

Prefazione

Il lavoro che è presentato in queste pagine nasce in primo luogo come un impegno di Arcigay ad andare oltre. Oltre l'invisibile.

Squarciare il velo della disconoscenza per arrivare a riflettere, con dati concreti e con storie di vita, sul quel diritto inalienabile di essere se stessi e se stesse sul luogo di lavoro.

La ricerca IO SONO IO LAVORO colloca al centro dell'indagine la persona LGBT e il suo diritto alla visibilità anche nei luoghi di lavoro proprio in virtù della sua realizzazione personale.

Questo studio è stata una scommessa.

Molte le perplessità di riuscire a raggiungere un risultato indicativo attraverso un questionario non facile e ricco di suggestioni anche per chi, con buona volontà, ci raccontava di sé e della sua storia.

Un percorso di domande che avrebbero ricordato al compilatore, passo dopo passo, momenti della propria vita, spesso difficili e talvolta racchiusi dentro stereotipi e pregiudizi.

Ci siamo ricreduti.

Molte le risposte raccolte, che hanno fornito corpo e anima a questa scommessa.

Ci siamo resi conto del valore delle risposte, dell'impegno di analisi che avremmo dovuto svolgere e della pista che si apriva innanzi a noi: collocare il riconoscimento del diritto al lavoro delle persone LGBT alla non discriminazione in un ambito di comunità sociale, di pari opportunità, di welfare inclusivo.

Questo non è un lavoro che dà risposte.

Questo lavoro espone come le persone LGBT decidono di affrontare la visibilità o l'invisibilità, non solo nella vita quotidiana, ma nel proprio ambiente di lavoro e in tutti quegli ambiti che ne caratterizzano l'accesso. E in alcuni casi non si ferma al tema ma va oltre, mostrandoci cosa pensa e quali sono le aspettative della persona che ci ha risposto.

Ci mostra come vivano le persone nella loro quotidianità nel contesto complesso del mercato del lavoro, delle sue forme organizzative e culturali che spesso impongono a ciascun lavoratore regole comportamentali e che talvolta impediscono o ostacolano la piena espressione della personalità.

Ci rivela, anche, come le persone LGBT sviluppano strategie individuali - spesso efficaci, talora no - soprattutto nei rapporti con i colleghi, nelle possibilità di avanzamento professionale e di carriera nella propria sopravvivenza psicologica in ambienti di lavoro caratterizzati da livelli di omofobia diretta e indiretta talvolta insopportabili.

Al tempo stesso, in alcuni casi, mostra come il valore dell'essere autentici produce qualità e professionalità nell'ambito del lavoro e come ciò diviene giorno dopo giorno una base feconda di mutamento. Mette, quindi, in evidenza la necessità di costruire ambiti di protezione giuridica per le persone omosessuali e transessuali sempre più dimenticate, attraverso piste e azioni positive per il raggiungimento delle pari opportunità per tutti e per tutte.

Vi è, inoltre, da sottolineare la piena disponibilità sulla raccolta di opinioni, analisi e suggerimenti sul tema da parte degli stakeholder, non solo in qualità di testimoni privilegiati ma come protagonisti attivi delle policy in materia di diritto, inclusione sociale e di azioni di lotta alle discriminazioni in termini di mainstreaming.

È quindi un ragionamento ampio quello che si presenta e che si offre al dibattito, per comprendere in profondità sia il numero di episodi di omofobia e di discriminazione sul posto di lavoro sia la necessità impellente di dare risposte adeguate e rispettose della vita delle persone LGBT.

Arcigay, dunque, ancora una volta dimostra il suo impegno concreto e propulsivo nella storia di questo Paese. Per il diritto al lavoro senza discriminazione e per un'effettiva pari opportunità per tutti e tutte.

Paolo Patanè
Presidente Nazionale Arcigay

Il progetto “Lotta all’omofobia e promozione della non discriminazione sui luoghi di lavoro come strumento di inclusione sociale” (di Michele Giarratano)

Il progetto Arcigay “Lotta all’omofobia e promozione della non discriminazione sui luoghi di lavoro come strumento di inclusione sociale”, co-finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi della Legge 383/2000 art. 12 comma 3 lett. F anno finanziario 2009 ed ora concluso, nasce in risposta al fenomeno delle discriminazioni in ambito lavorativo.

L’ambito in cui ha operato ed opera è quello della promozione dell’inclusione sociale e della lotta contro le discriminazioni delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali (LGBT).

Tre erano gli obiettivi principali:

- Costruire una piattaforma scientifica di dati quantitativi e qualitativi sull’estensione e l’articolazione del fenomeno discriminatorio LGBT in ambito lavorativo.

- Sperimentare metodologie di osservazione standard dei fenomeni di omo/transfobia e omo/transnegatività, al fine di costituire in seguito un database nazionale sostenibile e fondato sulla realtà.

- Formare dei mediatori in grado di intercettare e riconoscere il fenomeno e, se necessario e opportuno, di intervenire appropriatamente ed in collegamento con le risorse del territorio.

Il progetto ha permesso, inoltre, di effettuare una mappatura delle buone prassi esistenti, in modo da divulgarle presso altri enti, associazioni, operatori del diritto, esperti di gestione delle risorse umane.

Sono state così sviluppate competenze trasferibili a tutti quei soggetti pubblici e privati che operano a contatto con le persone omosessuali ed eterosessuali ed erogano servizi complessi e plurimi per la prevenzione di fenomeni di esclusione o discriminazione sui luoghi di lavoro.

Le fasi principali del progetto sono state due: quella della formazione e quella della ricerca sociale.

Alla fine del progetto (ottobre 2011) è stata realizzata una conferenza per presentare e diffondere i materiali elaborati ed i dati raccolti.

Il percorso di formazione “Io Sono Io Lavoro”

Il percorso di formazione mirava a creare delle competenze specifiche per mediatori che operano nel mondo del lavoro, di concerto con gli enti pubblici, gli operatori del diritto e le forze dell’ordine, in grado

di promuovere le pari opportunità e anche di intervenire negli episodi di violenza, esclusione o discriminazione sul luogo di lavoro a causa dell'orientamento sessuale o dell'identità di genere.

Quando richiesto, i mediatori sosterranno, da un lato, un'adeguata assistenza alla vittima ed eventualmente ai suoi familiari, e, dall'altro lato, un corretto coinvolgimento di tutti i soggetti del territorio con un'ottica di rete.

L'equipe del progetto ha inteso promuovere il dialogo mettendo a confronto l'esperienza delle associazioni LGBT, delle imprese, delle associazioni di categoria imprenditoriali e sindacali, degli specialisti della gestione del personale e degli esperti della comunità scientifica e universitaria. L'auspicio è di creare una proficua collaborazione tra tutte queste realtà, attraverso la costituzione di un tavolo permanente sul tema delle discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT.

Il percorso di formazione è durato 6 mesi e si è articolato in 3 week-end intensivi sui seguenti temi:

- Welfare & Workfare.
- Ascolto.
- Inclusione sociale e Contesto giuridico.

La formazione si è svolta in laboratori che hanno fatto uso di diverse metodologie tra loro integrate: da attività di educazione non formale a moduli di condivisione destrutturata, da lezioni frontali a dinamiche di relazione esperienziale.

La ricerca sociale *“Io Sono Io Lavoro”*

Il lavoro è una dimensione fondamentale della vita e dell'identità di tutte e di tutti.

Ciononostante, in Italia, nessuna indagine scientifica di rilievo si è finora occupata di studiare le condizioni lavorative delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali (LGBT). Le uniche fonti informative disponibili sono quelle giornalistiche, personali e aneddotiche.

La ricerca sociologica *“Io Sono Io Lavoro”* vuole contribuire a colmare questo vuoto.

Si compone di tre interventi di studio:

- Una survey on-line sul sito web www.iosonoiolavoro.it rivolta alle persone LGBT, in tutta Italia.
- Una raccolta di opinioni, analisi e suggerimenti sul fenomeno da parte degli stakeholder (cioè i rappresentanti del mondo del lavoro, delle istituzioni, dell'accademia, della comunità LGBT...), nelle realtà provinciali di Genova, Catania e Firenze.
- Una raccolta di storie di vita di persone LGBT discriminate sul la-

voro, in tutta Italia.

Scopo della ricerca è comprendere più in profondità il numero di episodi di omofobia e di discriminazione che avvengono sul posto di lavoro, così come le cause, le prassi di intervento, gli strumenti esistenti e i servizi maggiormente ricercati e utilizzati.

Il modello di *osservazione-azione* proposto ha le seguenti caratteristiche metodologiche:

- È di tipo sia qualitativo che quantitativo.
- Viene sperimentato approfonditamente in 3 città (una al Nord, una al Centro ed una al Sud d'Italia) e può, al contempo, contare su una serie di dati di livello nazionale.

Il report è disponibile da ottobre 2011 sia on-line sul sito web www.arcigay.it, sia in distribuzione in versione cartacea.

Questo report: cosa raccoglie, a chi si rivolge, da chi è stato redatto (di Raffaele Lelleri)

Questo report, dopo aver descritto le caratteristiche metodologiche dell'indagine, ne presenta i risultati, li confronta e ne discute le implicazioni a livello operativo e strategico.

Il report si rivolge sia agli operatori dell'inclusione, sia ai ricercatori, sia alle stesse persone LGBT: per questo motivo privilegia un linguaggio quanto più accessibile possibile. Per gli stessi motivi, è relativamente limitato nella parte bibliografica e scientifica iniziale, e ricco di citazioni dirette, di statistiche e di proposte per il lancio del sistema informativo italiano sulle discriminazioni LGBT in ambito lavorativo.

Due annotazioni, infine:

- Durante l'analisi verranno talvolta utilizzati gli indicatori di posizione centrale o maggioritaria (l'opinione media, l'idea prevalente...). Essi non sono però sempre in grado di raccontare l'eterogeneità dei punti di vista e possono dare l'impressione che 'tutti la pensino sostanzialmente nello stesso modo'. Così non è, invece. Raccomandiamo di ricordare sempre che, su vari fronti, le persone da noi intervistate non avevano gli stessi pareri.

- Si precisa inoltre che, per privilegiare la leggibilità di questo testo, non faremo uso della doppia desinenza indicante il genere ("o/a", "i/e"). Il questionario on-line e le tracce d'intervista erano invece costruiti in tale modo.

Gli autori del report sono Raffaele Lelleri, Laura Pozzoli e Priscilla Berardi, di cui viene qui fornita una breve presentazione:

- Raffaele Lelleri - Laureato in Sociologia, si occupa di welfare, migrazione e minoranze sessuali, sia per enti pubblici e locali che per

organizzazioni del privato sociale. Fa ricerca sociale applicata e formazione. Per conto di Arcigay e dell'Università di Bologna si è occupato, a livello nazionale ed europeo ed in riferimento alle persone LGBT, di salute e benessere, sessualità, persone HIV+, disabilità, immigrazione, servizi di telefonia-amica, omo-genitorialità e bullismo omofobico. È stato il responsabile scientifico di *“Io Sono Io Lavoro”*, di cui ha anche curato l'organizzazione e la stesura del report finale nel suo complesso.

• Laura Pozzoli - Laureata in Antropologia culturale e con un Master in Ricerca sociale, svolge attività di progettazione e ricerca sociale, in particolare nell'ambito dell'immigrazione, delle discriminazioni e delle pari opportunità. È socia fondatrice dell'Associazione tra professionisti *“Extrafondente - ricerca, formazione, progettazione”*, e collabora con vari soggetti pubblici, privati e del terzo settore del territorio bolognese ed emiliano-romagnolo per i quali ha curato diverse ricerche, costruito e coordinato progetti sociali. Ha collaborato alla parte quantitativa di *“Io Sono Io Lavoro”* ed ha redatto il capitolo *“2.1 - Il punto di vista delle persone LGBT”* ed il Glossario.

• Priscilla Berardi - Medico, specializzata in psicoterapia sistemico-relazionale. Ha collaborato con Arcigay e Arcilesbica in corsi di formazione e altri progetti di ricerca, tra cui l'indagine *“Abili di cuore”* che si è occupata di persone LGB con disabilità. È formatrice per educatori scolastici presso cooperative sociali in corsi su sessualità, disabilità e gestione del limite. Lavora come psicoterapeuta in privato e presso il CSM di San Lazzaro di Savena (BO). Ha collaborato alla parte qualitativa di *“Io Sono Io Lavoro”* ed ha redatto il capitolo *“2.2 - Il punto di vista degli stakeholder”* e parte del capitolo *“2.3 - 17 storie di discriminazione LGBT sul lavoro”*.

Ringraziamenti

L'indagine "*Io Sono Io Lavoro*" è un'impresa collettiva.

Questo report raccoglie il frutto del lavoro di molte persone che, in vario modo, hanno contribuito alla sua ideazione e realizzazione, tra cui: Alessandro Ballarin, Antonio Zaddia Rondinini, Carmine Urciuoli, Dany Carnassale, Emilio Tanzi, Francesco Giudice, Genesio Petrucci, Giangiacomo Gamberini, Gianni Di Marco, Giovanni Schiappa, Giuseppe Starace, Jonathan Mastellari, Luca Massimiliano Visconti, Luca Pietrantoni, Matteo Beghelli, Mattia Belletti, Mauro Meneghelli, Carmela Castellano, Michele Giarratano, Miles Gualdi, Pasquale Quaranta, Rosario Murdica, Sandro Mattioli.

Desideriamo inoltre ricordare l'impegno di Daniele Paolini, Laura Guercio, Marco Carnabuci, che - in qualità di intervistatori rispettivamente su Firenze, Genova e Catania - ci hanno permesso di raccogliere con competenza e creatività, per la prima volta nel nostro Paese, del materiale qualitativo di rilievo scientifico sui temi delle discriminazioni sul lavoro delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali.

Nelle tre città-focus dove abbiamo particolarmente approfondito l'analisi qualitativa ci hanno sostenuto e teniamo a ringraziare: Marina Dondero e Rita Falaschi (Provincia di Genova), Maria Certo (Regione Liguria), Jacopo Riccardi (Comune di Casella), Arcigay Catania e Giovanni Caloggero, Giusi Milazzo (CGIL Catania), Franca Quaglia (IKEA di Catania), Alessandra Jemma (Università di Catania), Susanna Rossi e tutto il Settore Associazionismo e Impegno sociale (Regione Toscana), IREOS e Fabrizio Ungaro, il MIT Toscana e Regina Satariano, l'associazione Trans Genere, Sonia Spacchini (Provincia di Firenze), Rita Ricci e l'Antenna Territoriale Antidiscriminazione di Firenze, Luigi Mughini e l'associazione Progetto Arcobaleno onlus, l'A.S.L. 11 di Empoli, il Circondario Empolese-Valdelsa, l'Azienda Ospedaliera Universitaria Careggi-Firenze.

Siamo particolarmente grati anche alle varie persone che, in varie parti d'Italia, ci hanno aiutato a promuovere la compilazione del questionario on-line nelle proprie reti ed attraverso i propri canali - 'mettendoci anche la faccia.

Infine, una menzione speciale ai *69 intervistati* che, tutelati dalla normativa sulla privacy, ci hanno regalato parte del loro tempo ed alle *2.229 persone che hanno compilato il questionario on-line*.

A tutti va il nostro sentito ringraziamento: grazie davvero, senza di voi non avremmo potuto realizzare alcunché.

Resta inteso, ovviamente, che la responsabilità per quanto riportato in questo documento è completamente nostra.

I principali risultati dell'indagine

Ecco i principali risultati della parte quantitativa dell'indagine "Io Sono Io Lavoro", sintetizzati in 6 punti:

- Discriminazioni nella ricerca del lavoro

Il 13% ha dichiarato di aver vista respinta la propria candidatura per un posto di lavoro in ragione della propria identità sessuale; la maggioranza di tali episodi ha avuto luogo nel settore del commercio, dei servizi all'impresa e delle libere professioni.

- Coming out sul lavoro e sue conseguenze

Oltre un quarto dei rispondenti è completamente invisibile sul posto di lavoro; si tratta, in particolare, di intervistati con titolo di studio e livelli di inquadramento elevati. Negli enti pubblici lo svelamento è meno diffuso, mentre lo è maggiormente nelle cooperative e associazioni. Determinante, nella decisione di fare coming out, è la presenza sul posto di lavoro di altre persone LGBT: dove vi sono altre persone LGBT, cresce tendenzialmente la visibilità dei rispondenti. Il celare la propria identità sessuale è, per la maggior parte del campione considerato, funzionale all'evitamento di trattamenti sfavorevoli: la maggioranza di quanti ancora vivono nell'invisibilità sul posto di lavoro, infatti, teme che lo svelamento della propria identità sessuale comporterebbe un peggioramento della propria condizione. Tuttavia, questa aspettativa non è confermata dall'esperienza di chi ha fatto coming out, che ritiene invece, nella maggioranza dei casi, che la situazione non sia sostanzialmente cambiata o, nel 6,9% dei casi, addirittura migliorata. L'effetto positivo della *disclosure* sul lavoro è confermato anche dalla maggiore soddisfazione lavorativa registrata tra quanti sono visibili sul lavoro rispetto a quanti celano la propria identità sessuale.

- Coping

Sono state considerate due strategie di *coping*: la scelta professionale (*vocational choice*) e la gestione dell'identità (*identity management*) (v. figura 1-2).

L'indice medio di *vocational choice* da parte del campione intervistato è molto basso (1,6 su 10): tale strategie di *coping* dunque risulta essere poco diffusa. Lo è in particolar modo tra i rispondenti imprenditori o con un lavoro autonomo: una carriera professionale indipendente è quindi considerata maggiormente preservativa da discriminazioni. Il *vocational choice* presenta inoltre una relazione stretta con il coming out: i dati dimostrano come maggiore sia l'indice di *vocational choice*, maggiore sia il coming out. Ciò suggerisce che più il posto di lavoro è stato scelto con l'attesa di essere accettati, più i rispondenti vi hanno trovato le condizioni per fare coming out. Il *voca-*

tional choice, infine, è maggiormente diffuso tra i più giovani e tra i rispondenti con titoli di studio più elevati.

Giovani e laureati, insieme alle donne, sono anche coloro che più degli altri ricorrono all'*identity management*, ovvero al controllo delle informazioni riguardanti la propria vita personale finalizzato non svelare la propria identità sessuale. Tra quanti lavorano, le condizioni che determinano un maggiore ricorso a questa strategia di *coping* sono, tra le altre, il lavorare nel settore dell'industria, artigianato e simili, in aziende di grandi dimensioni e l'essere assunto con un contratto a tempo indeterminato.

- Clima e percezione della discriminazione nei luoghi di lavoro

Quanto il proprio ambiente è percepito come discriminatorio? Una risposta a questa domanda è stata cercata attraverso la costruzione di due indici di discriminazione, formale e informale, che, attestandosi oltre il valore mediano, testimoniano l'esistenza - nella percezione degli intervistati - di entrambe le forme di discriminazione e il cui confronto dimostra la maggiore rilevanza della discriminazione informale rispetto a quella formale. Tale rilevanza incide anche sulla scelta di rimanere invisibili sul lavoro: la relazione tra disclosure e discriminazione percepita è forte, considerando entrambe le forme; nel caso della discriminazione informale, però, tale relazione è più intensa: i lavoratori LGBT mostrano meno timori e una maggiore disclosure in quegli ambienti lavorativi percepiti come supportivi e privi di pregiudizi.

Un affondo è stato dedicato all'esperienza di discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale vissuta dagli intervistati negli ultimi 10 anni. La forma più grave di discriminazione, il licenziamento, è stata esperita dal 4,8% degli intervistati, in particolare trans. Superiore la quota di chi ha subito un trattamento ingiusto (19,1% del campione considerato), che ha avuto luogo prevalentemente nel settore del commercio, servizi all'impresa e libere professioni e che ha colpito soprattutto i livelli di inquadramento inferiori.

Abbiamo voluto inoltre indagare l'influenza dell'esperienza di discriminazione su tre aspetti di rilievo: il coming out, la salute psicofisica delle vittime e la soddisfazione nel lavoro.

- Riguardo al primo aspetto, non è emersa alcuna relazione significativa: la percezione dei rischi legati allo svelamento non pare determinata in alcuna misura dal fatto dall'esperienza di discriminazione.

- Le conseguenze delle discriminazioni sulla salute fisica e psicologica sono state misurate attraverso un indice sintetico che comprende più dimensioni: la salute fisica, il benessere psicologico, le relazioni personali, condizione economiche, la motivazione e il rendimento sul

Fig. 0-1
Risultati del questionario on-line: Statistiche essenziali

Argomento	Evidenze	Riferimenti nel report
Discriminazioni LGBT in entrata nel mercato del lavoro	-Sì: 13,0% -No 61,2% -Non so: 25,8% Se si eliminano dal computo le persone che non sanno, il sì arriva al 17,5%	§ 2.1.2
Visibilità sul lavoro in quanto LGBT, con capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti	La visibilità è più elevata con sottoposti (oltre la metà: 63,2%) e colleghi (61,2%), meno con datori di lavoro (52,5%), molto meno con clienti/utenti/committenti (24,6%)	§ 2.1.3.2
Licenziamento o ingiusto mancato rinnovo sul lavoro per motivi LGBT (negli ultimi 10 anni)	-Sì: 4,8% -No 86,5% -Non so: 8,7% Se si eliminano dal computo le persone che non sanno, il sì arriva al 5,3% - ovvero poco più di un 1 caso ogni 20	§ 2.1.5.3
Ingiusto trattamento sul lavoro per motivi LGBT (negli ultimi 10 anni)	-Sì, nel lavoro attuale: 4,8% -Sì, nel lavoro attuale ed in un altro lavoro: 1,8% - Sì, in un altro lavoro nel passato: 12,5% - No: 80,9% Se si sommano le tre risposte affermative, il sì arriva al 19,1% - ovvero poco meno di 1 caso ogni 5	§ 2.1.5.3
Reporting sull'ultimo ingiusto trattamento sul lavoro per motivi LGBT	- Sì: 70,4% - No: 29,6% In più di 3 casi su 4 il reporting è avvenuto nei confronti di amici e familiari Nel 63,4% dei casi non ha prodotto alcun effetto	§ 2.1.6
Condizione dei lavoratori LGBT ora migliorata rispetto a 5 anni fa	- Sì: 48,5% - No: 38,8% - Non so: 12,7%	§ 2.1.7.2
Condizione dei lavoratori LGBT migliorerà tra 5 anni rispetto ad ora	- Sì: 54,6% - No: 32,1% - Non so: 13,3%	§ 2.1.7.2

lavoro. L'indice medio, di 5,2, superiore al valore mediano della scala (5), dimostra una diffusione di tali effetti non trascurabile.

- Infine, l'esperienza discriminatoria incide in maniera significativa sulla soddisfazione nel lavoro attuale, che risulta più che sufficiente tra chi non ha mai subito trattamenti ingiusti ed è invece del tutto insufficiente per quanti sono stati vittime di discriminazione nel lavoro attuale.

- *Reporting*

Quanto gli episodi di discriminazione vengono effettivamente riportati dalle vittime? Se oltre due intervistato su tre affermano di aver parlato con qualcuno dell'accaduto, la maggioranza di questi si è rivolto ad amici e parenti, colleghi di lavoro e medici o psicologi, senza però trovare una effettiva soluzione dell'accaduto: i due terzi di quanti hanno segnalato la discriminazione subita, infatti, sostengono che l'aver parlato dell'accaduto non ha prodotto alcun effetto. Sembra di poter supporre, dunque, che le persone LGBT tendano di fatto a rivolgersi alle proprie reti private e professionali più per sfogare le proprie emozioni e il proprio disagio che per trovare effettivo supporto nel contrastare le discriminazioni.

- Il futuro

Per la maggioranza degli intervistati il futuro riserva un miglioramento della situazione per i lavoratori LGBT, sia rispetto al coming out (oltre la metà prevede di svelare la propria identità sessuale), sia rispetto alla possibilità di incontrare ambienti rispettosi e non discriminanti verso le persone LGBT. Meno rosee sono le previsioni di quanti hanno subito un licenziamento o un trattamento ingiusto in ragione della propria omosessualità, che mostrano un maggiore pessimismo nel prefigurare il proprio domani lavorativo.

Ed ora i principali risultati della parte qualitativa dell'indagine "*Io Sono Io Lavoro*", sintetizzati in 7 punti:

- Gli stakeholder, in generale, mostrano di avere poche informazioni sull'esistenza di discriminazioni verso le persone LGBT sul luogo di lavoro, sul panorama legislativo riguardante il mobbing, sulla possibilità di inserire clausole anti-discriminazione in sede contrattuale e su quali procedure adottare per difendersi da trattamenti ingiusti e iniqui relativi all'orientamento sessuale. Tuttavia gli intervistati sono consapevoli della possibilità che fatti discriminatori possano verificarsi e che la tutela dei diritti dei lavoratori LGBT inerente le omofamiglie è scarsa o nulla.

- Le persone transessuali sono unanimemente considerate le più soggette a difficoltà al momento dell'assunzione e ad atti aggressivi ed

offensivi da parte di colleghi e datori di lavoro durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'inserimento lavorativo di tipo indipendente sembra essere privilegiato, rispetto a quello dipendente, per l'opportunità di dimostrare le proprie capacità, di scegliersi i collaboratori e perché la selezione avviene direttamente da parte del mercato. Senza altro esiste una distribuzione delle persone LGBT nel panorama lavorativo con maggiori presenze in alcuni contesti e meno in altri - fatto che rispecchia le scelte di queste persone di inserirsi in luoghi di lavoro già noti per essere meno soggetti alla pressione dello stigma.

- Accanto alle discriminazioni dirette vere e proprie subite dai lavoratori LGBT, esiste una serie di percezioni di un clima ostile e sfavorevole al buon compimento del proprio lavoro. Tali percezioni non sono sempre confermate da fatti tangibili, ma finiscono ugualmente per condizionare, in un certo numero di persone, la possibilità di dichiararsi sul posto di lavoro, le decisioni professionali e la propria auto-esclusione da taluni incarichi rispetto ai quali si suppone di non essere all'altezza.

- Le persone LGBT scelgono di essere visibili o invisibili sul lavoro come omosessuali o transessuali a seconda del timore di ripercussioni in campo professionale e personale: dichiararsi significa esporre potenzialmente il fianco e fornire strumenti per eventuali vessazioni o anche, semplicemente, essere oggetto di domande, curiosità o imbarazzo. D'altra parte, questo stato di continua invisibilità è considerato altamente stressante, poiché una parte importante della propria identità viene continuamente negata o amputata, e in certi casi può ostacolare la persona dal dare il meglio di sé sul lavoro. Sia dalle interviste agli stakeholder che dalle storie di vita si evince tuttavia che se per le persone transessuali essere visibili diventa inevitabile nel momento in cui inizia il percorso delle trasformazioni fisiche, per le persone omosessuali la visibilità sul lavoro è una scelta discrezionale. Tale scelta va di pari passo con il percorso di maturazione della propria identità sessuale: più si raggiunge una buona accettazione di sé, ci si sente sicuri e si cessa di sentirsi 'diversi', più si è pronti a dichiararsi e ad affrontare le eventuali reazioni negative; anzi, il clima di ostilità finisce per non essere più percepito e viene sostituito dalla sensazione di vivere in un'atmosfera sinceramente accogliente e cordiale.

- Una certa confusione sussiste sull'esistenza di servizi a cui rivolgersi in caso si sia vittime di discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere sul lavoro. Nella maggior parte dei casi l'ingiustizia subita resta non denunciata né segnalata, portando, tra l'altro, a una grave mancanza di dati statistici e di informazioni tecniche sul fenomeno. I casi reali vengono così sottostimati pubblicamente

e diventa difficile costruire progetti efficaci per i bisogni effettivi dei lavoratori LGBT.

- Ancora meno si conosce sulla condizione lavorativa delle persone HIV+ e sulla loro tutela sociale e sanitaria relativa al campo professionale; l'idea che gli intervistati si sono comunque fatti è che la conoscenza della sieropositività del lavoratore da parte di colleghi e superiori, o da parte di potenziali datori di lavoro, influisca enormemente sulle possibilità di assunzione e licenziamento, a causa soprattutto della paura del contagio.

- Fortemente sentita è la necessità di creare centri di ascolto, sostegno psicologico e assistenza legale in cui la persona vittima di mobbing possa essere seguita in tutto il percorso di elaborazione del trauma e nell'iter processuale. Gli operatori dovrebbero essere competenti, presenti, dotati di grande umanità e, secondo gli stakeholder, non devono necessariamente essere LGBT. Questi centri dovrebbero nascere dalla collaborazione di associazioni LGBT, sindacati, enti pubblici e risorse già presenti sul territorio, mettendo in rete esperienze vecchie e idee nuove. La loro esistenza andrebbe pubblicizzata attraverso tutti i canali mediatici, eventi pubblici e passaparola e dovrebbe essere fatto periodicamente un resoconto alla comunità sia LGBT che territoriale sull'andamento dei lavori e sui dati raccolti, in modo da accrescere la fiducia in questo servizio e dissuadere eventuali abusanti dal commettere ingiustizie. Fondamentale è considerato anche fare cultura e informazione sulle tematiche dell'identità sessuale e lottare per leggi efficaci e per il riconoscimento delle coppie di fatto.

Indice

Prefazione	pag. I
Il progetto “ <i>Lotta all’omofobia e promozione della non discriminazione sui luoghi di lavoro come strumento di inclusione sociale</i> ”	pag. III
Il percorso di formazione “ <i>Io sono Io lavoro</i> ”	
La ricerca sociale	
Questo report: cosa raccoglie, a chi si rivolge, da chi è stato redatto	
Ringraziamenti	pag. VII
I principali risultati dell’indagine	pag. IX
PRIMA PARTE: INTRODUZIONE	
1.1 - Scenario	pag. 23
Sull’influenza della percezione personale e sociale	
Sullo stato dell’arte della conoscenza di settore	
Sulla visibilità delle persone LGBT	
Il modello teorico di Chung	
1.2 - Metodologia	pag. 30
Tipo e strumenti	
Target e campione	
Caratteristiche socio-demografiche	
SECONDA PARTE: I RISULTATI	
2.1 - Il punto di vista delle persone LGBT	pag. 43
2.1.1 - Il sotto-campione delle persone occupate	pag. 44
2.1.2 - Cercare lavoro	pag. 49
2.1.3 - Il coming out	pag. 51
2.1.3.1 - Coming out con familiari ed amici	pag. 52
2.1.3.2 - Coming out sul lavoro	pag. 53
2.1.4 - Strategie di coping	pag. 63

2.1.4.1 - Scelta professionale /Vocational choice	pag. 63
2.1.4.2 - Gestione dell'identità/Identity management	pag. 70
2.1.5 - L'esperienza di discriminazione subita nei luoghi di lavoro	pag. 72
2.1.5.1 - Il clima sul luogo di lavoro	pag. 72
2.1.5.2 - Vessazioni e demansionamento	pag.
2.1.5.3 - Discriminazioni sulla base dell'identità sessuale in ambito lavorativo	78 pag. 84
2.1.5.4 - Conseguenze su di sé, sul lavoro ed il suo ambiente, sul proprio intorno sociale	pag. 92
2.1.5.5 - La qualità del lavoro: soddisfazione	pag. 95
2.1.6 - Reporting: denunciare o no?	pag. 97
2.1.7 - Come sarà domani? Aspettative sul futuro	pag. 105
2.1.7.1 - Previsioni di coping	pag. 108
2.1.7.2 - La speranza di un'Italia friendly	pag. 110
2.2 - Il punto di vista degli stakeholder	pag. 111
2.2.1 - Discriminazioni sul lavoro: luoghi a rischio, categorie più colpite, modalità attraverso cui si verificano	pag.112
2.2.2 - La lotta contro il mobbing e la tutela sul lavoro: conoscenze degli intervistati sul panorama legislativo	pag. 116
2.2.3 - Reazioni di fronte alla discriminazione: denunciare o no? Le ragioni dell'under-reporting	pag.119
2.2.4 - Visibilità- invisibilità: strategia di coping o assenza di strumenti?	pag.121
2.2.5 - Pratiche aziendali, iniziative locali, leggi regionali	pag.124
2.2.6 - Suggerimenti: cosa manca, cosa serve. La creazione di un sistema informativo nazionale	pag. 127
2.3 - 17 storie di discriminazione LGBT sul lavoro.	pag. 134
Loredana. Silvio. Matteo. Giuliano. Francesco. Salvatore. Riccardo aka Miss Venusia. Roy. Edoardo. Gabriella. Alessandro. Rosa. Carolina. Ernesto. Federico. Carlo. Emanuele.	
2.4 - 'Messaggi in bottiglia' (cenni)	pag. 170

TERZA PARTE: CONCLUSIONI

3.1 - Percorsi di analisi pag. 181

3.2 - Prospettive pag. 184

BIBLIOGRAFIA

GLOSSARIO

ALLEGATI

Prima parte

INTRODUZIONE

1.1

Scenario

“*Io Sono Io Lavoro*” si occupa di discriminazioni sul lavoro delle persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali (d’ora in poi LGBT).

Si tratta di un tema non univoco, che viene cioè spesso definito in modo eterogeneo e su cui, per altro, non c’è sempre pieno accordo. Anche gli stakeholder intervistati nel corso dell’indagine (v. § 2.2) mostrano di avere rappresentazioni del fenomeno a tratti divergenti le une dalle altre.

Opportunamente, il progetto presentato al Ministero, nel descrivere il proprio oggetto di interesse, riporta non soltanto espressioni specifiche quali mobbing, eterosessismo e omo/transfobia, bensì anche costrutti più generali come ad esempio intolleranza, esclusione e omo/transnegatività.

La nostra impressione è che a rendere particolarmente complesso il quadro contribuiscano almeno tre ordini di fattori, interconnessi tra di loro:

- L’influenza della percezione personale e sociale.
- Lo stato dell’arte della conoscenza di settore.
- La specificità della visibilità delle persone LGBT.

L’influenza della percezione personale e sociale

Ognuno di noi ha un’opinione in merito a ciò che è giusto e ciò che è invece sbagliato in fatto di giustizia sul lavoro, a ciò che ci è dovuto in quanto soggetti portatori di diritti e ciò che è, all’opposto, secondario, non esigibile.

Questa percezione influenza fortemente la nostra esperienza dell’iniquità. Quotidianamente accade, infatti, che persone diverse percepiscano lo stesso accadimento in modo persino opposto: assolutamente discriminatorio e lesivo della propria dignità, per alcune, oppure ‘normale’ e giustificato, per altre. È risaputo, ad esempio, che chi appartiene ad una minoranza debole tende a mostrare livelli di consapevolezza relativamente limitati, al punto da non realizzare nemmeno, in taluni casi, le disparità di trattamento che subisce.

L’intensità del proprio *empowerment* condiziona sia il vissuto su

questi temi sia la conseguente reazione comportamentale: chi si occupa di discriminazioni è infatti testimone del fatto che uno degli ostacoli principali da risolvere in questo settore è il c.d. *under-reporting*, ovvero la tendenza da parte delle vittime a non segnalare e denunciare le discriminazioni subite.

La discriminazione, in conclusione, si presenta sotto forma di rappresentazione *soggettiva* e, come tale, è distinta dalla realtà *oggettiva*. Difficile è capire quanti casi di discriminazione avvengono su un determinato territorio se ci si basa univocamente sulle storie raccontate dalle persone che lo abitano.

Di più, le persone non costruiscono le rappresentazioni della discriminazione fondandosi solamente sulla propria esperienza *personale*; al contrario, fanno anche ricorso al bagaglio di conoscenze attinte dal livello *sociale* e comunitario.

Ciò è particolarmente evidente nel caso delle aspettative di discriminazione [1]. Succede infatti che noi tutti apprendiamo, sulla base delle nostre appartenenze, cosa prevedere, cosa temere, come eventualmente difenderci. Possiamo non essere mai stati discriminati, in prima persona, ma aspettarcelo ugualmente, e quindi comportarci di conseguenza, perché vediamo i nostri simili vivere questa esperienza.

Va tuttavia sottolineato che, qualunque sia la fonte della nostra aspettativa - personale o sociale, 'reale' o rappresentata - gli effetti sulla nostra vita sono sostanzialmente gli stessi: possiamo ad esempio scegliere di rinunciare ad un'opportunità, di ritirarci dal campo, di intensificare le nostre cautele.

> “*Io Sono Io Lavoro*” fa i conti con questa complessità in vari suoi step, per esempio quando chiede alle persone LGBT di raccontare sia le esperienze passate sia le previsioni future in fatto di discriminazioni sul lavoro. Di certo, lo scenario che restituisce dipende dai punti di vista degli interlocutori che coinvolge: sarà interessante notare, a questo riguardo, se ed in che misura sotto-popolazioni LGBT diverse (maschi e femmine, giovani e adulti, lavoratori dipendenti e autonomi...) presentino storie analoghe o differenti tra di loro.

Lo stato dell'arte della conoscenza di settore

In Italia, la ricerca accademica e istituzionale si è occupata poco delle persone LGBT e delle loro discriminazioni sul lavoro; fa eccezione - in parte - l'ISFOL con le sue indagini ripetute dal titolo “*La*

[1] Per un approfondimento, v. anche la ricca letteratura sulle c.d. “Profezie che si auto-adempiono”.

qualità del lavoro in Italia" [2] (ISFOL: 2005).

Nel nostro Paese, inoltre, non vi è alcun sistema consolidato di rilevazione di questo tipo di fenomeno.

Il bagaglio di conoscenze di cui disponiamo deriva soprattutto dalla meritevole opera del Terzo settore di categoria (Sansonetti: 2010) e dal giornalismo sociale e di comunità; è, di conseguenza, composto in prevalenza da casi aneddotici e/o mass-mediaticamente rilevanti. La riflessione scientifica è limitata e non può contare su una piattaforma di dati di qualità.

Altrove, con particolare riferimento al mondo anglosassone, chi si occupa di questi temi può invece contare su un set noto e condiviso di esiti di ricerca, e può quindi misurare, con modalità *evidence-based*, la qualità della progettazione e della valutazione degli interventi.

È questo il caso di Badgett et al., i quali nel 2007 hanno pubblicato un articolo che mette in rassegna le pubblicazioni scientifiche edite nell'ultimo quindicennio sui temi delle discriminazioni LGBT sul lavoro. Gli autori hanno riscontrato quattro tipi di studi - alcuni qualitativi, altri quantitativi:

1. I sondaggi di opinione rivolti alle persone LGBT in merito alle loro esperienze di discriminazione sul lavoro.

2. L'analisi delle denunce di discriminazione sul lavoro da parte delle persone LGBT raccolte dalle agenzie istituite ad hoc.

3. L'analisi dei differenziali salariali tra persone LGBT e persone eterosessuali.

4. Gli esperimenti controllati.

Il quadro di svantaggio che ne emerge è piuttosto preoccupante e rileva, tra gli altri, i seguenti *trend*:

- In generale, dal 16% al 68% delle persone LGBT intervistate riferisce di essere stata discriminata sul lavoro. Si tratta, soprattutto, di molestie (dal 7% al 41%); seguono le iniquità in fatto di carriera e promozioni (10-28%), le iniquità in fatto di compensi e benefit (10-19%) ed il licenziamento (8-17%).

- Le persone transgender/transessuali raccontano livelli pari o superiori di discriminazioni sul lavoro.

- A parità di lavoro, gli uomini omosessuali guadagnano dal 10% al 32% in meno dei loro colleghi eterosessuali. Il caso delle donne lesbiche è più articolato: esse tendono a guadagnare di più delle donne eterosessuali ma meno di tutti gli uomini.

> La ricerca tramite questionario on-line "*Io Sono Io Lavoro*" (v. §

[2] Anche l'ISTAT ha preannunciato un'indagine campionaria nazionale su tematiche analoghe, da realizzarsi prossimamente.

2.1) si situa nel primo dei quattro filoni di ricerca e mira a fotografare le rappresentazioni delle persone LGBT su tutti gli ambiti del lavoro citati in precedenza. Non è però in grado di confrontare il trattamento della popolazione LGBT con quello riservato al resto della società.

La visibilità delle persone LGBT

Il terzo fattore di complessità attiene al fatto che, contrariamente a tutte le altre popolazioni vulnerabili (ad esempio: donne, persone con disabilità, stranieri, anziani...), la popolazione LGB [3] non è visibile e la sua riconoscibilità dipende da un atto, più o meno consapevole, di apertura (il c.d. coming out); in quanto tale, essa non è pertanto immediatamente a rischio di discriminazione.

Si tratta di una specificità delle persone LGB, che possono infatti anche decidere, al fine di evitare la discriminazione di natura omofobica, di non rivelarsi agli altri, di farlo selettivamente o, in taluni casi, di farsi persino 'passare per eterosessuali'.

Questa caratteristica va tenuta in debita considerazione quando si interpretano i tassi di discriminazione contro le persone LGB suddivisi per ambito e/o tipo di lavoro. Lo stesso risultato può infatti essere spiegato in situazioni ben diverse tra di loro.

Ad esempio, l'assenza di casi di discriminazioni in un dato settore può essere l'esito del fatto che, accentuando i toni:

- Le persone LGBT si trovano effettivamente bene
- Le persone LGBT sono state tutte discriminate in entrata ('blocate') e/o espulse in corso d'opera (non ve n'è quindi più e nessuno può lamentare discriminazioni).
- Le persone LGBT sono invisibili/costrette a rimanere invisibili e quindi non corrono rischi di discriminazione.

L'analisi va quindi sviluppata con particolare attenzione.

In definitiva, due sono le lezioni apprese in termini metodologici e teorici:

- La multidimensionalità > Per conoscere le discriminazioni LGB, non è sufficiente indagare sulle iniquità occorse sul posto di lavoro, ma questa informazione va per lo meno corredata da una domanda sul livello di visibilità. Un certo numero di variabili va, in conclusione, approfondito

[3] Diversa è la situazione, certamente, delle persone transgender/transessuali (soprattutto MtF), il cui percorso di sperimentazione e accettazione di sé molto spesso ad un certo punto coincide con l'esplicitazione dei tratti sessuali secondari tipici del genere di elezione (v. il Real Life Test, ma non solo).

· L'invisibilità forzata > La seconda lezione è per certi versi più controversa perché propone di considerare anche la c.d. 'invisibilità imposta' alla persona LGBT alla stregua di una delle possibili discriminazioni incontrate sul lavoro.

> L'indagine "*Io Sono Io Lavoro*" è stata disegnata al fine di occuparsi sia dell'incrocio tra visibilità e discriminazione, sia del prima che del durante l'attività lavorativa. L'analisi statistica, in particolare, dimostrerà se le correlazioni tra queste variabili sono significative o meno.

Il modello teorico di Chung

La cornice concettuale elaborata da Chung (Chung: 2001) raccoglie molte delle sfide qui presentate ed ha il merito di inserirle all'interno di un modello integrato, chiaro ed operativo, articolato in due sotto-modelli: quello delle *discriminazioni LGB sul lavoro* e quello delle *strategie di coping LGB* [4].

Dopo aver definito, in generale, la discriminazione sul posto di lavoro come "*un trattamento iniquo e negativo di lavoratori o aspiranti tali, fondato su caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della performance lavorativa*" (Saccinto et al.: submitted), lo psicologo individua, sotto forma di dicotomie, tre accezioni del concetto di discriminazione LGB sul lavoro.

[4] In generale, il coping è l'insieme degli sforzi cognitivi e comportamentali utilizzati da ognuno e ognuna di noi per far fronte alla relazione individuo-ambiente. Con strategie di coping 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 causa di stress come, appunto, il subire una discriminazione. In questo contesto, il coping riguarda le strategie messe in atto dalle persone LGBT per fronteggiare la discriminazione sulla base della propria identità sessuale, soprattutto in quegli ambienti lavorativi più ostili all'omosessualità e alla transessualità (o percepiti come tali) (Saccinto et al.: submitted).

Fig. 1-1

Le discriminazioni sul lavoro secondo Y. Barry Chung (Chung: 2001)

Discriminazione Formale vs. Informale	Discriminazione Potenziale vs. Esperita	Discriminazione Percepita vs. Reale
<p>- La D. formale concerne le politiche istituzionali e le decisioni che definiscono lo status dei lavoratori: essere assunti e licenziati, ricevere promozioni, essere assegnati ad un lavoro, vedersi riconosciuta una retribuzione.</p> <p>- La D. informale si applica alle dinamiche interpersonali, al clima lavorativo, agli atteggiamenti ed alle cognizioni.</p>	<p>- La D. potenziale si riferisce alla discriminazione che potrebbe realizzarsi se si venisse a sapere l'identità delle persone LGB (per loro scelta o per deduzione); si riferisce ad una situazione futura.</p> <p>- La D. esperita si riferisce alle azioni discriminatorie che le persone incontrano concretamente sul posto di lavoro, nel presente.</p>	<p>- La D. percepita comprende le azioni valutate come discriminatorie in base alla propria percezione e opinioni.</p> <p>- La D. reale è invece basata su episodi concreti, oggettivi.</p>

L'incrocio tra questi tre assi descrive otto tipi di discriminazione lavorativa LGB (ad esempio: discriminazione percepita-potenziale-informale, reale-esperita-formale...), ognuna delle quali presenta una propria specificità.

La posizione in cui si trova una persona LGB all'interno di questa cornice influenza la sua strategia di *coping*. Noi possiamo decidere di reagire in una data maniera sulla base della nostra percezione, ad esempio, oppure a fronte di un effettivo accadimento; alcune strategie, inoltre, sono volte ad evitare la discriminazione, mentre altre puntano a minimizzarne l'eventualità o a renderla gestibile.

> Presentando i risultati dell'indagine "*Io Sono Io Lavoro*" faremo, per quanto possibile, riferimento a questi modelli ed a queste tipizzazioni. Sarà altresì interessante discutere i motivi per cui alcune strategie di *coping* appaiano più utilizzate da alcune sotto-popolazioni rispetto che da altre.

Fig. 1-2
Le strategie LGB di coping sul lavoro secondo Y. Barry Chung
(Chung: 2001)

Scelta professionale ("Vocational choice")	Gestione dell'identità ("Identity management")	Gestione della discriminazione ("Discrimination management")
<p>Riguarda le decisioni professionali e di carriera che le persone LGB fanno tenendo a mente il rischio di discriminazione potenziale.</p> <p>Si applica alla fase pre-lavorativa vera e propria.</p> <p>Chung individua tre possibili strategie: - scegliere di lavorare da soli, per evitare discriminazioni da parte di capi e colleghi ("<i>self-employment</i>"); - selezionare un lavoro sulla base del livello di 'friendliness' dell'ambiente; - selezionare un lavoro in riferimento alle proprie competenze ed aspirazioni, quindi disponibili ad affrontare possibili rischi di discriminazione.</p>	<p>Riguarda il modo in cui le persone LGB scelgono di svelarsi tenendo a mente le discriminazioni potenziali che potrebbero incontrare.</p> <p>Si applica al momento dell'intervista di selezione e durante il lavoro.</p> <p>Chung individua cinque strategie graduate: dal fingersi attivamente eterosessuale ("<i>acting</i>"), al fornire informazioni che facciamo credere di essere eterosessuale ("<i>passing</i>"), al nascondere la propria vita privata ("<i>covering</i>"), al non celare una serie di informazioni su di sé senza tuttavia esplicitare la propria appartenenza LGBT ("<i>implicitly out</i>" - ad esempio, presentare pubblicamente il proprio partner come amico), all'essere completamente ed esplicitamente 'out'.</p>	<p>Riguarda il modo cui le persone LGB reagiscono alla discriminazione concretamente incontrata.</p> <p>Si applica durante il lavoro.</p> <p>Chung individua quattro strategie graduate: dall'abbandono del posto di lavoro, alla sopportazione, alla ricerca di un supporto sociale, al confronto diretto col perpetratore.</p>

1.2

Metodologia

“*Io Sono Io Lavoro*” mira a costituire una banca-dati scientificamente attendibile che permetta, da un lato, di comprendere a pieno le discriminazioni LGBT sul lavoro, e, dall’altro lato, di impostare interventi efficaci di prevenzione e trattamento di questo tipo di fenomeno. Benché non sia una ricerca-intervento vera e propria, aspira comunque ad avere un diretto impatto operativo.

Le opzioni metodologiche decise dall’*équipe* di ricerca sono in linea con questo obiettivo generale.

Fig. 1-3
Le caratteristiche metodologiche di “*Io Sono Io Lavoro*”
(quadro di sintesi)

Tipo	- Quantitativo - Qualitativo
Strumenti	- Questionario strutturato auto-compilato on-line - Intervista semi-strutturata somministrata faccia-a-faccia
Target	- Persone LGBT (indipendentemente dalla condizione occupazionale) - Stakeholder
Campione	- In merito al questionario: di convenienza, nazionale - In merito alle interviste agli stakeholder: selezionato, nazionale con particolare focus su tre città: Catania, Firenze e Genova - In merito alle interviste alle persone LGBT discriminate sul lavoro: auto-selezionato e nazionale (auto-candidature) e selezionato nelle tre città di cui sopra
Tempi della rilevazione	- Questionario: dal 15 marzo al 15 maggio 2011 (pari a 3 mesi) - Interviste: da gennaio a luglio 2011 (circa 7 mesi)

Tipo e strumenti

L'indagine è di tipo quali-quantitativo ed ha fatto uso di tre strumenti:

1. Questionario strutturato on-line, auto-compilato e rivolto alle persone LGBT in generale.

2. Intervista semi-strutturata, somministrata faccia-a-faccia, ad una serie di stakeholder [v. oltre], volta a raccogliere il loro punto di vista sul tema delle discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT; talvolta l'intervista è stata di gruppo.

3. Intervista semi-strutturata, somministrata faccia-a-faccia, ad una serie di persone LGBT discriminate sul lavoro, volta a raccogliere la loro storia; l'intervista è stata sempre raccolta individualmente.

