stress, come il subire una discriminazione.

**UNDER-REPORTING:** E' la mancata segnalazione dei casi di discriminazione da parte delle vittime. Tra le possibili cause di questo fenomeno vi sono: la paura di ritorsioni, la sfiducia nelle istituzioni e nella loro capacità di agire, la rassegnazione, la riluttanza ad ammettere di essere vittima di un caso di discriminazione, la minimizzazione dell'evento, ecc.

**VOCATIONAL CHOICE/SCelta PROFESSIONALE:** La strategia di coping della "scelta professionale" descrive come le persone LGBT compiono scelte di carriera in considerazione del rischio di essere discriminati. Le strategie di questo tipo possono essere di vario tipo, ad esempio: scegliere un lavoro autonomo per evitare la discriminazione da parte di capi e/o colleghi, selezionare oculatamente un posto di lavoro che accetti persone LGBT (ad esempio: lavorare per aziende di proprietà di persone LGBT, o che hanno la comunità LGBT come principale mercato).