



Travel for business®

IL MAGAZINE DEL BUSINESS TRAVEL, MOBILITY E SHARING ECONOMY

Interviste,
Storie e
Racconti

Travel Policy

Come valorizzare la
diversità nella
gestione delle
trasferte

Travel Diversity

Cosa considerare
nella mobilità
aziendale

Viaggi LGBTQ+

Fattori di rischio nei
viaggi di lavoro

PYRAMID TEMI GROUP

PROTECT TRAVELLERS GLOBALLY



TOGLI IL **RISCHIO** DALLE **TRASFERTE A RISCHIO**



L'UNICA AZIENDA ITALIANA
CON UNA RETE MONDIALE

www.pyramidtemigroup.com
www.ptgtravelsecurityhub.com

Cosa rischio in trasferta?

di
**Alessandra
Boiardi**

Per tutti i viaggiatori d'affari esistono diversi fattori di rischio, ma per persone LGBTQ+ il tema della sicurezza è ancora più delicato. In alcuni Paesi infatti l'omosessualità è ancora perseguibile per legge, ma problemi possono sorgere anche in luoghi apparentemente meno ostili.

Come si preserva l'incolumità del traveller?

Ancora nel 2019, le relazioni tra persone dello stesso sesso sono discriminate in 70 Stati. Tra questi, sono **44 i Paesi che applicano leggi che perseguitano legami omosessuali** e in 5 le persone LGBTQ+ rischiano ancora la pena di morte, mentre in 26 possono essere condannate con una pena fino a 10 anni.

È ILGA, l'International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association, ad aggiornare ogni anno la mappa mondiale dei Paesi in cui l'omosessualità viene discriminata. "Oggi in 9 Paesi la legge protegge le persone contro le discriminazioni sessuali.

Ciò mostra come **nel mondo la percezione dell'omosessualità sta cambiando**, ma c'è ancora molto lavoro da fare" commenta André du Plessis, direttore esecutivo ILGA. A questo dato aggiungiamo che sono 73 i Paesi che tutelano l'omosessualità sul luogo di lavoro.



I pericoli mappati

Lo scorso aprile, nel Brunei sono state introdotte pene molto rigide, fino alla lapidazione e alla pena di morte, nei confronti delle persone omosessuali, in seguito all'inasprimento nell'interpretazione della Sharia (l'omosessualità era già perseguibile con la prigione), una misura che ha posto lo Stato sotto i riflettori del giudizio internazionale, compresa la mobilitazione di star hollywoodiane come George Clooney che hanno promosso il boicottaggio degli hotel di lusso nel Paese, col risultato che il sultano ha fatto una sorta di marcia indietro.

Iran, Sudan, Arabia Saudita e Yemen sono alcuni dei Paesi dove le persone vengono ancora condannate a morte per l'orientamento sessuale, ma anche senza arrivare a questi estremi, in molte parti del mondo gli omosessuali non godono degli stessi diritti, basti ricordare la propaganda anti-gay che di recente è costata alla Russia una multa di circa 42mila euro a tre gruppi LGBT inflitta dalla Corte internazionale per i diritti umani.

Tutto questo per dire che **una trasferta, per un viaggiatore LGBTQ+, non può prescindere da misure di sicurezza elevate** soprattutto nel caso di trasferte in Africa orientale, Medio oriente e Sud asiatico, ma non solo.

Se infatti **la sicurezza è una priorità assoluta per ognuno** e una trasferta per un viaggiatore LGBTQ+ non è molto diversa dalle altre, le difficoltà possono essere esplicite, come la persecuzione legale, ma includere tutta una **serie di complessità – atteggiamenti, esclusioni, pregiudizi** – che comunque finiscono per creare enormi difficoltà anche durante un viaggio di lavoro.

Questo perché anche nei Paesi non estremamente discriminatori, il personale LGBTQ+ potrebbe avere **difficoltà a trovare alloggio o potrebbe vedersi negato l'accesso ad alcuni servizi** assegnati per genere e addirittura essere a rischio di molestie anche da parte delle autorità.

“Ricordiamoci che **l'accettazione della diversità può variare drasticamente non solo da Paese a Paese**, ma in diverse regioni dello stesso e anche all'interno dello stesso ambiente lavorativo.

Mentre una determinata azienda può aver sviluppato una cultura aziendale che incoraggia la diversità, i fornitori o le filiali in altre parti del mondo **potrebbero non condividere tale cultura**” afferma *Daniela Valenti, Global Project Manager di Pyramid Temi Group.*





LGBTQ+ e travel policy

“Partiamo dal presupposto che ognuno ha fattori di rischio personali basati su caratteristiche come razza, genere, sessualità ed esperienza di viaggio.

Detto questo, un'organizzazione che si nasconde dietro una policy aziendale generica sta semplicemente evitando l'argomento, perché la taglia unica non va bene per tutti, specialmente in termini di travel security” precisa Daniela.

“Il vero supporto per una forza lavoro diversificata può verificarsi solo quando le policy aziendali, ma anche chi ha potere decisionale, dirigenti e dipendenti parlano apertamente e francamente di ciò di cui ogni individuo ha bisogno per svolgere il proprio lavoro in sicurezza.

Purtroppo, **a volte è più facile non parlarne**, anche se, dal suo lato, l'azienda non può certo chiedere chi sono i dipendenti LGBTQ+ ed è comunque necessario preservare il diritto all'anonimato” ricorda.

Quello che le aziende possono fare concretamente è fornire in anticipo tutte le informazioni su una determinata destinazione e in particolar modo sulle misure di sicurezza necessarie, in modo che **vengano tutelati anche coloro che non vogliono rivelare la loro identità sessuale** rendendo fruibili anche le fonti per approfondimenti in autonomia.

Spiega Daniela: “I **travel manager dovrebbero avere a disposizione un punto di contatto primario** nella destinazione che sappia come gestire in modo efficiente i casi di emergenza.

Ad esempio, sarebbe utile avere una **figura all'interno dell'organizzazione, sensibile alle esigenze LGBTQ+**, al quale i dipendenti si possano rivolgere se non si sentono a proprio agio ad affrontare una trasferta in qualche Paese 'unfriendly' o magari non sanno come comunicarlo ai superiori. Il dipendente che rifiuta di effettuare una trasferta perché si sente “a rischio” nel Paese di destinazione non dovrebbe essere penalizzato”.

L'argomento interessa tutti: “**Tutti i viaggiatori e i dipendenti devono essere informati su come le loro azioni potrebbero inavvertitamente aumentare i rischi per i colleghi LGBTQ+**.

Ad esempio, in alcune destinazioni, mostrare supporto a un collega LGBTQ+ potrebbe mettere a rischio entrambe le persone. **E molto importante** durante la fase di **formazione del personale** affrontare scenari con tutti i tipi di profili di viaggiatori in modo da **aumentare la consapevolezza e la preparazione** alle trasferte” conclude Daniela.