Gli argomenti toccati, nel pieno rispetto della normativa sulla privacy, sono riportati nella successiva figura.

Fig. 1-4

Aree tematiche degli strumenti d'indagine utilizzati nel corso dell'indagine "Io Sono Io Lavoro"

Questionario (86 domande, con filtri e salti; durata media: 22 minuti)	Intervista agli stakeholder (durata media: 1 ora)	Intervista alle persone LGBT discriminate sul lavoro (durata media: 45 minuti)
<ul style="list-style-type: none"> - Background socio-demografico, attuale inserimento lavorativo e sociale, visibilità, livello di soddisfazione in riferimento al lavoro attuale - Discriminazioni incontrate nella vita lavorativa presente e passata, conseguenze su di sé, reazioni comportamentali e reporting - Scelta del lavoro attuale; equità sul lavoro attuale - Aspettative sul lavoro futuro - Opinioni sul rapporto presente e futuro tra lavoro e persone LGBT, opinioni sul reporting 	<ul style="list-style-type: none"> - Clima generale e stato dell'arte in fatto di omo/trans-negatività e discriminazioni LGBT sul lavoro - Specificità della discriminazione LGBT - Sistema informativo contro le discriminazioni LGBT auspicato 	<ul style="list-style-type: none"> - Autobiografia (cenni) - La discriminazione subita - La strategia di coping adottata - Lezioni apprese e consigli - Sistema informativo contro le discriminazioni LGBT auspicato

Stimolati dalle best practice maturate da ricercatori italiani ed internazionali su tematiche analoghe (tra cui: ISFOL: 2005; ISTAT: 2010; Ragins & Cornwell: 2001; Sansonetti: 2010), nonché sollecitati da alcuni pre-tester, nel disegno degli strumenti e nella formulazione delle domande abbiamo prestato una particolare attenzione ad una serie di elementi che consideriamo di qualità:

- Il linguaggio > Diretto, accessibile, sensibile al genere. Inoltre, è stato minimizzato l'utilizzo del termine 'discriminazione', data la sua polisemanticità, la sua connotazione valoriale e di conseguenza le forti reazioni che talvolta aveva provocato in fase di pre-test; abbiamo preferito usare termini più specifici e neutri. Sempre in riferimento alla discriminazione, non abbiamo dato per scontato che quella eventualmente incontrata dagli intervistati fosse e/o fosse percepita necessariamente come di natura omo/transfobica.

- La dimensione temporale > "*Io Sono Io Lavoro*" si occupa dell'esperienza sia passata, sia attuale, e chiede agli intervistati di rivolgere uno sguardo anche al futuro. Tocca, inoltre, sia il momento della candidatura al posto di lavoro, sia la fase lavorativa vera e propria.

- L'equilibrio tra aspetti negativi e positivi > "*Io Sono Io Lavoro*" non si limita a raccogliere gli aspetti problematici presenti, ma rende conto anche delle azioni messe in campo dai protagonisti per risolverle, o quanto meno limitarne l'effetto (strategie di *coping*). Non intendiamo veicolare un'immagine passiva, persecutoria o soltanto vittimistica delle persone LGBT - che è del resto totalmente irrealistica; al contrario, crediamo che siano proprio i comportamenti reattivi e proattivi i primi elementi da analizzare per migliorare l'esistente. Per la stessa ragione, a tutti gli interlocutori abbiamo chiesto di suggerire percorsi di miglioramento.

Sempre in riferimento agli indicatori di qualità, va precisato che gli intervistatori che hanno realizzato la maggior parte delle interviste sono stati appositamente selezionati, formati, monitorati e supportati in corso d'opera dall'équipe di ricerca.

Le interviste sono state audio-registrate e successivamente sbobinate integralmente.

Target e campione

Come anticipato, abbiamo ritenuto opportuno interpellare due diversi target:

1. Le persone LGBT, in qualunque condizione occupazionale [5]

[5] Nel panorama internazionale, questa pare una scelta caratterizzante "Io Sono Io

2. Una serie di stakeholder selezionati oculatamente dagli intervistatori sulla base della loro esperienza, expertise, ruolo e posizione professionale o sociale, nel rispetto dell'indicazione fornita dall'équipe di ricerca di intervistare almeno un rappresentante di ognuno dei seguenti gruppi e professioni: associazionismo LGBT e di altro tipo, Enti pubblici e locali, università, operatori giuridici e avvocati, imprenditori e datori di lavoro, sindacati, operatori della salute, mass-media.

Il campione delle persone LGBT è nazionale mentre quello degli stakeholder è coerente con la scelta iniziale contenuta nel progetto approvato dal Ministero di focalizzare l'attenzione su tre città in particolar modo: Catania, Firenze e Genova.

Nessuno dei due campioni può essere definito rappresentativo in senso stretto: il secondo perché è di natura qualitativa; il primo perché, come si evidenzia a livello internazionale (EMIS: 2011), *“non esiste alcuno schema di campionamento [... dei gay. Inoltre] sono ignote le dimensioni della popolazione target [... gay,] la cui grandezza dipende per altro dalla definizione utilizzata di [... ‘gay’”*.

Raccomandiamo pertanto una certa cautela nell'interpretare i dati che presenteremo nelle pagine successive: essi vanno compresi e valorizzati in qualità di trend piuttosto che di indicatori puntuali; inoltre, non necessariamente essi rispecchiano in ogni dettaglio le caratteristiche della popolazione generale LGBT - con particolare riferimento ad alcuni gruppi che sono risultati relativamente 'scoperti' nel campione finali, quali: le persone che abitano al Sud o nelle Isole e gli anziani.

Per motivi diversi, in conclusione, si tratta in entrambi i casi di campioni di convenienza.

Mentre gli stakeholder sono stati cercati e contattati dagli intervistati, le persone LGBT hanno invece risposto ad un appello collettivo. Il loro reclutamento è infatti avvenuto tramite una campagna di marketing sociale implementata dall'équipe del progetto e da Arcigay, che si è articolata sostanzialmente in cinque interventi:

- Un sito web dedicato (www.iosonoiolavoro.it), dotato di e-mail e su cui era caricato il questionario on-line.
- Una pagina informativa e promozionale su Facebook.

Lavoro”. Tutte le indagini consultate si fondano infatti su una qualche forma di filtro della popolazione target: sono rivolte o solo ai gay, ad esempio, oppure soltanto ai lavoratori dipendenti. Disegnare un questionario adatto e dotato di senso per tutte le condizioni lavorative esistenti è stata una sfida di rilievo per l'équipe di ricerca.

• Una serie di comunicati-stampa, articoli e interviste pubblicate dai mass-media LGBT, anche in collaborazione con le associazioni di categoria.

- Contatti personali e mailing-list.
- Appelli mirati su siti web di profili.

Questo complesso e difficoltoso lavoro di fieldwork è stato essenziale per raccogliere i punti di vista di circa 2.000 persone LGBT altrimenti invisibili sui canali ufficiali, e talvolta nascoste.

Il risultato di questo impegno è descritto nella figura successiva.

Fig. 1-5
Le caratteristiche dei campioni di “Io Sono Io Lavoro”
(quadro di sintesi)

Campione quantitativo: Persone LGBT che hanno compilato il questionario on-line	2.229 casi raccolti, di cui 1.990 validati
Campione qualitativo n. 1: Stakeholder	18 interviste realizzate a complessivamente 52 persone
Campione qualitativo n. 2: Persone LGBT discriminate sul lavoro	17 interviste realizzate ad altrettante persone

Caratteristiche socio-demografiche

1) Il campione quantitativo (questionario on-line)

2.229 sono stati i casi raccolti complessivamente tramite questionario on-line.

Non tutti, però, hanno potuto essere utilizzati, per due motivi principali:

- Perché alcuni non erano sufficientemente compilati (cioè ‘abbandonati’ in corso d’opera).
- Perché altri riguardavano persone fuori target (cioè eterosessuali).

Il processo di validazione ha comportato un tasso di caduta pari al 10,7%, in linea con esperienze analoghe a livello nazionale ed internazionale.

Il campione valido finale contiene 1.990 casi - una numerosità di assoluto rilievo per un tema scientifico così inedito per il panorama italiano.

Il loro profilo socio-demografico è tratteggiato nelle tabelle che seguono.

Tab. 1-1
Questionario on-line (campione quantitativo): Archi d'età (N. e %)

	N.	%
Fino a 30 anni	705	35,8
Da 31 a 40 anni	704	35,8
Oltre 40 anni	559	28,4
<i>TOT validi</i>	<i>1.968</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	22	-
(TOT)	1.990	-

L'età media del campione è di 35 anni; l'intervistato più giovane ha 18 anni, il più anziano 73.

Come atteso, ed in linea con tutte le indagini nazionali ed internazionali su questa popolazione *target* (v. ad esempio Lelleri et al: 2006), la quota dei grandi adulti e degli anziani risulta sotto-rappresentata rispetto alla popolazione complessiva.

Ugualmente sotto-rappresentato è il Sud d'Italia. Ciò significa che "Io Sono Io Lavoro" fotografa meglio le realtà del Nord e del Centro del Paese, rispetto a quelle del Meridione.

Tab. 1-2
Questionario on-line: Macro-area di residenza [6] (N. e %)

	N.	%
Nord Italia	1.236	62,5
Centro Italia	416	21,0
Sud Italia	327	16,5
<i>TOT validi</i>	<i>1.979</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	11	-
(TOT)	1.990	-

[6] Nelle tre città-focus sono stati raccolti complessivamente 200 questionari: 86 a Catania, 59 a Firenze e 55 a Genova.

Per quanto riguarda l'identità sessuale, è evidente che la nostra indagine si è interfacciata più con gli uomini che con le donne. La dimensione del sotto-campione femminile non è comunque irrilevante, così come di nota sono gli oltre 50 questionari raccolti da persone transgender/transessuali.

Tab. 1-3
Questionario on-line: Identità sessuale (N. e %)

	N.	%
M omosessuale	1.291	65,2
M bisessuale	83	4,2
F omosessuale	440	22,2
F bisessuale	99	5,0
Trans MtF	30	1,5
Trans FtM	21	1,2
Altro	16	0,8
<i>TOT validi</i>	<i>1.980</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	10	-
(TOT)	1.990	-

Uno sguardo, poi, alla condizione occupazionale, che abbiamo articolato in 9 voci - ognuna delle quali conduceva, attraverso il questionario, ad un particolare percorso di domande mirate.

Poco meno di 3 intervistati su 4 sono lavoratori; gli studenti approssimano il 12% ed i disoccupati propriamente intesi sono l'8,7% del totale del campione, a cui si aggiunge l'1,1% di inoccupati. Molto limitato, infine, è il gruppo dei pensionati.

Tab. 1-4
Questionario on-line: Condizione occupazionale (N. e %)

	N.	%
Lavoro oppure studio e lavoro	1461	73,4
Studio e non ho mai lavorato	118	5,9
Studio e ho lavorato in passato	123	6,2
Sono disoccupato e non ho mai lavorato	21	1,1
Sono disoccupato e ho lavorato in passato	173	8,7
Non lavoro, non cerco lavoro e ho lavorato in passato	25	1,3
Non lavoro, non cerco lavoro e non ho mai lavorato	4	0,2
In servizio civile, tirocinio, stage	33	1,7
Altro	32	1,5
<i>TOT validi</i>	<i>1.990</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	-	-
(TOT)	1.990	-

Il campione presenta un livello di istruzione medio-elevato. Oltre la metà degli intervistati è almeno laureato; solo il 4,6% non è andato oltre la scuola dell'obbligo.

Tab. 1-5
Questionario on-line: Titolo di studio (N. e %)

	N.	%
Laurea/specializzazione post diploma e oltre	867	50,7
Diploma superiore/formazione professionale	762	44,6
Scuola dell'obbligo	79	4,6
Altro	2	0,1
<i>TOT validi</i>	<i>1.710</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	280	-
(TOT)	1.990	-

Infine, si è tentato di sondare la capacità economica dei rispondenti (compresi coloro che non lavorano).

Tab. 1-6

Questionario on-line: Disponibilità economica netta mensile (N. e %)

	N.	%
Da 0 a 999 euro	544	31,7
Fra 1.000 e 1.999 euro	789	46
Fra 2.000 e 2.999 euro	158	9,2
3.000 euro e oltre	128	7,5
Preferisce non rispondere	98	5,7
<i>TOT validi</i>	<i>1.710</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	280	-
(TOT)	1.990	-

Analisi di maggior dettaglio su questo campione sono fornite al § 2.1.1.

2) Il campione qualitativo n. 1 (stakeholder)

Come richiesto, sono rappresentati stakeholder di tutte le identità sessuali e di tutti i gruppi sociali e professionali ipotizzati inizialmente.

Tab. 1-7

Campione degli stakeholder: Città-focus (N.)

	N.
Catania	14
Firenze	23
Genova	15
<i>TOT</i>	<i>52</i>

Tab. 1-8
Campione degli stakeholder: Identità sessuale (N.)

	N.
M	20
F	28
Trans	4
<i>TOT</i>	52

Tab. 1-9
Campione degli stakeholder: Appartenenza (N.)

	N.
Associazionismo LGBT	15
Associazionismo di altro tipo	1
Imprenditori e datori di lavoro	5
Operatori giuridici e avvocati	4
Università	2
Operatori della salute	4
Mass-media	1
Enti pubblici e locali	16
Sindacati	4
<i>TOT</i>	52

3) Il campione qualitativo n. 2 (persone LGBT discriminate sul lavoro)

Variegato è anche il campione delle persone LGBT discriminate sul lavoro.

Le interviste raccolte al di fuori delle tre città di cui sopra sono state raccolte grazie all'opera volontaria di una serie di collaboratori e attivisti di Arcigay.

Tab. 1-10
Campione delle persone LGBT discriminate sul lavoro:
Area geografica (N.)

	N.
Catania e dintorni	3
Firenze	2
Genova	3
Abruzzo	1
Emilia-Romagna	1
Lazio	2
Lombardia	2
Piemonte	3
<i>TOT</i>	<i>17</i>

Tab. 1-11
Campione delle persone LGBT discriminate sul lavoro:
Identità sessuale (N.)

	N.
M	12
F	1
Trans MtF	3
Trans FtM	1
<i>TOT</i>	<i>17</i>

L'età degli intervistati va dai 29 ai 70 anni; l'età media è pari a 39 anni.

Seconda parte
I RISULTATI

Al fine di valorizzarli al meglio e di rendere, al contempo, la loro lettura di facile comprensione, i risultati dell'indagine "*Io Sono Io Lavoro*" verranno presentati in tre diversi capitoli: uno per ciascuno dei sotto-campioni che abbiamo a disposizione. Inizieremo con il capitolo sul questionario (§ 2.1); quindi ci dedicheremo alle interviste agli stakeholder (§ 2.2); infine illustreremo le storie di vita (§ 2.3).

Materiali eterogenei richiederanno analisi di diverso tipo: analisi statistica e analisi del contenuto; un apposito capitolo sarà comunque dedicato al confronto tra queste diverse fonti, alla comparazione tra i risultati di analisi distinte.

Per quanto riguarda, nello specifico, le storie di vita, come équipe abbiamo scelto di non fare approfondite analisi sul ricco materiale raccolto, bensì di riproporlo come testimonianza, quanto più vicina possibile, compatibilmente con la normativa sulla privacy, alle parole ed alla 'calore' dei racconti che abbiamo ascoltato.

Concludono questa parte del report (§ 2.4) una prima analisi d'insieme del ricco materiale raccolto ed alcune anticipazioni relative ai numerosissimi commenti ed auspici espressi dagli intervistati in merito alle azioni da intraprendere per risolvere il problema delle discriminazioni LGBT sul lavoro (disponibili on-line nella loro versione completa al sito web: www.iosonoiolavoro.it).

2.1

Il punto di vista delle persone LGBT

In questo capitolo presentiamo i dati raccolti tramite questionario anonimo on-line, analizzati con gli usuali metodi quantitativi. Verranno così utilizzate le frequenze univariate, gli incroci e gli indici sintetici, rappresentati in tabelle e grafici.

In generale, l'incrocio tra variabili verrà citato nel testo solo quando esso risulterà significativo ai test statistici più frequenti (chi quadro, analisi della varianza, correlazione e regressione).

Al fine di rendere più agevole la lettura e la comprensione del capitolo, riporteremo di volta in volta le domande cui si riferisce l'analisi, complete del codice identificativo affinché siano agevolmente rintracciabili all'interno del questionario.

2.1.1 - Il sotto-campione delle persone occupate

Siccome una parte importante del questionario ha dedicato affondi sulla situazione di quanti attualmente lavorano, stanno svolgendo attività di servizio civile, tirocinio o stage o sono in altra condizione occupazionale (pari a 1.526 intervistati, corrispondenti al 76,6% dell'intero campione; v. tabella 1-4), è opportuno presentare brevemente il profilo di questo sotto-campione. In sintesi:

- La maggioranza degli intervistati lavoratori opera nelle regioni del Nord Italia (64,8%). Il 21,1% lavora nel Centro Italia. Sotto-rappresentante invece le regioni meridionali (11,9%). Una quota residuale (2,2%) viaggia e lavora in più regioni.

- La maggior parte dei lavoratori rispondenti svolge la propria attività in comuni di dimensioni piccole e medie (tabella 2-1).

- Il 45,6% degli intervistati lavora nel settore del commercio, dei servizi all'impresa e delle libere professioni. Sotto-rappresentati i lavoratori dell'industria, agricoltura e simili (12,5%) (tabella 2-2).

- Rispetto al livello di inquadramento, ampia è la fascia intermedia (impiegato; professioni tecniche, del commercio e servizi), che raggiunge il 40,8% del campione qui considerato (tabella 2-3).

- Le organizzazioni private (49,6%) e gli enti pubblici (24,6%) risultano i principali datori di lavoro (tabella 2-4).

- La fetta più grande del campione (35,6%) lavora in aziende di ampie dimensioni, oltre i 250 dipendenti (tabella 2-5).

- Infine, oltre la metà dei rispondenti lavoratori (54,9%) è dipendente a tempo indeterminato (tabella 2-6).

Tab. 2-1
Questionario on-line:
Dimensioni del comune dove i rispondenti lavorano (N. e %)

	N.	%
Metropoli (oltre 1.000.000 abitanti)	372	24,6
Città grande (500.000-999.999)	211	14,0
Città media (100.000-499.999)	429	28,4
Paese/cittadina (fino a 99.000)	466	30,9
Lavoro in più comuni, viaggio	32	2,1
<i>TOT validi</i>	<i>1.510</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	480	-
(TOT)	1.990	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate)

Tab. 2-2
Questionario on-line: Settore lavorativo [7] (N. e %)

	N.	%
Industria, agricoltura e simili	187	12,5
Commercio; servizi all'impresa; libere professioni	682	45,6
Servizi alla persona pubblici e privati, pubblica amministrazione	581	38,8
Altro	46	3,1
<i>TOT validi</i>	<i>1.496</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	494	-
(TOT)	1.990	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate)

[7] Questa tipologia è una aggregazione delle 23 modalità di risposta presenti nel questionario (domanda A8).

Nel dettaglio questa era la distribuzione dei casi:

a) Per la tipologia Industria, agricoltura e simili:

- 7 casi in Agricoltura, allevamento, caccia, pesca

Tab. 2-3
Questionario on-line: Livello di inquadramento (N. e %)

	N.	%
Libero professionista, lavoratore in proprio, artigiano	218	14,6
Imprenditore, dirigente, dipendente apicale	94	6,3
Quadro, funzionario, ricercatore, insegnante	289	19,3
Impiegato, intermedio; professioni tecniche, del commercio e servizi	609	40,8
Operaio specializzato, professioni esecutive	244	16,3
Altro	40	2,7
<i>TOT validi</i>	<i>1.494</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	496	-
(TOT)	1.990	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate)

- 10 casi in Estrazione, energia; fornitura di elettricità, gas, acqua
 - 157 casi in Industria e attività manifatturiere (meccanica, alimentare, tessile, chimica, metallurgica... fabbricazione di macchinari, di prodotti elettronici, di veicoli...); manutenzione/installazione di macchine e apparecchiature
 - 13 casi in Costruzioni
- b) Per la tipologia Commercio, servizi all'impresa, libere professioni:
- 124 casi in Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione veicoli, agenzie-viaggio
 - 83 casi in Alberghi e ristoranti, bar
 - 34 casi in Trasporti pubblici e privati, magazzinaggio, servizi privati di corriere
 - 167 casi in Informazione e comunicazione (editoria, informatica, grafica, marketing...)
 - 59 casi in Banche, attività finanziarie e assicurative
 - 51 casi in Servizi alle imprese (call-center... pulizie uffici...)
 - 73 casi in Libere attività professionali tecniche e scientifiche (avvocato, commercialista, consulente...)
 - 72 casi in Attività artistiche, sportive, ricreative, moda (spettacolo, teatri, arte, disegno, palestre, discoteche...)

Tab. 2-4
Questionario on-line: Tipo di datore di lavoro (N. e %)

	N.	%
Ente pubblico	372	24,6
Azienda privata; soggetto privato (famiglia, singola persona)	749	49,6
Cooperativa; associazione	137	9,1
Ente misto	57	3,8
Non sono dipendente	175	11,6
Altro	20	1,3
<i>TOT validi</i>	<i>1.510</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	480	-
(TOT)	1.990	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate)

- 7 casi in Attività artigianali per l'abitazione (idraulico, elettricista...)
 - 12 casi in Altre attività di servizi per la persona (parrucchiere, massaggiatore...)
- c) Per la tipologia Servizi alla persona pubblici e privati; pubblica amministrazione:
- 148 casi in Pubblica amministrazione (attività generali dei ministeri, delle regioni, degli enti locali; degli altri soggetti pubblici e di diritto pubblico: INPS, Camera di commercio, Poste italiane...)
 - 32 casi in Difesa: esercito e forze dell'ordine; vigili del fuoco, protezione civile
 - 138 casi in Sanità pubblica e privata
 - 74 casi in Servizi sociali pubblici e privati
 - 74 casi in Scuola
 - 95 casi in Formazione, università, ricerca
 - 8 casi in Servizi alle famiglie (baby-sitter, colf, badante...)
 - 12 casi in Attività di organizzazioni associative (sindacati, partiti...)
- d) La tipologia Altro comprende 46 casi non riconducibili alle tipologie identificate.

Tab. 2-5
 Questionario on-line:
 Numero di dipendenti del datore di lavoro (N. e %)

	N.	%
Fino a 15 dipendentista, lavoratore in proprio, artigiano	331	21,8
Da 16 a 50	218	14,4
Da 51 a 250	226	14,9
Oltre 250	540	35,6
Non so	69	4,6
Sono solo io	131	8,6
<i>TOT validi</i>	<i>1.515</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	475	-
(TOT)	1.990	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate)

Tab. 2-6
 Questionario on-line: Posizione contrattuale (N. e %)

	N.	%
Dipendente a tempo indeterminato	824	54,9
Dipendente a tempo determinato e atipici	381	25,4
Titolare d'impresa, libero professionista, partita IVA, artigiano	201	13,4
Altro	94	6,3
<i>TOT validi</i>	<i>1.500</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	490	-
(TOT)	1.990	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate)

Molte di queste dimensioni verranno utilizzate per incrociare altre variabili (c.d. variabili ‘indipendenti’).

Alcuni riferimenti numerici, infine, dei vari sotto-campioni che verranno utilizzati nel corso del report:

- 1.990 sono le persone che compongono il questionario valido totale
- 1.526 sono le persone che sono ora variamente occupate
- 1.785 sono le persone che sono ora variamente occupate o che lo sono state negli ultimi 10 anni
- 1.389 sono le persone che, ora variamente occupate o che lo sono state in passato, negli ultimi 10 anni hanno cercato lavoro
- 1.690 sono le persone che prevedono di lavorare o non escludono di farlo tra 5 anni

È opportuno tenere a mente questi diversi sotto-campioni perché, nel corso della presentazione dei risultati, faremo esplicitamente ricorso all'uno o all'altro a seconda della parte analizzata del questionario on-line.

2.1.2 - Cercare lavoro

Hanno risposto alla sezione riguardante eventuali esperienze di discriminazione nella ricerca di un lavoro solo quanti, tra le persone attualmente occupate o che abbiano alle spalle almeno una esperienza lavorativa, negli ultimi 10 anni abbiano cercato lavoro. Essi ammontano a 1.389 casi, pari al 69,8% del totale del campione intervistato.

B2 - Cercando lavoro negli ultimi 10 anni, secondo te, ti è mai successo di non essere stato accettato proprio perché LGBT?

Il 13% (179 persone) dichiara di aver vista respinta la propria candidatura per un posto di lavoro in ragione della propria identità sessuale; rilevante è la quota dei “non so” (25,8%, ovvero 356 persone).

L'età non pare statisticamente rilevante nel determinare differenze rispetto a tale percezione.

Una variabile significativa è invece l'identità di genere: dichiarano di essere state rifiutate in quanto LGBT le persone trans in primo luogo (pari al 45% su 40 casi), seguiti dagli uomini (14,2% su 938 casi) e dalle donne (6,7% su 388 casi).

Al crescere del titolo di studio diminuisce tendenzialmente la registrazione di esperienze di rifiuto nella ricerca di un lavoro: il 10,4% dei rispondenti almeno laureati ha incontrato una barriera, contro il

13,4% dei diplomati e il 15,7% di quanti hanno frequentato la scuola dell'obbligo. Le differenze non sono però così nette.

Nel 73,9% dei casi, il rifiuto è ad opera del datore di lavoro. Residuali invece le quote relative a soggetti di intermediazione nella ricerca di un lavoro (nell'11,9% dei casi si tratta di agenzia interinale; nel 7,5% di altri soggetti pubblici di orientamento e supporto nella ricerca di una occupazione, come i centri per l'impiego).

B4 - L'ultima volta che non ti hanno accettato perché LGBT, in che settore era il lavoro per cui ti candidavi?

Il settore in cui principalmente si è verificato il rifiuto è quello del commercio, dei servizi all'impresa e delle libere professioni (tabella 2-7).

Tab. 2-7
Questionario on-line:
Discriminazioni LGBT in entrata, per settore lavorativo (N. e %)

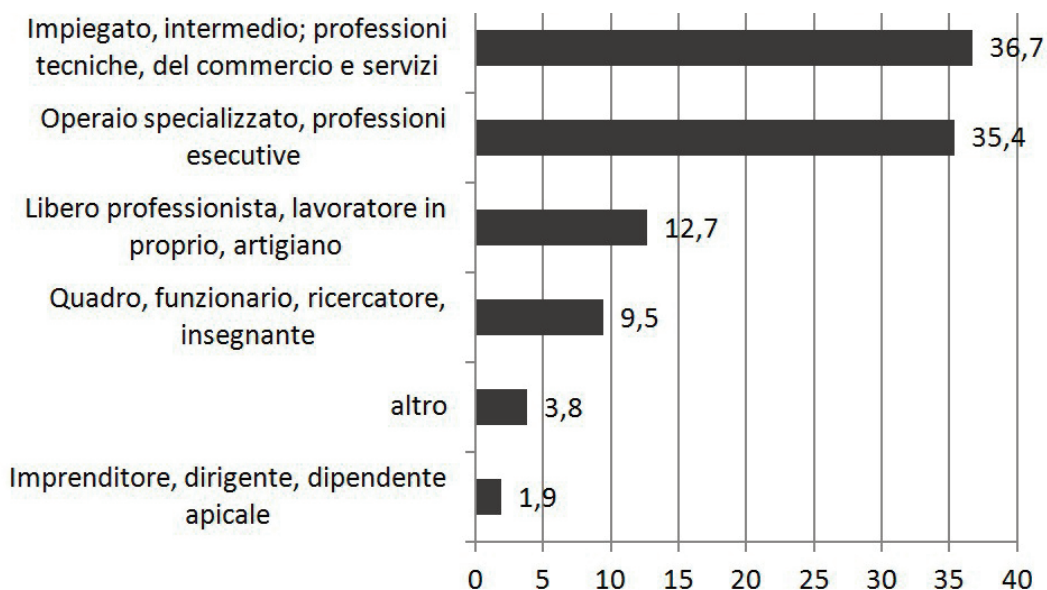
	N.	%
Industria, agricoltura e simili	20	12,4
Commercio; servizi all'impresa; libere professioni	94	58,4
Servizi alla persona pubblici e privati, pubblica amministrazione	35	21,7
Altro	12	7,5
<i>TOT validi</i>	<i>161</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	18	-
(TOT)	179	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, cercando lavoro negli ultimi 10 anni, ritengono di essere state discriminate in quanto LGBT)

Come illustra il grafico 2-1, il rifiuto avviene soprattutto in caso di candidature per livelli di inquadramento bassi ed intermedi.

Graf. 2-1

Questionario on-line, “L’ultima volta che non ti hanno accettato perché sei LGBT, qual era il livello di inquadramento del lavoro per cui ti candidavi?” (%)



(Hanno risposto soltanto le persone che, cercando lavoro negli ultimi 10 anni, ritengono di essere state discriminate in quanto LGBT; casi validi 158, casi mancanti 21)

Infine, a porre barriere nell’accesso sono soprattutto le aziende private, in cui si sono verificati il 76,6% dei casi di rifiuto subiti dai rispondenti, contro l’8,9% degli enti pubblici, l’8,9% di cooperative e associazioni, il 2,5% degli enti misti ed il 3,2% delle risposte altro (casi validi 158, mancanti 21).

2.1.3 - *Il coming out*

Un aspetto strettamente legato al vissuto delle persone LGBT nel proprio luogo di lavoro è lo svelamento della propria identità sessuale. Infatti, quando, nelle persone con un’identità stigmatizzata, lo stigma non è visibile, fare coming out può determinare conseguenze positive sull’autostima del lavoratore e sul clima lavorativo, da un lato, e/o conseguenze negative come la discriminazione, l’emarginazione, la ves-

sazione, dall'altro lato.

Tra coloro che sono generalmente occupati, è stata indagata la *disclosure* in ambito familiare, amicale e lavorativo.

2.1.3.1 - *Coming out con familiari ed amici*

A12 - Quanti familiari 'stretti' (genitori, fratelli-sorelle, coniuge, figli) sanno che sei LGBT?

A13 - Quanti amici e amiche sanno che sei LGBT?

Come atteso, sono gli amici, più dei familiari, i principali destinatari del coming out: l'81,1% degli intervistati ha dichiarato la propria identità sessuale ad oltre la metà dei propri amici; lo stesso indicatore riferito ai parenti più stretti è al 61,8%, vale a dire circa 20 punti percentuali in meno (tabella 2-8).

Tab. 2-8

Questionario on-line: *Disclosure* con familiari e amici (% e N.)

	Tutti o quasi tutti	Più della metà	Qualcuno, meno della metà	Nessuno	TOT validi	(Mancanti)
Familiari	54,4	7,4	19,0	19,2	1.506	20
Amici	65,2	15,9	16,2	2,7	1.510	16

(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

In linea con quanto già rilevato da recente analoghe ricerche, tra le variabili indipendenti determina differenze statisticamente significative quella relativa all'identità sessuale: gli omosessuali e i trans, più dei bisessuali, hanno fatto coming out con oltre la metà degli amici (l'83,8% degli omosessuali, il 70,8% dei trans contro il 56,6% dei bisessuali) e familiari (rispettivamente il 65,0%, il 58,3% e il 27,2%).

Inoltre, parenti ed amici di quanti vivono nel Sud Italia sono maggiormente all'oscuro dell'identità sessuale del campione considerato:

ha fatto coming out con oltre la metà o tutti i familiari, il 45,9% dei residenti nelle regioni meridionali vs. il 62,0% nel Centro Italia e il 64,7% nel Nord Italia; con oltre la metà o tutti gli amici il 67,2% di chi vive al Sud, l'81,2 di chi vive nelle regioni centrali e l'83,6 di coloro che risiedono nelle regioni settentrionali.

2.1.3.2 - Coming out sul lavoro

A14 - Oggi, qualcuna delle persone con cui lavori (capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti) sa che sei LGBT?

Tab. 2-9
Questionario on-line: Disclosure sul lavoro (% e N.)

	Maggioranza	Qualcuno	Nessuno	TOT validi	(Man- canti)
Capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/ committenti	39,4	34,0	26,6	1.519	7

(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

Come illustra la tabella 2-9, oltre un quarto dei rispondenti è completamente invisibile sul posto di lavoro. Si tratta della quota più alta registrata nei tre ambiti di vita presi a riferimento (cfr. tabella 2-8).

Numerose sono le variabili indipendenti statisticamente significative:

- L'identità sessuale: i bisessuali hanno fatto coming out sul posto di lavoro meno degli omosessuali e dei trans. Infatti, il 44,8% di quanti si sono dichiarati bisessuali (116 intervistati) è totalmente invisibile sul lavoro, contro il 24,7% degli omosessuali e il 12,5% (su un totale di 24 intervistati) dei transessuali.

- Il comune sede del lavoro: all'aumentare della sua dimensione, diminuisce la quota di chi è completamente invisibile sul lavoro. Il 35,5% di chi lavora in città di piccole dimensioni (inferiore a 100.000 abitanti) non ha fatto coming out con nessuno, rispetto al 24,3% di chi lavora in città di medie dimensioni (da 100.000 a 499.999), al 21,8% di quanti lavorano in città grandi (tra 500.000 e 999.999) e al 21,2% di chi lavora

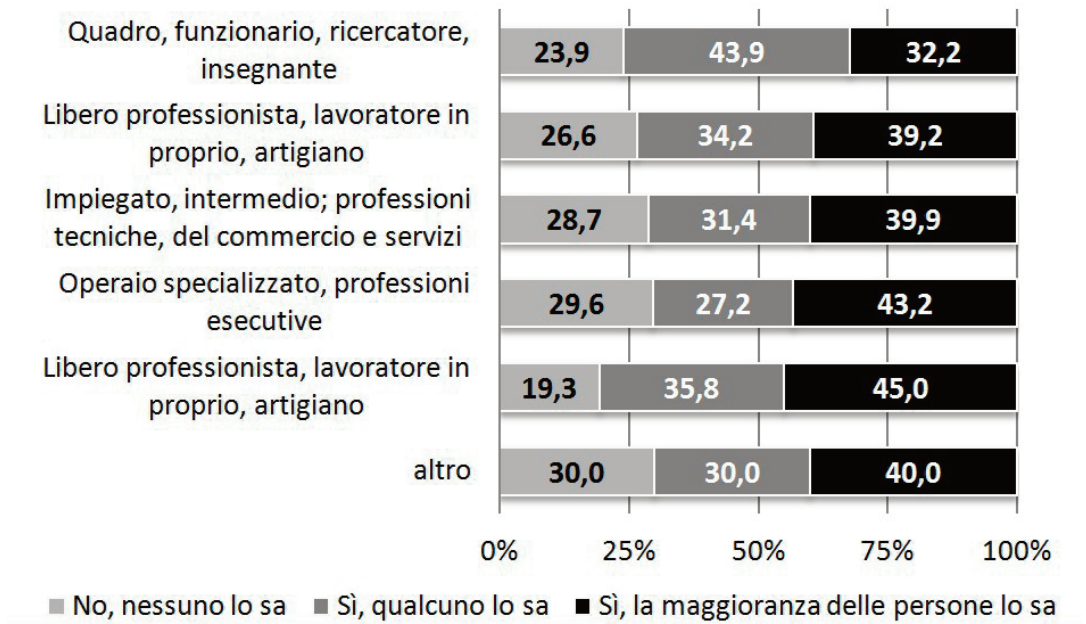
nelle metropoli.

- La posizione contrattuale: il 47,3% degli autonomi/liberi professionisti/imprenditori ha dichiarato la propria identità sessuale alla maggioranza delle persone con cui lavorano, rispetto al 38,8% di chi ha un contratto a termine (dipendenti a tempo determinato e atipici) ed al 37,2% di chi ha un contratto a tempo indeterminato; i dipendenti a tempo indeterminato sono anche coloro che, più degli altri, vivono nella completa invisibilità sul lavoro.

- Il titolo di studio: inaspettatamente, il 34,2% dei laureati e oltre ha fatto coming out alla maggioranza delle persone con cui lavora vs. il 46,0% dei diplomati e il 46,6% di chi si è fermato alla scuola dell'obbligo.

- Il livello di inquadramento: al suo crescere si rileva una tendenziale diminuzione della visibilità (grafico 2-2).

Graf. 2-2
Campione on-line:
Disclosure sul lavoro, per livello di inquadramento (%)



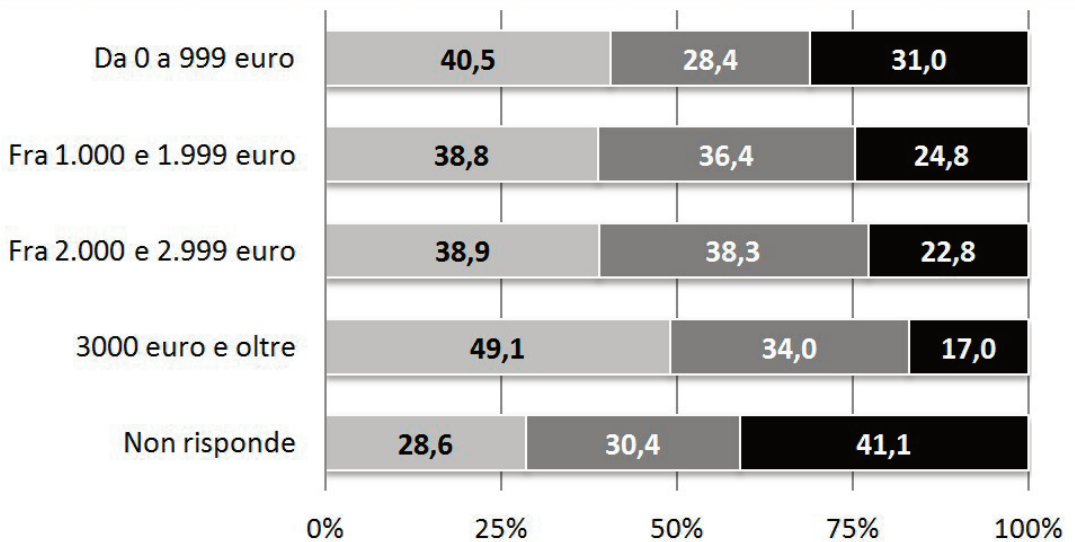
(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate; casi validi 1.493; mancanti 33)

- Il datore di lavoro: è più alta la visibilità in cooperative e associazioni, dove l'identità sessuale del 46,7% degli intervistati che vi lavorano è nota alla maggioranza delle persone, mentre è più bassa negli enti pubblici, dove si è dichiarato alla maggioranza il 29,6% dei ri-

spondenti occupati in questo ambito; inoltre, lo svelamento maggioritario ha riguardato il 40,3% di chi lavora in aziende private e il 28,1% di chi lavora in enti misti.

- Il reddito mensile netto individuale: a reddito minore corrisponde minore visibilità (grafico 2-3).

Graf. 2-3
Campione on-line: *Disclosure* sul lavoro, per reddito (%)



■ Si, la maggioranza delle persone lo sa ■ Si, qualcuno lo sa ■ No, nessuno lo sa

(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate;
casi validi 1.364; mancanti 162)

Se si incrocia la *disclosure* per la dimensione aziendale, non si registrano rilevanti differenze.

Altri elementi che risultano essere significativamente correlati alla visibilità sul posto di lavoro sono:

- L'aver fatto coming out con amici e familiari.
- La presenza di altre persone LGBT sul luogo di lavoro.

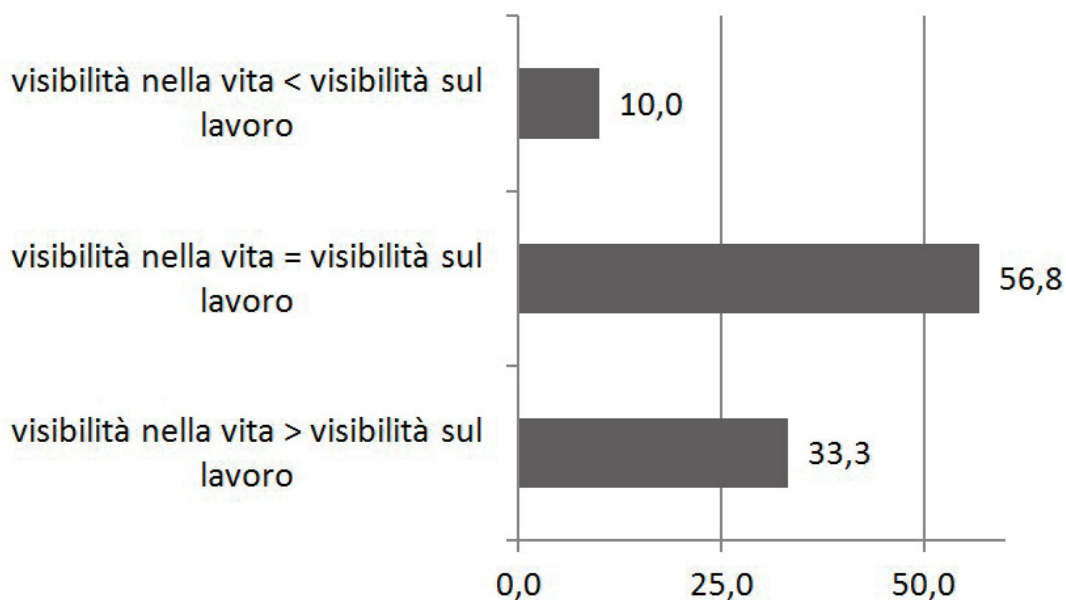
Esiste infatti corrispondenza tra la visibilità sul luogo di lavoro e la visibilità nella vita sociale. Lo conferma il grafico 2-4, che illustra la relazione tra queste due variabili. È dimostrata una correlazione positiva (coefficiente di correlazione 0,96, altamente significativo secondo il test statistico) tra l'indice di visibilità sul posto di lavoro [su una scala da 0 a 10, dove a 0 corrisponde la totale invisibilità e a 10 la piena visibilità] e l'indice complessivo di visibilità nella vita [conside-

rando sia gli amici che i familiari; scala da 0 a 10]: maggiore è la visibilità nella vita, maggiore è quella sul posto di lavoro. Il grafico illustra un altro aspetto di tale relazione, dimostrando che la variabile determinante è la visibilità sulla vita: è maggiore la quota di quanti hanno fatto coming out nella vita ma non ancora nel lavoro, mentre è inferiore la quota di coloro che hanno seguito un percorso di svelamento inverso. L'ordine temporale dello svelamento, dunque, è più frequentemente in principio 'vita' e poi 'lavoro'.

Graf. 2-4

Campione on-line:

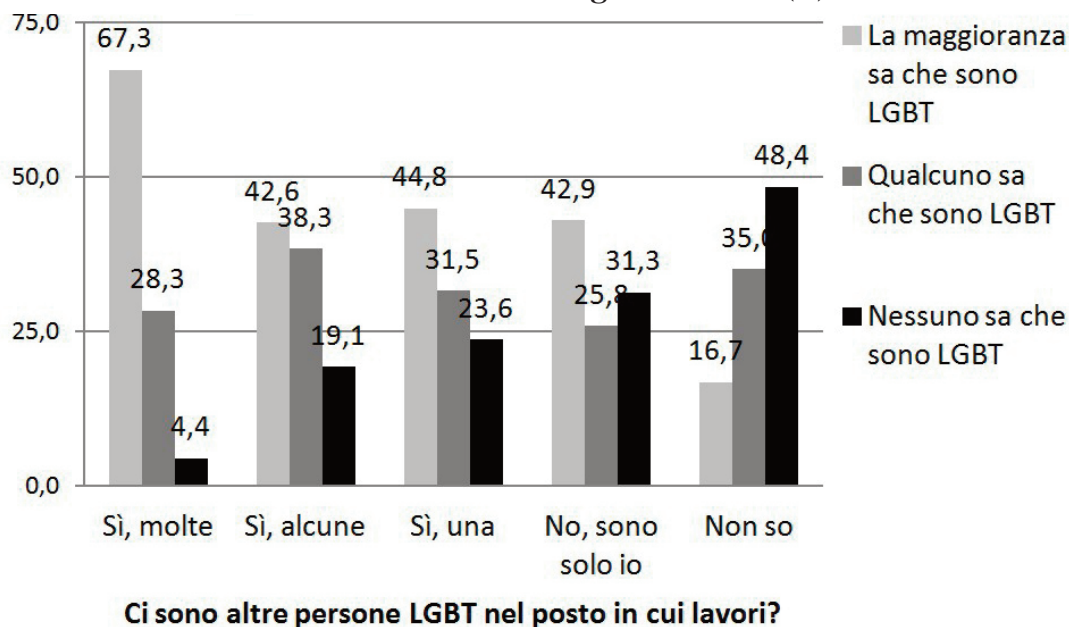
Differenza tra *disclosure* nel lavoro (datori, colleghi, sottoposti, clienti) e *disclosure* nella vita sociale (amici e familiari) (%)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

La presenza di altre persone LGBT sul luogo di lavoro influisce in maniera significativa sul proprio coming out. Come evidenzia il grafico 2-5, dove c'è la presenza di altre persone LGBT cresce tendenzialmente la visibilità dei rispondenti; dove invece non è nota la presenza di altri LGBT o si ritiene che non esistano altri LGBT, la visibilità è inferiore.

Graf. 2-5
Campione on-line:
Incrocio tra la presenza di altri LGBT
e la visibilità sul luogo di lavoro (%)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate;
casi validi 1.501, mancanti 25)

È pertanto confermata l'analisi di Saccinto, secondo cui *“analizzando i fattori ambientali, si evidenzia l'importanza del grado di supportività di un ambiente di lavoro verso gay, lesbiche e bisessuali. Tale caratteristica può manifestarsi attraverso alcuni elementi [... tra cui il fatto]se altri individui LGB hanno già svelato la propria identità sessuale con successo [...]. La letteratura mette in luce che il supporto sociale da parte di colleghi e dell'organizzazione stessa è un fattore incisivo nell'atto di rivelarsi”* (Saccinto et al: submitted).

A15 - Per te, è difficile e/o stressante vivere sul lavoro senza che nessuno sappia che sei LGBT?

Se, da un lato, la paura di conseguenze negative può spingere a nascondere la propria identità sessuale nell'ambiente di lavoro, dall'altro lato vivere nascostamente la propria quotidianità lavorativa e non poter, così, ricomporre coerentemente la propria vita privata e quella pubblica può alimentare uno stato costante di ansia e stress.

Questa possibilità è stata indagata attraverso una specifica domanda del questionario rivolta ai 404 rispondenti occupati che hanno

dichiarato di essere completamente invisibili sul lavoro.

Il 39,5% dei rispondenti dichiara molto o abbastanza stressante vivere nell'invisibilità; il 47,0% lo ritiene poco o per nulla tale. Il quadro è quindi polarizzato, non c'è convergenza di opinioni (tabella 2-10).

Tab. 2-10

Questionario on-line:

Grado di accordo alla domanda "Per te, è difficile e/o stressante vivere sul lavoro senza che nessuno sappia che sei LGBT?" (% e N.)

	N.	%
Sì, molto	52	12,9
Sì, abbastanza	107	26,6
Un po', raramente	132	32,8
No, per niente	57	14,2
Non è rilevante	54	13,5
<i>TOT validi</i>	<i>402</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	2	-
(TOT)	404	-

(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate totalmente invisibili sul posto di lavoro)

Per le donne è lievemente più stressante vivere sul lavoro senza che nessuno sia a conoscenza della propria identità sessuale: il 43,4% delle rispondenti valuta tale condizione molto o abbastanza difficile, rispetto al 39,1% degli uomini, così come la totalità dei 3 rispondenti trans non svelati.

Non hanno invece rilevanza statistica, tra le variabili indipendenti, l'età, la zona geografica di lavoro, il titolo di studio, la posizione contrattuale, la dimensione del comune sede di lavoro e l'inquadramento professionale.

A16 - Secondo te, cosa ti succederebbe se le persone con cui lavori venissero a sapere che sei LGBT?

Allo stesso sotto-campione di 404 persone che sul lavoro non hanno fatto per nulla coming out è stato chiesto di prevedere le conseguenze dell'eventuale svelamento: le condizioni di lavoro migliorerebbero, peggiorerebbero o resterebbero invariate?

Secondo oltre la metà del campione valido, la situazione sarebbe destinata a peggiorare, mentre appena lo 0,5% ha aspettative ottimiste (tabella 2-11).

Tab. 2-11
Questionario on-line:

Grado di accordo alla domanda "Secondo te, cosa ti succederebbe se le persone con cui lavori venissero a sapere che sei LGBT?" (% e N.)

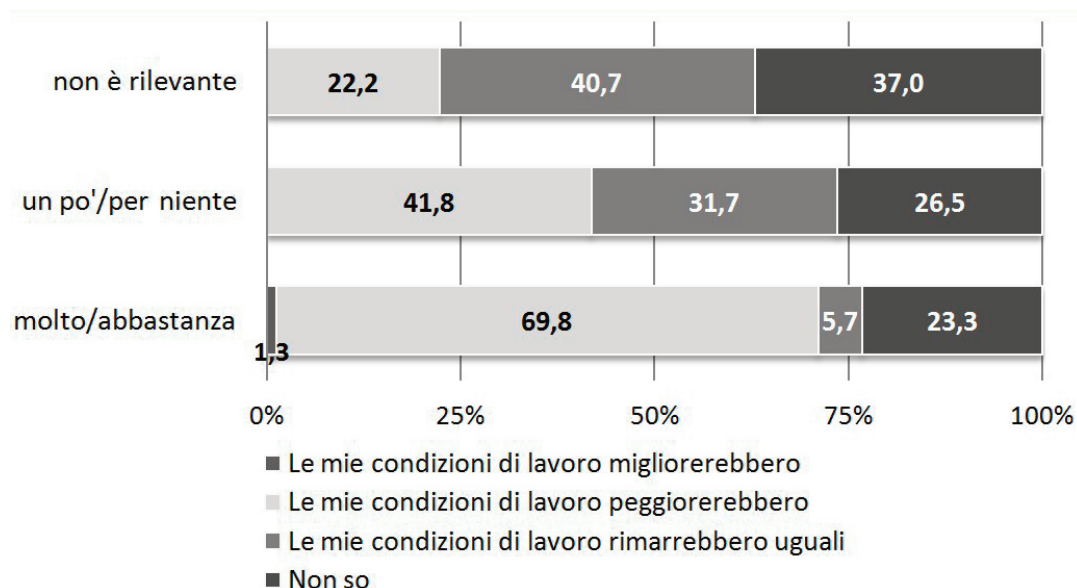
	N.	%
Le mie condizioni di lavoro migliorerebbero	2	0,5
Le mie condizioni di lavoro peggiorerebbero	202	50,2
Le mie condizioni di lavoro rimarrebbero uguali	91	22,6
Non so	107	26,7
<i>TOT validi</i>	<i>402</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	2	-
(TOT)	404	-

(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate totalmente invisibili sul posto di lavoro)

Il celare la propria identità sessuale, dunque, è, per la maggior parte del campione considerato, funzionale all'evitamento di trattamenti sfavorevoli.

Tuttavia, è interessante notare come sono proprio coloro che si nascondono per il timore di un peggioramento della propria situazione a considerare altamente stressante l'invisibilità (grafico 2-6).

Graf. 2-6
 Campione on-line:
 Incrocio le domande “È stressante vivere nell’invisibilità sul lavoro?” e “Che succederebbe se si scoprisse che sei LGBT?” (%)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate totalmente invisibili sul posto di lavoro)

Il carattere apparentemente paradossale di questo fenomeno è ben sintetizzato da Saccinto: *“Ciò che motiva le persone a nascondersi è la paura di un trattamento più sfavorevole. Allo stesso tempo, però, celare l’identità stigmatizzata non allevia automaticamente le paure o lo stress individuale e crea un circolo vizioso in cui il tentativo di ‘passare come normale’ induce e alimenta uno stato di ansia costante”* (Saccinto et al: submitted).

In merito alle previsioni sul futuro, le uniche variabili indipendenti statisticamente significative risultano:

- La posizione contrattuale: sono meno pessimisti i dipendenti a tempo determinato e con contratti a termine, il 41,1% dei quali prevede un peggioramento della propria situazione, contro il 54,5% dei dipendenti a tempo indeterminato e il 43,9% degli autonomi, liberi professionisti e titolari d’impresa

- Il livello di inquadramento: è interessante osservare la distribuzione delle risposte di quanti non si aspettano mutamenti. Il 35,7% dei liberi professionisti, lavoratori in proprio e artigiani ha indicato questa risposta, contro il 14,8% di imprenditori e apicali, il 23,2% di qua-

dri, funzionari, ricercatori e insegnanti, il 21,3% di impiegati, intermedi, professioni tecniche, del commercio e dei servizi, il 18,1% di operai specializzati e professioni esecutive

Gli incroci con le altre variabili indipendenti considerate (età, zona geografica di lavoro, genere, orientamento sessuale, titolo di studio, dimensioni del comune sede del lavoro, settore lavorativo, datore e dimensioni dell'azienda) non risultano statisticamente significativi.

Neppure il livello di coming out nella vita (con amici e familiari) interviene in modo statisticamente rilevante sulle previsioni delle conseguenze dello svelamento.

A17 - Secondo te, cosa è successo dopo che sono venuti a sapere che sei LGBT?

Ai 1.115 intervistati occupati la cui identità sessuale è nota ad almeno alcune delle persone con le quali lavorano (cfr. tabella 2-9) è stato chiesto quali sono state le conseguenze della loro *disclosure*.

Nella grande maggioranza dei casi (pari all'87,5%), la situazione non è cambiata, il 6,9% sostiene che la situazione sia migliorata e il 5,6% che sia peggiorata.

Se si confronta questo risultato con le aspettative di quanti sono invisibili sul lavoro (v. tabella 2-11), si può osservare, in generale, come l'anticipazione delle conseguenze dello svelamento tenda ad apparire più negativa degli effetti reali [8].

Tra le variabili indipendenti statisticamente significative segnaliamo:

- L'identità sessuale: le condizioni sono rimaste immutate soprattutto per le donne (93,3% delle 294 donne che hanno risposto a questa domanda, rispetto all'85,8% degli uomini e al 70% delle persone trans); sono peggiorate in particolare per le persone trans (20% vs. il 2% delle donne e il 6,5% degli uomini).

- Il settore lavorativo: le condizioni sono peggiorate soprattutto per chi lavora nel settore dell'industria/agricoltura e simili (12,1% vs. 3,9% di chi opera nel commercio, servizi all'impresa, libere professioni e 6,5% di chi opera nei servizi alla persona pubblici e privati e nella pubblica amministrazione).

- L'inquadramento professionale: gli operai specializzati (10,6%) ritengono che le proprie condizioni siano peggiorate, seguiti da im-

[8] Ulteriori indagini sono comunque necessarie per validare appieno questa interpretazione, che assume infatti che i due sotto-campioni siano omogenei e quindi direttamente confrontabili.

prenditori, dirigenti e apicali (8,8%), impiegati, intermedi, e operatori di professioni tecniche, del commercio e servizi (4,9%) e, infine, da quadri, funzionari, ricercatori e insegnanti (4,6%).

Non sono viceversa rilevanti, secondo il test statistico utilizzato, le seguenti variabili indipendenti considerate: età, zona geografica sede del lavoro, titolo di studio, dimensioni del Comune, posizione contrattuale e reddito.

A18 - I tuoi datori di lavoro/capi/responsabili sanno che sei LGBT?

A19 - I tuoi colleghi (di livello uguale a te) lo sanno?

A20 - I tuoi sottoposti (di cui tu sei il capo) lo sanno?

A21 - I tuoi clienti/utenti/committenti del tuo lavoro lo sanno?

Un approfondimento su chi sono i destinatari del coming out sul lavoro dei 1.115 rispondenti che lo hanno fatto mette in luce come la *disclosure* sia più diffusa verso i sottoposti e colleghi, e molto meno frequente nel caso di clienti, utenti o committenti (tabella 2-12).

Tab. 2-12
Questionario on-line: *Disclosure* sul lavoro, per target (% e N.)

	Tutti o quasi, oltre la metà	Nessuno, meno della metà	TOT validi	(Mancanti)
Datori di lavoro, capi	52,5	47,5	1.005	13
Colleghe	61,2	38,8	1.059	12
Sottoposti	63,2	36,8	584	19
Clienti, utenti, committenti	24,6	75,4	893	16

(Hanno risposto soltanto le persone occupate che hanno fatto coming out sul lavoro con qualcuno; a seconda dei casi, sono stati esclusi dal calcolo i rispondenti che non hanno capi, colleghi, sottoposti, clienti/committenti)

2.1.4 - Strategie di coping

Coerentemente con lo scenario teorico presentato all'inizio di questo report, il questionario on-line, attraverso una serie specifiche domande, ha indagato l'adozione di alcune forme di *coping* individuate da Chung (Chung: 2001) da parte degli intervistati che attualmente lavorano o che hanno lavorato negli ultimi 10 anni. La numerosità del sotto-campione di riferimento è pari a 1.785 casi.

In questo paragrafo presentiamo le analisi disponibili sulle strategie di "Scelta professionale / *Vocational choice*" (§ 2.1.4.1) e di "Gestione dell'identità / *Identity management*" (§ 2.1.4.2); nei due successivi tratteremo di "Gestione della discriminazione / *Discrimination management*" (§ 2.1.5 e § 2.1.6).

2.1.4.1 - Scelta professionale/*Vocational choice*

Per esplorare il grado e le caratteristiche della diffusione di questa strategia di coping, che si fonda sulla selezione di un lavoro sulla base dell'aspettativa di essere accettati ed inclusi in quanto LGBT al suo interno, è stato chiesto ai rispondenti di esprimere il proprio grado di accordo in merito alle seguenti quattro affermazioni:

B39 - Ho scelto di fare questo tipo di mestiere per il modo in cui le persone LGBT che fanno questo lavoro vengono trattate generalmente

B40 - Ho scelto questo posto di lavoro perché sapevo che qui le persone LGBT vengono trattate in modo equo e rispettoso

B41 - Ho evitato di fare alcuni tipi di mestiere, anche se mi piacevano, perché sono LGBT

B42 - Ho scelto questo posto di lavoro perché già sapevo che c'erano persone LGBT al suo interno

Come illustra la tabella 2-13, le affermazioni sulle quali si registra una condivisione relativamente maggiore sono la convinzione che il posto di lavoro prescelto garantisca un trattamento equo e rispettoso alle persone LGBT (12,1% di risposte molto o abbastanza d'accordo) e l'evitamento di alcuni mestieri in ragione della propria identità sessuale (13,1% delle risposte molto o abbastanza d'accordo). In ogni caso, le strategie di "scelta professionale" sono utilizzate da una minoranza di intervistati.

Tab. 2-13
 Questionario on-line: Grado di accordo in merito ad alcuni aspetti
 della vocational choice (% e N.)

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non so, non pertinente	TOT validi	(Mancanti)
Ho scelto di fare questo tipo di mestiere per il modo in cui le persone LGBT che fanno questo lavoro vengono trattate generalmente	4,0	6,2	14,1	48,7	27,0	1.585	200
Ho scelto questo posto di lavoro perché sapevo che qui le persone LGBT vengono trattate in modo equo e rispettoso	3,9	8,2	13,2	48,2	26,5	1.579	206
Ho evitato di fare alcuni tipi di mestiere, anche se mi piacevano, perché sono LGBT	6,0	7,1	10,9	62,1	13,9	1.574	211
Ho scelto questo posto di lavoro perché già sapevo che c'erano persone LGBT al suo interno	3,3	5,3	8,6	62,9	19,9	1.572	213

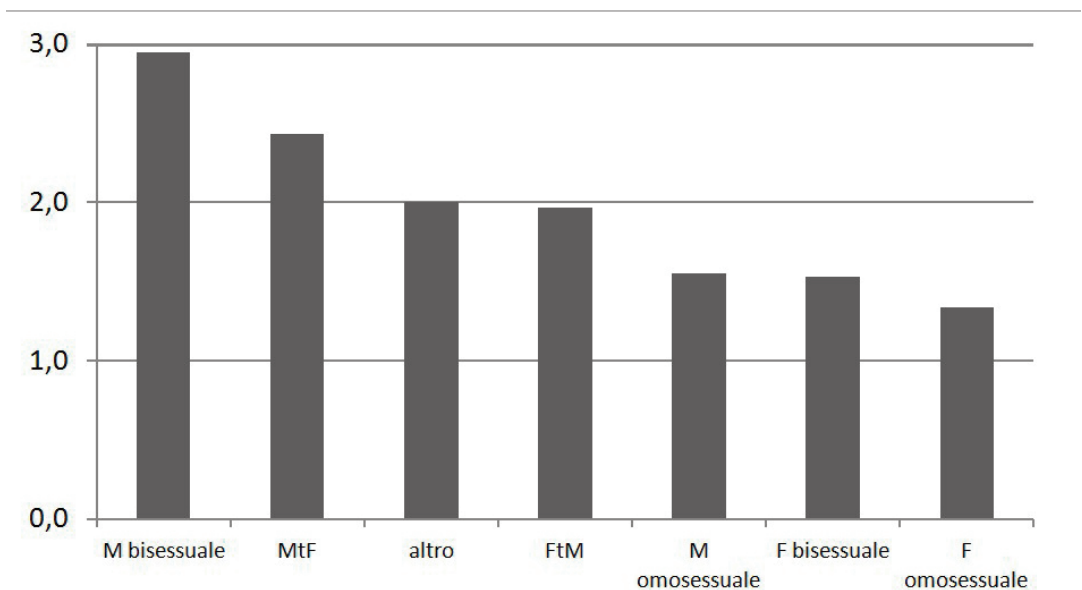
(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Combinando le quattro affermazioni, abbiamo creato un indice di vocational choice [con 0=minimo ricorso a tale strategia di *coping* e 10=massimo ricorso [9)]. Come atteso, l'indice medio di *vocational choice* da parte del campione intervistato è molto basso (1,6) se comparato al valore della scala.

I grafici che seguono riportano il confronto tra medie dell'indice di *vocational choice* secondo una serie variabili indipendenti.

Uomini e donne omosessuali utilizzano meno questa strategia rispetto agli altri gruppi (grafico 2-7). Rispetto all'età (grafico 2-8) e al titolo di studio (grafico 2-9), l'analisi statistica rileva che sono i più giovani e gli intervistati con un grado di istruzione inferiore a fare ricorso più degli altri a tale strategia di fronteggiamento delle discriminazioni. Nel caso del titolo di studio, nello specifico, la relazione tra le due variabili pare linearmente coerente.

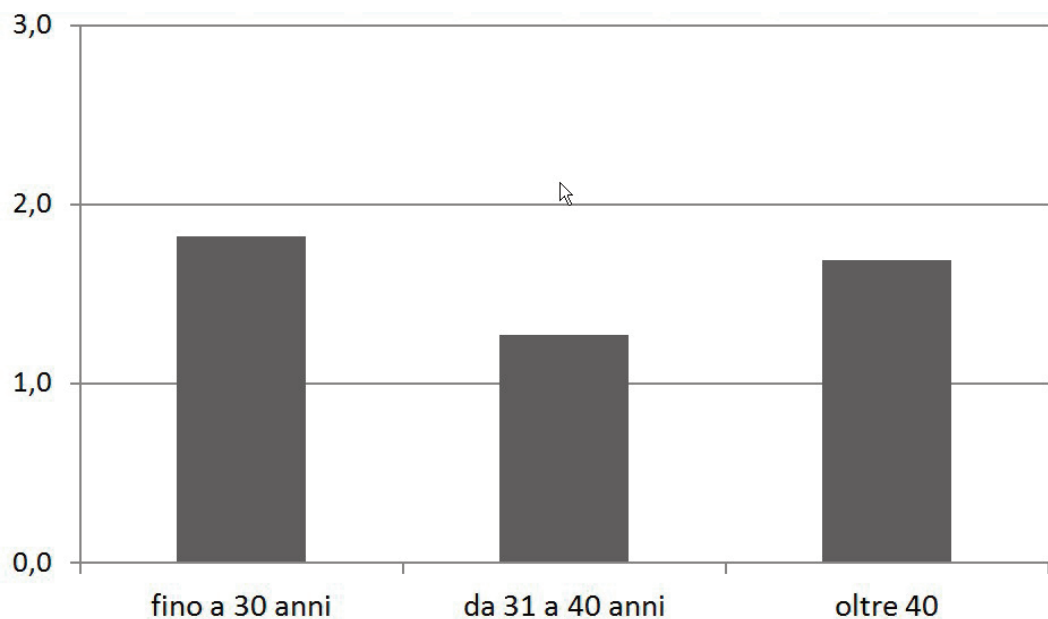
Graf. 2-7
Campione on-line:
Indice di *vocational choice*, per identità sessuale (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

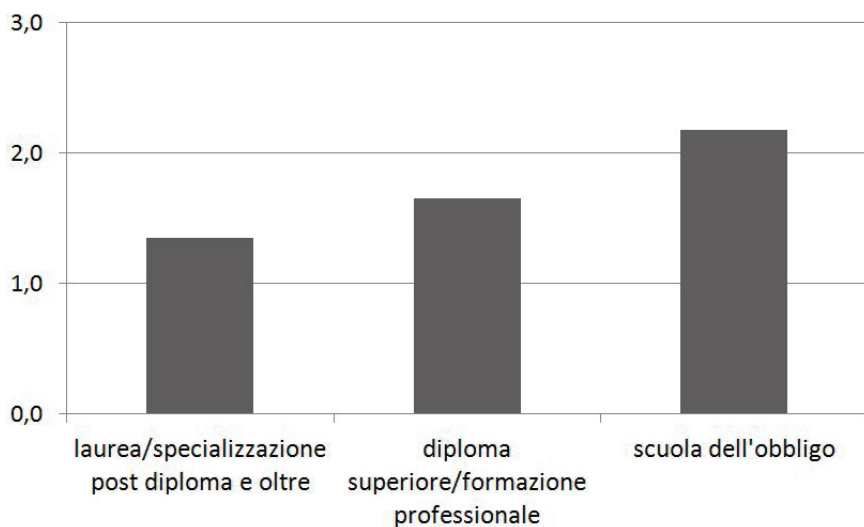
[9] Le risposte “non so” sono trattate come dati mancanti.

Graf. 2-8
Campione on-line:
Indice di vocational choice, per classi di età (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Graf. 2-9
Campione on-line:
Indice di *vocational choice*, per titolo di studio (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Focalizzando l'attenzione solo su quanti riferiscono di essere occupati al momento della compilazione del questionario (1.526 intervistati, v. tabella 1-4), è possibile osservare quanto sia diffusa nei diversi profili professionali dei rispondenti lavoratori la strategia di *vocational choice*.

Non risultano statisticamente significativi né il settore lavorativo né la zona geografica in cui ha sede il lavoro, mentre rilevanti appaiono la posizione contrattuale ed il livello di inquadramento (grafici 2-10, 2-11).

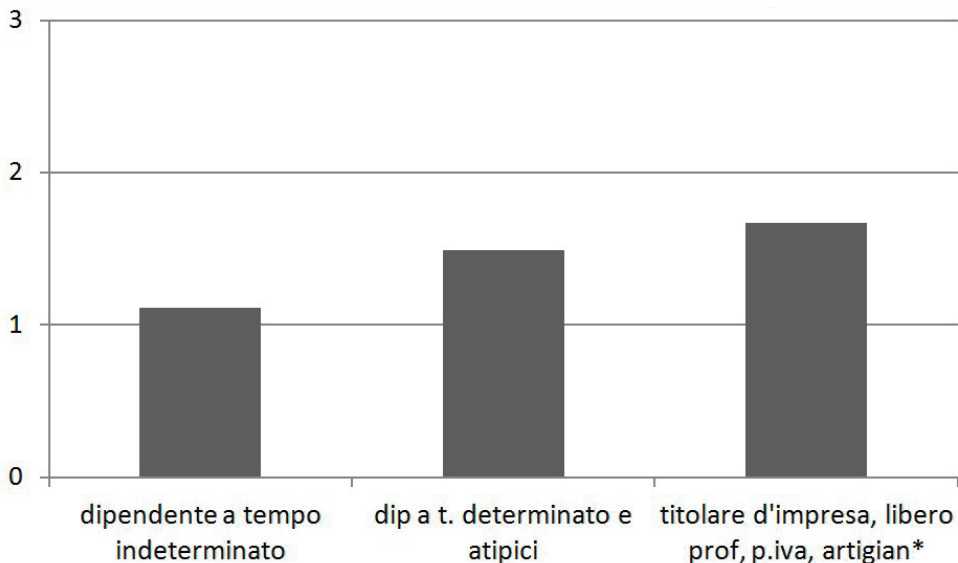
Entrambe le variabili dimostrano la maggiore diffusione del *vocational choice* tra i rispondenti imprenditori o con un lavoro autonomo: una carriera professionale autonoma è quindi considerata maggiormente preservativa da discriminazioni, in conformità al modello di Chung del "*self employment*" (figura 1-2). I dipendenti a tempo indeterminato, invece, sono coloro che meno degli altri hanno scelto il lavoro per le aspettative di un ambiente accogliente.

Rispetto al livello di inquadramento, l'indagine "*Io Sono Io Lavoro*" mostra come tendenzialmente siano quelli inferiori a registrare il punteggio di *vocational choice* più elevato.

Altra variabile significativa è la dimensione dell'azienda (grafico e 2-12): il valore medio cala linearmente all'aumentare del numero di addetti.

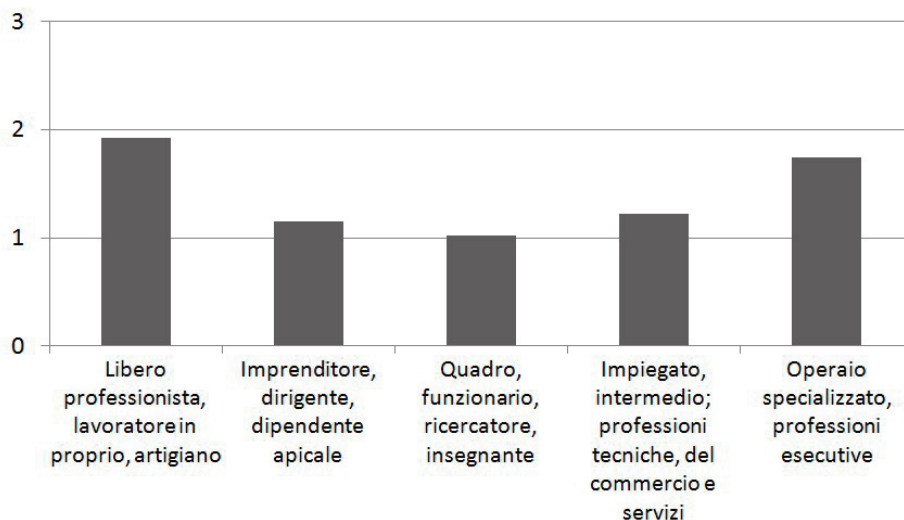
Graf. 2-10
Campione on-line:

Indice di *vocational choice*, per posizione contrattuale (medie)



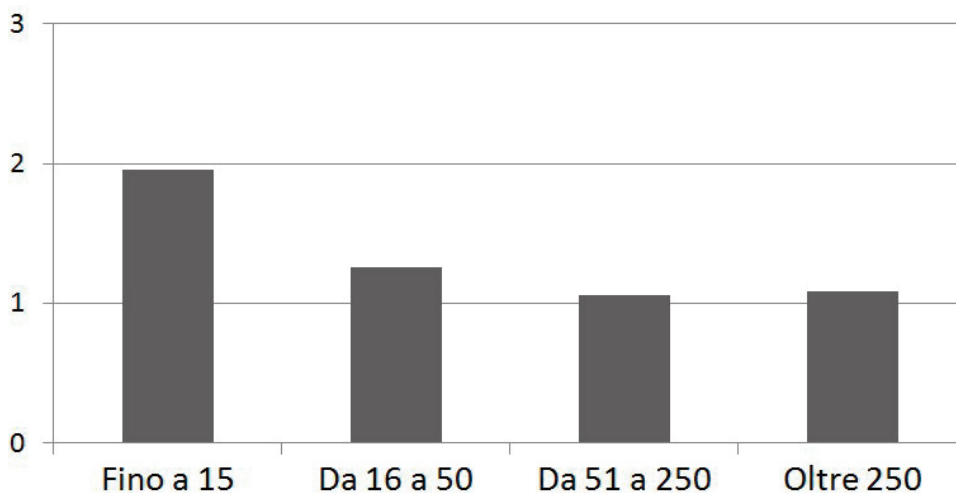
(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

Graf. 2-11
 Campione on-line:
 Indice di vocational choice, per livello di inquadramento (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

Graf. 2-12
 Campione on-line:
 Indice di vocational choice, per dimensione aziendale (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

È interessante notare come vi sia corrispondenza tra l'indice di visibilità sul luogo di lavoro (v. § 2.1.3.2) e l'indice di *vocational choice*.

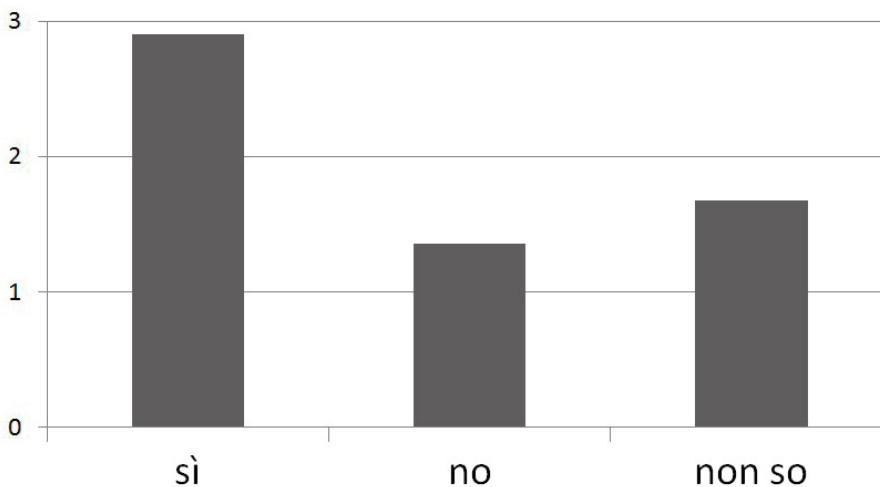
Il coefficiente di correlazione tra le due variabili (0,14, statisticamente significativo) dimostra che esiste una correlazione positiva tra le due variabili considerate: maggiore è l'indice di *vocational choice*, maggiore il coming out. Ciò suggerisce che più il posto di lavoro è stato scelto con l'attesa di essere accettati, più i rispondenti vi hanno trovato le condizioni per fare coming out.

Infine, abbiamo verificato se vi sia una relazione tra la strategia di fronteggiamento considerata e l'esperienza del rifiuto nella ricerca di un lavoro in quanto LGBT (grafico 2-13).

L'analisi rivela che vi è una correlazione di segno positivo. Quanti ritengono di essere stati discriminati in entrata negli ultimi 10 anni, in altre parole, ricorrono più frequentemente degli altri alla strategia di *coping* di tipo *vocational choice*. Si può pensare che quando la ricerca del lavoro diventa una corsa ad ostacoli, le persone cerchino strade per evitare gli ostacoli; allo stesso tempo, questa evidenza confermerebbe, salvo ulteriori approfondimenti, l'ipotesi secondo cui la ricerca selettiva di un futuro settore di impiego sulla base della sua 'friendliness' venga incentivata grandemente dall'effettivo rifiuto incontrato in un settore di impiego passato.

Graf. 2-13

Campione on-line: Indice di vocational choice, per esperienza di rifiuto LGBT nell'accesso ad un lavoro (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate e che negli ultimi 10 anni hanno cercato lavoro)

2.1.4.2 - Gestione dell'identità/Identity management

B43 - Sul lavoro, controllo le mie informazioni personali che comunico agli altri (chi sono, chi è il mio partner, con chi passo il tempo...) per non correre poi il rischio di venire trattato ingiustamente

Delle 5 diverse strategie individuate da Chung (Chung: 2011; v. figura 2-1) in merito all'*identity management*, abbiamo scelto di inserire nel questionario on-line una domanda volta a sondare il *covering*, ovvero il controllo delle informazioni riguardanti la propria vita personale finalizzato a non svelare la propria identità sessuale e rischiare di essere trattato ingiustamente.

Quasi un intervistato su due ha dichiarato di fare ricorso a tale strategia (tabella 2-14).

Tab. 2-14

Questionario on-line: Grado di accordo in merito alla domanda "Sul lavoro, controllo le mie informazioni personali che comunico agli altri (chi sono, chi è il mio partner, con chi passo il tempo...) per non correre poi il rischio di venire trattato ingiustamente" (% e N.)

	N.	%
Molto d'accordo	407	25,8
Abbastanza d'accordo	351	22,3
Poco d'accordo	264	16,7
Per niente d'accordo	411	26,1
Non so, non pertinente	144	9,1
<i>TOT validi</i>	<i>1.577</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	208	-
(TOT)	1.785	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Si registrano differenze di nota tra rispondenti di genere, età e titolo di studio diverso:

- Sono in particolare modo le donne a ricorrere a questa strategia: il 52,5% si è dichiarata infatti molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione proposta, contro il 46,5% degli uomini e il 42,9% delle persone trans.

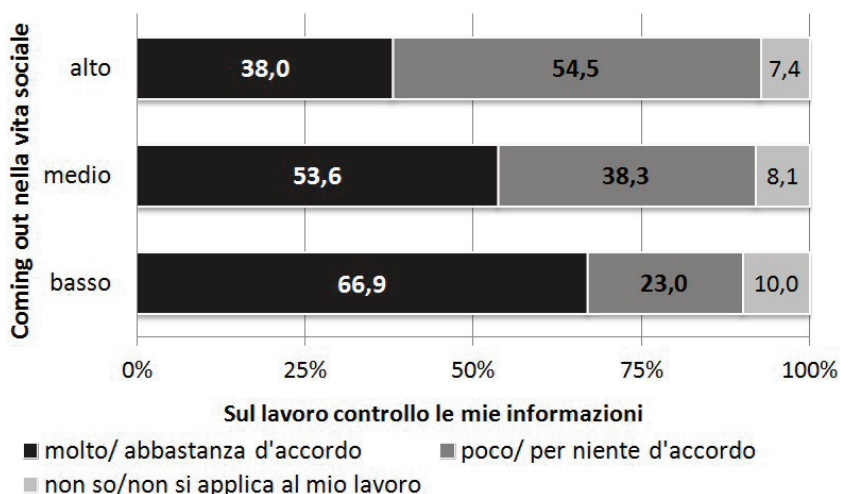
- Sono soprattutto i laureati (il 51,2%) più dei diplomati (44,3%) e di chi ha la scuola dell'obbligo (37,7%) a scegliere il *covering* per interagire e relazionarsi con l'ambiente lavorativo.

- I 30 e under hanno espresso accordo con l'affermazione per il 52,2%, contro il 47,5% dei rispondenti tra i 31 e i 40 anni e il 44,9% degli over 40.

- Infine, come atteso, più è bassa la visibilità nella vita (con amici e familiari), più si fa ricorso a questa strategia (grafico 2-14).

Graf. 2-14

Campione on-line: Incrocio l'indice di visibilità nella vita con amici e familiari [10] e la domanda "Sul lavoro, controllo le mie informazioni personali che comunico agli altri (chi sono, chi è il mio partner, con chi passo il tempo...) per non correre poi il rischio di venire trattato ingiustamente" (%)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

[10] La scala continua da 0 a 10 dell'indice di visibilità nella vita con amici e parenti è stato trasformato in una variabile a tre gradienti: visibilità alta (da 0 a 3), media (da 4 a 6), bassa (da 7 a 10).

L'approfondimento sul sotto-campione di quanti attualmente lavorano, rivela come a ricorrere maggiormente al *covering* sono il seguente tipo di lavoratori:

- Soprattutto i lavoratori del settore dell'industria e dell'agricoltura (molto o abbastanza d'accordo: 55,8%), seguiti da chi opera nei servizi alla persona pubblici e privati e nella pubblica amministrazione (50,4%) e, a distanza, da quanti lavorano nel commercio, servizi all'impresa e nelle libere professioni (41,7%).

- Quando il datore di lavoro è un ente pubblico, il *covering* pare più diffuso (56,2% di risposte molto o abbastanza d'accordo); lo è di meno nelle cooperative o associazioni (35%), nelle aziende private (46,8%), negli enti misti (46,3%).

- Controllano le proprie informazioni personali in particolare i dipendenti a tempo indeterminato (49,4%, vs. il 46,9% dei dipendenti a tempo determinato e atipici ed il 37,7% degli autonomi).

- All'aumentare delle dimensioni dell'azienda, cresce tendenzialmente il grado di diffusione del *covering*: il 50,1% di quanti lavorano in aziende con oltre 250 dipendenti dichiara di controllare le proprie informazioni personali, così come il 53,7% di chi lavora in contesti tra i 51 e i 250 dipendenti, il 46,4% in contesti tra i 16 e i 50 dipendenti e il 38,9% delle aziende più piccole.

2.1.5 - *L'esperienza di discriminazione subita nei luoghi di lavoro*

2.1.5.1 - *Il clima sul luogo di lavoro*

Una batteria di 6 domande, di diverso segno, ha esplorato il grado di incisività e supportività del clima lavorativo nei confronti delle persone LGBT che attualmente lavorano o che hanno lavorato negli ultimi 10 anni (sotto-campione di 1.785 intervistati).

B33 - Ci sono pregiudizi negativi nei confronti delle persone LGBT

B34 - I lavoratori LGBT sono concretamente tutelati (ad esempio tramite richiami formali a chi tratta ingiustamente...)

B35 - L'organizzazione di lavoro tratta tutti in modo equo, indipen-

dentemente dall'essere eterosessuale o LGBT

B36 - Ci sono regole e procedure che sembrano neutrali ma che, invece, concretamente discriminano le persone LGBT (ad esempio: ferie, congedi, permessi, avanzamenti di carriera...)

B37 - Vengono usati nomignoli sgraditi per indicare le persone LGBT

B38 - Viene manifestata solidarietà nei confronti delle persone LGBT trattate ingiustamente

È stato chiesto ai rispondenti di esprimere il proprio grado di accordo su ciascuna delle affermazioni proposte.

I risultati (tabella 2-15) rivelano, in particolare, la diffusione di atteggiamenti e comportamenti negativi da parte degli altri lavoratori (pregiudizi, uso di nomignoli) e la carenza di tutele concrete delle persone LGBT nelle organizzazioni.

Tab. 2-15

Questionario on-line: Grado di accordo in merito ad alcuni aspetti del clima sul luogo di lavoro (% e N.)

	Molto d'accordo	Abbastanza d'accordo	Poco d'accordo	Per niente d'accordo	Non so, non pertinente	TOT validi	(Mancanti)
Ci sono pregiudizi negativi nei confronti delle persone LGBT (segno -)	23,6	30,4	19,8	15,4	10,8	1.588	197
I lavoratori LGBT sono concretamente tutelati (+)	5,9	13,2	19,1	34,7	27,1	1.580	205
L'organizzazione di lavoro tratta tutti in modo equo (+)	23,2	25,5	18,7	17,2	15,4	1.571	214
Ci sono regole e procedure che sembrano neutrali ma che, invece, discriminano le persone LGBT (-)	14,1	17,8	15,8	29,2	23,1	1.579	206
Vengono usati nomignoli sgraditi per indicare le persone LGBT (-)	29,9	24,2	14,4	20,1	11,5	1.580	205
Viene manifestata solidarietà nei confronti delle persone LGBT trattate ingiustamente (+)	10,8	26,1	26,6	15,0	21,4	1.580	205

(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Attraverso la diversa combinazione delle 6 affermazioni, abbiamo costruito tre diversi indici:

- L'indice di omo/transnegatività percepita nelle organizzazioni di lavoro
- L'indice di discriminazione formale [11] percepita
- L'indice di discriminazione informale [12] percepita

L'indice di omo/transnegatività percepita nelle organizzazioni di lavoro

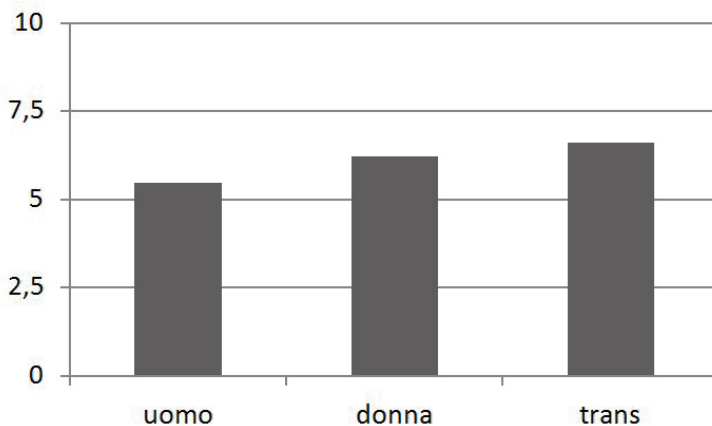
L'indice di omo/transnegatività percepita nelle organizzazioni di lavoro [scala da 0 a 10, dove 0=valore minimo di omo/transnegatività e 10= valore massimo] è stato calcolato considerando tutte le 6 affermazioni di cui sopra [13], fa riferimento ad un'ampia gamma di atteggiamenti e comportamenti negativi verso l'omosessualità, la transessualità e le persone omosessuali e trans da parte degli altri lavoratori, nonché all'esistenza di pratiche e regole non discriminatorie all'interno dell'organizzazione.

L'indice medio di omonegatività del campione considerato è 5,7, ovvero superiore al valore mediano (5).

Questa negatività è percepita maggiormente dalle donne e dalle persone trans, come mostra il grafico 2-15. Età e titolo di studio, invece, non sono variabili statisticamente rilevanti.

Graf. 2-15

Campione on-line: Indice di omo/transnegatività percepita nelle organizzazioni di lavoro, per identità sessuale (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

[11] Per la definizione di discriminazione formale v. la figura 1-1.

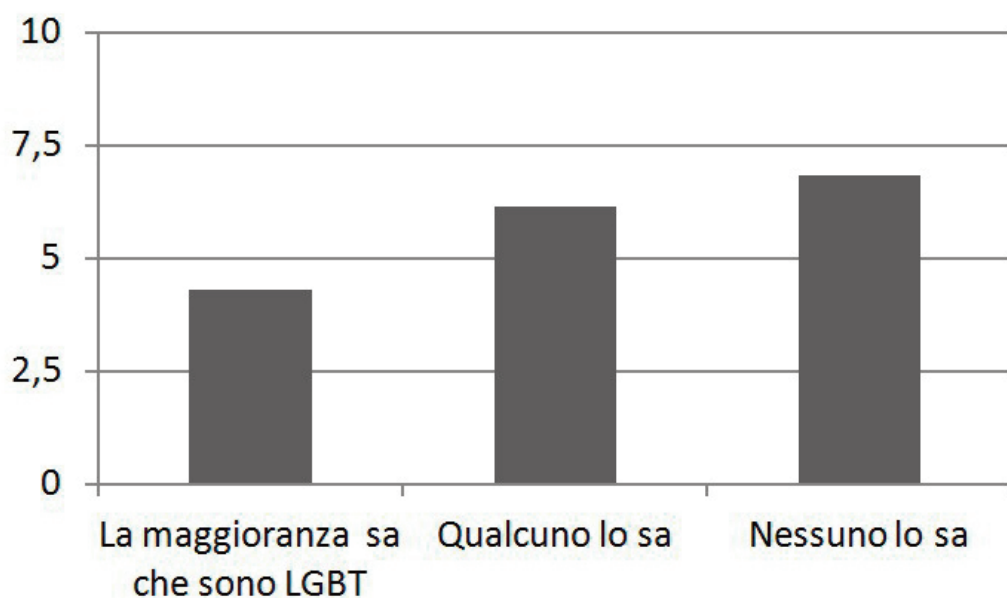
[12] Per la definizione di discriminazione informale v. la figura 1-1.

[13] Per omogeneizzare le affermazioni al fine di costruire l'indice di omonegatività,

Interessante è osservare come l'omo/transnegatività percepita da quanti attualmente lavorano (1.526 rispondenti) sia correlata al grado di visibilità sul lavoro. La correlazione è negativa: come mostra il grafico 2-16, minore è il coming out, maggiore è questo tipo di negatività percepita. L'esistenza o l'assenza nell'organizzazione di lavoro di politiche e pratiche a sostegno di delle persone LGBT, così come un clima positivo e supportivo verso le persone trattate ingiustamente, incidono sulla *disclosure* sul lavoro - in linea, per altro, con quanto hanno rilevato nel 2002 Griffith e Hebl (citati in Saccinto et al: submitted) su un campione di 220 gay e 159 lesbiche.

Graf. 2-16

Campione on-line: Indice di omo/transnegatività percepita nelle organizzazioni di lavoro, per grado di coming out sul lavoro (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Distinguendo, inoltre, la *disclosure* per destinatari (datori di lavoro, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti), la percezione dell'omonegatività è più alta quando, in ordine decrescente, sono i colleghi a essere meno informati dell'identità sessuale dei rispondenti

il segno delle affermazioni positive è stato invertito in segno negativo, affinché fosse attribuito lo stesso valore alle risposte. Pertanto il massimo grado di accordo (valore 10 della scala) corrisponde in tutti i casi alla massima valutazione negativa della condizione specificata nell'affermazione. Inoltre, le risposte "non so" sono state trattate come risposte mancanti.

(media pari a 6,4), seguiti dai datori (6,1), dai sottoposti (6,0) ed infine dai clienti/utenti o committenti (5,5).

Indici di discriminazione formale e di discriminazione informale percepita

L'indice di discriminazione formale percepita [scala da 0 a 10, dove 0=valore minimo di discriminazione formale e 10=valore massimo] è stato calcolato sulla base delle affermazioni che considerano l'esistenza o meno di politiche istituzionali e di decisioni organizzative che determinano un trattamento più o meno paritario dei lavoratori, indipendentemente dalla loro identità sessuale. Nello specifico, l'indice è costruito sulla base delle tre affermazioni che riguardano: l'esistenza di misure per la concreta tutela dei lavoratori, l'equità di trattamento da parte dell'organizzazione, la presenza di regole e procedure apparentemente neutrali ma in realtà discriminanti le persone LGBT.

L'indice di discriminazione informale percepita [scala da 0 a 10, dove 0=valore minimo di discriminazione informale e 10=valore massimo] fa riferimento al clima e all'insieme di comportamenti e atteggiamenti ostili o di accoglienza verso le persone LGBT che si manifestano nell'ambito lavorativo. Questo indice è stato calcolato considerando le tre affermazioni riguardanti la diffusione di pregiudizi verso LGBT nel posto di lavoro, l'uso di nomignoli offensivi per indicare le persone LGBT e l'atteggiamento più o meno solidaristico verso persone LGBT trattate ingiustamente [14].

L'indice medio di discriminazione formale è di 5,8; l'indice medio di discriminazione informale è di 5,4. Entrambi sono superiori al valore mediano (5).

Gli indici di discriminazione formale e informale sono correlati in modo statisticamente significativo con una serie di variabili.

Focalizzandoci solamente sui lavoratori attuali (pari a 1.526 intervistati), si rileva che:

- Nel settore lavorativo è più elevata la percezione della discriminazione sia formale che informale è quello dell'industria; gli altri comparti registrano valori analoghi.
- Rispetto al datore di lavoro, la discriminazione formale ed informale è più diffusa negli enti pubblici; lo è in misura inferiore nelle cooperative e associazioni.

[14] Come per l'indice di omonegatività, il segno delle affermazioni utilizzati per la costruzione degli indici di discriminazione formale ed informale è stato uniformato. Le risposte "non so" sono state considerate come valori mancanti.

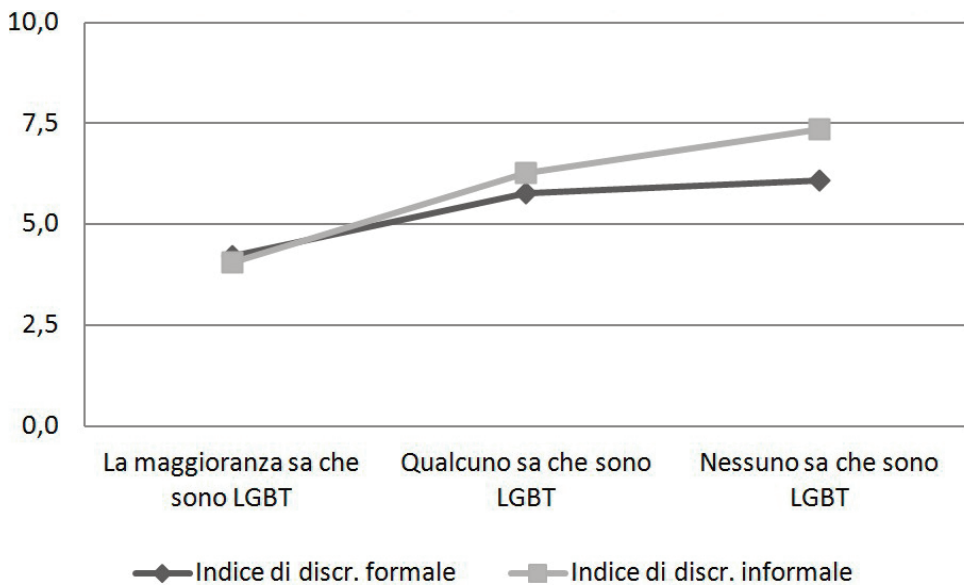
- Per quanto riguarda le dimensioni dell'azienda, nel caso della discriminazione formale all'aumentare delle dimensioni dell'organizzazione aumenta la percezione della discriminazione; nel caso della discriminazione informale, invece, non si registra la stessa proporzione diretta: le imprese in cui l'indice è maggiore sono quelle tra i 15 e i 50 dipendenti.

- Rispetto alla disclosure, in entrambi i casi la relazione è forte e lineare. Di più, il confronto tra l'indice di discriminazione formale e quello di discriminazione informale mostra la maggiore influenza del secondo sulla scelta di rimanere invisibili: come mostra il grafico 2-17, al crescere della visibilità diminuiscono entrambi gli indici, ma tra quanti sono totalmente invisibili sul lavoro, l'indice di discriminazione informale è maggiore di quello formale (7,4 vs. 6,1). Per il coming out sul lavoro, dunque, l'assenza di un clima supportivo e accogliente verso le persone LGBT è quindi una dimensione maggiormente rilevante, nella decisione di fare coming out, rispetto dell'adozione di politiche non discriminatorie da parte dell'organizzazione. I lavoratori LGBT mostrano meno timori e una maggiore *disclosure* in quegli ambienti lavorativi percepiti come supportivi.

Graf. 2-17

Campione on-line:

Confronto tra l'indice di discriminazione formale e quello di discriminazione informale per grado di coming out sul lavoro (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate)

2.1.5.2 - Vessazioni e demansionamento

Prima di indagare la discriminazione su base omo/transfobica, attraverso il questionario si è voluto esplorare la diffusione della discriminazione in generale attraverso una batteria di 10 domande volte a raccogliere l'eventuale vissuto di molestie, vessazioni e demansionamento tra quanti lavorano ora o hanno lavorato negli ultimi 10 anni (sotto-campione di 1.785 intervistati).

Pensa agli ultimi 10 anni. Ti è mai capitato che le persone con cui lavoravi (datori di lavoro, capi, colleghi, sottoposti, clienti / utenti / committenti del tuo lavoro), per qualunque motivo:

B8 - Ti abbiano preso di mira, criticato senza motivo; ti abbiano fatto delle scenate, abbiano parlato male di te; ti abbiano deriso o fatto degli scherzi pesanti?

B9 - Ti abbiano minacciato verbalmente o per iscritto?

B10 - Ti abbiano fatto offese o offerte di tipo sessuale che hai ritenuto inopportune?

B11 - Non ti abbiano più rivolto la parola, ti abbiano volutamente isolato, impedito di incontrare o parlare con colleghi con cui ti trovavi bene, ti abbiano escluso da occasioni di incontro, riunioni, conversazioni?

B12 - Ti abbiano impedito di ottenere promozioni o incentivi o riconoscimenti che invece hanno avuto altri colleghi, ti abbiano danneggiato per le tue aspirazioni di carriera?

B13 - Ti abbiano aggredito fisicamente?

B14 - Ti abbiano volutamente e totalmente privato di compiti da svolgere?

B15 - Ti abbiano attribuito mansioni inferiori alla tua qualifica con effetto permanente?

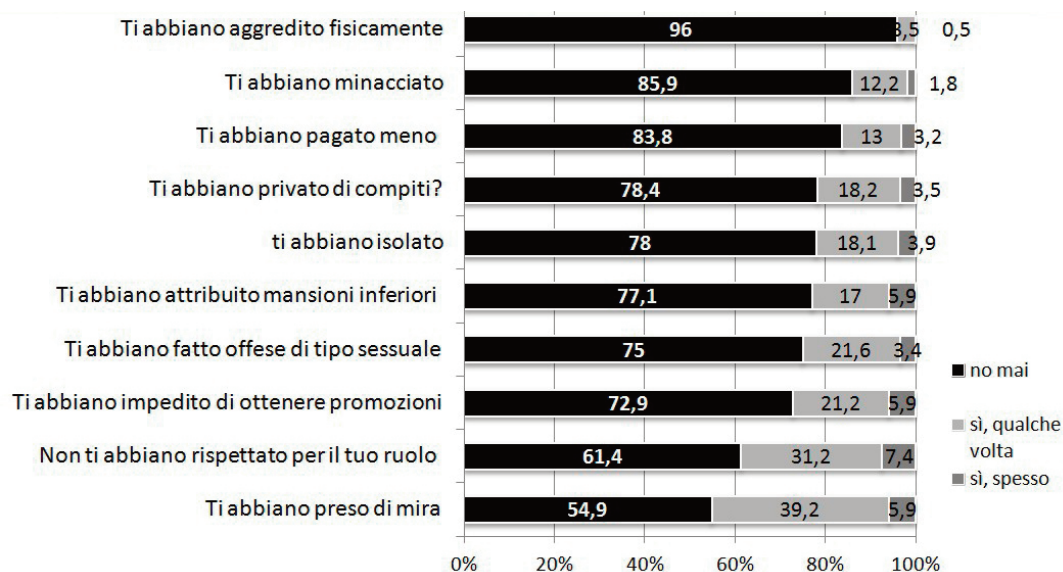
B16 - Ti abbiano pagato meno di quanto concordato e/o rispetto ai tuoi colleghi di pari livello?

B17 - Non ti abbiano rispettato per il tuo ruolo / per la tua qualifica?

Il grafico 2-18 mostra, come atteso, come i problemi esistenti sono soprattutto di natura psicosociale e meno legata all'aggressione fisica.

Graf. 2-18

Campione on-line: Diffusione dei fenomeni di molestia, vessazione d demansionamento sul lavoro (%)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni; casi validi 1.651, mancanti 134)

Ancora una volta, combinando le diverse domande, sono stati costruiti due indici sintetici per misurare le diverse dimensioni del disagio vissuto dagli intervistati nell'ambito lavorativo:

- L'indice di vessazione
- L'indice di demansionamento.

Indice di vessazione

Con l'indice di vessazione [con scala da 0 a 10, dove 0=indice minimo di vessazioni subite e 10_maximmo; calcolato sulla base delle domande B8, B9, B10, B11 e B13] ci riferiamo alla percezione da parte delle persone di aver subito un comportamento con un inequivocabile intento persecutorio o discriminatorio, il cui autore può essere sia un datore di lavoro che un collega o un sottoposto. L'indice di vessazione fa riferimento in particolare alle relazioni sociali (minacce, offese, isolamento sistematico...).

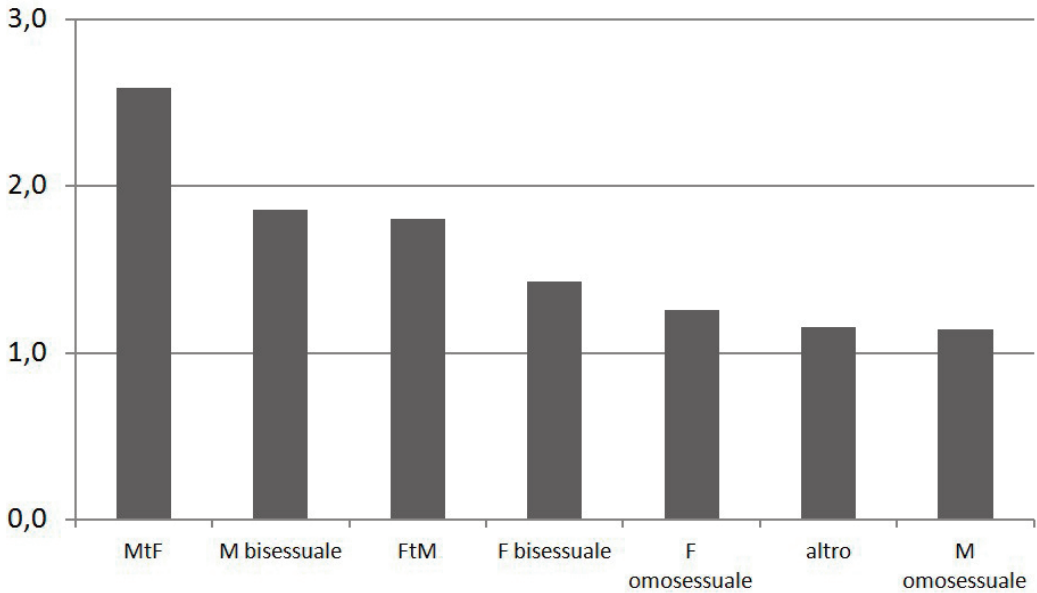
La media dell'indice di vessazione è 1,2, assai inferiore al valore mediano della scala considerata (5).

Il grafico 2-19 [15] rende evidente come l'identità sessuale sia si-

La scala rappresentata nel grafico 2-20 riporta solo 3 dei 10 gradienti dell'indice al fine di garantire maggiore chiarezza dell'immagine.

gnificativamente correlata alla vessazione: raccontano maggiormente esperienze di questo tipo, come atteso, le trans MtF, seguiti dai maschi bisessuali e dai trans FtM.

Graf. 2-19
Campione on-line:
Indice di vessazione, per identità sessuale (medie)

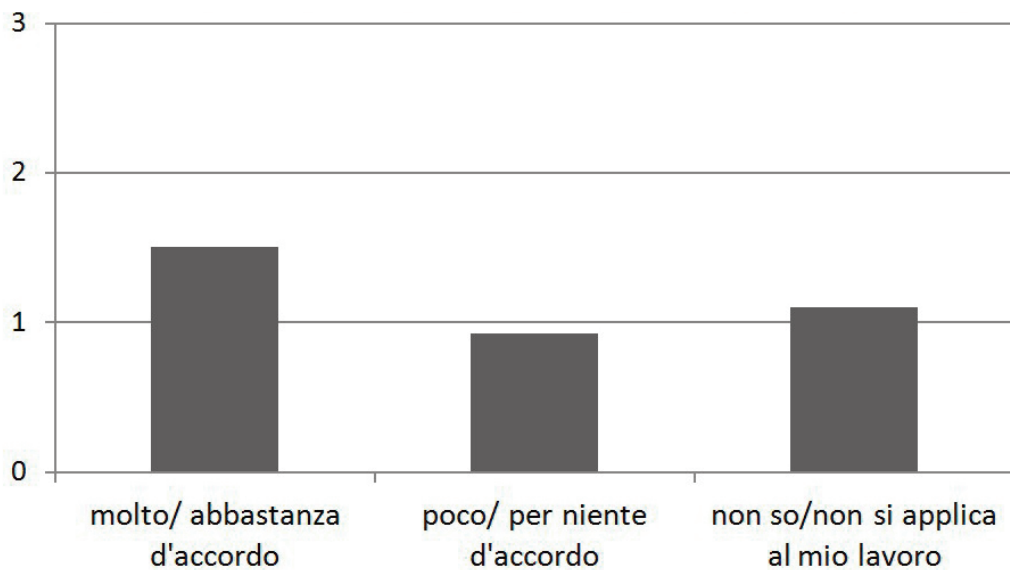


(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

L'analisi incrociata tra l'indice di vessazione e l'adozione o meno di strategie di *coping* apre scorci interessanti alla comprensione della realtà ed alla riflessione teorica.

Come mostra il grafico 2-20, l'indice di vessazione è maggiore nel caso di quei rispondenti che, sul lavoro, controllano le proprie informazioni personali (*identity management* , v. § 2.1.4.2).

Graf. 2-20
Campione on-line: Indice di vessazione, per grado di accordo all'affermazione "Sul lavoro controllo le mie info personali per non essere trattato ingiustamente" (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Le ipotesi che avanziamo per spiegare questo risultato, e che non sono necessariamente concorrenti tra di loro, richiederebbero ulteriori analisi; anche volte a comprendere in profondità gli aspetti causali e motivazioni dei fenomeni qui riscontrati:

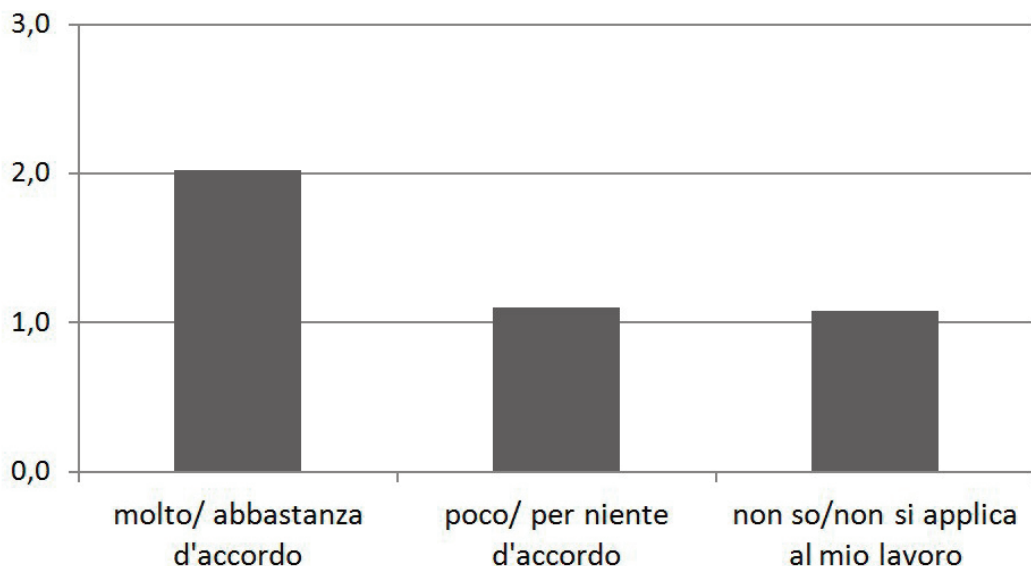
- A quanto pare, il dato attesta che la gestione dell'identità è una conseguenza dell'esperienza di vessazione effettivamente subita.
- Il modello di fronteggiamento della gestione dell'identità si rivela di fatto inefficace nel tutelare le persone dalle discriminazioni
- Coerentemente con il modello delle c.d. "profezie che si auto-adempiono" (v. § 1.1), l'aspettativa della discriminazione, e la conseguente messa in atto di azioni preventive a propria difesa, tende talvolta a determinare le conseguenze per sé della realtà temuta, ovvero l'anticipazione del rifiuto determina una spiccata percezione dello stigma ambientale nei confronti dell'omosessualità e transessualità

Allo stesso modo, è interessante la verifica dell'esistenza di una relazione con un'altra strategia di coping: quella denominata *vocational choice* (v. § 2.1.4.1).

Confrontando l'indice di vessazione con una delle variabili che nel nostro questionario rilevano tale strategia ("Ho evitato di fare alcuni mestieri, anche se mi piacciono, perché sono LGBT"), emerge, di nuovo, come l'esperienza di vessazione sia maggiore tra quanti mettono in atto questo tipo di coping preventivo (grafico 2-21).

Graf. 2-21

Campione on-line: Indice di vessazione, per grado di accordo all'affermazione "Ho evitato di fare alcuni mestieri, anche se mi piacciono, perché sono LGBT" (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Indice di demansionamento

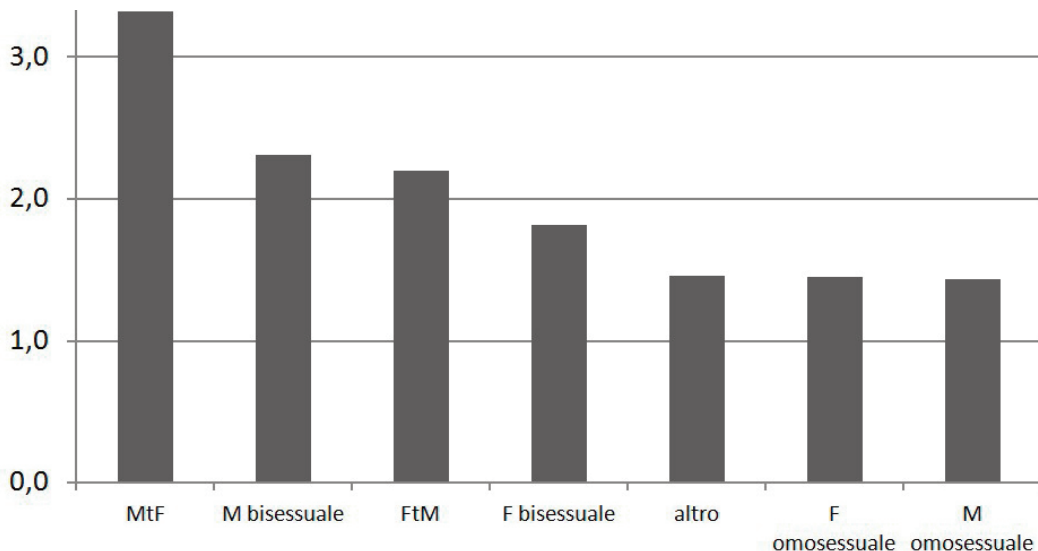
L'indice di demansionamento [con scala da 0 a 10, dove 0=nessun demansionamento e 10=massimo demansionamento, calcolato sulla base delle domande B12, B14, B15, B16 e B17] fa riferimento, in particolare, agli attacchi alla situazione professionale e si verifica quando, ad esempio, la vittima è privata all'improvviso di compiti svolto in precedenza, e/o subisce un demansionamento ingiustificato.

L'indice medio di demansionamento è 1,5, lievemente superiore a quello di vessazione ma comunque molto limitato.

Confrontando tale indice con le variabili dipendenti, si rileva che la percezione del demansionamento è più diffusa:

- Tra i più anziani; il demansionamento cresce al crescere dell'età
- Tra le persone trans molto più che tra gli uomini e le donne omosessuali (grafico 2-22)
- Tra i rispondenti con titolo di studio intermedio; quelli con almeno la laurea ne sperimentano di meno di quelli con soltanto l'istruzione obbligatoria

Graf. 2-22
 Campione on-line:
 Indice di demansionamento, per identità sessuale (medie)

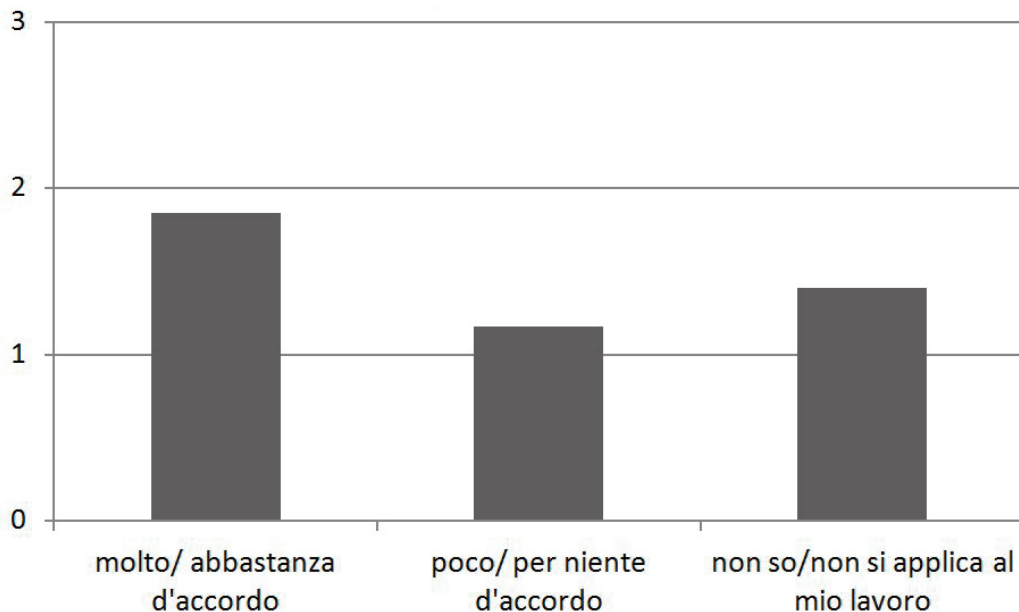


(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Lo stesso confronto fatto in precedenza per l'indice di vessazione con alcune variabili relative alle strategie di *coping* è stato replicato anche per l'indice di demansionamento, sortendo analoghi risultati: tra quanti mettono in atto le strategie di fronteggiamento del *vocational choice* e dell'*identity management* è relativamente maggiore - sebbene rimanga minoritaria, in termini assoluti - l'esperienza percepita della dequalificazione. Infatti, il coefficiente di correlazione tra l'indice di demansionamento e l'indice di *vocational choice* (0,18, con elevata significatività statistica) dimostra l'esistenza di una relazione lineare positiva. Il grafico 2-23 illustra, inoltre, come l'indice di demansionamento sia maggiore nel caso di quanti esprimono alto grado di accordo con l'affermazione "Ho evitato di fare alcuni mestieri, anche se mi piacciono, perché sono LGBT", che è un indicatore della strategia di *coping* della gestione dell'identità.

Graf. 2-23

Campione on-line: Indice di demansionamento, per grado di accordo all'affermazione "Ho evitato di fare alcuni mestieri, anche se mi piacciono, perché sono LGBT" (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

2.1.5.3 - Discriminazioni sulla base dell'identità sessuale in ambito lavorativo

B18 - Negli ultimi 10 anni, secondo te, sei mai stato licenziato o ingiustamente non rinnovato proprio perché sei LGBT?

Ha risposto affermativamente il 4,8% degli intervistati (sotto-campione di 1.785 persone che attualmente lavorano o che hanno lavorato negli ultimi 10 anni); hanno risposto di non sapere in 146, corrispondenti all'8,7% del totale (tabella 2-16).

Tab. 2-16
 Questionario on-line:
 “Negli ultimi 10 anni, secondo te, sei mai stato licenziato o ingiustamente non rinnovato proprio perché sei LGBT?” (N. e %)

	N.	%
Sì	81	4,8
No	1.457	86,5
Non so	146	8,7
<i>TOT validi</i>	<i>1.648</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	137	-
(TOT)	1.785	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Le differenze socio-demografiche statisticamente significative riguardano l'identità sessuale e il titolo di studio. A subire ingiusto licenziamento o mancato rinnovo per motivi omo/transfobici sono soprattutto:

- Le persone trans (25% di 40 rispondenti vs. il 2,9% delle donne e il 4,9% degli uomini)
- Le persone con titolo di studio intermedio (5,7% dei diplomati vs. il 3,9% dei laureati e oltre e il 4,1% di chi ha la scuola dell'obbligo)

Tab. 2-17
 Questionario on-line: Incrocio tra esperienza di licenziamento ingiusto e identità sessuale (%)

	Uomo	Donna	Trans	Altro	Totale
Sì	4,9	2,9	25,0	0,0	4,8
No	86,5	88,5	65,0	85,7	86,5
Non so	8,5	8,6	10,0	14,3	8,6
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Tab. 2-18

Questionario on-line:

Incrocio tra esperienza di licenziamento ingiusto e titolo di studio (%)

	Laurea/ specializz. post diploma e oltre	Diploma superiore/ formazione profess.	Scuola dell'ob- bligo	Altr o	Totale
Sì	3,9	5,7	4,1	50,0	4,7
No	88,8	84,8	86,3	50,0	86,9
Non so	7,3	9,5	9,6	0,0	8,3
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

B19 - Negli ultimi 10 anni, secondo te, sei mai stato trattato ingiustamente sul lavoro proprio perché sei LGBT?

La quota complessiva di chi ha subito un trattamento ingiusto sul lavoro in quanto LGBT negli ultimi 10 anni è pari al 19,1% del campione considerato, pari a 322 persone (tabella 2-19).

Tab. 2-19

Questionario on-line:

“Negli ultimi 10 anni, secondo te, sei mai stato trattato ingiustamente sul lavoro proprio perché sei LGBT?” (N. e %)

	N.	%
No	1.362	80,9
Sì, nel lavoro attuale	80	4,8
Sì, nel lavoro attuale e nel passato	31	1,8
Sì, in un altro lavoro e nel passato	211	12,5
<i>TOT validi</i>	<i>1.648</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	101	-
(TOT)	1.785	-

(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Il profilo professionale di chi ha raccontato tali trattamenti ingiusti è il seguente:

- Il settore lavorativo in cui sono avvenute prevalentemente le discriminazioni subite dai 322 intervistati, nel lavoro attuale e /o in un lavoro passato, è il settore del commercio, servizi all'impresa e libere professioni, seguito dai servizi alla persona e pubblica amministrazione
- Sono soprattutto i livelli di inquadramento inferiori ad essere maggiormente colpiti da discriminazione
- Le aziende private sono quelle in cui si sono verificate discriminazioni nella maggioranza dei casi

Tabella 2-20

Questionario on-line: "Qual era il settore lavorativo in cui è avvenuto il trattamento ingiusto?" (N. e %)

	N.	%
Commercio; servizi all'impresa; libere professioni	172	55,5
Servizi alla persona pubblici e privati, pubblica amministrazione	87	28,1
Industria, agricoltura e simili	45	14,5
Altro	6	1,9
<i>TOT validi</i>	<i>310</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	12	-
(TOT)	322	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Tabella 2-21
 Questionario on-line:
 “Qual era il tuo livello di inquadramento?” (N. e %)

	N.	%
Professioni esecutive/operaio specializzato	110	35,7
Impiegato, intermedio; professioni tecniche, del commercio e servizi	106	34,4
Quadro, funzionario, ricercatore, insegnante	34	11
Libero professionista, lavoratore in proprio, artigiano	32	10,4
Imprenditore, dirigente, dipendente apicale	13	4,2
Altro	13	4,3
<i>TOT validi</i>	<i>308</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	14	-
(TOT)	322	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Tabella 2-22
 Questionario on-line: “Chi era il datore di lavoro?” (N. e %)

	N.	%
Azienda privata	202	65,0
Ente pubblico	54	17,4
Cooperativa	20	6,4
Associazione	12	3,9
Altro	10	3,2
Ente misto	8	2,6
Soggetto privato (famiglia, singola persona)	5	1,5
<i>TOT validi</i>	<i>311</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	11	-
(TOT)	322	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Inoltre, a livello socio-demografico, due sono le variabili per le quali si registrano differenze statisticamente significative:

- L'identità sessuale: a ritenere di essere stati discriminati in quanto LGBT sono soprattutto le trans MtF (45,8% delle 24 rispondenti) ed i trans FtM (56,3 dei 16 rispondenti); seguito, a distanza, dai maschi bisessuali (25,4%), dai maschi omosessuali (18,4%), dalle donne omosessuali (17,6%) e dalle donne bisessuali (17,3%)

- Il titolo di studio: a titolo di studio inferiore corrisponde una maggiore esperienza di discriminazione di tipo trans/omonegativa. Il 23,3% di chi non è andato oltre la scuola dell'obbligo (73 intervistati del campione considerato) è stato trattato ingiustamente, contro il 22,0% dei diplomati e il 15,4% dei laureati e oltre.

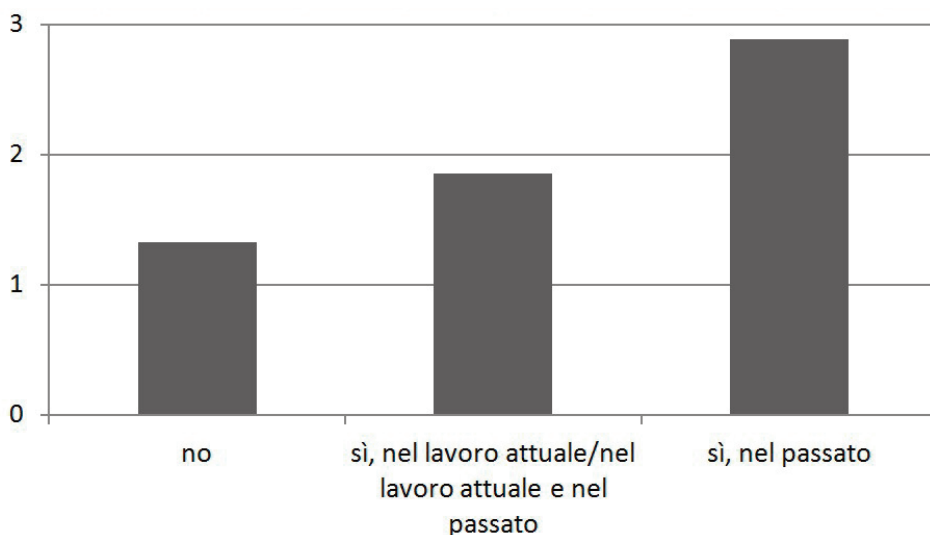
Come già per la discriminazione in generale (v. § 2.1.5.2), ci siamo qui posti l'obiettivo di osservare in che misura ricorrono alle strategie di *coping* le persone che si ritengono discriminate per la propria identità sessuale.

Come mostra il grafico 2-24, l'indice di *vocational choice* è relativamente maggiore tra chi è stato discriminato nel passato ed inferiore tra chi non è mai stato discriminato.

Analogamente a quanto già rilevato altrove (v. grafico 2-14), si può pertanto ipotizzare che l'adozione di questa strategia di fronteggiamento sia in molti casi conseguenza dell'esperienza di discriminazione effettivamente subita e non solo anticipata.

Graf. 2-24

Campione on-line: Indice di *vocational choice*, per esperienza di discriminazione LGBT sul lavoro (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone occupate ora o negli ultimi 10 anni)

Rispetto al *covering* (“Controllo le mie informazioni per evitare di subire trattamenti ingiusti”), di nuovo adottano soprattutto tale strategia quanti hanno vissuto esperienza discriminatorie oggi e/o nel passato (65,7%, vs. il 54,2% di quanti pensano di essere stati discriminati nel passato e 45,7% di quanto non hanno mai subito discriminazione in quanto LGBT).

Sugli 111 rispondenti che hanno dichiarato di aver subito trattamenti ingiusti in ragione della propria identità sessuale soltanto nel lavoro che svolgono attualmente, abbiamo mirato a verificare l'esistenza di eventuali relazioni tra la *disclosure* sul lavoro e la discriminazione LGBT subita.

Tale relazione non risulta nel nostro caso statisticamente significativa: nella vita lavorativa dei nostri rispondenti, quindi, la percezione dell'esperienza di discriminazione omo/transfobica non influisce né è influenzata dalla propria *disclosure*.

Le esperienze di discriminazione, in altre parole, non contribuiscono ad aumentare in misura rilevante la percezione dei rischi conseguenti al coming out; altra variabili, presumibilmente, entrano maggiormente in gioco in questo campo (v. parte finale della citazione di Saccinto et al, a seguire).

Si tratta di un risultato che, per quanto riguarda specificamente la *vocational choice*, sembra andare parzialmente in controtendenza rispetto a quanto rilevato da altri ricercatori. Saccinto, ad esempio, riporta uno studio del 2007 di Ragins, Singh & Cornwell che, adottando la prospettiva dello stigma, ha esaminato le paure sottostanti la scelta di fare coming out sul lavoro: *“La percezione di precedenti esperienze di discriminazione, dovute al proprio orientamento sessuale, è associata con maggiori paure ma anche con una più frequente disclosure. Malgrado il disegno della ricerca renda impossibile definire le relazioni causali tra le variabili analizzate, questo risultato potrebbe suggerire che le esperienze di discriminazione possono contribuire a incrementare la percezione del rischio associato al coming out; allo stesso tempo però il rischio e la paura delle conseguenze negative non sono capaci di annullare il bisogno di coerenze tra vita pubblica e privata delle persone omosessuali”*(Saccinto et al: submitted).

B23 - L'ultima volta che sei stato trattato ingiustamente sul lavoro perché sei LGBT, chi erano gli autori di questi comportamenti (sesso)?

Per il 54,1% dei rispondenti, gli autori delle discriminazioni sono solo o soprattutto uomini (tabella 2-23). Il panorama, del resto, si presenta piuttosto eterogeneo.

Tab. 2-23
Questionario on-line:

“L’ultima volta che sei stato trattato ingiustamente sul lavoro perché sei LGBT, chi erano gli autori della discriminazione (sesso)?” (N. e %)

	N.	%
Solo maschi	85	27,2
Soprattutto maschi	84	26,9
Maschi e femmine in ugual misura	97	31,1
Soprattutto femmine	28	9,0
Solo femmine	18	5,8
<i>TOT validi</i>	<i>312</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	10	-
(TOT)	322	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Se per le persone trans e le donne intervistate non vi sono differenze importanti nel genere degli autori di discriminazioni, che sono “maschi e femmine in uguale misura” rispettivamente per il 44,4% e 36,7% delle situazioni, nel caso degli uomini intervistati gli autori delle discriminazioni sono prevalentemente maschi: lo riporta il 61,3% dei rispondenti uomini, contro il 40,5% delle donne e il 38,9% delle persone trans.

B24 - L’ultima volta che sei stato trattato ingiustamente sul lavoro perché sei LGBT, chi erano gli autori di questi comportamenti (ruolo)?

Tab. 2-24
 Questionario on-line:
 “Chi erano gli autori della discriminazione (ruolo)?” (N. e %)

	N.	% dei casi
Datori/ capi/ responsabili	222	70,5
Colleghi	182	57,8
Sottoposti (di cui tu sei il capo)	24	7,6
Utenti / clienti / committenti	49	15,6

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo) Trattandosi di domanda a risposta multipla, i risultati in percentuale si riferiscono al totale dei casi validi (ovvero relativi a chi ha dato almeno una risposta a questa domanda)

La tabella 2-24 evidenzia che la gran parte delle discriminazioni avvenute sono di natura verticale; anche quelle orizzontali, comunque, superano la quota del 50% dei casi.

2.1.5.4 - Conseguenze su di sé, sul lavoro ed il suo ambiente, sul proprio intorno sociale

L'ultima volta che sei stato trattato ingiustamente sul lavoro perché sei LGBT, hai avuto conseguenze negative sulla tua vita:

B25 - A livello di salute fisica (gastrite, mal di testa, disturbi al cuore...)?

B26 - A livello mentale e psicologico (ansia, depressione, tensione nervosa...)?

B27 - Dal punto di vista delle relazioni in famiglia e sociali (litigi, scontroosità, solitudine...)?

B28 - Dal punto di vista economico (perdita o diminuzione dello sti-

pendio, spese per cure...)?

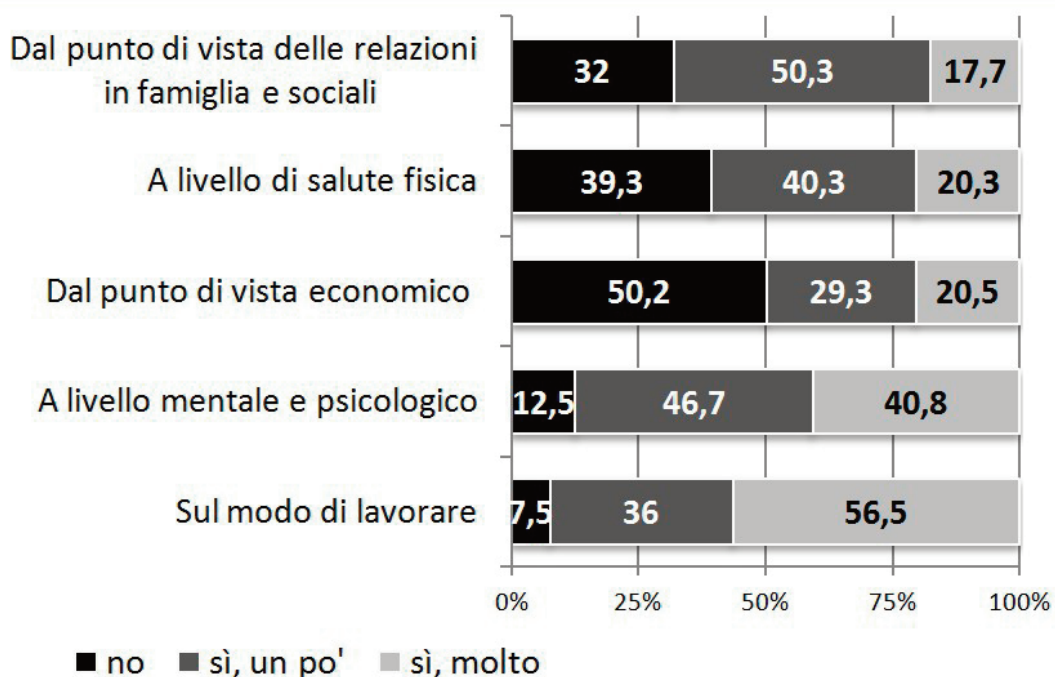
B29 - Sul modo di lavorare (demotivazione, desiderio di cambiare lavoro, minor rendimento...)?

Le vittime di discriminazione possono subire conseguenze anche molto importanti in termini di salute fisica e psicologica, vita di relazione, condizione economiche.

Tra chi le ha avute, spiccano in particolare le conseguenze a livello psicologico (ansia e depressione) e il disinvestimento sul lavoro. La perdita economica individuale riguarda “molto” più di una vittima su 5; la stessa quota ha riscontrato problemi di salute fisica.

Grafico 2-25
Campione on-line:

Diffusione delle conseguenze della discriminazione LGBT subita (%)



(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo; casi validi 299, mancanti 23)

Sommando tutte le variabili, è stato costruito un indice sintetico di conseguenze della discriminazione [scala da 0 a 10, dove 0=nessuna conseguenza negativa e 10=massime conseguenze]. L'indice medio è di 5,2, di poco oltre quindi il valore mediano della scala (5).

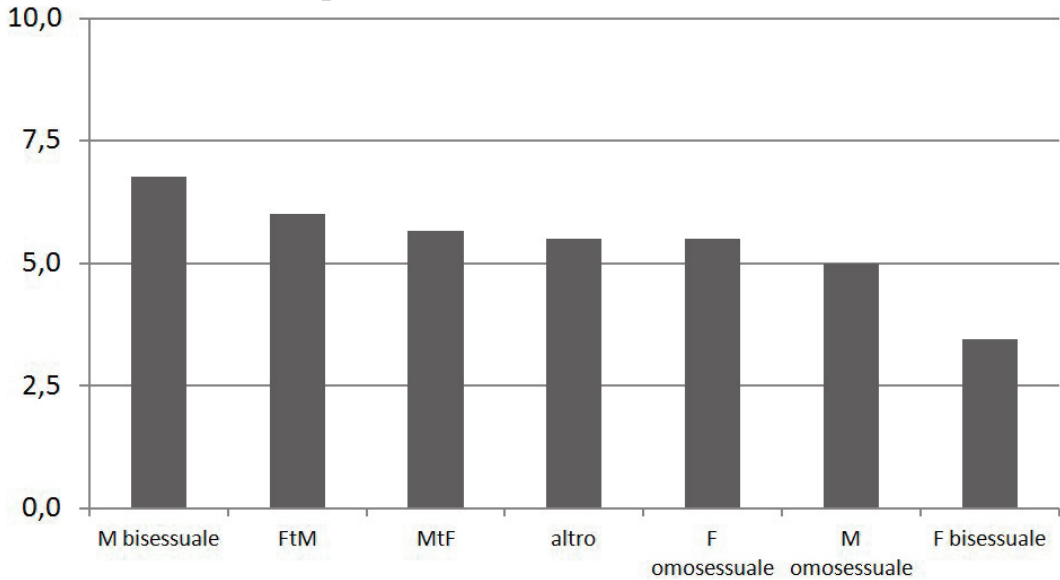
Il confronto tra medie dell'indice con le principali variabili indipendenti mostra come siano i maschi bisessuali a registrare l'indice mag-

giore, seguiti dalle persone trans (grafico 2-26).

Non sono invece variabili statisticamente significative l'età, il genere e il titolo di studio.

Graf. 2-26

Campione on-line: Indice di conseguenze della discriminazione, per identità sessuale (medie)



(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

La *disclosure* ha un rilevante effetto protettivo in riferimento a questa tema? I test statistici dimostrano che il coming out con i familiari non è una dimensione significativa mentre quello con gli amici sì: le conseguenze della discriminazione tendono a diminuire all'aumentare della propria visibilità in quanto LGBT alla rete amicale.

Per verificare se il pieno supporto di amici e parenti ha rilevanza nel contenere gli effetti delle discriminazioni, abbiamo misurato l'indice con il coming out ad amici e familiari. La *disclosure* con familiari non ha rilevanza statistica, mentre lo ha aver fatto coming out con amici: l'indice è inferiore all'aumentare della visibilità tra amici.

Invece, considerando quanti hanno subito discriminazioni nel lavoro attuale e il loro grado di svelamento nell'ambito lavorativo, non esiste alcuna correlazione statisticamente provata tra la *disclosure* sul lavoro e gli effetti delle discriminazioni sulla salute: in altre parole, l'intensità delle conseguenze sulla salute e sulle relazioni di un atto discriminatorio subito non sembra avere alcuna connessione di nota con la visibilità della vittima in ambito lavorativo.

2.1.5.5 - *La qualità del lavoro: soddisfazione*

Agli intervistati che si trovano oggi in condizione lavorativa è stato chiesto quanto si ritengano soddisfatti del proprio lavoro.

Il livello di soddisfazione supera la sufficienza: in una scala da 0 a 10, il punteggio medio di soddisfazione è 6,5.

Alcune variabili determinano minore o maggiore soddisfazione:

- Titolo di studio: maggiore è il livello di istruzione, maggiore è la soddisfazione

- Dimensioni del comune in cui ha sede il lavoro: non vi è andamento lineare nel livello di soddisfazione; i più soddisfatti sono quanti lavorano in più comuni (7,1), quanti lavorano in città di medie dimensioni (6,8); seguono i lavoratori delle metropoli (6,5), delle città fino a 99.000 abitanti (6,4) e delle grandi città tra 500.000 e 999.999 abitanti (6,3)

- La soddisfazione è maggiore nel caso di chi lavora nel settore dei servizi alla persona pubblici e privati, pubblica amministrazione (6,8), seguito dal commercio, servizi alle imprese e libere professioni (6,5); sufficiente (6) è la soddisfazione di chi lavora nell'industria, agricoltura e simili

- Livello di inquadramento: al crescere del livello, cresce la soddisfazione

- Gli enti pubblici e gli enti misti (6,8 di punteggio) rappresentano il datore di lavoro presso cui la soddisfazione è maggiore; seguono le aziende private (6,2) e le associazioni e cooperative (6,5)

- Le aziende con meno di 15 dipendenti (punteggio di soddisfazione 6,7) e quelle oltre i 250 dipendenti (6,6) sono le aziende in cui la soddisfazione è maggiore; 6,2 è il valore attribuito da quanti lavorano in aziende tra i 16 e i 50 dipendenti e tra i 51 e 250 dipendenti

Non risultano statisticamente rilevanti, invece, le variabili dell'orientamento sessuale, del genere, dell'età e della zona geografica di lavoro.

Come atteso, risulta statisticamente significativa la visibilità sul lavoro, sia in generale che articolata secondo il destinatario del coming out (datori, colleghi o sottoposti): la disclosure, dunque, influisce positivamente sulla soddisfazione lavorativa. Gli scarti numerici non sono molto particolarmente ampi, ma il loro trend è lineare: è 6,7 il valore di soddisfazione media tra chi ha fatto coming out con la maggioranza delle persone con cui lavora, 6,5 il punteggio medio di chi ha fatto coming out solo con qualcuno e 6,3 chi è del tutto invisibile.

La tabella 2-25 presenta i risultati differenziati per target.

Tab. 2-25
 Questionario on-line:
 Indice di soddisfazione, per *disclosure* (medie)

	Sanno che sei LGBT		
	Datori	Colleghi	Sottoposti
Tutti o quasi/oltre la metà	6,7	6,8	7,0
Nessuno/meno della metà	6,4	6,3	6,5

(Hanno risposto soltanto le persone attualmente occupate; a seconda dei casi, sono stati esclusi dal calcolo i rispondenti che non hanno capi, colleghi, sottoposti, clienti/committenti)

Infine, come atteso, l'esperienza discriminatoria incide in maniera significativa sulla soddisfazione nel lavoro attuale: chi non ha mai subito discriminazione negli ultimi 10 anni registra un voto di soddisfazione medio più che sufficiente (6,7); appena oltre la sufficienza va la soddisfazione di chi è stato discriminato nel passato, mentre la discriminazione nel lavoro attuale determina un valore medio insufficiente (5,1).

Nello specifico, nel lavoro attuale quanto sei soddisfatto del tuo rapporto con:

A24 - I datori di lavoro/capi/responsabili?

A25 - I colleghi?

È stata approfondita inoltre la soddisfazione con i datori/capi/responsabili e con i colleghi di lavoro.

La soddisfazione del rapporto coi colleghi raggiunge il punteggio di 7, mentre il rapporto con i colleghi è giudicato poco più che sufficiente (6,1).

Nel caso dei datori di lavoro:

- La soddisfazione cresce al crescere della visibilità nei confronti dei datori

- I più soddisfatti sono i più giovani (6,4; da 31 a 40 anni: 6,1; over 40: 5,9)

- I dipendenti a tempo indeterminato sono i meno soddisfatti del rapporto col datore di lavoro (5,0), lo sono di più gli atipici e i contratti a tempo indeterminato (6,4)

- La soddisfazione cresce al crescere del livello di inquadramento
- La soddisfazione è maggiore nelle aziende di piccole dimensioni
- La soddisfazione è relativamente più elevata nel settore del commercio, servizi all'impresa, libere professioni nei servizi alla persona pubblici e privati e pubblica amministrazione (6,2); minore nell'industria e agricoltura e simili (5,6)

Nel caso dei colleghi, la soddisfazione:

- Di nuovo, cresce al crescere della visibilità nei confronti dei colleghi
- Di nuovo, cresce al crescere del livello di inquadramento
- Di nuovo, è maggiore nelle aziende di piccole dimensioni e tendenzialmente diminuisce all'aumentare delle dimensioni dell'azienda
- È maggiore nel settore del commercio, servizi all'impresa, libera professione (7,1), seguita dal settore dei servizi alla persona e pubblica amministrazione (6,9); in coda l'industria, agricoltura e simili (6,7)
- I dipendenti a tempo determinato e indeterminato sono i meno soddisfatti del rapporto col colleghi di lavoro.

2.1.6 - Reporting: denunciare o no?

B30 - L'ultima volta che sei stato trattato ingiustamente sul lavoro perché sei LGBT, ha parlato con qualcuno di questi episodi?

Un fenomeno messo in luce da più studi relativo alle discriminazioni è l'*under-reporting* (v. § 1.1), ovvero la mancata segnalazione di un episodio di discriminazione da parte della vittima.

Le motivazioni possibili alla base di tale fenomeno, che a sua volta è anche una delle principali cause della sotto-rappresentazione pubblica del fenomeno delle discriminazioni, sono molteplici: paura di ritorsione, ignoranza delle possibilità offerte di segnalazione, sfiducia nelle istituzioni e nella possibilità di soluzione del caso, tendenza a minimizzare il problema per non esasperare il clima o perché è doloroso ammettere di essere vittima di discriminazione...

Per stimare le dimensioni dell'*under-reporting* nel caso delle discriminazioni sulla base dell'identità sessuale in ambito lavorativo, è stato chiesto ai 322 intervistati che hanno dichiarato di aver subito trattamenti ingiusti negli ultimi 10 anni in quanto LGBT se avessero riportato l'episodio a qualcuno. Il 70,4% ha risposto di aver parlato con qualcuno dell'accaduto (tabella 2-26).

Tab. 2-26
 Questionario on-line: *Reporting* (N. e %)

	N.	%
Sì	221	70,4
No	93	29,6
<i>TOT validi</i>	<i>314</i>	
(Mancanti)	8	-
(TOT)	322	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Le uniche variabili che intervengono nel determinare differenze statisticamente significative nel reporting sono l'età e l'orientamento sessuale:

- Sono soprattutto i meno giovani a segnalare i casi (over 40: 78,6%; da 31 a 40: 66,1%; 30 e under: 65,5%)
- Le persone trans segnalano (78,9% di 19 casi) in misura maggiore di omosessuali (71,7%) e bisessuali (51,9%)

B31 - Con chi ne hai parlato?

I principali destinatari della segnalazione sono amici e parenti (cui si rivolgono in particolare i rispondenti più giovani), seguiti dai colleghi di lavoro (senza differenze importanti rispetto alla variabile dell'età) e dal medico o psicologo (in particolare nel caso degli over 40). Approssimano il 18% le segnalazioni ad associazioni LGBT e sindacati, preferiti dai rispondenti meno giovani. Residuali le segnalazioni ad organismi che si occupano specificatamente di discriminazioni.

Tab. 2-27
 Questionario on-line: “Con chi ne hai parlato?” (N. e %)

	N.	% dei casi
Con amici/familiari	172	77,8
Con colleghi di lavoro	82	37,1
Con medico, psicologo	58	26,2
Con associazione LGBT	41	18,6
Con sindacato	40	18,1
Con datore di lavoro/capo/responsabile	36	16,3
Con avvocato	35	15,8
Con altri servizi/persone	15	6,8
Con forze dell'ordine	7	3,2
Con altro tipo di associazioni	7	3,2
Con organismo specifico che tutela i diritti dei cittadini	5	2,3
Con mass-media, giornali	3	1,4

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo). Trattandosi di domanda a risposta multipla, i risultati in percentuale si riferiscono al totale dei casi validi (ovvero relativi a chi ha dato almeno una risposta a questa domanda)

B32 - Che effetti ha avuto l'aver parlato a qualcuno del tuo trattamento ingiusto?

In poco meno di un terzo dei casi (32,1%), il *reporting* ha sortito effetti positivo determinando un miglioramento della situazione. Nel 63,3% dei casi l'aver parlato dell'accaduto non ha prodotto alcun effetto, mentre nel 4,5% dei casi la situazione ha subito addirittura un peggioramento.

Tab. 2-28
Questionario on-line: Conseguenze del *reporting* (N. e %)

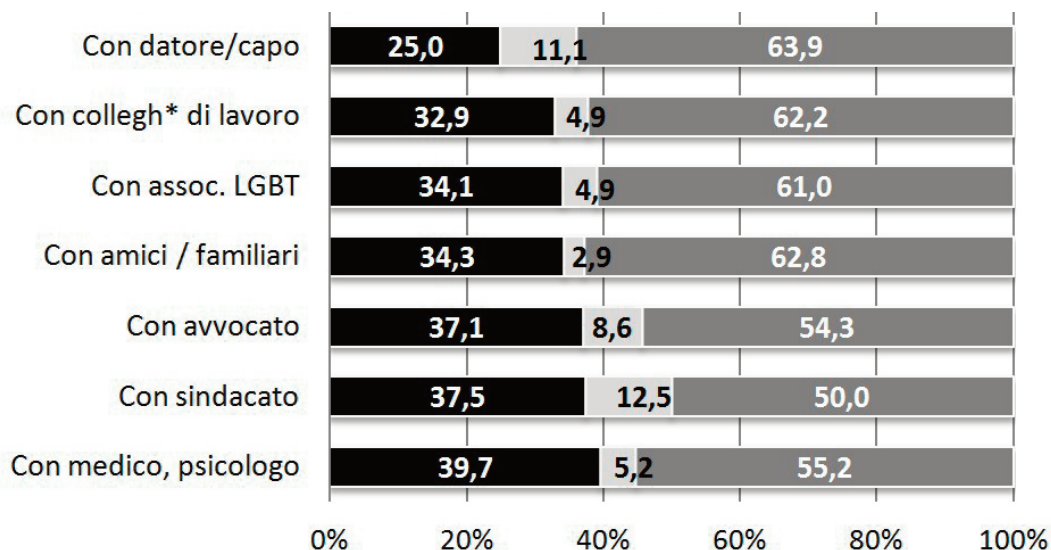
	N.	%
Ha migliorato la mia situazione	71	32,1
Ha peggiorato la mia situazione	10	4,5
Non ha prodotto alcun effetto	140	63,4
<i>TOT validi</i>	<i>221</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	101	-
(TOT)	322	-

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Nel tentativo di esplorare i motivi per cui la segnalazione, nella maggior parte dei casi, non ha rappresentato una soluzione efficace, abbiamo posto a confronto l'esito percepito con i principali destinatari della segnalazione (grafico 2-27).

Grafico 2-27

Campione on-line: Percezione delle conseguenze del *reporting*, per destinatario dello stesso (%)



■ ha migliorato ■ ha peggiorato ■ non ha prodotto effetti

(Hanno risposto soltanto le persone che, occupate ora o negli ultimi 10 anni, sono state trattate ingiustamente sul lavoro perché LGBT nello stesso arco di tempo)

Il *reporting* è stato sostanzialmente inefficace soprattutto nei casi in cui è stato realizzato con il datore di lavoro, gli amici e familiari, i colleghi di lavoro e le associazioni LGBT.

Ha migliorato le condizioni di lavoro soprattutto quando ha coinvolto gli operatori della salute, il sindacato e l'avvocato.

Ha persino peggiorato la situazione, nella percezione degli intervistati, quando ha coinvolto, di nuovo, i sindacati, il datore di lavoro e l'avvocato - probabilmente per l'incremento (almeno nel breve termine) della conflittualità.

D2 - Secondo te, attualmente in Italia, le persone LGBT che subiscono discriminazioni sul lavoro parlano di quello che è loro successo a persone o uffici che possano concretamente aiutarle a risolvere la situazione?

Come sopra illustrato, il *reporting* di quanti hanno subito discriminazioni ha riguardato prevalentemente amici e familiari o datori e colleghi di lavoro, mentre in misura assai limitata ha cercato il supporto di strutture in grado di intervenire a contrasto delle discriminazioni.

Ad integrazione di tale dato, è stato chiesto all'intero campione (1.990 intervistati) quale fosse la loro opinione circa il *reporting* in ge-

nerale: le persone LGBT segnalano il proprio caso ad uffici che possano aiutarli a risolvere la situazione?

La tabella 2-29 conferma l'esistenza dell'*under-reporting* nella rappresentazione collettiva della popolazione LGBT: 2 intervistati su 3 ritengono infatti che la segnalazione avvenga raramente o mai.

Tab. 2-29

Questionario on-line: "Secondo te, attualmente in Italia, le persone LGBT che subiscono discriminazioni sul lavoro parlano di quello che è loro successo a persone o uffici che possano concretamente aiutarle a risolvere la situazione?"(N. e %)

	N.	%
Sempre	32	1,8
Qualche volta	440	25,2
Raramente	1.020	58,5
Mai	137	7,9
Non so	114	6,5
<i>TOT validi</i>	<i>1.743</i>	<i>100</i>
(Mancanti)	247	-
(TOT)	1.990	-

(Tutti hanno risposto a questa domanda)

D3 - Perché non ne parlano sempre?

Tra le ragioni principali dell'*under-reporting* vi è soprattutto la paura di ripercussioni negative, spesso specificate anche come rischi conseguenti alla necessità, nel momento in cui si denuncia, di svelare la propria identità sessuale. Seguono l'assenza di leggi adeguate. L'assenza o non conoscenza di luoghi preposti al contrasto delle discriminazioni cui rivolgersi e rassegnazione sono altre ragioni addotte dai

rispondenti.

Va del resto segnalata l'elevata dispersione delle risposte: nessuna pare, infatti, raccogliere ampi consensi nel sotto-campione studiato.

Tab. 2-30
Questionario on-line: "Perché non ne parlano sempre?" (N. e %)

	N.	% dei casi
Perché hanno paura di ripercussioni negative	850	50,1
Perché non ci sono leggi adeguate di tutela	809	47,7
Perché non sanno a chi rivolgersi	442	26,1
Perché credono che non ci sia nulla da fare	373	22,0
Perché non hanno fiducia dei professionisti o degli uffici	280	16,5
Perché non conoscono i propri diritti	272	16,0
Perché non si rendono conto di essere discriminate	120	7,1
Perché basta loro 'sfogarsi' informalmente con gli amici e le amiche	103	6,1
Perché non c'è nessuno a cui possono rivolgersi	86	5,1
Perché le persone LGBT che lavorano non hanno diritti	65	3,8
Altro	35	2,1

(Hanno risposto a questa domanda coloro che ritengono che non tutte le persone LGBT discriminate sul lavoro fanno *reporting*). Trattandosi di domanda a risposta multipla, i risultati in percentuale si riferiscono al totale dei casi validi (ovvero relativi a chi ha dato almeno una risposta a questa domanda)

D4 - Secondo te, soprattutto chi deve difendere le persone LGBT dalle discriminazione sul lavoro?

Sono la legge e lo Stato, in particolare, i 'soggetti' che, nelle opinioni dei rispondenti, devono occuparsi della tutela delle vittime di discri-

minazione omofobica e transfobica. Il primato della normativa e della tutela pubblica è condiviso dalla maggioranza assoluta degli intervistati. I datori di lavoro raccolgono il 16,8% delle risposte, similmente ai sindacati (15,4%): sebbene notevolmente distaccati dai primi, forte è la responsabilità che i rispondenti attribuiscono anche a loro.

Tab. 2-31
Questionario on-line: “Chi deve difendere le persone LGBT dalle discriminazione sul lavoro?” (N. e %)

	N.	% dei casi
Le leggi	1.054	61,1
Lo Stato	997	57,8
Datori di lavoro/capi/responsabili	290	16,8
Sindacato	265	15,4
Organismi specifici a tutela delle vittime	218	12,6
Associazioni LGBT	172	10,0
Colleghi/familiari	71	4,1
Mass-media	66	3,8
Nessuno, devono difendersi da sole	43	2,5
Forze dell'ordine	41	2,4
Amici/familiari	24	1,4
Avvocati	22	1,3
Altro	20	1,2
Associazioni non LGBT	18	1,0
Medici, psicologi	5	0,3

(Tutti hanno risposto a questa domanda) Trattandosi di domanda a risposta multipla, i risultati in percentuale si riferiscono al totale dei casi validi (ovvero relativi a chi ha dato almeno una risposta a questa domanda)

È interessante, infine, notare come i tre destinatari del *reporting* maggiormente prescelti da parte delle persone effettivamente discriminate (v. tabella 2-27) sono molto poco considerati in questa sede: gli amici e familiari, selezionati allora dal 77,8% delle persone, sono ora chiamati in causa soltanto dall'1,4% dei rispondenti; i colleghi di lavoro (rispettivamente 37,1% e 4,1%); e il medico e lo psicologo (26,2% e 0,3%).

In mancanza di riferimenti istituzionali, certi ed funzionale, l'impressione è che le persone LGBT tendano a rivolgersi alle proprie reti private e professionali, spesso soltanto per trovare uno sfogo al proprio disagio, ma senza beneficiarne sempre in termini di miglioramento 'strutturale' della propria condizione lavorativa (v. tabella 2-28).

2.1.7 - *Come sarà domani? Aspettative sul futuro*

A quanti, tra tutte le persone raggiunte dal questionario, prevedono tra 5 anni di lavorare o non escludono di farlo (1.690 rispondenti), è stato chiesto quali siano le previsioni del proprio futuro lavorativo.

Tra 5 anni, sul lavoro:

C2 - Sarò trattato ingiustamente in quanto LGBT

C3 - Lavorerò in un ambiente giusto e rispettoso verso le persone LGBT

C4 - Tutti sapranno che sono LGBT

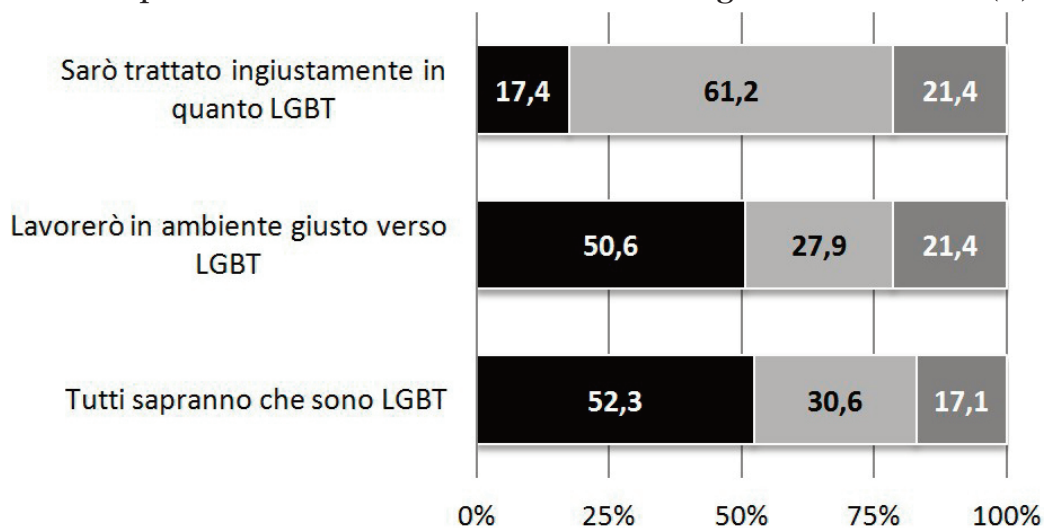
In primo luogo, sono state esplorate le aspettative legate:

- Alla possibilità di trovare un ambiente rispettoso ed inclusivo verso le persone LGBT
- All'eventualità di subire trattamenti ingiusti in ragione della propria identità sessuale
- Al coming out

Come illustra il grafico 2-28, si registra un relativo ottimismo, sia rispetto alla propria disclosure (oltre la metà prevede di svelare la propria identità sessuale), sia rispetto alla possibilità di incontrare ambienti rispettosi e non discriminanti verso le persone LGBT.

Grafico 2-28

Campione on-line: Previsione tra 5 anni - grado di accordo (%)



■ molto/abbastanza d'accordo ■ poco/per niente d'accordo ■ non so
 (Tutti hanno risposto a questa domanda; casi validi 1.633, mancanti 357)

- Rispetto alla prima affermazione sulla quale i rispondenti hanno espresso il loro grado di accordo, si osserva che:

- Rispetto all'identità sessuale, le persone trans sono le più pessimiste (35,3% si dichiara molto o abbastanza d'accordo, contro il 19,3% delle donne e il 16,3% degli uomini).

- Hanno attese maggiormente negative sul futuro coloro che ritengono di aver subito un licenziamento (risponde molto o abbastanza d'accordo il 39,7%, contro il 14,1% di chi non ha subito licenziamenti immotivati) o un trattamento ingiusto in quanto LGBT; tra questi ultimi, i più pessimisti sono coloro che hanno subito discriminazioni nel lavoro attuale (54,2%) rispetto a chi è stato discriminato nel passato (34,3%) o a chi non è mai stato discriminato (11,1% di risposte molto o abbastanza d'accordo).

- Tra chi immagina un ambiente di lavoro futuro equo verso le persone LGBT, si registrano queste differenze statisticamente significative:

- Sono maggiormente ottimisti quanti vivono nelle regioni settentrionali (il 52,9% si dichiara molto o abbastanza d'accordo con l'affermazione proposta, contro il 47,1% del Centro Italia e il 45,4% del Sud).

- Anche in questo caso, l'esperienza passata di un trattamento ingiusto determina una previsione peggiore: il 53,7% di quanti non hanno mai subito discriminazioni ha una visione del futuro positiva,

contro il 46,9% di chi ha subito discriminazione nel passato e il 22,9% di l'ha subita nel lavoro attuale.

- Per ciò che riguarda lo svelamento della propria identità sessuale:

• Oltre la metà di chi vive al Nord (54,8%) e al Centro Italia (52,0%) prevede di essere completamente visibile, contro il 42,7% di chi vive al Sud.

• Dopo le persone trans (68,0% MtF e 62,5% FtM), sono soprattutto i maschi (54,8%) e le donne (51,6%) omosessuali ad immaginare di fare coming out (vs. maschi bisessuali 23,6% e donne bisessuali 38,8%).

Quando penso al mio lavoro futuro, tra 5 anni, penso che, siccome sono LGBT:

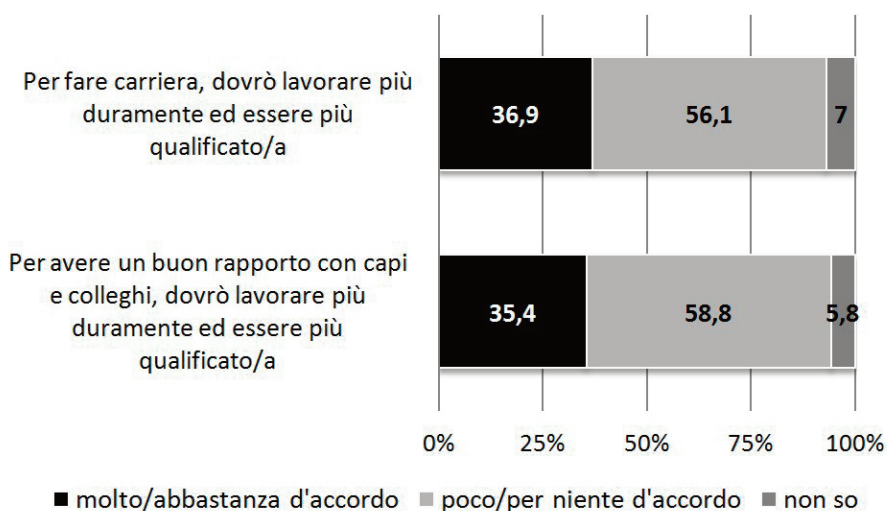
C5 - Per affermarmi/fare carriera, dovrò lavorare più duramente ed essere più qualificato degli altri

C7 - Per avere un buon rapporto con capi e colleghi, dovrò lavorare più duramente ed essere più qualificato degli altri

A conferma del tendenziale ottimismo riscontrato nelle analisi di cui sopra, sebbene incrinato da chi, avendo subito un'iniquità nel passato, se ne aspetta altre anche in futuro, presentiamo il grafico 2-29, che riporta le opinioni dei rispondenti in merito alle previsioni di dover lavorare più duramente per poter superare pregiudizi e barriere discriminatore sul lavoro. Supera la metà la quota di coloro che si esprimono poco o per niente d'accordo con tali affermazioni.

Grafico 2-29

Campione on-line: Previsione tra 5 anni - grado di accordo (%)



Tutti hanno risposto a questa domanda; casi validi 1.643, mancanti 348)

2.1.7.1 - Previsioni di coping

Quando penso al mio lavoro futuro, tra 5 anni, penso che, siccome sono LGBT:

C6 - Per non essere trattato ingiustamente, non dovrò parlare della mia vita privata al lavoro e dovrò stare attento a come comportarmi ed atteggiarmi

C8 - Sarà meglio 'farmi passare da etero'

Come osservato al § 2.1.4, molti intervistati adottano strategie di *coping* a propria tutela dalle discriminazioni. Ma qual è la loro previsione per il futuro? Continueranno a fronteggiare le discriminazioni attraverso tali strategie?

Si è cercata una risposta a questo quesito attraverso due domande del questionario, con le quali si è esplorata la previsione di ricorso alla strategia di *coping* dell'*identity management* (tabella 2-32).

Tab. 2-32

Questionario on-line: Grado di accordo in merito ad alcuni aspetti dell'*identity management* tra 5 anni (% e N.)

	Molto/ abbastanza d'ac- cordo	Poco/per niente d'accordo	Non so	TOT validi.	(Mancanti)
Per non essere trat- tato ingiustamente, non dovrò parlare della mia vita privata al lavoro e dovrò stare attento a come comportarmi ed at- teggiarmi	46,5	48,5	4,9	1.642	348
Sarà meglio 'farmi passare da etero'	23,4	70,9	5,7	1.638	352

(Tutti hanno risposto a questa domanda)

Dalla combinazione di queste due domande è stato creato un indice sintetico di *identity management* in futuro [usuale scala 0 a 10, dove 0=nessun *identity management* e 10=massimo [16]]. L'indice medio è 3,7, al di sotto del valore mediano (5).

Il confronto tra le variabili statisticamente significative mostra che:

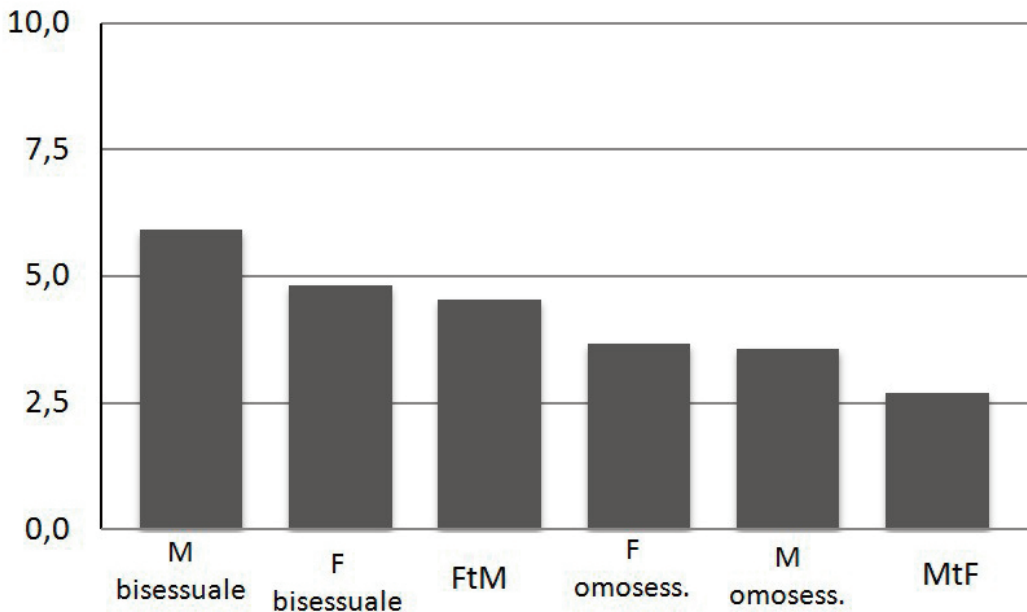
- I maschi bisessuali prevedono un maggiore ricorso alla strategia di *coping* attraverso l'*identity management*; i maschi omosessuali e le trans MtF prefigurano una minore necessità di fronteggiamento attraverso questa modalità (grafico 2-30)

- All'aumentare dell'età diminuisce la previsione di covering; la tendenza è lineare ma gli scarti numerici sono minimi

- Infine, il confronto tra *identity management* oggi e *identity management* in futuro mostra diretta corrispondenza: quanti oggi controllano le proprie informazioni, prevedono di farlo anche tra 5 anni (grafico 2-31). La prospettiva futura di *identity management* è quindi direttamente influenzata dall'esperienza presente.

Graf. 2-30

Campione on-line: Indice di *identity management* in futuro, per identità sessuale (medie)

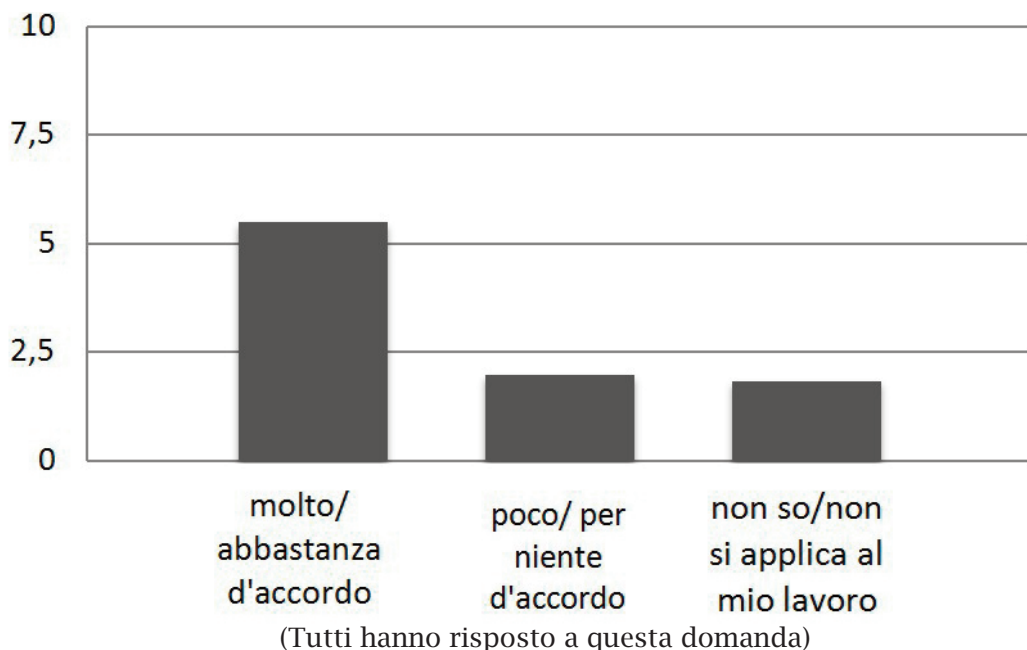


(Tutti hanno risposto a questa domanda)

[16] Le risposte “non so” sono state trattate come casi mancanti.

Graf. 2-31

Campione on-line: Indice di identity management in futuro, per identity management attuale (medie)



2.1.7.2 - La speranza di un'Italia friendly

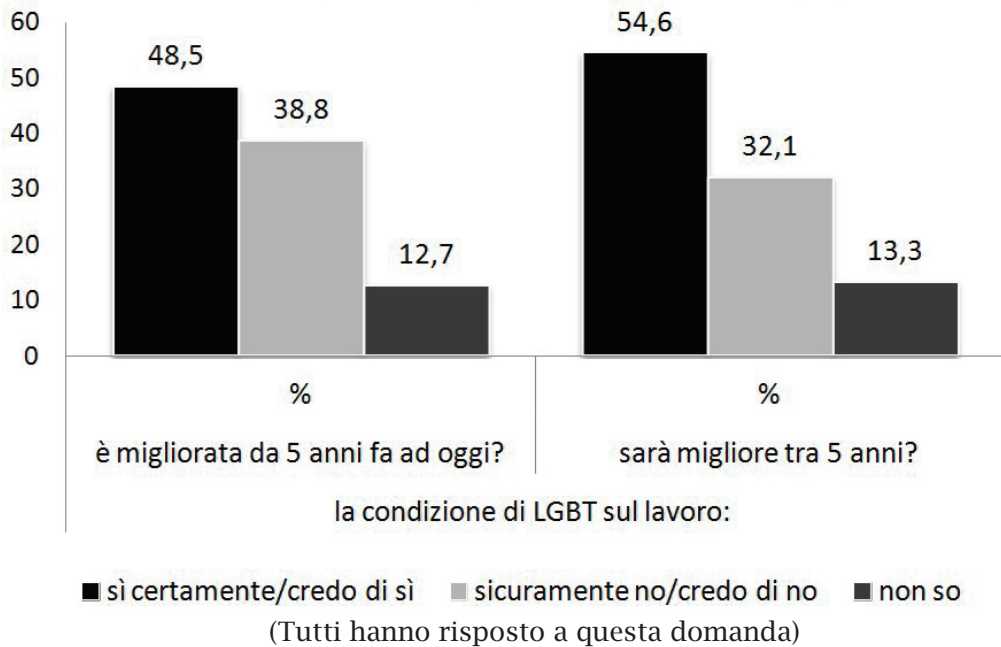
D5 - Pensi che, in generale, la condizione delle persone LGBT in Italia sul lavoro sia migliorata adesso rispetto a 5 anni fa?

D6 - Al di là delle tue speranze e desideri, pensi che, in generale, la condizione delle persone LGBT in Italia sul lavoro sarà migliore fra 5 anni rispetto ad adesso?

All'intero campione intervistato, infine, è stato chiesto di valutare la 'direzione' della storia passata e futura, ovvero se ritenessero le condizioni di LGBT sul lavoro migliorate negli ultimi 5 anni e se prefigurarono un miglioramento nei prossimi 5 anni.

Il grafico 2-32 mostra come la maggioranza relativa degli intervistati ritenga che le condizioni siano effettivamente migliorate rispetto al passato e come oltre la metà del campione prefiguri un ulteriore miglioramento. È interessante notare come, nel passaggio tra passato e futuro, la quota degli ottimisti incrementi di circa 5 punti - divenendo così maggioranza assoluta.

Graf. 2-32
 Campione on-line:
 Rappresentazioni del passato, del presente e del futuro (%)



2.2 Il punto di vista degli stakeholder

In questo capitolo presentiamo le opinioni, le riflessioni e le analisi raccolte degli stakeholder aggregandole in 6 macro-aree tematiche:

- Discriminazioni sul lavoro: luoghi a rischio, categorie più colpite, modalità attraverso cui si verificano (§ 2.2.1)
- La lotta contro il mobbing e la tutela sul lavoro: conoscenze degli intervistati sul panorama legislativo (§ 2.2.2)
- Reazioni di fronte alla discriminazione: denunciare o no? Le ragioni dell'*under-reporting* (§ 2.2.3)
- Visibilità-invisibilità: strategia di *coping* o assenza di strumenti? (§ 2.2.4)
- Pratiche aziendali, iniziative locali, leggi regionali (§ 2.2.5)
- Suggerimenti: cosa manca, cosa serve. La creazione di un sistema

informativo nazionale (§ 2.2.6)

Relativamente ampio sarà lo spazio che abbiamo attribuito alle citazioni in discorso diretto.

2.2.1 - Discriminazioni sul lavoro: luoghi a rischio, categorie più colpite, modalità attraverso cui si verificano

Più della metà degli stakeholder intervistati mostra una mancanza di conoscenza del fenomeno discriminatorio contro le persone LGBT, che viene sottostimato o completamente ignorato, e la cui esistenza è dedotta dal fatto che se esiste l'omofobia in generale, esiste l'omofobia anche sul lavoro.

I propri luoghi di lavoro (in riferimento soprattutto agli enti pubblici, alle grandi aziende ed alle università) sono vissuti come 'isole felici' al riparo dal mobbing e dalle discriminazioni.

Da tutti gli intervistati le persone considerate più discriminate sono le persone transessuali, soprattutto MtF, per motivi di visibilità, pregiudizi culturali sulla prostituzione e sull'essere virili, mentre quelle meno discriminate sono considerate le persone bisessuali:

- "Sì, forse è più discriminato il transessuale per l'impossibilità di essere invisibile. C'è un dato di fatto: in questo ente ci sono migliaia di dipendenti ma neanche un/una transessuale. Quindi, come dicevamo prima che qui non ci sono discriminazioni per orientamento sessuale, occorre anche valutare quanto sia subdola questa discriminazione all'interno dei servizi pubblici. Secondo me, se si presentasse un/una transessuale ad un concorso pubblico, la commissione gli impedirebbe di fatto di vincere il concorso".

- "Se sei trans ma non si vede: 'Occhio non vede, male non può far'. Invece nel momento in cui tu sei in transizione, se non ci sono elementi sufficienti per lasciarti a casa perché sei capace, inizia il mobbing. Arriva un punto in cui ti logorano al punto che poi sei costretta a licenziarti perché non ce la fai più a trattenere questo peso".

- "I gay e le lesbiche possono non farsi vedere, una transessuale no, quindi è più discriminata".

- *“Il bisessuale non viene preso in considerazione”.*

Tra uomini e donne omosessuali sono considerate leggermente meno discriminate le donne, per ragioni di minore visibilità e a causa di stereotipi culturali che fanno appartenere le donne lesbiche all'immaginario erotico maschile, rendendole socialmente più accettate.

Gli uomini eterosessuali, inoltre, sarebbero generalmente più discriminatori rispetto alle donne eterosessuali, in modo particolare verso gli uomini gay.

È dibattuto, ma poco approfondito, il parallelismo tra discriminazioni per orientamento sessuale, per genere, per etnia e per disabilità fisiche. Generalmente gli atteggiamenti discriminatori nei confronti delle varie categorie sono ritenuti sempre uguali, mentre cambiano gli aspetti motivazionali alla base della discriminazione, anche se la 'paura del diverso' è considerata la matrice comune di tutte le discriminazioni. Alcuni stakeholder intervistati considerano i pregiudizi verso alcune categorie di lavoratori come un pretesto per discriminare ed ottenere così un maggior profitto dai propri dipendenti e pagarli meno, da parte dei datori di lavoro, o come uno strumento di competizione usato dai pari grado per farsi spazio sul lavoro.

In un paio di casi, viene percepita come più feroce la disparità di trattamento verso le persone LGBT:

- *“Mentre per la persona handicappata, all'inizio puoi fare delle battute però poi è più forte il senso di dispiacere per i problemi che può avere, e per lo straniero vi può essere l'atteggiamento di chi lo vuole tenere lontano per diffidenza ma poi prevale il buon senso per cui se lavora come gli altri lo accetti, per l'omosessuale è diverso: pensi sempre che abbia qualcosa che non va, che sia malato, che sia deviato”.*

In alcuni casi, invece, è percepita come più forte la discriminazione lavorativa verso le donne e gli immigrati:

- *“È molto più forte la discriminazione di genere”.*

- *“Sì, la razza è molto più forte, le persone con un colore diverso della pelle fanno sicuramente lavori umilissimi. Eppure non è un problema di titoli di studio perché molti sono laureati, specializzati”*

- *“Secondo me è l'opposto. Io vedo, ad esempio, che nell'ambito della libera professione gli omosessuali non hanno problemi, mentre nel caso di handicappati o stranieri vi possono essere, se non discriminazioni,*

delle cautele. Per lo straniero si diffida inizialmente della sua conoscenza della professione e della sua capacità professionale proprio perché straniero. Per la persona handicappata, invece vi può essere il pietismo oppure ci si domanda sino a che punto potrà svolgere in maniera esaustiva la professione. Invece per l'omosessuale no; anzi, magari alla persona omosessuale gli si attribuisce, per la sua sensibilità, una capacità in più rispetto agli eterosessuali”.

Viene poi presa in considerazione la possibilità di doppia discriminazione nel caso di ‘transessuale e straniero’ e nel caso di ‘lesbica e donna’.

La discriminazione sul lavoro può verificarsi, secondo gli intervistati, sia al momento del colloquio di assunzione, sia durante lo svolgimento dell’attività lavorativa, particolarmente tra colleghi o quando vi sia un superiore fortemente omofobo.

Per gli omosessuali il mobbing inizierebbe soprattutto nel momento del coming out, mentre per le persone transessuali al momento dell’inizio del percorso di trasformazione fisica.

Le modalità con cui il mobbing si attua sono: la mancata assunzione al momento del colloquio iniziale, la costruzione di un clima di tensione e imbarazzo attraverso la diversità di atteggiamento di fronte e/o alle spalle dell’interessato, le battute irriverenti più o meno sottili, le domande investigative sulla vita personale dell’interessato, gli insulti aperti, il demansionamento, l’affidamento di mansioni ripetitive, lo spostamento frequente da un ruolo all’altro, l’allontanamento e la lenta esclusione dalle decisioni e dal proprio ruolo lavorativo *“adducendo motivazioni non vere che nascondono una profonda omofobia o trans fobia”*, fino ad impedire al lavoratore di svolgere la propria attività e di fare carriera.

È considerata discriminazione e definita *“discriminazione al contrario”* anche quella in cui il lavoratore LGBT *“viene preferito nell’assunzione rispetto ad altri perché si ritiene che abbia meno vincoli affettivi”* e *“avendo meno necessità familiari, dedica moltissimo al lavoro”*. Viene inoltre contemplata una forma di discriminazione *“dal basso”* nella quale *“un direttore o un capo dipartimento di una ditta, per la loro omosessualità, non sono presi in considerazione e tenuti in credito come altri dai loro dipendenti”*.

Uniformità di pareri vi è sul trattamento discriminante nei confronti delle persone HIV+ sul luogo di lavoro, a causa della paura del contagio: la cura e l’assistenza sociale sono garantite, secondo gli intervistati, ma l’accesso di queste persone nel mondo del lavoro è negato o

viene attuato il licenziamento qualora la sieropositività sia nota. In realtà alcuni stakeholder intervistati raccontano aneddoti in cui la persona HIV+ sceglie essa stessa di licenziarsi per non dover parlare della propria sieropositività in caso di periodi di malattia, o sceglie di cambiare mansione per conservare il posto di lavoro:

- *“Ha scelto un lavoro dove poteva stare a contatto con le persone ma non con certi strumenti come il coltello, la lama per affettare. Ha lavorato meravigliosamente. Ha avuto bisogno di 3 giorni per fare una serie di verifiche sul suo stato di salute ma, per quanto ha riguardato me, non ha creato problemi. Non ne abbiamo parlato con gli altri colleghi”.*

La libera professione sembra essere la forma di lavoro meno passibile di mobbing perché il professionista può decidere con chi relazionarsi, può farsi conoscere per le sue abilità professionali e fuggire così il pregiudizio, e i clienti possono scegliere se intraprendere un rapporto di lavoro con lui: *“L'unico che ti può promuovere o bocciare è il mercato della clientela”.* Il lavoro dipendente, soprattutto in piccole imprese e a gestione familiare, è considerato, al contrario, la forma più esposta alle discriminazioni, sia al momento dell'assunzione, sia durante lo svolgimento dell'attività, poiché obbliga a relazioni con colleghi non selezionati, in ambienti socialmente limitati, e consente meno l'emergere della propria capacità lavorativa dando l'occasione agli altri di concentrarsi maggiormente su caratteristiche personali.

L'ambiente del turismo, a causa del lavoro con stranieri di mentalità più aperta, è esperito da un'intervistata che lavora nel settore come non discriminante, neppure nei confronti delle persone transessuali. Lo stesso può dirsi per le grandi aziende, soprattutto multinazionali, che adoperano criteri di selezione standard del personale e mirano soprattutto al profitto e alla produttività mettendo da parte il pregiudizio, almeno nel momento dell'assunzione.

Anche le persone che lavorano in università sostengono che il proprio ambiente di lavoro sia meno predisposto al mobbing per orientamento sessuale a causa dell'elevato livello culturale medio; inoltre, se un professore è gay, questi può esercitare autorevolezza grazie alla posizione di spicco e al titolo di studio. Perplessità restano tuttavia per i dipendenti degli uffici universitari, che possono vantare posizioni di minor pregio e per questo tendono a dichiararsi meno per non subire eventuali discriminazioni.

Gli ambienti del giornalismo, dell'arte, dello spettacolo, della moda sono considerati anch'essi più accoglienti verso le persone LGBT, che possono tranquillamente dichiararsi come tali e rappresentano *“i gay di successo”*, mentre le fabbriche, i cantieri, i luoghi di lavoro più umili

o più ‘maschili’ e quelli in cui il livello socio-culturale è più basso sono percepiti come i più a rischio per il verificarsi di vessazioni sul lavoro.

Un discorso a parte viene fatto per la scuola, nella quale le persone LGBT rimangono non dichiarate e l’eventuale mobbing si palesa con maggiore aggressività, in particolare nel momento in cui l’insegnante non è in cattedra ed è più esposto a battute e offese da parte di allievi e colleghi. Secondo gli stakeholder, le occasioni in cui ciò si verifica con maggiore facilità sono gli incontri sociali e la discriminazione si palesa attraverso *“battute o discorsi volti a far capire loro la loro non idoneità ad insegnare a dei ragazzi in quanto omosessuali [...] perché si pensa sempre che se sei omosessuale hai una visione sbagliata della vita e che quindi non puoi istruire dei ragazzi”*. Il docente risulta, come il dipendente, più penalizzato in queste situazioni *“perché non ha alternative se non restare con difficoltà sul posto di lavoro o licenziarsi”*.

Alcuni stakeholder, d’altra parte, collegano la possibilità di andare incontro a soprusi o di percepire come differenzianti alcuni trattamenti al grado di maturazione e accettazione della propria identità sessuale:

- *“Quando per esempio vi è una festa, una cena, se i tuoi colleghi non hanno una certa maturità e tu, omosessuale, non hai preso sicurezza e consapevolezza che non sei un ‘diverso’, senti maggiormente la diversità di comportamento altrui”*.

- *“Un’amica mi parlava delle difficoltà che sentiva una sua collega lesbica. Questa pensava di essere sempre oggetto di atteggiamenti particolari per lei e ciò metteva in crisi anche gli altri colleghi eterosessuali che a quel punto non sapevano più come relazionarsi pensando di essere sempre fraintesi”*.

2.2.2 – La lotta contro il mobbing e la tutela sul lavoro: conoscenze degli intervistati sul panorama legislativo

Molti degli stakeholder intervistati ammettono di non avere sufficienti conoscenze riguardo al panorama legislativo che regola la tu-

tela sul lavoro delle persone LGBT relativamente a: permessi per malattia in caso di malattia del/della partner, congedi parentali per i figli del/della compagno/a, pensione di reversibilità in caso di decesso del/della partner, licenze matrimoniali.

Gli intervistati che si sbilanciano maggiormente a commentare questo tema dichiarano comunque carente l'apparato legislativo in difesa delle persone LGBT in tema di tutela del lavoro. In assenza della possibilità di vedere riconosciuta la coppia omosessuale come coppia di fatto con gli stessi diritti e tutele sul lavoro delle coppie eterosessuali, i problemi pratici della coppia omosessuale vengono risolti con giorni di ferie o di permessi dal lavoro o grazie all'aiuto di una rete di amici e parenti che possono venire incontro alle esigenze della coppia in caso di malattia di un partner o di accudimento dei figli. In alcuni casi, gli intervistati mostrano di confondere la tutela lavorativa delle omofamiglie con la possibilità di partecipare agli eventi ricreativi aziendali e di gruppo insieme al proprio partner, spostando così la discussione sul tema della visibilità/invisibilità della coppia.

Anche per quanto riguarda l'esistenza o meno di una legge per la difesa dal mobbing, una parte degli intervistati dichiara di non conoscere l'argomento.

La parte restante ritiene insufficiente l'assetto normativo vigente e poco conosciuto in Italia il concetto di 'mobbing'. Gli stakeholder impegnati in ambito giuridico, altresì, conoscono il reato di mobbing e sono consapevoli dell'assenza di una Legge ad hoc specifica per questo reato: per ovviare a questa mancanza e poter inquadrare di volta in volta il comportamento discriminante sul luogo di lavoro come atteggiamento mobbizzante sussiste la necessità di fare appello a norme riguardanti la tutela della salute, a leggi appartenenti al Codice penale e a sentenze precedenti, ove esistano.

Questi intervistati ritengono tuttavia difficilmente applicabili queste norme, sia per una impreparazione culturale dei magistrati che dovrebbero applicare la legge, sia per la maggiore facilità che verrebbe dall'avere a disposizione una legge specifica per configurare tale reato.

- "Come dicevo precedentemente, appellarsi alla Corte Costituzionale, alle sentenze precedenti, ai regolamenti comunitari è possibile, ma il problema è l'applicabilità. Manca un assetto normativo specifico per l'orientamento sessuale"

- "Lo sa come funziona il mobbing? Dobbiamo dimostrare che [chi lo ha subito] ha problemi di salute. Non è detto che sia così facile. Conviene, se ci sono lesioni o insulti, fare la denuncia penale"

In un paio di casi, tuttavia, l'assenza di una disposizione di legge specifica è considerata un vantaggio relativo, proprio perché consente di spaziare in altri ambiti legislativi e aggirare alcuni ostacoli pratici:

- *“Non esiste una normativa che riguarda il mobbing, le norme che reperisci sono quelle della tutela della salute, le norme di sicurezza, etc. D'altra parte se venisse creata una disposizione di legge specifica, poi dovresti andare ad individuare soltanto se ricorrono gli elementi specifici di quella, mentre oggi noi abbiamo la possibilità di spaziare, ad esempio sul demansionamento o su altre cose, cioè di individuare elementi di discriminazione che possono riguardare tutto: razza, sesso... Siccome tu hai i principi generali, la riempi tu la fattispecie. Nel momento in cui tu fai una norma più stringente, diventa più complicato, perché se tu non rientri in quella categoria, va a finire che effettivamente non ci sono i presupposti [per denunciare]”*

Sostanzialmente imprecisa è anche la conoscenza delle potenzialità della contrattazione, con riferimento a questi temi, e del significato che potrebbe avere l'inserimento nei contratti di clausole contro l'omofobia e la transfobia.

Alcuni intervistati pensano che l'inserimento di ulteriori norme che sanzionino comportamenti mobbizzanti inerenti l'omofobia e la transfobia presupponga la necessità per le persone LGBT di dichiararsi come tali:

- *“Non credo sia giusto, anche perché non dobbiamo fare lo sbaglio di pensare che tutti gli omosessuali abbiano accettato la propria omosessualità, per cui, e qui è la parte delicata, occorre rispettare tutte le fasi di accettazione e i tempi necessari. D'altro canto nella vita bisogna anche lavorare, quindi imporre a chi decide di non esporsi di definirsi in base al proprio orientamento sessuale lo vedo come una violazione. Per esempio, in un colloquio iniziale nessuno mette in chiaro tutto, aspetti personali, desiderio di maternità per una donna... indipendentemente dall'orientamento sessuale”*

Altri temono invece che l'inserimento di clausole contrattuali per la tutela dalle discriminazioni possa portare vantaggi unilaterali ai lavoratori LGBT che verrebbero a trovarsi in un *“enclave di agevolazioni”* con l'effetto di una *“discriminazione al contrario”*.

Due soli intervistati auspicano l'introduzione a livello locale e aziendale di clausole migliorative del contratto nazionale, sotto forma di ri-

chiami dei principi generali della lotta alle discriminazioni sul posto di lavoro.

Complessivamente, comunque, la possibilità che ciò accada è rimessa al buonsenso del datore di lavoro e alla contrattazione tra questi e i sindacati.

2.2.3 - Reazioni di fronte alla discriminazione: denunciare o no? Le ragioni dell'*under-reporting*

Alcuni intervistati sollecitano le persone che subiscono mobbing a denunciare l'accaduto perché *“non rivendicare i propri diritti può ritorcersi contro, nascondersi alimenta l'omofobia, il diritto di prendere in giro e discriminare”*. Ciononostante, secondo loro, elevata è la quota di persone discriminate che non fa *reporting*. Spesso la risposta di fronte alla discriminazione è, invece, il silenzio, la battuta ironica che aiuta a superare nel breve termine il momento di difficoltà, il confronto soltanto con altri colleghi fidati, soprattutto LGBT, o con amici, e, nei casi più gravi, l'ansia, la paura che le cose peggiorino, il pensiero di essere *“sbagliati”*.

Il limitato numero di denunce da parte delle vittime (*under-reporting*) è attribuito dagli stakeholder intervistati a numerosi fattori:

- La paura di perdere il lavoro, in primis
- La paura di ritorsioni e di un incremento dell'aggressività
- La disinformazione da parte del lavoratore sui propri diritti in quanto tale
- La convinzione di non poter essere aiutati perché non si sa a chi rivolgersi
- La mancanza di strutture professionali competenti e adatte a sostenere e guidare la persona nell'iter burocratico e legale
- La paura di trovarsi all'interno di un percorso legale lungo e faticoso e senza garanzie di successo
- Lo stress di dover dimostrare, conformemente alla normativa vigente, la discriminazione avvenuta
- Il sentimento di vergogna per l'offesa subita

Per chi non è dichiarato apertamente come LGBT, a queste dimensioni si aggiunge, inoltre, il timore di finire sui giornali, o semplicemente di doversi dichiarare con la famiglia, o con i propri superiori

sul lavoro, confermando i sospetti e rischiando magari di accentuare il trattamento discriminatorio:

- *“Se hai paura di essere visibile non fai niente. Per fare qualcosa occorre essere ad un livello di accettazione personale della propria omosessualità già avanzato. Mi viene in mente chi subisce derisioni e magari ancora deve capire la sua omosessualità, che tutela ha un soggetto in questa situazione? Nessuna!!”*

I punti di riferimento principali a cui rivolgersi per raccontare l'accaduto ed eventualmente proseguire con l'iter giudiziario sono le associazioni LGBT e i sindacati, in particolare ove ci siano sportelli di ascolto anti-discriminazione o consultori legali gratuiti (esempio molto citato: Rete Lenford) o Comitati per le Pari Opportunità. In misura molto minore, secondo gli intervistati, è possibile rivolgersi ai Centri per l'impiego o ai propri colleghi o direttori. Tuttavia, è diffusa una certa perplessità sulla preparazione degli operatori che lavorano presso i luoghi suddetti: c'è sfiducia sulla conoscenza del fenomeno, sulla competenza professionale, sulla capacità di ascolto e supporto psicologico, sulla costanza e coerenza nel seguire fino in fondo al percorso il soggetto che trova il coraggio di sporgere denuncia.

Anche i datori di lavoro e i dirigenti dei luoghi d'impiego in cui il mobbing si verifica tendono, secondo gli intervistati, a non riferire l'accaduto e a minimizzare gli eventi discriminatori. Ne risulta una sotto-stima e una sottovalutazione dei casi. Le ragioni sono essenzialmente due:

- Volontà di *“mantenere una buona immagine”* dell'azienda o del luogo di lavoro
- *“Censura morale”* di chi mette in atto il comportamento discriminatorio

I colleghi che osservano la discriminazione sembrano restare, agli occhi degli stakeholder, nella maggior parte dei casi, altrettanto passivi:

- *“Si va dalla chiusura... le persone non riescono ad opporsi e difendere il soggetto LGBT... c'è silenzio... tutto come se non fosse successo niente... Ma ci sono anche persone che intervengono, e basta poco per riportare equilibrio”*

Particolarmente esplicitivi della paura di dichiararsi vittime di mobbing e delle ripercussioni in caso di denuncia sono questi due commenti ottenuti da due diversi stakeholder:

- *“Non è semplice. C'è una ragazza transessuale di [questa città], per esempio, che ha fatto il percorso e mi ha raccontato che al lavoro ha l'ansia che tutto possa succedere, che deve subire violenza verbale, un tipo di forte violenza che non è riconosciuta, se non oggi con delle leggi ben specifiche. Parlo per esperienza: molte persone transessuali tendono a caricarsi, a inglobare questa cosa, e poi esplodono. Posso dirti che due ragazze transessuali [di due grandi città diverse] entrambe, quasi in contemporanea, senza neanche conoscersi, hanno espresso la volontà di sentirsi meno visibili. Hanno deciso di tornare indietro. Tornare indietro vuol dire riprendere cure ormonali, tagliare il seno... e questo nasce dall'essere invisibile. Perché non sempre la visibilità ti dà l'energia [sufficiente] per vivere ed andare avanti”*

- *“...Ha portato il fatto di non trovare neanche più lavoro. È sempre comunque una persona che ha fatto una vertenza contro il posto in cui lavorava. Se non si fosse difeso avrebbe avuto più opportunità di lavoro. Per difendersi si è esposto, l'esporsi lo ha portato a non avere più un lavoro perché giustamente se ne guardano bene. Dopo 3 anni di lavoro ed essendo stato licenziato, avrebbe potuto avere la disoccupazione speciale e invece non ha potuto prendere nemmeno la disoccupazione, né ordinaria né speciale. Lo stesso TFR bloccato. Cioè tutta la situazione ad oggi è bloccata dalla giustizia lenta. Questa persona comunque non solo non trova più lavoro, ma non ha potuto usufruire delle agevolazioni previdenziali”*

2.2.4 - Visibilità-invisibilità: strategia di coping o assenza di strumenti?

La maggioranza degli stakeholder considera l'essere 'visibili' in quanto persone LGBT la condizione ideale per combattere le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, per vivere in armonia con se stessi e per giocare le carte migliori sul lavoro:

- *“Se non ci proponiamo, se non ci sveliamo, se non facciamo apparire come naturale quella che è la diversità, è chiaro che gli altri ne approfittano per discriminarci”*

- *“Dichiararsi nei luoghi di lavoro secondo me è un vantaggio perché più ci avviciniamo a quello che noi siamo, più si rafforza la personalità,*

quindi è un vantaggio a livello esistenziale”

- “La visibilità è importante perché tira fuori le tue capacità nel momento in cui c’è competizione”

La visibilità consente, inoltre, di ottenere vantaggi perché permette alla persona di appartenere ad una “lobby” culturale ed economica, che fa sentire protetti e permette così di inserirsi più facilmente nel mondo del lavoro.

L’invisibilità è d’altro canto considerata contemporaneamente una necessaria strategia di *coping* quando la persona “vuole farsi gli affari suoi, è il suo privato”, quando “non si vuole creare imbarazzo” nei colleghi, quando il rischio di perdere il lavoro è forte (soprattutto nel settore privato e nella scuola pubblica), ma è vista anche come un *minority stress* [17], ovvero uno stress continuativo e un disagio risultanti dalle ripetute esperienze di discriminazione e dal clima stigmatizzante in cui la persona vive. Rimanere invisibili fingendosi eterosessuali è comunque considerato da tutti gli intervistati come una “strategia [efficace soltanto] nel breve tempo” e una grande fatica che può portare a un rischio psicologico pesante perché implica una negazione della propria identità e un proprio “non esserci”, “non partecipare”, “auto-escludersi”, “sentirsi più deboli e inferiori”. Viene tuttavia consigliato di “stare attenti al datore di lavoro”, di avere cautela, prima di dichiararsi.

Secondo alcuni intervistati, il fatto che l’eterosessualità sia data per scontata induce la persona LGBT a nascondersi e innescare automatismi volti a coprire la propria reale identità:

- “Non è che si sceglie di essere invisibili, sono gli altri che con il loro atteggiamento non fanno altro che negarti. Poi ad un certo punto sei complice e succube di questo stato. È faticoso perché poi ti trovi nello stato di menzogna permanente. Non mi piace mentire, ma ometto, e questa omissione diventa una risposta [...] All’inizio ci devi fare attenzione, poi la pratica diventa automatica”

Le modalità più frequentemente adottate per restare invisibili sono quella di omettere informazioni sulla propria vita privata o di fingersi

[17] “Minority stress è il nome che la psichiatria americana dà al disagio psichico che deriva dalla discriminazione e dalla stigmatizzazione sociale di una minoranza” (da: “I Pacs? Fanno bene alla salute (mentale)”, di Vittorio Lingiardi [disponibile online > www.gaynews.it/articoli/Primo-piano/72015/I-Pacs-Fanno-bene-alla-salute-mentale-.html | consultato il 15 luglio 2011]).

attivamente eterosessuali. In certi casi, anche chi è aperto sul proprio orientamento sessuale preferisce non dichiararsi esplicitamente bensì di rispondere sinceramente alle domande – se richiesto:

- *“Io devo dire che però continuo a mantenermi invisibile ancora per comodità, perché non sempre ho voglia di raccontarmi. Però da come mi pongo è lampante per tutti che io sto con una compagna. Ed io non nego [...] Poi io ho sperimentato che quando lo dici, le persone alla fine ti accettano anche di più, perché sei tu come persona con le tue difficoltà. Per cui molte volte sono problemi che ci creiamo noi e che non esistono”*

La possibilità di dichiararsi sul lavoro come LGBT va di pari passo con la maturazione e accettazione della propria identità sessuale e l'essersi già svelati in precedenza nei contesti amicale e familiare:

- *“[L'essere invisibili] nasconde una non totale accettazione di sé. C'è sempre qualcosa che ti fa sentire in colpa, non normale. C'è alla base una non completa accettazione [...] Io sono stato invisibile per i primi anni del lavoro: avevo 25, 26 anni e non mi sentivo abbastanza forte per poterlo dire ai colleghi. E questo è uno stress. Adesso sono molto più tranquillo, anzi ho delle prove di stima dei colleghi. Se ti comporti in una maniera giusta, gli altri capiscono che sei giusto e non sei una minaccia. E se non ti accettano, il problema è degli altri. Dipende molto da noi”*

D'altra parte gli intervistati concordano sul fatto che esistano situazioni facilitanti per il coming out, come lavorare in grandi multinazionali o avere un elevato titolo di studio o una buona posizione sociale che consentano di dimostrare le proprie capacità professionali prima ancora che le proprie caratteristiche personali.

Le persone transessuali sono, per ovvi motivi, le più visibili – fatto considerato gravemente penalizzante. Nel caso in cui abbiano completato la transizione e siano in possesso dei documenti d'identità aggiornati, le persone transessuali preferiscono evitare di far conoscere il loro passato restando in tal senso invisibili.

Tra uomini e donne omosessuali sono considerate più nascoste le donne lesbiche.

In un paio di casi, infine, gli intervistati hanno precisato che *“l'ostentazione eccessiva”* della propria omosessualità possa nuocere al lavoratore sin dal primo colloquio di lavoro poiché considerata *“stravaganza”*.

2.2.5 - Pratiche aziendali, iniziative locali, leggi regionali

Durante l'intervista, gli stakeholder hanno raccontato dei loro contesti professionali nei quali lavorano come dipendenti o come datori di lavoro, menzionando, in alcuni casi, leggi, iniziative locali o pratiche aziendali che ritenevano interessanti o utili ai fini della ricerca.

Uno degli intervistati parla della propria azienda, una multinazionale con vendita al dettaglio, come esempio di ambiente lavorativo protetto dalle discriminazioni:

- *“L'unico episodio di intolleranza è stato che ogni settimana ci incontravamo prima dell'apertura [del punto vendita], facevamo una festa tra i dipendenti, e il giorno dopo attaccavamo delle fotografie in sala mensa, e c'è stato qualcuno che ha ben pensato di scrivere sulla foto di un collega omosessuale la parola 'frocio'. Questa cosa qua è stata fatta notare e poi il giorno dell'apertura abbiamo fatto una riunione con tutti e trecento i dipendenti, al ristorante, e il responsabile del punto vendita ha tenuto a sottolineare, a ribadire che questo è un episodio che non ci piace perché noi professiamo il rispetto per la diversità [...] Però fino ad oggi è l'unico episodio di intolleranza in cinque anni [...] I dipendenti LGBT] hanno dichiarato il loro orientamento. Qualche mese fa abbiamo fatto questi incontri di team building, e ognuno di noi si è raccontato, perché la squadra era nuova e cominciavamo a conoscerci, per iniziare a lavorare insieme, ed uno dei colleghi lo ha detto chiaramente senza nessun problema [...] L'azienda] ha assunto una quindicina di non italiani, senegalesi, indiani, cechi, libanesi: abbiamo diverse provenienze. Lo abbiamo fatto volutamente, perché uno dei nostri obiettivi nell'assunzione è quello di rispecchiare la demografia del mercato in cui ci inseriamo e abbiamo ritenuto che ciò fosse giusto per radicare la cultura del rispetto [...] C'è una selezione basata più sul riconoscersi in certi valori dichiarati che su competenze specialistiche. Uno di questi è il rispetto del lavoro altrui e delle persone: se poi questo in concreto viene meno, non passa inosservato. Aggiungo poi che noi ogni anno facciamo un'indagine sul clima aziendale, si chiama 'voice'. In particolare poi, per chi gestisce gruppi di almeno 6/7 persone, i dipendenti di quel reparto esprimono un giudizio sul Responsabile e viene tracciato un profilo che si chiama 'leadership profile' che ha un peso abbastanza rilevante sulla valutazione del Responsabile. Quindi se il Responsabile ha dei comportamenti non in linea con quello che viene dichiarato, questo*

certamente verrà fuori. Che ci sia di mezzo la discriminazione o meno, questo viene fuori e viene tenuto in considerazione. Facciamo due volte l'anno la valutazione delle prestazioni di tutti i dipendenti e chi è Responsabile o meno deve sottostare al giudizio della propria squadra. Quindi non è formalizzato nel contratto, però c'è una prassi"

Un altro stakeholder racconta un episodio di intolleranza nei confronti di un collega, omosessuale come lui. A seguito di questo fatto, l'intervistato ha preso l'iniziativa di difendere il collega discriminato:

- "... allora io mi rivolsi al capo turno... e posso dire che il capo turno è stato molto disponibile, richiamando questa persona che si era mostrata intollerante, dicendogli che qualora si fosse manifestato di nuovo il problema, lo avrebbe comunicato al responsabile del personale. Io non ho avuto problemi, il mio collega ha riscontrato problemi solamente con quella persona lì. Per il resto, da quel momento in poi, tutti quanti avevano capito. Tranquillissimi: mai una domanda, mai una battuta, assolutamente."

Un terzo intervistato, invece, racconta della multinazionale in cui lavora come ambiente attivo contro le discriminazioni verso le persone con handicap ma poco attento alle discriminazioni verso le persone LGBT; cerca di spiegarsi questo atteggiamento ma sottolinea anche un tentativo interessante volto a ovviare a questo problema:

- "Io lavoro in una ditta multinazionale. E devo dire che il fatto che si abbiano sedi anche all'estero e vi siano lavoratori che lavorano all'estero aiuta molto, perché permette di aprire di più la mente e la cultura rispetto a quella media italiana. Devo dire però che mentre la mia ditta ha fatto molto per le persone handicappate, invece non ha fatto nulla per gli LGBT. Credo non abbia fatto nulla perché vi è ancora in Italia molta arretratezza. Per altro, essendo la mia una ditta di ingegneri, vi sono molti uomini e ciò comporta che quello che fa parte del sesso, compresa la dimensione affettiva, non viene affrontato. Siamo molto più razionali come ditta e forse anche questo è il motivo. Poi considera che si lavora anche in molti Paesi in cui l'omosessualità non è accettata [...] L'associazionismo [e la pressione LGBT] ci aiuta. Per esempio, nella mia ditta sono state assunte decisioni importanti: infatti abbiamo fatto un'assicurazione sanitaria che si estende anche al compagno dello stesso sesso. Non lo abbiamo ottenuto grazie alla nostra azione, più che altro ce lo siamo trovati già fatto, noi non abbiamo fatto nulla"

Alcune iniziative sindacali e regionali sono portate ad esempio come modelli da imitare:

- *“Due anni fa, la CGIL ha organizzato, nella mia azienda e in un altro paio di luoghi di lavoro, dei momenti di informazione sulle pari opportunità e sulla discriminazione. Inizialmente partiva come una iniziativa rivolta alle donne, poi però naturalmente nel materiale informativo si parlava complessivamente [anche di tematiche vicine]. C’era un luogo, c’era proprio un banchetto”*

- *“La Regione Liguria sta portando avanti la Legge 82/2009 che prevede un protocollo di intesa tra Regione e didattica per programmi di lotta alla discriminazione [...] progetto educativo con le scuole”*

- *“La Regione Toscana ha approvato una legge che permette a chi subisce una discriminazione per orientamento sessuale e in questo caso anche di genere di poter denunciare. La prima legge in Toscana di questo tipo, la prima Regione in Italia che ha una legge così specifica e importante. Sicuramente una cosa come quella che è stata fatta in Toscana potrebbe essere interessante se ogni Regione la riuscisse a fare propria, tramite una legge regionale. Anche se di fatto c’è nello scritto ma non è ancora stata vissuta come una vera e propria legge, anche perché le leggi [di riferimento fondamentale] sono nazionali. Ecco, a nostro avviso è stato un punto di arrivo importante, se riuscissimo a portarla a livello nazionale sarebbe sicuramente una conquista grande. Le persone che come me la conoscono riescono a farla conoscere anche ad altri. Va divulgata. C’è l’obiettivo di promuoverla all’interno delle scuole e farla conoscere ai giovani, ma ora è tutto fermo perché mancano le risorse”*

Da più intervistati viene citata la Rete Lenford:

- *“Il nostro impegno è fortunatamente oggi ricollegato alla rete Lenford, una rete di avvocati formati nello specifico proprio per il genere e l’orientamento della comunità LGBT. Per esempio mi rivolgo a questi avvocati specializzati nel consultorio, proprio perché hanno formazione su questo... molti avvocati non sanno nemmeno da che parte girarsi”*

Infine due imprenditori raccontano in questo modo le politiche adottate per gestire nella loro attività quotidiana eventuali comportamenti discriminatori verso le persone LGBT:

- “Non vedo che nella mia impresa vi siano atteggiamenti così come dite nei confronti dei miei dipendenti omosessuali. Io vedo che sono ben integrati. Probabilmente non so sempre esattamente quello che succede. A meno che non sia una cosa particolarmente grave. La mia politica è di lasciare che le questioni se le risolvano tra loro. Certamente, alcuni problemi devono uscire allo scoperto ed essere affrontati con l’aiuto di esperti, sindacati, ma anche con il coinvolgimento del datore di lavoro; però dipende, non sempre è così. A volte è meglio che in certe questioni che non sono gravi il datore di lavoro non vi rientri e sia lasciato ai dipendenti tra loro. Alla fine, comunque, i problemi di lavoro, la produttività, vengono ad assorbire tutto il resto. Pur aprendo le porte ad ogni ipotesi di soluzione dei problemi e garantendo il rispetto per tutti, dobbiamo comunque sempre ricordare che stiamo parlando di posti di lavoro. Dovrebbero esserci dei centri [di ascolto] sul posto di lavoro, però questi devono essere organizzati in maniera che non ci sia paralisi sul lavoro stesso”

- “Se davanti a me ho un ragazzo eterosessuale, omosessuale o transessuale, non è che io scelgo quello e quell’altro [sulla base dell’identità sessuale], scelgo viceversa chi è in grado di darmi quella capacità di lavoro, di intraprendenza. È come se avessi tre nomi senza sapere chi sono le persone. Quando, a volte, ricevo il curriculum di tutte le persone, io non chiedo mai se sei omosessuale, eterosessuale o transessuale [...] Nel mio locale alcuni da soli se ne vanno perché è una selezione naturale, c’è competizione, c’è quello che riesce ad essere più bravo di un altro”

2.2.6 - Suggestimenti: cosa manca, cosa serve. La creazione di un sistema informativo nazionale

Complessivamente c’è grande concordia di opinioni tra tutti gli stakeholder intervistati su ciò che serve per combattere il mobbing LGBT e sulle modalità per raggiungere gli obiettivi.

Accanto alla necessaria lotta politica, condotta da un movimento politico gay coeso, per ottenere leggi che tutelino le persone LGBT sul lavoro e per riconoscere i diritti delle coppie omosessuali, gli intervi-

stati spingono verso un percorso culturale di informazione, di educazione, di riconoscimento delle differenze e dei diritti dell'Uomo e delle persone LGBT:

- *“Ma certamente potrebbero essere riviste molte leggi. Pensiamo a quella sullo stalking che è stata approvata stralciando tutta la parte sull'omofobia. E forse è da ipotizzare anche una legislazione sul lavoro che tenga conto dell'omofobia e della necessità di tutela. Se vi fosse una legge che equipara le coppie omosessuali alle coppie eterosessuali, forse i problemi avrebbero soluzione più semplice”*

- *“Occorre un serio appoggio politico. Io penso che gli strumenti potrebbero essere lo sciopero, le manifestazioni e l'attivazione politica dei soggetti LGBT”*

- *“Il problema resta una questione di cultura. Sino a che non si fa a livello politico una questione di cultura sul rispetto degli omosessuali sul lavoro, come di tutti gli uomini, il problema viene relegato all'iniziativa privata del datore di lavoro”*

- *“Perché solo attraverso la cultura, la formazione, la conoscenza si può combattere la discriminazione”*

Gli intervistati ritengono che esporsi abbia avuto in passato buoni risultati e sia pertanto importante *“parlare di più, dichiararsi di più”* spingendo la collettività a sensibilizzarsi ed accettare. Paragonando le strategie del movimento LGBT italiano alle strategie di lotta anti-discriminazione europee, un intervistato afferma che solo la condivisione dei percorsi di lotta tra categorie discriminate possa essere la carta vincente.

Le scuole sono gli ambiti in cui la maggioranza degli intervistati esorta a condurre programmi di educazione sin dalle elementari, coinvolgendo anche i genitori:

- *“... Che nelle scuole si parli con serenità di che cosa è essere gay, lesbica o transessuale, transgender, intersessuale. Parlare già dalle elementari, insegnando anche con i genitori queste cose. Spesso quando vado a parlare con le scuole le domande più banali arrivano proprio dai ragazzi, che non conoscono e sono discriminatori proprio perché non conoscono. Trovi una platea molto attenta. Quando esco da questi incontri organizzati con la comunità LGBT, io [...] esco arricchita dallo scambio con i ragazzi”*

- *“I ragazzi vivono le battute dei genitori e non elaborano un loro pensiero critico e crescono così [...] La scuola è la spinta di ogni forma di insegnamento – non solo didattico, ma anche sociale, di vita”*

Sul piano pratico e organizzativo, la soluzione portata è l'apertura di centri di riferimento *“stabili e visibili”*, all'interno dei quali cooperino in équipe avvocati, psicologi, assistenti sociali, medici, sindacalisti, membri di associazioni appartenenti ai gruppi discriminati. Gli operatori di questi centri dovrebbero essere sia LGBT che eterosessuali poiché ciò che conta sono le competenze e l'umanità. È molto dibattuto se i centri debbano trovarsi all'interno del luogo di lavoro, per sentirsi immediatamente protetti e garantiti, oppure fuori da questo (presso sindacati, associazioni LGBT, enti pubblici o in luogo neutro), per garantire al lavoratore che voglia rivolgersi ad essi di poterlo fare in totale anonimato.

Questi centri dovrebbero essere raggiungibili con varie modalità, a seconda delle esigenze:

- *“La comunicazione può avere varie forme, in base al bisogno della vittima: c'è chi ha bisogno di esprimersi descrivendo l'accaduto senza mostrarsi, per cui una mail potrebbe essere utile; chi ha bisogno di un aiuto immediato e un telefono potrebbe fare al caso suo; c'è invece chi trova la forza di raccontare quello che ha subito direttamente ad un operatore, quindi uno sportello fisico sarebbe auspicabile”*

Il centro di riferimento non dovrebbe essere solo un punto di ascolto e di sfogo, ma di sostegno a medio-lungo termine e informazione sui diritti del lavoro – un luogo in cui poter denunciare, essere consigliati sui provvedimenti possibili, aiutati nelle decisioni da prendere in caso di discriminazione subita e accompagnati per tutto l'iter se si decide di procedere legalmente:

- *“Innanzitutto far capire cos'è la discriminazione, far capire il fenomeno e se il problema è legato alla sua persona o al posto di lavoro. Ma poi la persona mi dice: ma io dove devo venire, nel suo ufficio? Se poi mi incontra qualcuno? Allora io dico: forse conviene associarci ad un gruppo di lavoro esterno all'ente dove poi periodicamente vengono fatte delle relazioni”*

- *“Probabilmente per il lavoratore è più facile parlarne al di fuori del suo mondo lavorativo. Si sente più libero di parlarne, senza timori”*

La discussione verte soprattutto sul lavoro dipendente, ma alcuni intervistati propongono che questi centri funzionino anche per i liberi professionisti, eventualmente all'interno degli uffici degli Ordini professionali.

Fondamentale è, in tutti i casi, che il lavoratore non si senta abbandonato e abbia la certezza che il suo caso sarà seguito dall'inizio alla fine, qualunque scelta faccia:

- *“Se io faccio la telefonata, so che poi lì qualcuno prende veramente in carico la mia situazione e quindi mi guida e mi porta fino a dove voglio arrivare. Non è che dopo la telefonata succede il panico, nel senso che finisce tutto come succede spesso”*

- *“Non dare la sensazione di accogliere la denuncia e poi abbandonare chi ha trovato il coraggio per farla”*

Più della metà degli stakeholder ritiene che questi luoghi debbano essere aperti a tutte le categorie discriminate, per non riprodurre al loro interno la distinzione discriminatoria tra eterosessuali e LGBT, per un verso, ed al fine di non considerare come un mondo a parte le questioni lavorative di ogni singolo gruppo stigmatizzato (ad esempio: donne, disabili, immigrati...), per l'altro verso: *“Il principio di tutela dei diritti umani è identico”*. La parte restante considera più efficace la creazione di centri specifici sulle tematiche LGBT, affinché non vi sia dispersione di energie e il lavoratore possa sentirsi meglio compreso nella sua specificità; in questo caso, gli intervistati sono comunque fautori di una collaborazione con altri centri anti-discriminazione attivi per gli altri gruppi.

I centri non dovrebbero servire però solo ai dipendenti vittime di mobbing, ma anche ai datori di lavoro, che non sempre sono preparati per gestire e risolvere le complesse questioni che talvolta si presentano nel quotidiano. Secondo gli intervistati, è auspicabile che il coinvolgimento del datore di lavoro vada oltre la possibilità di consigliarlo. Poiché l'attività di questi centri non dovrebbe limitarsi all'ascolto e alla raccolta di denunce, ma sviluppare anche l'organizzazione di incontri informativi ed educativi, si ritiene che questi incontri con gli esperti possano essere estesi anche ai datori e ai dirigenti:

- *“Gruppi di aiuto all'interno, ad esempio, dello stesso sindacato, appositi per la specifica problematica che le persone omosessuali possono vivere. Ma questo dovrebbe coinvolgere anche i datori di lavoro. Altrimenti il datore di lavoro resta sempre escluso da certe dinamiche e pro-*

blematiche. Un'ipotesi potrebbe essere quella di creare centri di incontro e di ascolto in cui le persone omosessuali si incontrano e parlano. Una specie di circoli. Poi se vi sono dei problemi specifici, vi possono essere anche esperti, tipo legali o psicologi. E in questi incontri, una tantum, vi potrebbe essere anche la presenza dei datori di lavoro per fare il punto della situazione”

- “Farei degli incontri nell’ambito lavorativo non solo per le questioni degli omosessuali. Farei incontri sui diritti degli uomini, sul rispetto nei confronti dell'uomo e del lavoratore. Una sorta di corsi di formazione per datori di lavoro e lavoratori tutti insieme, in cui esperti di diritto e psicologi affrontano insieme le problematiche che riguardano il rispetto umano e al rispetto del lavoratore... ma anche del datore di lavoro. E durante questi corsi prevedere anche delle sedute private, per cui se uno dei corsisti ha dei problemi, può parlarne anche privatamente con l'esperto. Questi incontri/corsi fatti ai datori e ai lavoratori insieme potrebbero anche aiutare ad una maggiore comprensione delle diverse problematiche”

- “E poi sarebbe importante coinvolgere i dirigenti, fare loro, per esempio, dei corsi sui diritti e su come interfacciarsi con i lavoratori. Sarebbe interessante, a livello nazionale, fare un progetto con oggetto un corso per dirigenti sul rispetto e sulla tutela dei lavoratori omosessuali”

Un punto cardine della discussione con gli stakeholder è la mancanza di dati a cui riferirsi per strutturare servizi ad hoc e per indirizzare al meglio le proprie azioni: non si conosce quanti casi di mobbing contro persone LGBT si verificano ogni anno, non esistono statistiche sulle caratteristiche e la complessità del fenomeno, non si conoscono a fondo le risorse già presenti sul territorio né cosa in particolare andrebbe sviluppato. Questo vuoto informativo è sentito come un anello debole della catena e viene proposto di porre rimedio con la creazione di un database a cui attingere conoscenze. La raccolta potrebbe essere fatta attraverso i centri per l'impiego, i sindacati, le associazioni, i consultori, gli sportelli anti-discriminazione già esistenti, eventualmente integrati da sistemi di raccolta di denunce anonime via web e dei veri e propri sondaggi nazionali.

Soggetti di vario tipo, con storie anche diverse, devono incontrarsi e collaborare insieme alla costituzione di questi centri e alla creazione di campagne educative, tavole rotonde e giornate di discussione, mettendo a disposizione ognuno la propria esperienza, più o meno positiva che sia, e dando nuova linfa e nuove idee ai progetti:

- *“Ci vuole una sinergia con tante realtà, con altri soggetti che già lavorano su queste tematiche”*

- *“Deve essere una cosa nuova, non una rivisitazione di ciò che già c’è o che si è tentato senza risultati di fare... una realtà nuova composta anche da soggetti che conoscono queste problematiche sul territorio, per cui anche appartenenti ad associazioni già esistenti [...] un’integrazione di chi ha già esperienza, di chi conosce bene la realtà, e di soggetti nuovi che possono portare nuove idee nuove spunti”*

Inoltre, necessaria è la sinergia tra istituzioni (Regioni, Province, Comuni) e associazioni, tra Arcigay e sindacati, con i mass media (TV, radio e giornali), con l’Ordine degli avvocati, con associazioni di avvocatura indipendenti, con le Aziende USL, i consultori, i servizi psicologici e gli ospedali, con la pubblica istruzione, i personaggi politici, la pubblica amministrazione, le associazioni culturali, i centri giovanili, prestando attenzione a non entrare in contrapposizione con ciò che già esiste sul territorio.

Questo nuovo centro andrebbe pubblicizzato ampiamente attraverso una pluralità di canali: volantini, locandine e depliant, giornali, spot pubblicitari radiofonici e televisivi, siti web, social network, mailing-list, manifestazioni pubbliche, giornate a tema, conferenze, all’interno del servizio pubblico, le sedi delle associazioni, i luoghi di aggregazione culturale e ludica, i mezzi pubblici, le scuole.

Gli stessi canali informativi utilizzati per la promozione andrebbero usati anche per aggiornare la comunità sull’andamento dei lavori e sui piccoli e grandi successi ottenuti.

Questo feedback continuo - e non solo finale - avrebbe lo scopo di essere vicini alla collettività, per *“dare trasparenza”*, *“continuare a sensibilizzare, anzi è molto più sensibilizzante quando si portano dei dati sull’operato”*, motivare a divulgare le conoscenze.

“Occorre un continuo processo di comunicazione”, commenta uno stakeholder, e continua: *“Occorre dimostrare quello che sai fare e che ce la fai. Le persone hanno bisogno di sapere che questa rete è efficace, che si possono fidare. Occorrono anche esempi di persone che hanno lottato e che ce l’hanno fatta.”* L’obiettivo ultimo, in ogni caso, è quello di far capire agli eventuali abusanti che *“alcuni abusano, perché tanto poi non se ne va a nulla, in qualche maniera ‘ce ne esco’ [perché tanto poi non ci sono sanzioni, in qualche maniera ne esco pulito, N.d.R.]”*

Poter sentire invece che queste cose possono essere denunciate, che ci sarà comunque una persona che farà in modo che queste cose verranno portate a termine” può essere un deterrente per il ripetersi degli

atti discriminatori.

L'esigenza che va soddisfatta alla base di tutto è comunque quella di risolvere il senso di inferiorità, superare le divisioni percepite all'interno del mondo LGBT e prevenire gli stati di disagio:

- *“Però se pensiamo nel profondo, nel senso di un miglioramento, ovvero un superamento di quella che è la discriminazione dal punto di vista culturale, cioè di una vera accettazione, secondo me siamo ancora abbastanza distanti: e siamo distanti perché anche chi vive il problema molto spesso non lo manifesta. Loro stessi si sentono diversi e in quanto ‘diversi’ si sentono inferiori e questo è quello che dovrebbe essere superato”*

- *“Un’associazione di dipendenti LGBT in Italia è ancora fantascienza. Io non credo, come molti pensano, che questo sia ghettizzante. A volte il ‘ghetto’ serve per acquisire la propria forza. Poi magari non serve più e passa. Però a volte serve per poter dire ‘Sono omosessuale’ anche con il punto esclamativo”*

- *“Purtroppo il mondo gay questa cosa [la denuncia di mobbing da parte di un dipendente gay, N.d.R] l'ha recepita sotto un altro aspetto, cioè non abbiamo avuto assolutamente la vicinanza dei nostri tesserati. Anzi, abbiamo avuto più vicinanza dal mondo etero che da quello LGBT. Ci siamo resi conto che proprio la comunità gay va sensibilizzata di più sotto questo aspetto”*

“Perché se una persona sta bene fisicamente e psicologicamente non ricorre agli strumenti ospedalieri o alle case di accoglienza. È che c'è malessere. Se si arriva a prevenire, se si aiutano a crescere persone con difficoltà... Il consultorio permette alla persona transessuale di accedere a servizi che nel nostro caso sono gratuiti: psicologo, psichiatra ed endocrinologo. Permette che la persona avrà informazioni e starà bene. E non a ricorrere magari in solitudine e nella poca conoscenza delle cose a farmaci e dunque ad aggravare quell'economia sanitaria. È tutto collegato. Tu previeni, tu sei qui e puoi essere aiutato nel tuo percorso. La persona arriva a star bene, non arrivi alla depressione, non arrivi a dieci ricoveri, non tenti il suicidio. Quanto disagio viene in famiglia e tra amici! Non riesci a trovare lavoro e non sei autonomo. È tutta una catena. Ne guadagnerebbe tantissimo tutta la comunità.”

2.3

17 storie di discriminazione LGBT sul lavoro

Nelle pagine a seguire pubblichiamo un'antologia di 17 storie di discriminazioni sul lavoro che ci hanno raccontato altrettante persone LGBT.

All'interno di questo report, riteniamo utile ed importante proporre anche direttamente la voce dei protagonisti, per coglierne il calore e lo stile, da un lato, e dimostrare una volta ancora che questo tipo di iniquità esistono ancora oggi in Italia, dall'altro lato. Auspichiamo inoltre che queste storie servano da specchio per le persone LGBT, e stimolino la discussione ed il confronto.

Abbiamo scelto di non commentarle, né di analizzarle, ma di lasciare libero il lettore di adottare una propria chiave interpretativa. Noi non le valutiamo.

Siamo comunque intervenuti sulle sbobinature a nostra disposizione, lungo le seguenti direzioni:

- Per garantire la tutela della privacy, abbiamo cambiato i nomi ed eliminato i riferimenti puntuali a persone, organizzazioni, accadimenti e luoghi

- Per garantire la leggibilità e la comparabilità del testo, abbiamo in parte rivisto il loro sviluppo, sistemato l'italiano, evidenziato una serie di punti per noi fondamentali

Di queste due azioni ci assumiamo la responsabilità.

Per il resto, teniamo a sottolineare che le storie raccontano degli avvenimenti dal punto di vista dei nostri interlocutori, che noi non abbiamo verificato

Infine, il campionario delle vicende così raccolte è ampio ed articolato, contribuisce ad arricchire il quadro conoscitivo, ma non è comunque rappresentativo di tutte le situazioni potenziali e/o già occorse.

1) La storia di Loredana

Trans MtF; 31 anni

La sua storia di discriminazione sul lavoro risale al 2010.

Loredana lavorava a tempo indeterminato nel campo dei servizi alla persona per una cooperativa sociale.

Ad un certo punto ha deciso di informare i responsabili della sua scelta di intraprendere il percorso di adeguamento del sesso. La loro reazione fu molto “*carina*”.

Anche alcuni suoi utenti erano a conoscenza della sua decisione e non hanno mai mostrato alcun problema al riguardo.

“Di facciata sembrava andare tutto bene. I problemi sono cominciati qualche mese dopo, quando la mia referente ed un paio di colleghe hanno cominciato a segnalare in sede tutte le mie piccole manchevolezze, ingigantendole”.

Ripensando a quel periodo racconta che era molto stanca: per l’inizio della psicoterapia all’interno del percorso e per il rilevante carico assistenziale a favore dei genitori anziani per il quale aveva anche ottenuto un permesso (Legge 104/1992).

Probabilmente questi due fattori, sommati ai pregiudizi sulle persone trans, sono alla base del comportamento dei suoi capi e colleghi di lavoro: *“Non riuscivano a distinguere il mio aspetto somatico da quello professionale. Io ho sempre lavorato in maniera encomiabile. Ciononostante a loro veniva forse in mente solo l’equazione trans = prostituta. E pensare che, allora, io non avevo ancora iniziato né la terapia ormonale né il Real Life Test [18]; al contrario, vestivo e vesto tuttora in modo molto unisex”.*

Le note sono continuate, anche rivolte a lei stessa. *“Mi hanno pro-*

[18] Si tratta di una delle fasi in cui si articola il percorso di transizione.

“Con il Test di Vita Reale (RLT, Real Life Test) la persona, sempre col supporto psicologico, in genere contestualmente all’inizio della terapia ormonale, inizia a vivere nel mondo come persona del sesso a cui sente di appartenere, adottando il ruolo di genere consono in termini di abbigliamento, comportamento, espressione etc. È una fase fortemente auto-diagnostica, in quanto attraverso di essa si deve dimostrare a se stessi e agli altri che si è in grado di vivere nel mondo reale nel genere scelto[...]” (Da: “Il Percorso in Pillole”, dell’Osservatorio nazionale sull’Identità di Genere; [disponibile on-line www.onig.it/drupal6/node/9 | consultato il 3 luglio 2011]).

È opportuno aggiungere, come fa criticamente notare il sito web “FtM - Storia di un uomo qualunque”, che, data la normativa vigente, in questo periodo elevata è la frequenza di “situazioni indefinite e imbarazzanti, a terapia ormonale già iniziata (con le modifiche somatiche relative) ma senza poter ancora effettuare gli interventi chirurgici e quindi la rettifica anagrafica. Ciò significa, ad esempio, che un transessuale FtM in attesa di autorizzazione agli interventi si deve aggirare con la barba e le mam-

posto di cambiare servizio, di riconsiderare il mio rapporto con loro. Mi hanno scritto che non ero più la stessa, che non ero idonea per questo lavoro, persino che mi ero comportata male con gli utenti... uno stillicidio". Loredana racconta di avervi risposto e di aver chiesto - ma inutilmente - spiegazioni ed un confronto con chi la accusava e calunniava - comprese alcune colleghe ex amiche.

Senza più alleati all'interno della cooperativa, Loredana ha chiesto consiglio, all'esterno del posto di lavoro, ad un sindacato, con cui era già in contatto.

Ricorda che il sindacato le consigliò di lasciar perdere l'ipotesi della vertenza, ché i tempi sarebbero stati certamente molto lunghi ed inoltre, successivamente, lei avrebbe avuto difficoltà a trovare altri lavori. *"Mi hanno suggerito di andare in mutua ad oltranza per stress, di lasciar correre".* Loredana non ha però accettato: *"Mi sembrava una decisione molto sbagliata perché io - nonostante la particolarità del periodo - mi considero una professionista di qualità, e non volevo fare vigliaccate".*

Da sola, sotto pressione, stanchissima, Loredana ha infine deciso di dimettersi volontariamente.

Oltre allo stress ed alla prostrazione, con un mercato del lavoro sempre più difficile, per un periodo *"mi sono chiusa a riccio, sempre più scorata e depressa, ho perso amici, la possibilità di entrate fisse mensili".*

In seguito ha trovato un lavoro part-time a tempo determinato per un'altra struttura assistenziale. Anche lì ha raccontato del suo percorso trans. Guadagna di meno, ha meno sicurezze, il lavoro non è molto gratificante, ma può stare con la madre malata e, soprattutto, ha ricominciato a vivere a pieno.

È in una storia d'amore ed ha iniziato le cure ormonali atte al transito. Non ha *"perso la forza e la dignità, va avanti con coraggio".*

Si è avvicinata all'Arcigay locale, con cui ora collabora, ed alle altre realtà associative LGBT, ed ha deciso di denunciare la cooperativa per cui lavorava.

Non vuole il reintegro, non vuole un risarcimento per sé, bensì un processo equo e la restituzione di una serie di spettanze economiche che le sono dovute. *"Voglio che paghino per la discriminazione che ho*

melle, e che in ogni situazione ufficiale in cui sono necessari documenti di identità (libretto di lavoro, in aeroporto, in banca, nelle frequenti prestazioni mediche necessarie durante l'iter) la sua privacy viene violata costringendolo come minimo a imbarazzanti spiegazioni"

[disponibile on-line > www.transizioneftm.it/riattsex_det.asp?index=247 | consultato il 3 luglio 2011].

subito per una molteplicità di motivi: perché sono trans, perché ho chiesto un permesso ai sensi della Legge 104, perché mi sono rivolta ai sindacati, perché non mi hanno mai permesso di difendermi all'interno dell'organizzazione", commenta. A chi dovesse trovarsi nella sua stessa situazione, Loredana consiglia vivamente di non dimettersi ma di resistere e di andare sui giornali, per far conoscere la propria storia al pubblico, ma non in modo 'lacrimoso'. "La visibilità ti rende intoccabile, illicenziabile. Non è vero che questa fama ostacola, in seguito, il trovare un altro lavoro. I vantaggi superano di gran lunga gli svantaggi".

"A me, allora, è mancato il coraggio", continua; "il fatto è che non avevo appoggi esterni, avevo soltanto i miei familiari. Un anno fa non mi è venuto in mente di rivolgermi ad un'associazione LGBT. Allora non credevo nell'associazionismo LGBT; ora ho invece cambiato idea e penso sia importantissimo, è una risorsa fondamentale anche per questo tipo di problemi".

2) La storia di Silvio

Gay; 30 anni

Silvio racconta una storia di quotidiana omofobia all'interno del suo posto di lavoro, culminata, di recente, nel mancato rinnovo del contratto, dovuto quasi certamente alla scoperta della sua sieropositività.

"Visibile di fatto' fin da bambino, "nascosto, ma senza vergogna", Silvio non ha mai fatto esplicitamente coming out né in casa né sul lavoro. Si definisce una persona molto diretta e non si è mai fatto passare per eterosessuale - "e chi vuol capire, capisce". "Non essere visibile non mi pesava", racconta, nonostante i soliti "giochini dei colleghi: questo non sta con una donna, non parla mai di donne, sicuramente è finocchio".

Il clima è peggiorato nell'ultima azienda dov'è andato a lavorare. Si è ritrovato con dei colleghi particolarmente omonegativi: *"Facevo finta di niente, perché la mia vita per me era altro, però pesava tantissimo".* Ciononostante, continuava a funzionare la divisione tra vita personale e vita professionale su cui Silvio faceva affidamento. L'evento che ha cambiato questo equilibrio è stata la scoperta della propria sieropositività.

"È una cosa che ti ribalta la vita, ti fa cambiare, [...].Sul lavoro [ho voluto che non fosse così]. Mi ricordo che ero al lavoro l'indomani come se nulla fosse, in giacca e cravatta, sorridente davanti ai clienti, nonostante avessi dentro un mostro che cominciava a mangiarmi... Ho continuato a fare il mio lavoro serenamente, senza chiedere di più, senza dare di meno". Silvio racconta che, in quel periodo, si è ritrovato a

dover fare delle telefonate private dalla sua postazione, prima e dopo il suo orario di lavoro: *“Ho dovuto chiamare l’ospedale, inviare delle mail all’infettivologo dalla mia casella personale. Ho fatto tutto di nascosto, ovviamente. [...] E alla fine di quell’anno il mio contratto non venne rinnovato”*.

Benché stimato ed apprezzato dai capi e dai clienti, nonostante i soldi spesi dall’azienda per mandarlo ai corsi di formazione, la ditta gli ha comunicato che non c’era più bisogno di lui. *“Ho capito subito che c’era qualcosa di strano”, commenta, “era una procedura molto inusuale rispetto a quella utilizzata per i colleghi”. “Mi sono chiesto se c’era qualcosa di personale in tutto ciò, qualcosa oltre l’aspetto lavorativo. Ho trovato un’altra motivazione. Mi sono detto che probabilmente avevano scoperto qualcosa”*.

Silvio ne ha parlato con il sindacalista interno. Shockato pure lui, gli ha detto che si sarebbe informato all’Ufficio personale, che poco dopo riconferma la versione dell’esuberato.

“Io non mi accontento di questa risposta ed ho raccontato un po’ della mia vita personale al sindacalista. Gli ho fatto una domanda precisa: ‘È possibile che abbiano scoperto qualcosa della mia vita privata che ha influenzato la loro decisione?’”.

Il sindacalista, di ritorno dalla seconda visita all’Ufficio personale, gli risponde: *“Guarda, la tua ipotesi è vera al 99%. La ditta, tra un Silvio malato ed un Sempronio sano, assume in ogni caso Sempronio”*.

La sieropositività come un fattore aggravate dell’omosessualità, dunque. Una situazione percepita come troppo onerosa da parte del datore di lavoro, che *“non voleva prendersi in carico una persona che negli anni avrebbe dato problemi, assenze per motivi sanitari, visite...”*.

“La rabbia era davvero molto grande per l’ingiusto licenziamento. Mi sono detto che non poteva finire così. Volevo capire a fondo cos’era successo. Poi però ho parlato con degli amici che mi hanno detto: ‘Ma no, non pensare malignamente che si tratti di discriminazione, magari la ditta davvero non aveva più bisogno di te’. Allora mi sono convinto, e per un po’ ho lasciato perdere”.

Fino a quando Silvio ha verificato in prima persona che, dopo la sua fuoriuscita, la sua ditta aveva continuato ad assumere, e persone notevolmente meno qualificate di lui. Ha scelto quindi di rivolgersi ad un avvocato del lavoro, che gli ha detto che, secondo lui, c’erano le basi per una causa. *“Non gli avevo raccontato tutto quanto”, specifica Silvio, “mi ero limitato a dirgli che la ditta mi aveva licenziato pur continuando ad aprire filiali. Non gli avevo parlato di discriminazione e di mobbing, né del mio lato personale, per paura del suo giudizio”*.

L’avvocato scrive una lettera all’azienda di richiesta di assunzione

e pagamento degli arretrati. L'azienda risponde immediatamente proponendo solamente un importante rimborso economico.

“Questo mi ha confermato ciò che già pensavo, ho capito una volta per tutte le discriminazioni che c'erano state”, racconta Silvio, che decide di andare fino in fondo, di prendere coraggio, e di rivolgersi ad uno sportello legale Arcigay a cui racconta, per la prima volta, la propria storia a tutto tondo - “Ho preferito parlare a voi del fattore discriminante perché di sicuro più pronti, sensibili e preparati. Basti pensare al fatto che l'avvocato, nonostante l'evidente coda di paglia della ditta, mi aveva consigliato di non inserire la discriminazione, come a dire: ‘Prendi quei soldi e taci per sempre’”.

Oggi Silvio ha in corso una trattativa stragiudiziale con il suo datore di lavoro, che ha per certo controllato la sua posta privata tempo addietro - *“Il mio essere single, riservato e quindi al 99% omosessuale, li ha portati a fare controlli sulla mia via privata”.*

“Quando mi è successo, ho subito pensato al film Philadelphia [...] Cavoli, mi sono detto, ma quelli erano gli anni '80! Possibile che nel 2011 il Paese dove vivo è ancora così retrogrado?!?”

Se da un lato Silvio raccomanda cautela nello svelarsi sul posto di lavoro - *“In una situazione come quella dell'Italia oggi, con una crisi lavorativa molto forte, direi: ‘Guarda, in Italia per tenerti il lavoro, oggi come oggi, dovresti nasconderti, fingere e avere una seconda vita”*, dall'altro lato si dice molto contento che la sua storia sia andata così. È tuttora disoccupato, purtroppo, ma questa vicenda l'ha fortemente segnato e cambiato - *“È una questione di diritti e son contento di aver intrapreso una causa perché spero che sia di esempio per altre persone. E quindi a coloro che hanno la forza di farlo, di essere visibili, consiglio di essere se stessi sempre, anche sul lavoro. Essere se stessi e visibili è forse l'unico modo per cambiare le cose. Dichiarare la propria omosessualità sul lavoro, con i colleghi, far loro conoscere quale è il tuo mondo, la tua vita, e far loro capire che non sei un extraterrestre, che sei una persona preparata sul lavoro e che poi ha una vita che loro definiscono ‘diversa’ ma che poi è uguale alla loro... ”.*

Interpellato in merito a chi dovrebbe occuparsi di queste tematiche sul lavoro, Silvio risponde: *“Nella mia esperienza ho visto che i sindacalisti interni hanno paura di sbilanciarsi. Meglio quindi degli operatori specializzati, terzi e retribuiti, che entrano nelle aziende a fare delle interviste ai lavoratori [...] È difficile confidarsi con un collega, che vedi ogni giorno e che poi va a riferire ai capi comuni [...] Le persone discriminate non denunciano perché temono di perdere il posto di lavoro, di restare isolate [...] Per raggiungere gli invisibili, meglio usare, invece, Internet ed il telefono come primo contatto”.*

3) La storia di Matteo

Gay; 29 anni

Matteo racconta una storia che lo coinvolge tuttora. Non riguarda specificamente un caso di discriminazione, bensì una serie di episodi di quotidiana omofobia da parte dei suoi clienti.

Matteo lavora in una struttura dove ogni giorno ha a che fare con centinaia di persone in difficoltà.

Nei momenti di crisi e di tensione che queste devono affrontare, a causa delle lunghe attese, dei trattamenti ritenuti inadeguati, o delle disattese, alcuni *”se nel fare le loro lamentele non toccano il privato dei miei colleghi, quando devono lamentarsi con me mi affibbiano nomignoli omofobici. Quanto litigano con i miei colleghi non li deridono per la loro sessualità, per il loro privato o per le loro fattezze fisiche. Con me, invece, per il modo in cui appaio, lo scontro si concentra sul personale”*. Per sfogarsi trovano in Matteo il capro espiatorio - *“È colpa di quel ricchione!”*. Non c'è alcuno rispetto nei suoi confronti, in quei momenti, così come non ci sarebbe se *“fossi di un'altra razza”*; verso le persone con handicap, secondo lui, la gente non arriva ad essere a tal punto sgradevole.

“Cosa potrei fare in questo caso?”, si domanda, *“denunciare la cosa? e dove si arriverebbe? ne varrebbe la pena?”*. Si tratta di un interrogativo con cui Matteo spesso si confronta, anche perché *“sono situazioni imbarazzanti... tu sei impotente e la sala è piena, tutti sentono... vieni offeso davanti a tutti”*.

Riesce ad andare avanti grazie al fatto che sta bene con se stesso (*“Passato il primo momento in cui stai male, ti rendi conto di non avere fatto nulla di male perché queste persone ti dicessero quelle cose, ma si sono attaccati al tuo essere gay. E quindi non ho mai pensato di cambiare per loro perché io sto bene con me stesso e non faccio niente di male o sbagliato e quindi perché dovrei cambiare per loro?”*) e grazie al supporto dei suoi colleghi e dei suoi capi, con cui fin dall'inizio ha parlato molto apertamente di sé, e con cui dice di avere un rapporto buono e franco. *“È successo che alcuni colleghi prendessero le mie difese”*, racconta.

Se, da un lato, buona è l'integrazione con l'équipe ed i superiori, dall'altro lato Matteo lamenta che l'organizzazione nel suo complesso potrebbe fare qualcosa in generale per migliorare il clima, come ad esempio *“affiggere in sala d'attesa i materiali promozionali del Ministero delle Pari Opportunità - potrebbe essere utile”*.

Chi ha la responsabilità della gestione del personale, secondo lui, deve farsi carico di garantire la qualità dei rapporti interpersonali, e di

cercare soluzioni se vi sono dei problemi - *“Per lavorare bene ci vuole armonia”*.

In merito al ruolo delle forze dell'ordine ha invece una posizione più cauta: *“Io ho sempre chiamato i Carabinieri per spaventare le persone di una possibile denuncia. La denuncia poi conviene anche perché c'è un risarcimento per danni morali, e la gente così magari evita di ripeterlo. Però alla fine non sono mai andato avanti, non ho mai denunciato. Troppo complicato, e poi troppo lungo ottenere qualcosa”*. A rendere complesso il quadro vi è poi il fatto che un paio di volte, i Carabinieri, chiamati ad intervenire, *“si sono accontentati che questi dicessero a fatica scusa e mi hanno invitato a non fare alcuna denuncia”*.

Benché Matteo si renda conto che non tutti lavorano con persone parimenti positive e disponibili, consiglia comunque alle persone LGBT discriminate sul lavoro di parlarne con i loro superiori.

Quando questo non è possibile, perché magari si è e si vuole rimanere - per il momento - invisibili, raccomanda di usare la mail *“perché c'è il filtro che ti fa sentire sicuro, e poi magari dopo che parli all'inizio con qualcuno via mail riesci ad arrivare ad un buon rapporto e ti senti per telefono o ti vedi di persona”*.

4) La storia di Giuliano

Gay; 35 anni

Giuliano è laureato in psicologia e lavora come educatore in una cooperativa sociale. Ha un contratto a tempo indeterminato. Giuliano è dichiarato come omosessuale con gli amici da quando aveva 16 anni; si è dichiarato con la famiglia dieci anni fa.

L'episodio di mobbing che racconta è avvenuto nel 2006. Era venuto a sapere che in una cooperativa cercavano un educatore per una comunità di persone con disturbi cognitivi. La direttrice della comunità gli fissò un colloquio. I suoi requisiti erano tutti buoni e la prima parte dell'incontro sembrò andare bene. Poi la direttrice gli sottopose un test che a Giuliano non sembrò particolarmente adeguato al contesto. Tuttavia, lo fece, e da lì iniziarono le domande personali: tra l'altro, la direttrice gli domandò se era sposato e lui rispose onestamente che non poteva sposarsi perché omosessuale. L'atteggiamento della direttrice divenne subito ostile e gli impedì di ottenere il lavoro, dicendogli che: *“Uno così non può lavorare con i nostri utenti. Uno del genere è già stato a lavorare con noi ed è stato licenziato perché ha creato molti problemi, aveva avuto una tresca con un utente. Per non avere problemi, abbiamo messo a tacere tutto”*. Nonostante Giuliano - basito

-ribattesse che fosse ingiusto, non venne assunto. Neppure gli amici potevano credere alle sue parole quando lui raccontò l'accaduto. Giuliano si sentiva completamente stordito, non si rendeva bene conto di ciò che era successo. Poi iniziò un brutto periodo a livello motivazionale, durante il quale provo una rabbia fortissima.

Approdò alla locale associazione LGBT per cercare sostegno e aiuto. Lo indirizzarono ad un avvocato della Rete Lenford che gli diede più o meno la stessa risposta che gli aveva dato il suo amico avvocato: *“Non si poteva fare molto se non c'erano delle prove”*. Giuliano lasciò quindi perdere, ma per molto tempo gli è rimasta l'intenzione di *“far-gliela pagare. Questa impotenza che è arrivata dopo mi ha fatto diventare molto rabbioso. Mi sono sentito molto supportato sia dai miei amici che dall'associazione: venire qui mi è servito molto per tirare fuori questa rabbia, perché trascinarsi delle cose dentro senza avere risposte... è difficile. Quantomeno qui ho tentato di fare qualcosa, soprattutto a livello personale”*.

Giuliano ritiene che la motivazione che sottosta alle diverse discriminazioni sia diversa da tipologia a tipologia, ma *“tutte le discriminazioni sono forme crudeli per evidenziare delle differenze”*.

Secondo Giuliano le transessuali sono le più discriminate perché più visibili; viceversa, una persona omosessuale può scegliere di non rivelarsi.

Nella nuova cooperativa in cui lavora c'è un clima molto aperto e confidenziale e di questo si sente fortunato.

In base alla propria esperienza, lui, se tornasse indietro a quella situazione, non direbbe niente - *“Mi nascondo e prendo il lavoro”*. Ha maturato la convinzione che *“quando si cerca lavoro, è bene non manifestarsi subito, è meglio esporsi gradualmente anche se anche dopo si possono verificare episodi di mobbing perché gay”*.

Alle altre persone LGBT consiglia di andarci con i 'piedi di piombo'. *“La cosa più difficile è se la discriminazione avviene durante il lavoro. Indirizzerei la potenziale vittima verso associazioni o avvocati, anche se non c'è una tutela per questi tipi di discriminazione, perché sei tu che subisci discriminazione che devi portare delle prove, e ciò comporta uno sforzo maggiore sia a livello emotivo che professionale”*.

A chi vuole aiutare le persone vittime di discriminazione suggerisce di creare in prima battuta uno sportello di ascolto, perché - ritiene - chi viene discriminato sul lavoro non accetta di essere invisibile - *“È importante andare da qualcuno, confidarsi, buttare fuori la rabbia e la frustrazione”*.

Grazie alle testimonianze raccolte attraverso lo sportello e la linea telefonica sarebbe possibile comprendere il fenomeno e, sulla base di

ciò, creare un servizio in grado di intervenire efficacemente a livello assistenza giuridica, psicologica, politica. Inoltre, ci vorrebbe una collaborazione tra sindacati e associazioni e questo servizio andrebbe promosso attraverso tutti i canali comunicativi possibili. Gli operatori di questo servizio, secondo Giuliano, dovrebbero essere LGBT essi stessi: *“È molto importante trovare una persona gay che possa capire veramente quello che ti è successo”*.

5) La storia di Francesco

Gay; 35 anni

Francesco racconta, con molta partecipazione, una storia umiliante che lo coinvolge ancora adesso. Riguarda l'esperienza di una persona trattata come lavoratore di serie B soltanto in ragione della sua identità sessuale.

Francesco, che da vari anni è completamente e felicemente visibile con i suoi amici e familiari, ha iniziato la sua vita lavorativa proprio nell'azienda dove si trova tuttora.

L'ha vista crescere e ritiene di avere personalmente contribuito al suo sviluppo con il proprio impegno: *“Io ho sempre lavorato lì [...] All'inizio eravamo poco più di 10, una impresa a gestione familiare; ora ci sono più di 100 dipendenti”*. A causa di quest'espansione, e avendo dimostrato il proprio valore (confermato anche dal fatto che l'azienda gli anticipò il passaggio da apprendistato a tempo indeterminato), qualche tempo dopo Francesco si è trovato a coordinare un reparto con circa 10 persone. In linea con il suo ruolo, attualmente ha un livello di inquadramento di livello piuttosto elevato.

Il clima in azienda, racconta Francesco, è sempre stato poco inclusivo nei confronti delle persone LGBT: *“Battutine... Sentivo sempre riferimenti ad altre persone.... ‘Sai, quello è gay’, ‘Quella è lesbica’ - da parte di colleghi e soprattutto superiori [...] Io non subivo in silenzio, rispondevo anche acidamente alle volte”*.

Le discriminazioni vere e proprie hanno però cominciato ad avvenire solo ad un certo punto, per quanto ricorda, o per lo meno questa è la sua percezione. Francesco ricorda la confidenza che gli fece - stupito - un professionista, assunto appositamente per fare la selezione del personale: *“Mi disse che la Direzione gli aveva detto che, da ora in poi, quando selezionerò qualcuno dovrò... se capisco che questa persona potrebbe essere omosessuale, di non assumerla... in ogni caso, di non assumere persone omosessuali”*.

Un altro momento significativo della vicenda avvenne quando se ne

andò un collega anch'egli omosessuale, e questi scrisse una lettera in cui accusava i datori di lavori ed alcuni dirigenti di maltrattamento e di comportamento omofobico, *“sia nei propri confronti, sia nei confronti di noi due altri lavoratori gay dell'azienda. Ci ha messo in mezzo, praticamente”*.

Da qui, racconta Francesco, è iniziato il suo declassamento lavorativo, senza alcuna motivazione, e dall'oggi al domani: *“Prima coordinavo un reparto, poi mi hanno messo a fare lavori da niente. Mi hanno spostato, mi hanno tolto responsabilità”*.

Oltre a ciò, è iniziato il mobbing: *“Hanno spinto le persone a non frequentarmi [...] Se, ad esempio alla macchinetta del caffè, vedevano altre persone insieme a me [...] facevano brutte espressioni. Poi, tramite questi capo-reparto, hanno detto loro che non era il caso di frequentarmi”*. È iniziato il meccanismo di allontanamento, di isolamento, che si è acuito quando all'unico altro collega visibile gay non è stato rinnovato il contratto a termine. La maggioranza gli ha fatto il vuoto intorno, alcuni “se ne sono fregati” e gli sono rimasti vicini *“ma non se la passano molto bene nemmeno loro [...] Si innesca questo meccanismo di similitudine, per cui se tu sei il nero in un gregge bianco, tutta la gente che è intorno a te diventa nera [...] vengono tutti additati come te”*.

Il fatto di avere un contratto a tempo indeterminato lo ha tutelato, per lo meno a livello di mantenimento del posto e di lavoro e di salario (che è rimasto invariato, per legge): *“Io ero l'unico ad avere questa garanzia e quindi più di quello che mi fanno non mi possono fare. Loro, dal punto di vista lavorativo, mi fanno fare cose abbastanza di basso profilo [...] sicuramente nella speranza che io mi annoio e che abbandonano e me ne vado [...] Io li disimparo, è frustrante e riduttivo”*.

Francesco considera il demansionamento di cui è vittima un “comportamento anomalo”, irrazionale in termini aziendali: *“Tu praticamente utilizzi la mia professionalità al minimo. Io ti potrei fare tante più cose che so fare rispetto a quelle che faccio ora [...] Sono una risorsa che tu impieghi ad un decimo di quello che ti potrebbe dare”*, ma, a quanto pare, *“sta cosa a loro non interessa”*.

Ricorda che era entrato in un periodo di disperazione, *“non ne potevo più [...] ad un certo punto ti senti inadeguato, ti sembra che tutto ti sia contro [...] Poi ho fatto un esame di coscienza: ‘Merito questo trattamento? Mi posso rimproverare qualcosa?’ mi sono chiesto. La mia risposta è stata: ‘No’. Avevo sempre dato il massimo, ero sempre stato fedele. Non ti dai una spiegazione”*.

Preoccupato che la situazione potesse ulteriormente peggiorare, Francesco si è quindi iscritto al sindacato - *“Tutte le persone che vanno via o che vengono mandate via automaticamente si iscrivono al sinda-*

cato per fare vertenze. Sono state loro a consigliarmi di farlo per essere più tutelato”.

Questa scelta gli è ‘costata’ un po’, visto che la Proprietà ha *“sempre combattuto l’ingresso del sindacato in azienda [...] se ti iscrivi al sindacato sei da eliminare prima possibile”*; allo stesso tempo, però, ha *“praticamente stabilizzato la mia situazione [...] non sono più ricattabile [...] sono diventato trasparente”*: hanno infatti smesso di minacciarlo di togliergli i buoni pasti, e altri benefit simili contrattualmente previsti nella busta paga. Definisce la propria situazione attuale *“di stallo”*.

In merito al sindacato, Francesco è dell’opinione che, per quanto ha potuto vedere nella sua realtà di provincia, *“non sono competenti della discriminazione dal punto di vista omosessuale e omofobica. Loro fanno un discorso generale, per cui tu puoi essere discriminato per diversi fattori”*. Ha comunque parlato apertamente di sé a loro, e si sente abbastanza seguito. Ha intenzione di fare una denuncia aperta, ma ha rimandato il momento in cui la farà: *“Non è che puoi fare più di tanto mentre sei dentro. Loro mi dicono: ‘Possiamo andare avanti con la procedura di segnalazione, e poi comincia un vero e proprio processo’. Io sto così e lavoro lì dentro - figurati se tu denunci il tuo datore di lavoro e continui a lavorare per lui!?! Diventa ancora più spinosa la situazione... Quindi loro hanno detto: ‘Decidi tu cosa fare’. Io per adesso cerco di mantenere una situazione di equilibrio, perché vorrei entro l’anno andar via e trasferirmi”*.

Francesco passa parte del suo tempo leggendo e studiando - desidera riprendere gli studi e qualificarsi per auto-realizzarsi e per poter incrementare le proprie chance di occupazione. È ben conscio che ha un mutuo da pagare e che il mercato non è molto positivo al momento attuale: *“Io vorrei andare via anche subito, ma ho bisogno di una certa stabilità [...] non mi posso permettere di ricominciare con l’apprendistato”*. La sua impressione è che *“io sia incatenato a loro, e loro siano incatenati a me”* - un equilibrio doloroso che spera di risolvere quanto prima.

Ripensando alla sua esperienza, Francesco consiglia a tutte le persone LGBT discriminate di iscriversi al sindacato, ché è *“l’unica soluzione che uno può avere in quei momenti. Non ci sono leggi specifiche che ci possono proteggere: se un datore di lavoro odia gli omosessuali, non puoi farci granché”*.

Al sindacato raccomanda di portare anche nei piccoli comuni le buone prassi ed i materiali documentali anti-discriminatorie maturate nei grossi centri - *“Ho iniziato io a parlare di questi temi al mio sindacato, loro penso che non si sarebbero mai immaginate certe cose”*.

Servono sia avvocati esperti in questo campo che professionisti ca-

pacì di ascoltare ed aiutare le persone discriminate, che hanno bisogno di molto supporto psicologico – stress, depressione; l'incontro faccia a faccia con questi operatori rimane fondamentale, secondo Francesco, ma può essere introdotto da un contatto telefonico o via e-mail per le persone deboli o con problemi di visibilità. Le persone vittime di discriminazione devono poter uscire dalla 'cappa del silenzio': *“Ti trovi nel silenzio assoluto, da solo, non c'è nessuno che comunica con te, non sai cosa dire a chi”*.

È inoltre necessaria una campagna informativa per informare le vittime di discriminazione dei propri diritti e delle tutele a cui hanno diritto, anche in assenza di una legge specifica contro l'omofobia: *“Perché le persone dicono: ‘Ah beh tanto non fa nulla anche se non denunci’. Invece no. Non c'è informazione. Non si sa che si può essere tutelati. Certo non per la cosa specifica dell' omosessualità. Ma in quanto lavoratore hai delle tutele, in quanto lavoratore”*.

6) La storia di Salvatore

Gay; 32 anni

Salvatore racconta una storia di mobbing, di violenza psicologica e di esclusione di tipo omofobico di cui è stato vittima in una piccola realtà aziendale. La vicenda risale ad un paio di anni fa; Salvatore la rievoca con molta partecipazione, intervallandola con pause e silenzi.

Salvatore racconta dei suoi primi giorni nella nuova ditta, tra cautele e timori, nell'invisibilità: *“Temevo di far capire che ero gay. Sentivo battutine [...] Si chiedevano se ero o non ero frocio [...] Se veniva qualche cliente gay, tutti, pure i capi, lo prendevano in giro. Io facevo finta di niente ma ci stavo male”*. Il clima è via via peggiorato: *“Poi sono venuti atteggiamenti del tipo: chiamarmi, e al mio ‘Che c'è?’, rispondevano con delle pernacchie [...] Dopo arrivavano le offese sessuali [...] mongolo, fissato, pazzo, qualche volta ti incaprettiamo, malato, allontanati che mi infetti... ”*. Ciò ad opera soprattutto dei colleghi di pari livello, che hanno cominciato anche a lamentarsi della qualità del suo lavoro nonché a sovraccaricarlo di compiti gravosi e non dovuti con il solo obiettivo di “stressarmi psicologicamente”: *“Non fai niente, fai male il tuo lavoro’ – mi dicevano [...] Mi facevano trovare degli scatoloni davanti la mia postazione di lavoro [...] ho dovuto spostare le casse da solo, senza aiuto”*. L'infamia maggiore, racconta Salvatore, è avvenuta quando l'hanno anche accusato di furto.

Salvatore racconta di essersi rivolto al titolare per riferire di questa situazione. Grazie a questa segnalazione, i comportamenti diretti sono

terminati, ma sono continuati quelli indiretti: *“Canzoni a tema, il WC lasciato sporco, sigarette dappertutto a terra che io dovevo pulire, immagini di donne nude caricate apposta sul salvaschermo del PC...”*. Se si lamentava, la loro risposta era che *“non veniva fatto apposta e che ero io permaloso”*.

Questi continui atti fecero diventare Salvatore *“una nullità [...] perdeva la forza di reagire”*. Nell'estate del 2009, come reazione all'ennesima provocazione su un capo di vestiario indossato quel giorno, Salvatore dice loro di essere gay *“e che ora si sentissero soddisfatti che lo avevo detto”*; l'impatto su di lui di questo evento non è però positivo: *“Mi sentivo così umiliato che scoppio in lacrime, piango in un angolo in disparte ma nessuno è venuto a chiedermi, anzi hanno infierito con battutine a tema”*.

Salvatore, a questo punto, dice di aver *“perso la testa”*. Entra in una profonda depressione con cui sta ancora oggi combattendo; tenta due volte il suicidio. Lo salva la fede, l'amore per se stesso ed il rapporto con la madre.

“Incapace di reagire” e con *“un fortissimo dolore interiore”*, inizia un periodo a tratti confuso, contraddistinto da una serie di tentativi di risolvere la propria situazione poi dimostratisi non sempre efficaci.

Va da uno psicologo *“perché non mi interessava più nient'altro, avevo solo un pensiero fisso, quello del lavoro. I miei amici mi stavano vicini ma non mi interessava”*.

Un amico gli suggerisce di chiamare il presidente di un'associazione LGBT. Lo chiama ma non rimane soddisfatto, ché non considera risolutivo il suo intervento: *“Avevo tanta rabbia e lui mi ha consigliato di resistere. È stata gentile ma stringi stringi non ha fatto niente”*.

I sindacati, a cui si rivolge, gli consigliano di andare sul posto di lavoro con due persone, in qualità di testimoni, per continuare a lavorare, ma il responsabile non li fa entrare, ed aggiunge che *“io non ero normale come loro”*.

Un giorno, dopo un attacco di panico, chiama la Polizia, *“che mi dice si tratta di mobbing. Volevano che andassi a denunciare, ma io non l'ho fatto perché temevo che non mi avrebbero creduto... Non riesco a guardare in faccia le persone”*.

La fine del rapporto di lavoro è vicina: *“Volevo che fossero loro a mandarmi via dalla farmacia: non volevo licenziarmi, ho combattuto. Mi sono messo in malattia per depressione per 10 giorni, fumavo 3 pacchi di sigarette al giorno, piangevo in continuazione... Poi mi sono messo in malattia un altro paio di volte... Mi hanno licenziato un giorno che ero tornato dal periodo di malattia con una lettera di licenziamento motivata per riduzione attività aziendale”*.

Alla richiesta di trarre un bilancio della sua esperienza, Salvatore, oltre a non augurare a nessuno quanto lui ha vissuto, torna sul tema della visibilità in quanto gay: *“È peggio nascondersi. Penso sia positivo dichiararsi, prima no perché temevo che toglieva qualcosa, rendeva più squallidi, a briglie sciolte. Adesso non lo sbandiero a tutti, ma a volte mi sono sentito di dirlo [...] Frequento un corso di formazione: quando l’ho detto ai colleghi del corso che prima offendevano i gay ci sono rimasti di merda, ma ho legato con tanti [...] Questo progetto della ricerca è utile: se ne deve parlare visto molte persone sono chiuse”*.

Salvatore spera che la sua testimonianza sia d’aiuto per le persone che hanno vissuto storie simili alla sua, e le stimoli a denunciare ed a non nascondersi.

Oggi, sul suo caso, è pendente un processo innanzi al Giudice del lavoro, avviato grazie al successivo coinvolgimento di un servizio di consulenza giuridica attivo all’interno di un’associazione LGBT.

7) La storia di Riccardo aka Miss Venusia

Gay e drag queen; 35 anni

Riccardo racconta una vicenda occorsa un paio d’anni fa: la fine del suo rapporto di lavoro avvenuta per motivi legati alla sua saltuaria attività serale di drag queen.

Allora, lavorava per una grossa impresa, a diretto contatto col pubblico, con un contratto a tempo indeterminato. Non si era rivelato come gay, benché *“se lo potessero immaginare [...] battutine ce n’erano”*.

Rientrato in servizio dopo un periodo di malattia, il suo responsabile gli consegnò una lettera *“in cui mi si accusava di aver fatto uno spettacolo di drag queen durante la mia assenza. Io ho negato [...] Dopo 5 minuti mi inizia a minacciare. Mi dice che lo diceva alla mia mamma [sic!] che facevo queste cose, che mi avrebbe denunciato e che avrei avuto tanti di quei problemi!”*. Travolto da queste accuse, fortemente sotto pressione, intimorito e confuso per il ricatto, Riccardo dà le proprie dimissioni immediate *“per paura che i miei venissero a sapere [...] fui costretto a farlo”*.

Uscito dal luogo di lavoro, piangendo disperatamente, in macchina, telefona ad alcuni suoi amici, per raccontare loro cosa gli è appena successo. Uno di questi è un attivista gay, che lo accompagna subito da un avvocato, che lo sostiene nell’impugnare le proprie dimissioni. Qualche giorno dopo arriva la lettera di licenziamento *“per etica morale e costume professionale [...] perché l’azienda deve dare un’imma-*

gine di sé [...] come se io facessi la drag mentre lavoravo”.

Visto l'interesse dei mass-media, “*oramai perso per perso*”, sceglie a questo punto di dare rilievo pubblico alla propria storia, di “*mostrarsi tutto [...] prima per me e poi per gli altri*”. Porta in TV la propria denuncia. Conosce così un periodo di ‘fama’, con i suoi pro ed i suoi contro.

In qualità di Miss Venusia, partecipa ad alcune trasmissioni, con soddisfazione personale.

I familiari scoprono di lui dai giornali – “*Poco dopo ho dovuto fare coming out in famiglia. Fare loro capire che la drag queen non è una travestita. Non è una trans*”.

Le persone si schierano: ha accanto a sé la locale associazione gay, ma “*purtroppo tutti i miei colleghi sono contro di me*” e, soprattutto, non gode della solidarietà di molte persone LGBT. Al contrario, alcune lo accusano di comportarsi in questo per diventare famoso; altre, soprattutto quelle invisibili, evitano di farsi vedere in giro con lui e smettono persino di andare ai suoi spettacoli per non essere a lui abbinati: “*Avevano paura che ai miei show ci fossero telecamere nascoste ad inquadrarli. Ero troppo esposto per loro*”. Si aspettava un maggiore supporto, una qualche vicinanza, ma “*alla fin fine sono e rimango un ragazzo solo*”, commenta – “*I nostri simili sono stati i primi a tagliarmi le gambe*”. Paradossalmente, il maggior sostegno gli è giunto dalle persone eterosessuali.

Ciononostante, è soddisfatto della propria scelta e rifarebbe lo stesso percorso: “*Io l’ho fatto anche per dire basta. Io ho subito molto nella mia vita, fin da bambino, nei vari lavori che ho avuto. Ho sofferto. Ora basta, voglio giustizia e continuerò a farlo [...] Non voglio che altri debbano patire quello che ho subito io [...] Io metto in gioco la mia vita per avere giustizia [...] una dimostrazione anche per gli altri*”.

Il caso di Riccardo è controverso, determina – come si è visto – reazioni contrastanti (“*odio e amore, invidia*”) ed è fortemente condizionato dall’invisibilità che voleva mantenere, al punto che “*se troverò un altro lavoro, sarò io il primo a dire che sono gay [...] Se dici che sei gay, poi stai con l’animo in pace e lavori tranquillo*”. Crede che l’invisibilità confonda la vita lavorativa e la vita privata in un mix drammaticamente inaspettato: “*Al lavoro ho sempre fatto il mio dovere. Mai una negligenza. Mi hanno contestato una parte della mia vita privata che non c’entrava nulla con quanto facevo la mattina. Ed io, ciononostante, sono crollato*”.

Ripensando alla propria storia, Riccardo riconosce che è stato essenziale decidere di non stare zitto e poi trovare un avvocato friendly e competente in materia, “*un professionista che, avendo già collabo-*

rato con il locale gruppo gay, avrebbe capito le mie esigenze”.

A chi si trova in situazioni analoghe alla sua, Riccardo raccomanda di *“denunciare. E di essere oltretutto sereni. Mostrarsi sempre, ad ogni costo [...] Ci sono molte altre storie attorno a noi di questo tipo, ma a volte facciamo finta di non vedere [...] Basta subire!”*. *“Io ero single e vivevo da solo”*, aggiunge, *“ho potuto quindi fare coming out. Altri non possono, perché sono bisessuali o sposati con moglie e figli”*. Se potesse tornare indietro, direbbe al suo responsabile: *“Lascia stare mia mamma. Chi sei tu per andare da mia mamma?!? Sa già tutto lei”*.

Al movimento LGBT raccomanda di essere veramente vicino a persone come lui, anche nelle realtà più piccole - *“Non basta scendere tre giorni con le bandiere in mano, e poi andare via”*. Chiede anche maggiore protagonismo, e la voglia di mettersi in gioco a tutto tondo: *“Non c’è molta voglia di conoscenza di queste situazioni [...] Finché non si trovano nelle stesse situazioni, non se ne interessano [... Il risultato è che] poi chiamano quando e se sono in grande difficoltà, ma è spesso troppo tardi [...] Dobbiamo crescere ancora molto come comunità”*.

Da parte degli imprenditori LGBT si aspetta maggiore aiuto nel dare opportunità di occupazione alle persone in difficoltà di reinserimento come lui. Perché denunciare la propria discriminazione sul lavoro può divenire, nel medio termine, un *“boomerang: nessuno mi vuole più assumere. Se non mi fossi difeso, ora avrei maggiori opportunità di lavoro”*.

Riccardo ha scelto di ricorrere alle vie legali, sorprendendo la stessa impresa - *“Non andare da nessuna parte se no ti roviniamo”* gli aveva detto il suo capo dopo le dimissioni. Il processo è prossimo ad iniziare, oramai, e Riccardo è tutto proteso a quel momento - sebbene tema che duri molto *“se no sono rovinato [ride]”*. Racconta che è in pace con se stesso, che anche la sua famiglia ha accettato la sua omosessualità, che è impegnato nella comunità LGBT, che è fiero di *“aver aperto una strada”* ma che, allo stesso tempo, è tuttora senza lavoro: *“Non riesco a trovarlo, e sono in grande disagio”*.

8) La storia di Roy

Trans FtM; 37 anni

Se paragonata con le altre 16, l'intervista a Roy appare come a sé stante. La sua particolarità sta nel fatto che non si fonda sul racconto di una storia di discriminazione sul lavoro, che per altro Roy riferisce di non aver mai sperimentato, bensì tratta, più in generale, della vita delle persone trans, e, soprattutto, delle sue strategie di *coping*. Abbiamo voluto includerla nel campione perché offre stimoli utili a com-

prendere, all'interno del mondo trans, lo specifico dell'esperienza delle persone FtM.

Roy sta assumendo ormoni da qualche anno, veste abiti maschili e non si è ancora sottoposto all'intervento di riattribuzione sessuale.

Lavora in proprio per un'organizzazione LGBT.

Sul lavoro riferisce di non aver mai avuto problemi connessi alla sua identità sessuale. Qualche screzio c'è stato, da parte di alcuni clienti - *"Non hanno nemmeno idea di dove vanno a ballare"*, e di qualche collega - *"Cameratismo stupido fra persone ignoranti"*, ma di poca importanza, secondo Roy.

A livello sociale, in questi anni, gli sono successe cose che definisce *"divertenti"*. È il caso, ad esempio, di *"quando vado di banca, oppure di quando mi fermano i poliziotti in auto, mi chiedono i documenti e non capiscono con chi stanno parlando... Per ora non mi hanno mai chiesto niente, oppure io lo dico senza alcun problema"*. Questi eventi sono, in ogni caso, sempre di meno - *"La gente comincia ad entrare nel concetto"*.

Interpellato sul fatto se la sua scelta di lavorare presso un'organizzazione LGBT sia connessa al timore di subire discriminazioni, Roy dice di non sapere rispondere, ed aggiunge: *"Credo che il fatto che io sia arrivato qui sia casuale. Il fatto che non me ne sia ancora andato non è [invece] molto casuale"*. Per quanto riguarda il mercato 'esterno', racconta che all'inizio si aspettava iniquità, ma che queste non si sono mai realizzate - grazie alle tappe giù conseguite del suo percorso: *"Più risultati fisici ottengo con l'assunzione ormonale, e quindi più sono conforme al concetto di maschile, e meno divento visibile. A nessuno viene in mente che io ero o che sono in parte una donna. Prima pensavo fosse più difficile; adesso credo non sia un problema"*.

La sua personalità ed il suo modo di vedere le cose sono fattori che facilitano e confermano questa sua presa di posizione: *"Io non ho nessun tipo di paranoie"*, commenta, e continua: *"Se vedo qualcuno che mi guarda strano, dico: 'Sì, sono un transessuale'. Io non ho problemi; se li ha qualcun altro... pace!"*. Anche il tipo di contratto di lavoro che ha influisce sul suo punto di vista: *"Se per te io sono un problema, me ne vado. Ma me ne vado io, non c'è bisogno che mi mandi via tu. Sei una persona con cui non mi piacerebbe né lavorare, né avere accanto, nemmeno averti sotto di me..."*.

In caso di eventuali discriminazioni di accesso al lavoro, spera *"che esistano dei meccanismi legali che mi possano aiutare [...] con sanzioni economiche [...] un sistema di legislazione che ti tutela: è importante che ci sia, anche a livello psicologico, perché ti dà la conferma che anche la società pensa che tu sei nel giusto"*. Un legale è il primo professioni-

sta a cui si rivolgerebbe in caso di necessità di questo tipo.

Ribadisce di non conoscere *“alcun FtM che abbia avuto discriminazioni sul lavoro. Lavorano tutti”*, anche se pochi sono quelli che hanno posizioni di spicco. Racconta che molti FtM fanno, per scelta, lavori manuali, e che questo ha un positivo effetto su di loro: *“Fare l'operaio è un lavoro molto binario: maschio e femmina [...] Fare dei lavori manuali rende psicologicamente più maschili [...] Molto spesso in questo tipo di ambienti, è più facile che le persone capiscano la transessualità piuttosto che l'omosessualità. Perché è più facile pensare che ‘Dio ha sbagliato’ – discorso che mi è stato fatto da una persona – ‘perché tu sei un uomo e ti ha fatto nascere nel corpo di una donna o al contrario’, piuttosto che, invece, pensare ad un uomo che va con un altro uomo... No, quello non rientra nei loro schemi. Certo, se io fossi anche gay sarebbe un problemona [...] I colleghi operai non hanno problemi. Certo possono esserci un po' di problemi durante la transizione”*. Roy approfondisce. *“Gli FtM non si fanno vedere e questo ci dà legittimità. Se non ti notano, vuol dire che tu esisti e che sei esattamente come gli altri. L'invisibilità, in questi casi, equivale a legittimazione: tu sei un uomo, sei arrivato. Quando nessuno ti nota, quando a nessuno viene il dubbio, tu sei arrivato e dei documenti quasi nemmeno ti importa. Sei rientrato in contatto con te stesso”*.

Come buona pratica, infine, Roy tiene a ricordare quanto fa, da qualche tempo, l'Università di Bologna con gli studenti trans in transizione: *“Cambia loro il nome sul libretto”*, allineando così la documentazione ufficiale di identità con i loro tratti sessuali secondari.

9) La storia di Edoardo

Gay; 54 anni

Edoardo ha svolto molteplici lavori. Ora è dipendente in una multinazionale, è in prova per 6 mesi. Il suo compito è aggiornare i dati dell'azienda, ma il suo lavoro è molto distante da ciò che avrebbe voluto fare. In questo posto di lavoro si annoia e si sente un po' *“in galera”*.

In famiglia la sua omosessualità non è mai stata accettata. Ha iniziato a frequentare l'ambiente omosessuale a 24 anni, solo dopo la morte del padre, pur essendo consapevole da tempo del proprio orientamento sessuale. Quando Edoardo era giovane, di omosessualità non si parlava, la sua città era provinciale e chiusa. Non c'erano modelli da imitare; l'unico era quello ridicolizzato della 'checca'. Edoardo era molto timido e aveva difficoltà di relazione con gli altri.

Nel suo percorso di vita, la sua presa di consapevolezza e di forza

è stata aiutata dalla frequentazione degli ambienti universitari. Avrebbe voluto studiare musica o lingue ma i suoi familiari lo ostacolarono in ogni modo perché pensavano che non avrebbe avuto una sicurezza economica. Edoardo scelse così la Facoltà di Scienze naturali, frequentata prevalentemente da donne. *“Non ho più dovuto scontrarmi con un modello di uomo diverso dal mio. Ho capito che avevo una testa come tutti e che non ero diverso dagli altri”*.

Il suo primo lavoro era attinente al suo campo di studi: per qualche anno fu consulente per il Museo di Storia Naturale. Erano gli anni '80. Edoardo aveva reso chiara alle sue colleghe la sua identità sessuale. Non c'era stato bisogno di dichiararsi, lo avevano capito dai suoi comportamenti e lui le invitava a casa propria dove viveva con il suo compagno. Non ci furono problemi, le sue colleghe si comportavano tranquillamente.

Poi i finanziamenti pubblici per le consulenze cessarono, e fu costretto ad iniziare altri lavori. Per 10 anni fu insegnante supplente nei licei. Ricorda quel periodo con emozioni contrastanti: *“I ragazzi avevano già dei problemi per conto loro, per cui magari quando passavo scappavano gli epiteti, ma in realtà devo dire che i ragazzi mi volevano bene. Con i loro genitori non ho avuto nessun problema; anzi, spesso i genitori sono andati a chiedere che io restassi. Volevano sostituirmi al loro insegnante di ruolo. La difficoltà era la mia: sentivo che dovevo comunque mantenere il mio ruolo di professore. Non è mai successo, ma nel momento in cui mi avessero chiesto qualcosa in più su di me, cosa potevo rispondere? Per me poteva essere imbarazzante”*. Edoardo dubitava di poter essere un modello, di poter rappresentare un'istituzione, tanto che quando gli venne proposto un lavoro da educatore in un rapporto uno a uno lo rifiutò. Se gli capitasse adesso lo accetterebbe, ma allora la sua consapevolezza era diversa: *“Non potevo sapere la reazione da parte degli altri, dei genitori del ragazzo”*.

Edoardo si è quindi auto-escluso: *“Io mi sono imposto dei limiti per conto mio”*. In questa auto-esclusione si è sentito diverso, frustrato, ma non ne ha mai parlato con nessuno. Pensava: *“Vado avanti e via!”*. Secondo Edoardo, ciò che impedisce di parlare è *“innanzitutto il fatto di non capire la propria situazione. Ti puoi sentire più vulnerabile a parlarne. Nel momento in cui ne parli, ti palesi. E ti rendi più debole. Non appena hai consapevolezza della situazione, se l'hai ben chiara, riesci a parlarne”*.

Non gli hanno mai rifiutato un lavoro perché omosessuale, ma battute, sguardi, atteggiamenti freddi a causa dell'omosessualità lui li ha percepiti, e li ricorda bene. Quando ha avuto un incarico ai mercati generali, ad esempio, il direttore, inizialmente molto carino e socievole,

ha smesso di andare a trovarlo e chiacchierare con lui dopo aver capito che era gay - *“I rapporti si erano un po’ raffreddati [...] Questo raffreddamento del direttore è la posizione più netta che ho percepito nell’ambito di lavoro verso la mia omosessualità”*.

Edoardo ha lavorato anche come accompagnatore turistico e insegnante per l’Università della terza età. Alcune signore si innamoravano di lui, altre capivano che era omosessuale e parlottavano tra loro: *“Sai è così, ma è tanto bravo”*. A volte portava il suo compagno alle escursioni. C’era a chi andava bene e a chi non andava; qualcuno - ricorda - non ha più partecipato alle gite dopo la prima volta e si capiva che era perché lui era omosessuale. Lo si capiva da come lo guardavano, dall’imbarazzo che trasmettevano, anche se non dicevano nulla di specifico.

Nella vita lavorativa di Edoardo, quindi, non vi è stato alcun atteggiamento palese di ostilità, nessuna offesa grande, nessuno che abbia mai detto: *“Tu non lavori perché sei gay”* - anche perché *“io non glielo avrei mai permesso. Quando lavoro, mi impongo per il mio ruolo, non permetto a nessuno di manipolarmi”*. *“Però i sorrisini e le battute sì”*, aggiunge, e in questo clima di omonegatività indiretta Edoardo sente che si è probabilmente auto-limitato, che si è negato una serie di percorsi. Ora gli sguardi non gli pesano più, ché sono passati tanti anni, ché l’atteggiamento verso gli omosessuali è cambiato, se sente qualche battuta, ci ride sopra. Abita in un piccolo paese insieme al suo compagno e fa pubblicamente coppia con lui.

Per combattere le discriminazioni, Edoardo consiglia la creazione di gruppi di dialogo in cui le persone discriminate siano guidate da figure professionali: un’equipe di professionisti di diverse discipline. Anche gli sportelli di ascolto, secondo lui, potrebbero essere davvero importanti.

10) La storia di Gabriella

Trans MtF; età non nota per volere dell’intervistata

Gabriella è una donna transessuale che ha subito discriminazioni sin dal periodo in cui frequentava il liceo, quando decise di iniziare la sua trasformazione: al quinto anno fece l’intervento di mastoplastica. Gli insegnanti continuavano a chiamarla con il suo nome maschile, nonostante lei avesse espressamente richiesto di essere chiamata Gabriella. Un giorno ebbe un battibecco con una professoressa alla quale, per protesta, si rivolse chiamandola al maschile: *“Tu a me mi devi chiamare al femminile, se no io ti chiamo al maschile”*. Gabriella fu portata dal Preside che la sospese per tre giorni.

In quel momento Gabriella decise di abbandonare la scuola e se ne andò di casa per vivere in un'altra città. La madre ne denunciò la scomparsa ai carabinieri e, nonostante Gabriella fosse maggiorenne, riuscì a ritrovarla. *"Devo dire che la mia famiglia mi ama"*, commenta, *"La mia fortuna più grande è quella di avere avuto una famiglia che mi adora"*. La madre se la riportò a casa e le presero in affitto un appartamento per permetterle di essere indipendente.

Gabriella frequentò un corso di specializzazione come artigiana ed iniziò a lavorare presso uno dei suoi docenti. La sua busta paga però era diversa da quella delle sue colleghe: percepiva ugualmente lo stipendio, ma *"non so come dirtelo... stavamo in ufficio un po' più tempo... insomma dovevo andare a letto con il datore di lavoro. E allora, siccome ero molto giovane e mi serviva il posto di lavoro, l'ho fatto"*.

Dopo qualche tempo, Gabriella si stancò di questo trattamento *"diversificato"* e si licenziò. Se avesse voluto prostituirsi, era certa di poterlo fare per un compenso maggiore.

Purtroppo non fu molto fortunata nemmeno con i lavori seguenti: *"Tantissime persone cercavano commesse e mi dicevano di sì al colloquio telefonico, forse sembravo un ragazzo dalla voce. Ma quando mi presentavo dicevano di avere già dato la parola a un'altra o che c'era già una ragazza in prova"*. La cosa si ripeté più volte. Quando inviava il suo curriculum, allegava sempre una fotografia. Gabriella è bella e le sue sembianze erano molto femminili, non aveva quindi difficoltà ad essere selezionata, non girava *"con barba e parrucca"*. Ma ogni volta che poi si presentava personalmente sul lavoro, chi doveva assumerla faceva marcia indietro. Una volta il direttore di un centro commerciale, che diceva di essersi sbagliato e che il posto era già occupato, minacciò di chiamare la polizia perché Gabriella gli fece notare l'incongruenza del suo atteggiamento: *"Perché io ti piaccio, tu mi vuoi... però non mi assumi nel tuo negozio perché sul mio documento anziché essere scritto Gabriella c'è scritto Gabriele. Una vocale deve veramente condizionare la vita di una persona!?!"*.

Per lungo tempo Gabriella non trovò nessun altro posto di lavoro ed iniziò a farsi mille domande e mille complessi. I suoi amici omosessuali erano inseriti nella società, erano architetti, avvocati. Cosa aveva lei che non andava? Eppure non voleva rimanere un maschio. *"Mi devo sentire io in colpa di avere il cervello di una donna intrappolato nel corpo di un uomo?"*, si domandava. Si sentiva così diversa e fuori posto che tentò tre volte il suicidio perché non si accettava.

Le trasformazioni aumentavano e vedendosi chiudere la porta in faccia tante volte si fidò di uno sfruttatore e per un periodo fece la

prostituta. Due anni fa ha denunciato quell'uomo impedendogli di sfruttare altre donne nella sua situazione. Oggi egli è in carcere.

Nel frattempo Gabriella è diventata attrice e ha lavorato in alcune trasmissioni televisive, sceneggiati ed a teatro. Nell'ambiente dello spettacolo non si è mai sentita discriminata *“perché tutti gli artisti sono più aperti”*.

Recentemente si è anche candidata alle elezioni. Alla presentazione della candidatura non ci sono stati problemi, ma dopo sì: è stata giudicata una *“puttana”*, anche se non fa più questo mestiere: *“Non ti nego che sono stanca... Io sono un'attrice. Se il mio passato è stato quello che è stato, perché deve influire sul mio futuro? Io sono Gabriella l'attrice... e poi prima di essere un'attrice sono una persona, la mia vita privata non deve influire sulla mia vita sociale”*.

A coprirle le spalle nel suo cammino non c'è stata nessuna associazione LGBT. Quando iniziò il suo percorso, di associazioni di persone transessuali non ce n'erano o non erano conosciute nel suo paese. Non ha mai denunciato le vessazioni subite, non si è mai rivolta ai sindacati, perché era sola. Ora pensa che *“questi fatti vanno denunciati. Molti hanno il timore di farlo perché vengono giudicati, ma solo denunciando queste cose si può cambiare”*. Affinché ciò possa realizzarsi, è necessario però risolvere il già citato problema della solitudine: *“Il problema è che sappiamo di essere sole. Denuncio io da sola? Mi ridono dietro. È già successo”*.

Per combattere contro le discriminazioni suggerisce di fare tanta informazione - una informazione approfondita e corretta, perché le trans sono sempre esistite ma negli studi televisivi non le fanno vedere se non come prostitute - *“Come puttane ci vogliono, come istituzione no”*.

Alle altre persone transessuali consiglia di non abbattersi mai, perché avere il coraggio di iniziare una trasformazione, ingoiare *“questi rospi amari”*, significa essere delle persone forti.

Il suo pensiero finale è rivolto al futuro: *“Un giorno saremo tutti giudicati non dall'Uomo ma dalla Legge Divina. Davanti ai Suoi occhi siamo tutti uguali. Se Dio ci ha creati a sua immagine e somiglianza, allora l'errore l'avrà fatto lui, non è colpa nostra essere nati così”*.

11) La storia di Alessandro

Gay; 70 anni

Alessandro ripercorre la sua lunga carriera nel mondo dello spettacolo. Non ha peculiari storie di discriminazione da raccontare, tranne - forse - un recente rifiuto.

La scelta di lavorare in questo campo è coincisa con il suo coming out: *“Per un lungo periodo non ero né carne né pesce, non sapevo cosa ero”, racconta, “quando ho cominciato a lavorare qui, i miei freni sono venuti meno”.*

I motivi che portarono a questa liberazione sono diversi: *“Nel mondo dello spettacolo vedi tutto [...] Non ci sono regole comportamentali a cui conformarsi, qui più alternativo e anticonformista sei e più quotato e interessante sei ritenuto. Nel settore artistico la checca diventa omosessuale, assume un valore, una qualità”.*

Al di là di questo, ciò che fa la differenza rispetto ad altri comparti, secondo Alessandro, è il ciclo virtuoso della visibilità che vi si respira: *“Da noi nessuno ci fa caso se sei gay. È un modo di essere e punto. Vivi quindi più sereno, libero e manifesto. Fai gruppo con altri gay. Ti senti meno solo”.*

Ripensando a quegli anni, vivendo ora in un contesto diverso, maggiormente consapevole di sé, Alessandro si chiede se questo *“vivere distaccato dalla realtà quotidiana [...] auto-ghettizzandoci con dei cliché comportamentali [...] abbiamo in realtà soltanto alimentato le differenze ed affermato l’equazione ‘Gay = stravagante’”.* Per molto tempo, racconta, *“noi omosessuali abbiamo pensato che potevamo nella società solo spazi non nella norma... Questo probabilmente per quel senso di accuse e di critiche che ci siamo sempre portati addosso e che ci hanno indotto a trovare rifugio o tra gli attori o tra i preti”.*

Certo, anche nel mondo dello spettacolo il clima non è sempre stato inclusivo nei confronti dei gay - anche in ragione del fatto che non tutti i colleghi erano omosessuali. Alessandro non ha mai avvertito grandi e importanti discriminazioni nei propri confronti, ma ricorda battutine, *“prese di mira”, “sorrisetti scemi”* ed attestazioni di ‘normalità’ da parte di un collega a tal punto enfatiche da rivelare, invece, *“che secondo lui io ero un diverso”.*

Alessandro ha reagito non curandosene - *“Passa oltre e non ti curar di loro”*, con, sullo sfondo, una sorta di concezione *“realista disincantata”* del mondo: *“La storia si ripete sempre. Un tempo venivano attaccate gli ebrei e gli omosessuali. Ora la gente si concentra contro gli stranieri [...] Noi omosessuali nella concezione generale siamo ‘diversi’. Potranno migliorare le condizioni e i livelli di cultura dei diritti e della coscienza sociale, ma non pensare che potremo mai toglierci questa concezione. Io credo che siano stati fatti enormi passi in avanti grazie anche alla diversa coscienza sociale e del diritto [...] Ma non possiamo negare che non siamo ancora di fatto arrivati a una cultura davvero democratica [...] così come non siamo ancora arrivati ad affermare la normalità del vivere omosessuale. E probabilmente in fondo non ci*

arriveremo mai”.

Di recente, racconta che gli è successa una cosa che lo ha fatto riflettere: *“Una carissima persona, che conosco da tempo e con cui sono davvero molto amico, si è lasciato scappare che non pensava di darmi una parte perché riteneva che non fosse appropriata per un omosessuale”.* Alessandro commenta: *“Non c’entra nulla la mia omosessualità quando lavoro. Il mio amico ha annullato la mia professionalità, che mi permette di fare il macho come il prete”.* Ciò che lo fa riflettere è che *“chi me lo ha detto è una persona alla quale io do molto credito, perché intelligente e capace”.* Di nuovo, ha reagito *“ridendo dentro di me, e riconoscendo la grettezza del mio amico. ‘È roba di poco conto’, mi sono detto... Certo, sono stato discriminato in quell’occasione, ma cosa dovevo fare? Sono andato oltre ed ho trovato un’altra parte”.*

Volgendo lo sguardo al futuro, Alessandro crede che sia importante *“parlare socialmente”* di questi temi, anche con l’aiuto di *“dati come quelli raccolti con questo progetto”.*

È necessaria una lobby che educi la società e che richiami le istituzioni alle loro responsabilità, *“perché non ci possiamo sentire tranquilli nel nostro posto di lavoro se poi pubblicamente non ci sentiamo appoggiati”.*

Altrettanto importante è *“creare dei servizi di supporto, per ascoltare chi ha bisogno [...] e aiutare le persone a capire quello che sta loro succedendo, se vengono discriminate, come me”.* Il tema dell’*under-reporting* è particolarmente caro ad Alessandro: *“Noi dobbiamo assumere coscienza di quello che viviamo nella vita privata, e dobbiamo fare in modo che il fatto privato diventi un fatto sociale [...] Le persone che subiscono discriminazioni non devono rinchiudersi in sé, vergognarsi, non devono fare finta di niente. Devono parlarne con qualcuno”.* *“A volte non si realizza subito di essere vittime”*, conclude, *“oppure si sopprime ciò che si percepisce e si decide di andare avanti facendo finta di niente... che è un effetto inconsapevole della discriminazione... o persino dell’auto-discriminazione”.*

12) La storia di Rosa

Lesbica; 50 anni

Rosa si è trasferita in Italia molti anni fa. Ha una laurea umanistica ma svolge e ha svolto lavori lontani dai suoi studi, anche ora che ha un contratto a tempo determinato presso un’università privata.

Mentre racconta si emoziona ricordando le ripetute discriminazioni subite sul lavoro, si commuove, ma è molto determinata a far sentire

la sua storia.

Rosa è dichiarata come omosessuale e in tutti gli ambiti della sua vita privata.

La prima esperienza di discriminazione che racconta è accaduta nel 2003, quando lei e la sua compagna prestavano assistenza domiciliare presso una signora. Quando la sua compagna si ammalò, Rosa chiese un permesso di qualche giorno per poterla assistere e fu così che emerse la loro situazione sentimentale. Dopo un mese venne licenziata, e dopo due mesi venne licenziata la sua compagna. Il motivo del licenziamento non venne palesemente ricollegato all'omosessualità delle due donne, ma vi furono vari commenti e battutine che fecero ricondurre il gesto a questa motivazione. Quello che avevano era un contratto a tempo indeterminato: perdere quel lavoro mise Rosa e la sua compagna in serie difficoltà, soprattutto finanziarie. Non fu facile trovare un'altra casa più economica e un altro lavoro - *“A livello di coppia è stato molto destrutturante. Abbiamo avuto un momento veramente difficile, lei ha avuto grandi problemi depressivi dopo questo evento, si sentiva responsabile dell'accaduto”*.

Nel 2009 prestò assistenza a un uomo la cui figlia origliava le telefonate di Rosa e frugava nei suoi effetti personali per confermare i propri sospetti che Rosa fosse lesbica, finché non trovò la tessera di un'associazione LGBT. Quando Rosa ebbe un infortunio, la famiglia approfittò per licenziarla dichiarandola non più idonea al lavoro. Anche questo era un contratto a tempo indeterminato.

Un ultimo episodio di discriminazione avvenne quando lavorava presso un ufficio nel campo delle telecomunicazioni. Si confidò con i colleghi e questi iniziarono ad isolarla ed a rivolgerle accuse infondate fino a costruire una situazione in cui Rosa appariva come la colpevole di una cosa che però non aveva fatto. Venne nuovamente licenziata.

Rosa non ha mai denunciato quanto le è successo, nonostante faccia parte di una associazione - *“È molto difficile provare questi tipi di discriminazione. Mi sono sfogata con amici e psicologi ma non ho mai intrapreso azioni legali. C'è paura di parlare e la consapevolezza che il sistema legale italiano non tutela nella maniera giusta, quindi si preferisce incassare e cercare lavoro da un'altra parte sperando che l'esperienza non si ripeta. Sento un grande vuoto in Italia per gestire questo aspetto della mia vita. Anche adesso non so se denuncierei. Forse ora ho più strumenti per reagire ad attacchi, sono più prevenuta, più prudente, non permetto agli altri di intromettersi in situazioni che poi si possono ritorcere contro di me. Ciò non toglie che essere invisibili sul lavoro sia] una grande fatica e frustrazione: significa non essere visti, non essere considerati sotto un aspetto umano”*.

Sempre a causa della visibilità, secondo lei, le transessuali, soprattutto MtF, sono maggiormente discriminate, perché questo va ad offendere il senso di virilità culturale e la mascolinità dell'uomo medio italiano.

Nel suo caso, forse, hanno tuttavia influito più elementi di discriminazione: essere visibilmente donna, essere visibilmente straniera, essere dichiaratamente lesbica.

In ogni caso, questi episodi, racconta, le sono serviti a rafforzarsi: *“La cosa molto difficile è non piangere. È la prima reazione che ti viene, ma lo sconsiglio. È sconsiglio di diventare violenti, perché è peggio ancora. È difficilissimo chiedere aiuto, ma tante altre testimonianze potrebbero fare la differenza. Se aumentano le denunce magari le cose potrebbero cambiare. Quindi raccomando di segnalare [i torti subiti]”. Inoltre, “ci vorrebbe il coming out di persone famose, sarebbe utile usare l'immagine di persone note alla popolazione in modo da far rendere conto alla gente che quello che conta sono le caratteristiche personali e non l'orientamento sessuale”.*

Rosa suggerisce di promuovere campagne di sensibilizzazione e di aprire uno sportello, pubblicizzato attraverso associazioni, giornali, TV, internet, in cui operatori con competenza giuridica, psicologica, sindacale possano aiutare le persone vittime di mobbing. Gli operatori dovrebbero essere gay perché *“la comunicazione, la vicinanza, l'empatia sono più fluide e permettono alle persone di sentirsi veramente capite. Condividere un vissuto è molto importante perché l'altro si apra”.*

Rosa raccomanda di dare continuità all'intervento anti-discriminatorio per non fare sentire le persone usate. Non può esserci solo una raccolta di dati, ci deve essere serietà.

13) La storia di Carolina

Trans MtF; 43 anni

L'episodio di discriminazione grave che Carolina racconta non è accaduto a lei direttamente, ma al suo compagno che, molti anni fa, fu licenziato perché stava con lei.

Sul lavoro scoprirono che l'uomo stava con una transessuale. Quando prese qualche giorno in più di ferie per accompagnare Carolina a fare un intervento, al suo ritorno venne licenziato, con motivazioni del tipo: *“Sai dobbiamo evitare discussioni... Perché sai, la situazione in cui ti sei messo, che si è venuta a creare... Non abbiamo più bisogno”.*

Il compagno di Carolina andò in depressione per almeno un mese,

anche perché aveva una figlia da mantenere. Ma Carolina e il suo compagno non denunciarono il fatto: *“Io ho preferito evitare, perché, sai, tanti anni fa non era come ora: oggi li avrei massacrati, ma prima, sai... iniziare una causa del genere avrebbe significato perderla a priori”*.

Carolina accudisce le persone anziane. Lascia che prendano fiducia in lei un po' alla volta. Le sembra che gli anziani si lascino andare più facilmente. Né loro né i familiari le hanno mai creato problemi - *“Sanno che sono una brava persona, che lavoro bene, che accudisco le persone che hanno bisogno”*. L'unico problema di questo lavoro per Carolina è la paga, che è esigua tanto da dover fare altri lavori di artigianato per arrotondare.

Il suo lavoro Carolina l'ha scelto per evitare di trovarsi di fronte a un rifiuto: *“Se cerchi un lavoro di cattedra, non te lo danno; se cerchi un lavoro da commessa, quando vai al colloquio, ti dicono di no”*.

Fino a un anno fa Carolina evitava di parlare in pubblico: soffriva per la sua voce maschile, non sopportava che qualcuno la guardasse o iniziasse a spiarle dietro quando apriva bocca. Le discriminazioni che ricorda sono le classiche battutine quando ancora la voce era da uomo. La sua reazione era quella di offendere, di mandare a quel paese e non dare modo di attaccarla facilmente.

Quasi un anno fa ha fatto l'intervento alle corde vocali ed oggi è più serena.

Nonostante le sue esperienze complessivamente positive, Carolina è consapevole delle discriminazioni a cui le persone transessuali sono sottoposte - *“Ci sono persone che vengono discriminate per il loro corpo, mi dicono che vanno a fare un colloquio di lavoro e vengono rifiutate. A una mia amica è successo: ha visto un cartello ‘Cercasi commessa’ e ha chiesto se cercavano ancora una persona per il lavoro. Loro hanno risposto di sì e quando lei si è [presentata di persona] per dichiararsi disponibile, nel giro di un secondo le hanno detto che avevano già preso contatti con un'altra persona”*.

Constatando l'assenza di strutture che aiutino le persone transessuali discriminate nel campo del lavoro, Carolina ha iniziato a prestare volontariato nelle associazioni LGBT - *“Non c'è niente qui nella mia zona. Sto cercando di fare tutto io, devo iniziare da zero. Le ragazze si rivolgono a me e io le mando da qualche legale che conosco. Però ci sono anche tante esperienze positive, ragazze bene inserite. Ad esempio c'è una ragazza che [...] è inserita benissimo nel mondo del lavoro come responsabile delle vendite. È una ragazza in gamba, è un bel lavoro e lei è molto intelligente”*.

14) La storia di Ernesto

Gay; 39 anni

Prima di diventare assistente sociale, Ernesto è stato un militare in servizio volontario. Proveniva da una formazione cattolica e, presso la struttura dov'era assegnato, aiutava il cappellano come ministro straordinario dell'eucarestia.

Fino ad allora aveva cercato di punirsi per le sue pulsioni naturali - *“Pensavo di non essere in regola con la norma e pensavo di dover pulire la mia anima. Mi reprimevo. Mi astenevo. Facevo in modo di non esistere. Ci ho messo parecchi anni prima di prendere atto di chi fossi”*. Ma poi lui e il prete si innamorarono. Ernesto lo descrive come un sentimento di *“affetto e amore, più che di attrazione fisica”* - corrisposto fino a che l'altro uomo non si è tirato indietro e si è tolto l'abito. Oggi è sposato con una donna.

Dopo questa esperienza, Ernesto si è trasferito in un'altra città e si è iscritto alla scuola per assistenti sociali.

Nel suo ambiente di lavoro non ha mai avuto grossi problemi, *“anche perché non devi dirlo per forza”*. Non ha mai avvertito allontanamenti o azioni negative. Almeno con i veri professionisti con cui ha collaborato. Gli sfottò e i sorrisini ci sono stati, ma quelli *“li subiscono tutti... anche a scuola, il più bravo, il secchione...”*. Ernesto non li considera nulla di grave.

Nel suo primo posto di lavoro non si è dichiarato per timore di essere giudicato: *“Non avevo preso coscienza di quanto sia importante parlarne. Quando non hai coscienza, non hai coraggio. Temi sempre di essere giudicato, puoi anche avere paura di ritorsioni sul lavoro o che ti rendano il lavoro difficile. Ti senti in qualche modo ‘diverso’ anche se non lo sei. E finché non prendi coscienza del tuo essere, pensi di esserlo - ‘diverso’. E ovviamente pensi che gli altri ti possano punire per quello che sei. Nel mio nuovo posto di lavoro ho detto chi sono. Ho preso coraggio. I miei colleghi lo sanno, anche i miei utenti”*. Ernesto racconta che due fattori lo hanno molto sostenuto in questo percorso: *“Poi ho cominciato ad avere colleghi omosessuali e questo sicuramente mi ha aiutato. E inoltre è stato importante il mio compagno. Quando non ti trovi solo, ma sei supportato, è certamente importante”*.

Per Ernesto tenere nascosto il proprio essere è difficile, non si sta bene perché ti senti comunque non a posto in un verso o nell'altro - *“Non ti senti pulito perché sei definito ‘diverso’, e non ti senti sereno perché non vivi con serenità il tuo essere”*.

Ora Ernesto ne parla con tranquillità con tutti, anche con le colleghe eterosessuali, e, se tornasse indietro, direbbe chi è anche nel

primo lavoro.

Per lui la discriminazione è quando ti creano problemi seri sul lavoro - non ti danno una promozione, ad esempio. A chi accade ciò, suggerisce di parlarne con amici, colleghi e di non vergognarsi di se stessi. Ad aiutarli potrebbero esserci degli esperti, che lavorano in dei centri a cui rivolgersi se si ha bisogno, non necessariamente di associazioni LGBT. Ci dovrebbero essere professionisti, legali e psicologi. I centri dovrebbero essere all'interno dei luoghi di lavoro, secondo lui, in collaborazione coi sindacati. *“Ma sarebbe opportuno creare anche dei centri di ascolto per gli omofobi, perché il problema non è il nostro ma il loro”*, conclude.

15) La storia di Federico

Gay; 29 anni

Federico è un ingegnere in una grossa azienda edile. È dichiarato sia con i familiari che con gli amici, ma non sul luogo di lavoro.

“Io non vivo una situazione di discriminazione sul lavoro, ma forse solo perché ho scelto di non rivelare apertamente il mio orientamento sessuale: le battute sui gay, i commenti però ci sono sempre sul lavoro, e mi spingono a non essere del tutto me stesso”, racconta. *“Mi rendo conto che in qualche modo non vivo pienamente bene sul lavoro e che mi sembra quasi normale che debba essere così [...] La mia ditta, che è internazionale, ha politiche di Diversity management pure sull'orientamento sessuale, anche se poi nella pratica in Italia non so quanto siano applicate... In realtà ci vogliono tutti uguali, con lo stampino”*.

Federico non vive una situazione serena sul lavoro.

Anche se non subisce discriminazioni dirette, è costretto a sentire da alcuni colleghi e anche dai capi commenti del tipo: *“Meglio uno che va a puttane che uno che va coi trans, perché i finocchi di merda fanno schifo”*, oppure: *“Fanno bene ad andare contro le unioni di fatto, io quelli li brucerei tutti”*.

Fortunatamente *“non sono tutti così. Ci sono colleghi che hanno una sensibilità diversa, anche perché hanno capito che sono gay. Alcuni intervengono controbattendo oppure lasciano cadere il discorso, per fortuna”*.

Senz'altro il timore che il suo orientamento sessuale possa influire sulla sua carriera c'è, ma al momento non è mai accaduto e Federico fa in modo di non rivelare apertamente la sua omosessualità proprio per evitare problemi.

“Non sto male, ma forse potrei stare meglio”, commenta infine.

16) La storia di Carlo

Gay; 41 anni

Il racconto di Carlo è una storia di continue discriminazioni sul lavoro, alle quali ha cercato di reagire come meglio poteva e sapeva. Nel narrare la sua vicenda, talvolta Carlo non riesce a fornire informazioni precise, non ricorda alcuni particolari, forse perché l'emozione è alta. Ciò non toglie alle sue parole la loro drammaticità e tutta l'inquietudine di avere percepito ostilità e derisione nei suoi confronti.

Carlo si è dichiarato con la propria famiglia intorno ai 25 anni e non ha avuto mai grossi problemi con loro. Attualmente frequenta l'ambiente gay (locali e associazioni).

Verso la fine degli anni dell'università, Carlo è riuscito ad ottenere l'esonero dal servizio militare [in quanto omosessuale]. Si era rivolto ad uno psicologo e gli aveva dichiarato la propria omosessualità. Secondo lui, questo fatto potrebbe avere condizionato l'atteggiamento dei suoi capi e dei suoi colleghi nei suoi posti di lavoro da quel momento in poi.

Già durante il tirocinio post-universitario aveva percepito un atteggiamento malevolo nei suoi confronti, che lui aveva attribuito al fatto che avessero saputo che era gay - *“Era un ambiente abbastanza giovanile e informale, nello stile ‘Siamo tutti una grande famiglia’, senza tanti segreti anche nelle questioni private. Mi sono accorto di questo atteggiamento un po’ diffidente nei miei confronti, di queste facce da funerale. Ho capito che c’era qualcosa che non andava e l’ho fatto presente, forse con i toni sbagliati”*. Carlo presentò una sorta di esposto ma non ricorda bene a quale Procura. Non ricevette risposta ma la situazione migliorò.

Dopo qualche tempo trovò un posto a tempo indeterminato presso una grande azienda. Da subito non si sentì a proprio agio, sia per i problemi logistici che gli ponevano, sia perché gli incarichi che gli assegnavano riguardavano i campi che lui conosceva meno. In apparenza erano molto gentili, ma Carlo sentiva che cercavano sempre di metterlo un po’ in un angolo. Dopo una nuova segnalazione, sempre alla stessa Procura, la situazione migliorò temporaneamente. Anche in quel caso Carlo ritiene di aver chiesto chiarimenti con toni molto negativi, come se non si sentisse *“nel pieno delle sue capacità”*.

Dopo sei mesi, la situazione precipitò ed iniziarono gli insulti da parte dei capi. Per lui fu una situazione talmente gravosa che fu costretto al ricovero ed iniziò una cura pesantissima e debilitante. Le persone che aveva intorno sul lavoro gli sembravano ipocrite e l'ambiente era diventato invivibile. *“Se non avessi avuto la riforma del mi-*

litare per quel motivo non mi sarebbe successo tutto questo”, commenta. Contattata nuovamente la Procura, ricevette la visita di due ispettori, ai quali però non riuscì a raccontare la situazione in modo oggettivo né riuscì a fornire delle prove. Si dimise e non fu facile trovare un nuovo lavoro. Scelse così di tornare a lavorare in università.

L'impressione che Carlo aveva dei suoi colleghi e dei suoi superiori era che sospettassero che lui volesse “fregarli. Nel senso che ‘Magari è una persona che ha già denunciato in altri ambienti e lo farà anche con noi’. Oppure pensavano che fossi raccomandato. Allora mi isolavano ed io non sapevo a che santo votarmi, tanto che mi rivolsi anche ad una mistica. La situazione però da allora migliorò e riuscii ad andare avanti fino alla fine del contratto”. La proposta di lavoro che gli fecero successivamente gli sembrò penalizzarlo e decise di non accettarla.

Ora Carlo è disoccupato e sta seguendo un corso lontano dai suoi studi e interessi professionali iniziali. Gli sembra che tutti siano molto prevenuti nei suoi confronti.

Attualmente è seguito dai Servizi che gli hanno proposto di ottenere un'esenzione, una sorta di invalidità. Ma lui non si sente invalido e ritiene che le sue preoccupazioni siano reali.

Carlo sente comunque di essere stato abbastanza supportato ogni volta che ha chiesto aiuto, non ha trovato muri dall'altra parte. Sarebbe utile per lui conoscere altre persone nella sua stessa situazione per potersi confrontare e chiedere loro come si sono evolute le cose.

17) La storia di Emanuele

Gay; 35 anni

Emanuele è laureato in filosofia e teologia e negli ultimi 10 anni ha fatto l'insegnante di religione in una scuola superiore statale. Emanuele spiega che gli insegnanti di religione in Italia sono dipendenti dello Stato a tutti gli effetti, ma lo Stato lascia alla Chiesa cattolica il compito di selezionare gli insegnanti, verificarne l'idoneità all'insegnamento e decidere di confermarne o meno l'incarico.

Lo scorso anno, in quanto consigliere di istituto all'interno della scuola dove insegnava, Emanuele votò a favore di un progetto provinciale di educazione alla sessualità e di prevenzione delle malattie sessualmente trasmesse promosso in collaborazione con la LILA. Il progetto prevedeva anche l'installazione, all'interno della scuola, di un distributore automatico di preservativi e un corso ampio e articolato comprendente incontri con psicologi, medici, sociologi.

Questo voto a favore creò malumori presso l'ufficio del Vicariato

preposto a dare l'incarico per l'insegnamento, ma nessuno disse niente.

Ad anno scolastico concluso e quello nuovo ormai alle porte, Emanuele non ricevette la lettera di rinnovo dell'incarico. Quando chiese delucidazioni in merito, gli fu detto che *“quel voto favorevole era contrario alla deontologia dell'insegnante di religione”*. Emanuele - sorpreso - chiese ulteriori informazioni ed emerse che *“il problema non era soltanto quello, ma anche che io fossi omosessuale. E il fatto che io fossi omosessuale, non essendo documentabile, non avendo prove della mia attività sessuale in senso stretto, lo avevano desunto dal fatto che io avessi partecipato nei mesi precedenti a manifestazioni pubbliche in difesa dei diritti delle coppie di fatto. La partecipazione a quell'evento aveva dato loro la prova della mia identità sessuale e per loro era qualcosa di contraddittorio ai fini dell'insegnamento, perché probabilmente diseducativo”*. Il dirigente scolastico, che ha come unico compito quello di controfirmare il contratto di assunzione, non poté fare nulla in quella vicenda e la scuola non ebbe responsabilità in senso negativo; anzi, gli *“è stata accanto prima, durante e dopo, nel senso che ha subito essa stessa come un torto quello che stava accadendo”*.

Emanuele illustra meglio gli aspetti tecnici e procedurali dell'accaduto: *“Se un insegnante di religione fosse pagato dalla Chiesa e fosse solamente un consulente interno alla scuola pubblica, allora ci sta che la Chiesa cattolica decida nel bene o nel male della sua vita professionale, e l'insegnante è consapevole che è dipendente dalla Chiesa e si attiene a quello che è il suo regolamento interno. L'insegnante di religione, invece, è un dipendente dello Stato pagato dallo Stato, quindi con i soldi dei contribuenti; ciononostante può essere tanto assunto quanto licenziato sulla base di criteri che in qualsiasi altro settore della pubblica amministrazione non avrebbero valore: nel mio caso si parla di omosessualità, ma ci sono colleghi che solo perché convivono o perché sono in crisi matrimoniale e pensano alla separazione o al divorzio rischiano di perdere il posto perché si trovano in una situazione di incompatibilità”*.

Emanuele si è così trovato d'un tratto disoccupato, ed il forte disagio sia materiale che psicologico è durato per alcuni mesi: *“Inizialmente, proprio nel momento in cui mi è stata comunicata questa cosa, sono rimasto incredulo. Razionalmente sapevo che una cosa del genere poteva accadere, ma non avrei mai creduto che materialmente le persone con cui avevo rapporti da almeno 10 anni si sarebbero spinte fino a tanto, senza peraltro ratificare il provvedimento, senza chiedermi prima un confronto, senza spiegarmi che per loro poteva essere un problema che io fossi in un modo e non in un altro. Poi sono seguite amarezza e delusione e per tanto tempo un senso di sconforto e di*

impotenza di fronte a quella che percepivo come una discriminazione. Non mi sentivo capace di reagire. Questo stato è durato un po' di mesi: l'episodio si è consumato a settembre, la mia storia è venuta fuori anche dal punto di vista mediatico solo a marzo, grazie alla spinta dei miei ex studenti".

A marzo, quando stava per scadere il termine per le iscrizioni per il nuovo anno scolastico, gli ex allievi di Emanuele gli hanno inviato in copia la lettera che avrebbero poi inviato al Vicariato chiedendo spiegazioni sulla vicenda e soprattutto comunicando al Vicariato che per l'anno scolastico seguente, come forma estrema di solidarietà nei confronti del loro ex insegnante, non si sarebbero avvalsi dell'insegnamento della religione cattolica. *"Questa cosa mi ha risvegliato", commenta Emanuele, "È un gesto che per me è il miglior risultato che potessi ottenere: al di là della soddisfazione personale verso il Vicariato e la Chiesa cattolica, c'è l'idea che comunque questi anni di insegnamento siano serviti a creare un rapporto umano con questi ragazzi e con i loro genitori (perché dietro ogni studente c'è una famiglia), per i quali non è mai stato un problema il fatto che io potessi essere gay. E di sinistra. Perché l'altra accusa che mi è stata mossa è non solo che io fossi gay ma anche di sinistra".*

Secondo Emanuele c'è una *"ambiguità ontologica"* all'interno di certi ambienti [religiosi]: *"Il problema non è tanto quello che sei, ma il fatto che tu dica di esserlo"* - come dire che nascostamente si può essere qualunque cosa e fare le cose peggiori, purché non si dica e non venga riferito. Una doppia vita dunque, che diventa però un problema quando si decide di vivere in pienezza e di essere se stessi a 360 gradi.

Emanuele non ha mai pensato che l'identità sessuale andasse dichiarata, ma non ha mai fatto mistero di essere gay, tanto in famiglia che fuori da questa. Con i suoi studenti non è mai entrato in classe dichiarando di essere gay e non ha mai preteso che loro si presentassero dicendo quale era il loro orientamento sessuale. Quando è capitato che gli facessero domande perché incuriositi da alcuni elementi, o che semplicemente venisse fuori l'argomento, Emanuele ne ha parlato serenamente e non si è mai trovato di fronte a reazioni scandalizzate o negative. Lo stesso è accaduto con i colleghi con i quali, superata la fase iniziale di semplice conoscenza e diventati amici, ha condiviso la sua identità e non si è mai trovato di fronte a reazioni ostili o derisione - *"Probabilmente questo, più di altro, ha dato fastidio, cioè il fatto che il mio essere omosessuale non creasse problemi sul posto di lavoro e passasse invece il concetto della normalità"*. Rimane il fatto che in tutti questi anni di insegnamento, non ha mai ricevuto note o rimostranze da parte del dirigente, dei colleghi o dei

familiari dei propri studenti.

Emanuele trova molte analogie tra il proprio caso e le discriminazioni che possono subire altre categorie di persone, come gli stranieri o i disabili, ed osserva che tutto ciò che non è noto, che è percepito come diverso da sé automaticamente può essere oggetto di discriminazione: la persona che minaccia quello che è il nostro concetto di normalità, il nostro equilibrio, va allontanata. Quando si parla di persone transgender o transessuali si giunge alla *“apoteosi dell’anormalità [percepita]”* e, poiché l’impatto visivo è maggiore, queste persone sono vittime di discriminazioni anche più immediate rispetto a quanto accade a gay e lesbiche.

Emanuele ha infine deciso di denunciare. Essendo un operatore di una linea telefonica amica, ha chiesto aiuto all’ufficio legale di questa e all’Arcigay della sua città. Contemporaneamente è stato contattato da una giornalista, alla quale a scuola era stato raccontato il fatto, e che si è interessata alla sua storia rendendola pubblica. È stato come unire le forze e impostare insieme una strategia d’azione. Per tutti c’era il desiderio di fare chiarezza sul caso e dare la possibilità a questo insegnante di ottenere giustizia in senso lato, poiché il reintegro sul posto di lavoro in termini legali non è semplicissimo – *“Però per me era importante che la questione venisse fuori, perché mi sono reso conto che tantissima gente non sa come funzionano queste cose e come sia facile per una persona essere messa per strada semplicemente perché è qualcosa o qualcuno o dice e pensa in un particolare modo”*.

Emanuele si è sentito accolto e aiutato dall’associazione e dalla stampa, che si è mossa con delicatezza e attenzione, ma la cosa più importante che sente di avere ottenuto è stata la solidarietà intensa e continua dei suoi colleghi e degli studenti. Il supporto gli è giunto da uomini e donne indistintamente, omosessuali ed eterosessuali, a volte lo ha sorpreso. È stata aperta un’azione legale anche grazie al patrocinio gratuito. La strada sarà lunga ma Emanuele si sente sostenuto moralmente, ideologicamente e dal punto di vista pratico.

Da pochi mesi Emanuele è impiegato presso una grande azienda. Ciò che lo ha colpito quando ha firmato il contratto è stato il capitolo sulle discriminazioni nel documento di policy aziendale: *“Dice espresamente che all’interno della nostra azienda non sono ammesse discriminazioni legate all’etnia... e poi parla esplicitamente di orientamento sessuale, di identità di genere e manifestazione di identità di genere. Quando ho chiesto che cosa intendessero, mi hanno esplicitato che ognuno al lavoro viene per quello che è e se una persona è transgender e si veste da donna, viene vestita da donna. Se ai clienti non piace, è un problema dei clienti. È vero che nella società ideale dovrebbe essere la*

cultura a creare la legge, ma molto spesso è la legge a creare la cultura. Per cui è brutto che si debba scriverlo, ma a volte è necessario che venga formalizzato. Probabilmente il fatto che si introducano nel contesto lavorativo certe regole può cominciare a creare un atteggiamento nuovo”.

Se potesse tornare indietro, Emanuele comincerebbe ad essere se stesso ancor prima di quanto non abbia fatto in questa situazione: *“È rischiosissimo mettersi in gioco, ma è fondamentale farlo. Anche se non ho mai avuto problemi di coming out, ammetto che tutte le volte che in questi anni associavo il mio nome alla parola ‘ omosessuale’ una certa difficoltà la sentivo, forse per una serie di complessi legati alla mia formazione cattolica. Il risultato migliore in assoluto nei confronti di me stesso è quello di poter pronunciare liberamente questa associazione di parole. Spesso si dice che si è liberi di fare ciò che si vuole purché lo si faccia con discrezione. Ma che significa? L’etero è discreto quando fa l’etero??!”*

Alle persone potenzialmente vittime di mobbing consiglia di parlare subito con qualcuno appena si ha il sentore che si stia mettendo in atto una forma di discriminazione, e di non commettere l’errore di pensare che è un caso e che passerà. A chi sta dall’altra parte della barricata ed assiste persone che hanno subito discriminazioni, Emanuele suggerisce di non sottovalutare mai il disagio di chi sta di fronte, bensì di dare una mano a capire come fare a risolverlo, anche quando ciò che viene riferito può sembrare stupido e limitato - *“Se l’eco che procura all’interno di quella persona è grande, allora va accolto [per questa ‘grandezza’]”.*

Una buona rete di supporto dovrebbe fondarsi sulla testimonianza e l’incontro: secondo Emanuele ci dovrebbe essere una rete che sensibilizzi vis-a-vis i lavoratori all’interno degli ambienti professionali. Avere di fronte una persona reale che racconta la propria esperienza di discriminazione e di denuncia e che mostra benefici maggiori delle difficoltà può stimolare a comporre il numero di una help-line molto più di un cartellone o delle parole di una associazione.

Ad accogliere le persone che decidono di parlare dovrebbe esserci un’equipe di psicologi, sociologi, avvocati e medici, tutti di chiara competenza ma soprattutto con grande capacità di ascolto e immedesimazione. Non importa che siano LGBT o eterosessuali, perché Emanuele ha ricevuto sostegno da entrambi. Non importa neppure che siano operatori di servizi già esistenti: persone nuove potrebbero avere uno sguardo più ampio e meno stereotipizzato.

Per promuovere questa rete, secondo Emanuele, bisognerebbe utilizzare i social network, in modo che il messaggio arrivi più immediato

e capillare, le associazioni sindacali e gli incontri sui luoghi di lavoro.

Emanuele, a conclusione del suo racconto, riconosce che *“sì, è vero, puoi sentirti solo, puoi nell’ambito lavorativo ricevere feedback negativi ulteriori. Però alla fine”*, continua, *“[dichiarandoti e denunciando], quello che ricevi in bene è maggiore di quello che ricevi in negativo”*.

2.4

‘Messaggi in bottiglia’ (cenni)

Invitate, alla fine della compilazione del questionario on-line, a dare un *“consiglio su come migliorare la condizione delle persone LGBT in Italia sul lavoro”*, ben 630 persone (pari a poco meno di 1 intervistato su 3) hanno voluto lasciare un proprio pensiero.

Le opinioni così raccolte sono piuttosto diverse, sia come stile che come argomento; alcune sono anche opposte tra di loro. Alcuni commenti sono molto articolati, altri sono sintetici e monografici. Alcuni assomigliano a degli auspici, altri dettagliano già un piano di interventi. Alcuni richiamano responsabilità dall’alto, altri sollecitano la base e le singole persone.

Colpisce, nella maggioranza dei casi, la forte determinazione nel voler migliorare la situazione esistente al giorno d’oggi, nonostante la limitatezza delle risorse e i limiti personali.

Ne riportiamo qui una selezione, senza alcuna valutazione da parte nostra, al fine di dare direttamente voce ai protagonisti.

La tipologia che presentiamo è – per necessità – una semplificazione che non rende conto dell’estrema ricchezza dei punti di vista e delle vicende personali dei nostri interlocutori.

Per trasparenza, l’elenco completo dei ‘messaggi in bottiglia’ è pubblicato sul sito web dedicato www.iosonoiolavoro.it.

Sostanzialmente 8 sono le aree tematiche toccate, con varie interconnessioni reciproche.

- È necessario promuovere il cambiamento dell’opinione pubblica – considerata retrograda – degli italiani, in termini culturali, civili e sociali, attraverso azioni informative, educative e promozionali.

Troppi sono i pregiudizi e le posizioni ideologiche in questo campo, disancorati dalla realtà. Le persone LGBT sono percepite in modo ir-

realistico; invece, sono come tutte le altre.

L'aver a disposizione dati attendibili ed aggiornati come quelli di *"Io Sono Io Lavoro"* è considerato un fattore favorente per quest'opera di sensibilizzazione:

- *"Bisogna cambiare l'Italia, combattendo l'omofobia e il pregiudizio"*
- *"La condizione delle persone LGBT sul lavoro, come anche fuori dal lavoro, migliorerà sensibilmente quando la mentalità della gente cambierà, maturerà e smetterà di discriminare"*
- *"Fare tante campagne d'informazione"*
- *"Serve maggiore informazione su cosa è veramente LGBT... farci conoscere dagli etero"*
- *"Combattere l'ignoranza"*
- *"Serve un rinnovamento culturale per una società felice e non chiusa in se stessa"*
- *"Formazione anti-discriminazione"*
- *"Finché non riusciremo a cancellare 'gay', 'lesbica', 'trans' utilizzati come un marchio di infamia, non cambierà nulla[...]Va cambiato l'atteggiamento derisorio e ostile di una popolazione ignorante e arrogante. Anche se con gli anni ci si fa l'abitudine, quando accade, subire certe mortificazioni in pubblico, fa male uguale"*
- *"Educare alla differenza, a partire dalle scuole"*
- *"Mi era piaciuta la pubblicità, tempo addietro, in cui si diceva che il tuo idraulico. o commercialista o avvocato o macellaio... che fosse etero o gay, lesbo o trans... non cambiava nulla nel suo lavoro per te. Mi piacerebbe che la gente capisse la normalità di una scelta di genere o di vita senza paura"*
- *"Se ne parli di più nei mass-media"*
- *"Presentare i gay come uguali e non come diversi dagli altri"*
- *"Più campagne pubblicitarie istituzionali"*

- *“Quello che fate voi con questo progetto è già un grande passo avanti”*

• Un fattore cruciale è la visibilità delle persone LGBT.

Tale livello non è ancora soddisfacente: troppi gay e lesbiche, secondo molti, non danno sufficiente valore a se stessi; altri evidenziano invece le difficoltà di questo processo, e gli ostacoli che – specie in alcuni ambiti – è necessario risolvere.

Rimane il fatto che le persone LGBT tendono ad essere percepite dal resto della società come dei corpi estranei, e non, viceversa, come cittadini e cittadine già parte del quotidiano – vicini, simili, una presenza senza clamore, in piena *“naturalizza”*:

- *“Se ognuno di noi vivesse serenamente e apertamente la propria sessualità, anche sul luogo di lavoro, si capirebbe molto di più quanti LGBT ci sono attorno a noi e verrebbe meno la discriminazione verso i pochi che oggi hanno il coraggio di dichiararsi!!!”*

- *“Non nascondersi e fare finta di essere altro”*

- *“Accettarsi per essere accettati”*

- *“Essere se stessi sempre e ovunque”*

- *“Non avere paura, dare valore a noi stessi ed alle persone con cui lavoriamo”*

- *“Non avere paura”*

- *“Solitamente i colleghi ed i capi danno per scontata l'eterosessualità di tutti”*

- *“La nostra invisibilità è l'essenza della nostra oppressione”*

- *“Coraggio e fierezza, farsi valere”*

- *“Molto dipende da noi e dal modo in cui ci poniamo nel momento del coming out, basta trovare la maniera giusta; anche se in alcuni casi non c'è soluzione buona... ”*

- *“Non si deve mai avere paura di parlare di omosessualità... il tabù*

è un meccanismo che non si deve mai più attivare”

- “Esorterei ad un maggior coraggio nel venir fuori, con dignità e trasparenza! L'“esilio” non è mai stata una soluzione”

- “Dobbiamo esporci ed educare le persone che lavorano assieme a noi”

- “Non bisogna nascondersi, qualsiasi siano le possibili conseguenze. Anche coloro che si nascondono pensando che possa aiutarli nella carriera, se non fanno male a se stessi lo faranno ad altri colleghi che sono come loro. Da sempre, è il numero che fa potere. Più siamo e più siamo visibili, più attenti devono stare quelli che discriminano. Nel mio piccolo, il fatto che tutti sappiano che sono gay in azienda, e sono ‘out’ dal 1989 nella stessa azienda, evita che chi è omofobo si senta autorizzato a fare battute”

• Sono insoddisfacenti l'assetto normativo, a partire dalla legge sull'omofobia, ed il conseguente apparato sanzionatorio.

Lo Stato non chiede conto e non fa pagare agli omofobi le conseguenze del proprio comportamento.

Questa carenza si riscontra anche all'interno delle aziende; per questo motivo, attiene anche alla contrattazione sindacale centrale e periferica.

Intrecciato a questo tema, vi è anche il ritardo legislativo, lamentato da molti, in merito alle coppie di fatto ed alla modificazione delle generalità anagrafiche per le persone trans.

Senza parità giuridica, commentano alcuni, non vi può essere piena cittadinanza.

Un ostacolo importante alla realizzazione di questo cambiamento è l'inadeguatezza della classe politica attuale:

- “Vengano fatte apposite leggi che puniscano coloro che discriminano”

- “Stabilire dure sanzioni per chi discrimina. E premiare chi sa valorizzare”

- “Servono leggi di tutela e di riconoscimento”

- “Si avrà un miglioramento solo quando lo Stato, attraverso una legge imporrà, uno stato di eguaglianza effettivo anche per le persone

LGBT: in primis matrimonio civile, adozioni ai gay e procreazione assistita. Credo che questo sia la base di tutto”

- “Bisogna dare dignità sociale alle persone LGBT e solo successivamente si può iniziare a parlare di dignità nel lavoro. Finché non ci riconoscono uguali diritti e doveri degli eterosessuali, saremo sempre ‘carne da macello’ da sacrificare da ogni palco o pulpito per ottenere facili consensi popolari”

- “Alcune leggi ci sono, basta farle applicare”

- “Concedere pari diritti e non solo pari doveri”

- “Vorrei che i diritti lavorativi e contrattuali di lavoro che vengono garantiti ai familiari venissero estesi per legge anche ai conviventi, etero o gay, presenti nello stesso stato di famiglia. Se vado in ospedale per assistere il mio compagno, non ho il permesso di lavoro, devo prendermi un giorno di ferie - e questo da contratto”

- “Una legge contro l’omofobia non elimina il problema, ma cambia notevolmente gli equilibri e le convenienze, influenza l’opinione pubblica”

- “Matrimonio egualitario. Il resto sono ‘contentini’”

- “Ci deve essere la possibilità di denunciare le discriminazioni omofobiche”

- “Aumentare i diritti civili aiuterebbe l’inserimento nella società”

- “Innanzitutto l’omosessualità deve essere riconosciuta come una condizione di normalità dallo Stato”

• Va migliorato il reporting dei casi di discriminazione, attraverso la diffusione e qualificazione dei servizi di tutela e delle risorse specializzate in questo campo (sportelli), da un lato, e l’empowerment delle stesse persone LGBT discriminate sul lavoro, parte delle quali non conosce i propri diritti, dall’altro lato.

Senza reporting, inoltre, non vi può essere giurisprudenza.

Un fattore favorente questo processo è la costituzione di un osservatorio nazionale riconosciuto, che potrebbe raccogliere le segnalazioni dal territorio e poi pubblicarle in modo aggregato, a cadenza

fissa, pluriennale:

- *“Far venire alla luce le cose che ci succedono”*
- *“Creare gruppi d’ascolto, luoghi di incontro sul lavoro”*
- *“Direi che ci vorrebbe molta più informazione per quanto riguarda gli strumenti posti a tutela del lavoratore LGBT perché non se ne sa molto”*
- *“Non tollerare soprusi, e rivolgersi sempre ad un interlocutore adatto per risolvere il problema: responsabili, capi, sindacati, associazioni esterne”*
- *“Ricorrere alla Corte dei diritti dell’uomo”*
- *“Campagne informative rivolte ai lavoratori LGBT, per dire loro che possono rivolgersi a certi servizi per denunciare le discriminazioni”*
- *“Puntualizzare sempre. Evidenziare le discriminazioni nascoste negli ‘innocenti atteggiamenti’ e nelle ‘innocenti parole’”*
- *“Denunciare sempre a voce alta qualsiasi forma di discriminazione”*
- *“Obbligare i datori di lavoro a distribuire all’interno delle proprie aziende dei questionario anonimi come questo, che possano realmente dimostrare la realtà. Pubblicarne i risultati su una bacheca concordata con la Proprietà, assicurandole la diffusione e discussione. Trasmettere il tutto alle figure competenti per accelerare una legge”*
- *“Molto spesso gli omosessuali hanno interiorizzato il proprio stigma e non passa loro neanche per la testa che possano ottenere un ‘risarcimento’ alle ingiustizie che subiscono, e come possano ottenere questo ‘risarcimento’. Bisogna invertire la situazione dei ‘rinforzi’: punizione per i discriminatori e gratificazione per le vittime”*

• Un passaggio obbligato per raggiungere questo obiettivo è la qualificazione della comunità LGBT e delle sue associazioni, che troppo spesso appaiono divise e in competizione.

Anche le discriminazioni interne alla comunità vanno risolte per divenire un soggetto collettivo unico, forte, autorevole, capace di promuovere ed accompagnare il cambiamento e di ispirare fiducia nelle singole persone LGBT:

- *“Penso che in Italia le persone GLBT non riescono ad essere unite e questo non aiuta per niente. Le associazioni stesse servono a poco e sono troppo frammentate, non esiste una vera politica comune per ottenere diritti [...] Ne consegue che a livello politico nessuno se ne prende cura perché ‘non facciamo numero e differenza’”*

- *“Se la nostra condizione è questa è anche (ovviamente non solo ma anche) colpa nostra. Non siamo capaci di aggregarci in maniera efficace perché troppo individualisti”*

- *“Una lobby dichiarata che faccia da esempio”*

- *“Stare uniti”*

- *“Agire in massa”*

- *“Va migliorata la comunicazione delle associazioni LGBT”*

- *“Riunire i vari gruppi ed associazioni LGBT, non pensare solo a ‘primeggiare’ ma agli interessi della comunità, proprio perché facendo la guerra tra loro riescono solo ad indebolire ulteriormente la posizione del movimento e la sua visibilità”*

• Altri puntano al ruolo insostituibile dei sindacati, che possono e devono fare di più in tema di discriminazioni LGBT sul lavoro, divenendo per tutti un punto di riferimento strategico. In alcuni territori la collaborazione è promettente; altrove la partnership va invece migliorata.

Qualcuno sottolinea che, assieme ai sindacati, altri soggetti vanno coinvolti in questo processo: gli avvocati, le forze dell’ordine, i datori di lavoro ed i direttori del personale.

In merito a questi ultimi, in ambito aziendale una nuova cultura è fortemente raccomandata da alcuni:

- *“Formazione ai rappresentanti sindacali”*

- *“Vorrei un sindacato abbinato alle associazioni LGBT, organizzato sul territorio, capillare, con operatori ed avvocati pronti ad assistere, in rete con tutte le associazioni di volontariato, facendo assieme lobbying”*

- *“I sindacalisti imparino ad usare un linguaggio meno sessista”*

- *“Il maggiore impegno dovrebbe venire dalle organizzazioni sindacali. Non fanno invece nessuna iniziativa, nessuna sensibilizzazione dell'opinione pubblica, nessuno sprone ai politici”*

- *“Basta considerare tutti etero di default, soprattutto le donne. Basta pensare che chi non è etero sposato con figli non ha niente da fare e quindi può ‘sgobbare’ ore e ore in più”*

- *“I datori di lavoro devono garantire la qualità dell’ambiente di lavoro se vogliono la produttività”*

- *“Codici di comportamento interni alle aziende”*

- *“Nelle aziende non omofobe si rende di più”*

- *“Diversity management”*

- *“Si dovrebbero incentivare organizzazioni gay tra colleghi all’interno dei settori lavorativi, che fungano da contatto per altri soci in difficoltà, con un ottima di aiuto e collaborazione”*

- *“Un organismo super-partes che possa entrare nelle aziende”*

- *“Un sindacato che non sia influenzato dal ‘tira di qui’ e dal ‘tira di là’, per dei voti opportunistici alla destra o alla sinistra”*

- *“Introdurre nelle imprese, anche in Italia, il Company Equality Index”*

• Altri riconoscono di non avere soluzioni pronte per affrontare le discriminazioni LGBT sul lavoro, talvolta in ragione della sua complessità, altre volte perché in prima persona ancora alle prese con questo tipo di problemi nella propria vita:

- *“Non ho consigli. Anzi ne vorrei io”*

- *“Non ho consigli, semplicemente perché io stesso non so come gestire la cosa”*

- *“Essere visibili in maniera serena aiuta molto. Ma come fare ad aiutare tutti ad essere visibili in maniera serena, proprio non lo so”*

• Altri ancora, infine, si dicono scoraggiati e senza speranza, considerano insormontabili le difficoltà esistenti e l'unico consiglio che danno è di emigrare in un altro Paese:

- *“Purtroppo non cambierà mai niente finché lo Stato sarà così dipendente dalla posizione della Chiesa”*

- *“Dovrebbero cambiare troppe cose...”*

- *“Non ho molta fiducia, vedo il mio futuro all'estero”*

- *“Non saprei, non voglio essere negativo ma forse è meglio emigrare verso altri lidi”*

- *“Fino a che, in Italia, dare del mafioso a qualcuno sarà meno offensivo che dargli del finocchio non ci saranno speranze di migliorare le condizioni delle persone LGBT nell'ambito lavorativo ed altrove”*

Terza parte
CONCLUSIONI

3.1

Percorsi di analisi

Conclusa la fase di analisi, presentiamo alcune brevi riflessioni d'insieme lungo 4 direttrici:

- Dimensioni del fenomeno
- Tra visibilità ed invisibilità
- Centri anti-discriminazione: specifici LGBT o trasversali?
- Future tracce di ricerca

Dimensioni del fenomeno

Quant'è estesa la discriminazione dei lavoratori LGBT? Si tratta di un problema dilagante?

La risposta a questi interrogativi è un giudizio che dipende dalle aspettative e dal punto di vista del rispondente.

Indipendentemente dalla sua gravità, la discriminazione coinvolge direttamente una parte minoritaria delle persone LGBT: non tutti sono infatti vittime di molestie, demansionamento, vessazioni e mobbing. Il suo impatto indiretto è invece molto più ampio, al punto che è legittimo ipotizzare che tutte le persone LGBT si ritrovano, prima o poi, a farci i conti - in termini di esperienza diretta e/o di aspettative e previsioni.

Di certo, si tratta di un fenomeno 'carsico', complesso dal punto di vista delle reazioni psicosociali che provoca, e quindi nella maggior parte dei casi pubblicamente invisibile. *"Io Sono Io Lavoro"* ne ha stimato l'entità ed i confini, nei limiti delle sue possibilità.

Altrettanto certamente, i dati a nostra disposizione rilevano come le sue forme prevalenti non attengono tanto agli aspetti formali e comportamentali, che abbiamo visto essere relativamente limitati, quanto invece a quelli informali e di clima, che sono assai più pervasivi.

A rendere più complicato, e per molti versi più doloroso, il quadro è poi la mancanza o carenza - percepite - di forme di sostegno esplicite e ufficiali su cui poter contare - sia in generale, sia nel momento del bisogno. Come si è visto, il *reporting* non è particolarmente esteso, e quello che viene realizzato si rivela efficace solo in una minoranza dei casi. Se e quando la discriminazione si manifesta, le vittime si ritrovano spesso sole a gestire problematiche così complesse, senza tu-tele.

Sorprende il fatto che la zona geografica non risulti quasi mai si-

gnificativa nell'incrocio con le variabili di questo tipo: *"Io Sono Io Lavoro"* ci restituisce infatti un panorama relativamente omogeneo a livello territoriale. Altri sono i fattori determinanti: l'età, l'ambito di inserimento, il livello di inquadramento, il tipo di datore di lavoro, il titolo di studio.

Non sorprende, invece, la situazione davvero drammatica della maggior parte delle persone trans che lavorano (specie quelle MtF): il loro specifico caso merita pertanto assoluta attenzione.

Non va nondimeno sottaciuta l'esistenza di una serie di best practice di interesse, nonché – soprattutto – l'esperienza, la forza e l'inventiva di decine di migliaia di gay, lesbiche, bisessuali e di trans che, nonostante l'avverso scenario ed i piccoli e grandi ostacoli di ogni giorno, attestano con la propria vita che anche le minoranze discriminate possono conseguire un inserimento nel mercato del lavoro soddisfacente, di qualità e vantaggioso per tutte le parti.

Tra visibilità ed invisibilità

Come si è visto, le persone LGBT si distinguono dalle altre minoranze a rischio di discriminazione per il fatto che hanno a propria disposizione una strategia di *coping* in più: quella di selezionare accuratamente il grado preferito di visibilità personale.

"Io Sono Io Lavoro" ha raccolto varie evidenze e rappresentazioni su questa specificità. Come atteso, il quadro emergente non è coeso bensì composto da una giustapposizione di punti di vista anche molto divergenti tra di loro: semplificando, se da un lato c'è chi difende l'assoluto diritto alla privacy, dall'altro lato c'è chi sottolinea che i lavoratori LGBT invisibili non sono in grado di essere protagonisti delle scelte fondamentali che li riguardano.

L'impressione è che, mentre la comunità LGBT pare abituata a convivere con tale molteplicità di opinioni, che peraltro è divenuta uno degli argomenti topici di riflessione personale e di comunità, gli stakeholder, viceversa, sembrano talvolta 'bloccati', di fronte a tale eterogeneità; le loro proposte in fatto di soluzioni realistiche al problema delle discriminazioni LGBT sul lavoro paiono, in molti casi, fondate su stereotipi o semplificazioni. Questo può fungere da ostacolo nella costruzione di alleanze e di network con soggetti di diverso tipo e provenienza, che, secondo tutte le persone interpellate, è proprio la strada maestra da percorrere per ottenere assieme un miglioramento nella società e nelle sue istituzioni.

Nei riguardi delle persone LGBT; pur nel rispetto delle singole posizioni, rimane forte l'esigenza, secondo molti, di continuare a promuovere l'*empowerment* e la visibilità.

Significativamente, sono di quest'opinione soprattutto alcune persone LGBT discriminate sul lavoro. Con la loro vicenda, dimostrano che se, per un verso, quella della invisibilità può essere una strategia vincente per evitare le discriminazioni, per lo meno nel breve-medio periodo ed in alcuni contesti, allo stesso tempo, per l'altro verso, essa può tramutarsi in vulnerabilità nei casi in cui si concretizzassero dei problemi di natura discriminatoria e si renderebbe quindi necessario rivolgersi a persone e uffici competenti e di fiducia per ottenere un aiuto efficace. Piuttosto lungo è l'elenco dei casi provati in cui l'invisibilità non soltanto non ha protetto appieno dalle discriminazioni, ma ha anche posto degli ostacoli ai tentativi messi in atto per risolvere o minimizzare tali iniquità. Tutte le persone discriminate sul lavoro, comprese quelle che al tempo del caso erano invisibili, raccomandano di essere 'out', preferibilmente fin dall'inizio.

Centri anti-discriminazione: specifici LGBT o trasversali?

Un altro versante su cui l'opinione delle persone LGBT e l'opinione degli stakeholder si sono dimostrate di essere divergenti riguarda una delle scelte di fondo da affrontare nella costituzione di un centro anti-discriminazione: esso deve essere trasversale o specifico per una minoranza? Inoltre, il suo personale deve necessariamente condividere buona parte dei tratti di vita delle persone-target a cui si rivolge?

Mentre sostanzialmente tutti gli stakeholder sottolineano che un centro mirato sarebbe di fatto 'ghettizzante', e che ciò che conta non sono le caratteristiche personali bensì quelle professionali, le persone LGBT hanno invece posizioni più articolate ed una buona parte promuove esplicitamente tale opzione, in ragione di fattori quali l'empatia, la percezione di vicinanza e - di nuovo - il timore di rivelarsi ad altri esterni al proprio gruppo di appartenenza.

Non è chiaro, ed andrebbe approfondito, se e fino a che punto alla base di tali punti di vista vi siano questioni ideologiche, strategiche, organizzative o più meramente difensive. Contemporaneamente, *"Io Sono Io Lavoro"* non è in grado di valutare se ed in che misura i timori ed i rischi richiamati dagli intervistati siano autentici o sovra-dimensionati.

Rimane il fatto che, nella prospettiva del network con gli altri gruppi della società, di cui sopra, questo punto dovrà essere compreso, de-costruito e chiarito, al fine di giungere ad una soluzione quanto più condivisa della questione.

Future tracce di ricerca

L'impianto metodologico quali-quantitativo ed i canali informativi e

promozionali utilizzati di *“Io Sono Io Lavoro”* si sono rivelati adatti per realizzare una ricerca sociale così complessa. La mole di dati e di informazioni così raccolta, in ogni caso, non ha potuto essere valorizzata appieno in questo report, che si è limitato all’analisi mono- e bivariata, e potrà essere utilizzata in futuro per ulteriori analisi multivariate, causali e secondarie.

Per quanto riguarda il target di riferimento, dobbiamo riconoscere che non siamo riusciti a coprire tutti gli aspetti della problematica e tutti i gruppi di cui si compone la comunità LGBT. Per il futuro, raccomandiamo in particolare di approfondire gli aspetti motivazioni dei comportamenti, da un lato, e il caso delle donne, delle persone LGBT che lavorano nel Sud d’Italia e degli studenti, dall’altro lato. La limitata numerosità dei sotto-campioni relativi a queste categorie non ci ha infatti permesso di realizzare elaborazioni statistiche avanzate.

Infine, in merito all’oggetto di studio, va ribadito che *“Io Sono Io Lavoro”* rappresenta per il panorama italiano una prima indagine esplorativa sui temi del lavoro e delle persone LGBT. La maggioranza delle tematiche non ha potuto essere affrontata in profondità. Numerosi sono pertanto gli ambiti su cui in futuro sarà possibile – e lo auspichiamo, come *équipe* – realizzare ricerche monografiche, eventualmente ampliando le tecniche finora utilizzate fino ad includere, ad esempio, l’intervista ai colleghi e capi non LGBT e l’analisi organizzativa. Quest’ultima, in particolare, eventualmente integrata dall’osservazione partecipante, ci pare indicata per rispondere alla sollecitazione giunta da vari stakeholder: studiare i contesti lavorativi ritenuti virtuosi per valutarne le opportunità e le modalità di applicazione in altri contesti, secondo una logica di *benchmarking*.

3.2

Prospettive

Nel mondo di oggi la sola costante per produrre cambiamento è quella di mettersi sempre in discussione e di proporre nuove strategie.

Crediamo che questo lavoro rientri a pieno titolo in quell’ambito di azioni positive che le associazioni LGBT svolgono da anni nel nostro Paese e che fa di loro dei veri e propri stakeholder analysis nella lotta alle discriminazioni. Soggetti attivi impegnati in prima linea per il diritto all’uguaglianza, alla salute, all’alloggio, alla cura, alla forma-

zione/istruzione e al lavoro. I risultati realizzati dal progetto *Io sono Io lavoro* evidenziano non solo la necessità primaria di un rapporto stretto tra Arcigay e il mondo del lavoro per contrastare le problematiche discriminatorie ma dimostrano, soprattutto, quanto questa associazione oggi più di ieri, sia un soggetto attivo e portatore di interessi non solo peculiari ai suoi fabbisogni ma collettivi dell'intera comunità sociale.

La strategia adottata da Arcigay nei progetti è quella di coniugare azioni di ricerca e attività formative per dare effetto moltiplicatore alla conoscenza, al saper essere e al saper fare all'interno dell'associazione e per dare sostanza, concretezza e linee guida alle decisioni che i politici debbono prendere in materia di lotta alle discriminazioni.

Vogliamo che questo progetto diventi un modello di buone prassi. I primi beneficiari diretti sono i soc* che quotidianamente lavorano all'interno delle loro comunità, nelle quali agiscono e si interfacciano con la società civile e con le istituzioni locali, affinché forniscano assistenza e sostegno alle persone per una politica antidiscriminatoria, in controtendenza rispetto alla cultura della negazione dei diritti ancora imperniata da stereotipi e pregiudizi.

Io sono Io lavoro ha prodotto, oltre al presente Report di ricerca un manuale per mediatori che operano nel mondo del lavoro contro le discriminazioni a causa dell'orientamento sessuale e identità di genere. Un prodotto che non solo raccoglie i temi ed i materiali presentati durante l'azione formativa ma che evidenzia le informazioni e le conoscenze che i soggetti pubblici e privati debbono tener presente nell'affrontare le tematiche relative alla discriminazione nei luoghi di lavoro. Un prodotto innovativo con un alto livello di trasferibilità e di impatto. Uno strumento complementare al lavoro di ricerca che rafforza nella sua diffusione quella strategia e quell'approccio integrato necessario perché i mutamenti culturali diventino effettivi e producano a cascata azioni positive.

I prodotti realizzati all'interno del progetto *Io sono io lavoro* sono a disposizione di tutti i soc* e di tutti coloro che desiderano approfondire il tema sulle discriminazioni nei luoghi di lavoro, con la consapevolezza che una responsabile politica di lotta alle discriminazioni e di pari opportunità per tutti e per tutte non può avere esito positivo se non vengono coinvolti tutti gli interpreti del lavoro e della politica che a diversi livelli di responsabilità ne sono i protagonisti, con il fine di raggiungere, nell'ambito dell'occupazione e nelle condizioni di lavoro, la parità di trattamento per le persone LGBT e un ampliamento concreto del diritto di cittadinanza.

BIBLIOGRAFIA

- Badgett M.V.L. et al (2007): “Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination” - The Williams Institute, UCLA [disponibile on-line > www3.law.ucla.edu/williamsinstitute/publications/Bias%20in%20the%20Workplace.pdf | consultato il 28 giugno 2011]
- Badgett M.V.L. (2009): “Best Practices for Asking Questions about Sexual Orientation on Surveys” - The Williams Institute, UCLA [disponibile on-line > www3.law.ucla.edu/williamsinstitute/pdf/SMART_FINAL_Nov09.pdf | consultato il 27 luglio 2011]
- Barbagli M. & Colombo A. (2001): “Omosessuali moderni. Gay e lesbiche in Italia” - il Mulino
- Bertone C. et al (2003): “Diversi da chi? Gay, lesbiche, transessuali in un’area metropolitana” - Guerini e associati
- Chung B.Y. (2001): “Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients” - in *The Career Development Quarterly*, sept. 2011, volume 50, pp. 33-44
- Di Folco M. & Marcasciano P. (2000): “Transessualismo: dall’esclusione totale ad un’inclusione parziale” - AGEFORM e Regione Emilia-Romagna
- EMIS (2011): “FAQs in Internet surveys on MSMs” [disponibile on-line > www.rki.de/EN/Content/Prevention/EMIS/Publications/FAQs__pdf,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/FAQs_pdf.pdf | consultato il 1 luglio 2011]
- Friskopp A. & Silvestein S. (1996): “Straight Jobs, Gay Lives. Gay and lesbian professionals, the Harvard Business School, and the American Workplace” - Touchstone Simon & Shuster, BY USA
- ISFOL (2005): “La qualità del lavoro in Italia”, ISFOL Editore [disponibile on-line > www.isfol.it/isfol/download/pub_temstru2%20qualita%20lavoro.pdf | consultato il 2 luglio 2011]
- ISTAT (2010): “Il disagio nelle relazioni lavorative” [disponibile on-line > www.istat.it/salastampa/comunicati/non_calendario/20100915_01/ | consultato il 2 luglio 2011]
- Lelleri R. et al (2006): “Report finale del progetto: Survey nazionale su stato di salute, comportamenti protettivi e percezione del rischio HIV nella popolazione omo-bisessuale” [disponibile on-line > www.sa-

lutegay.it/modidi/risultati_della_ricerca/report_finale.pdf | consultato il 1 luglio 2011]

- McNaught B. (1993): “Gay Issues in the Workplace” - St. Martin’s Press, NY USA

- Pietrantoni L. & Prati G. (2011): “Gay e lesbiche. Quando si è attratti da persone dello stesso sesso” - il Mulino

- Ragins B.R. & Cornwell J.M. (2001): “Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees” - in Journal of Applied Psychology, 2001, vol. 86, no. 6, pp. 1244-1261.

- Saccinto E. et al (submitted): “Le esperienze professionali di gay, lesbiche e bisessuali: implicazioni per il career counseling” - in Giornale Italiano di Psicologia dell’Orientamento

- Sansonetti Silvia (2010): “Relazione Paese I 2010 sulla situazione delle persone LGBT - Italia” - documento redatto per la Rete di esperti socioeconomici nel settore della non discriminazione istituita e gestita da Human European Consultancy (NL) e OESB Consulting GmbH (A)

- Sartori R. (2010?): “Indagine sulla percezione di discriminazione sul lavoro da parte di omosessuali nella regione Veneto”

- Sears B. & Mallory Christy (2011): “Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People” - The Williams Institute, UCLA [disponibile on-line >

www3.law.ucla.edu/williamsinstitute/pdf/DiscriminationStudy-July2011.pdf | consultato il 27 luglio 2011]

- Svensson G. et al (2004): “Straight Talk: gays, lesbians and bisexuals at work” - booklet prodotto da quattro progetti europei su temi analoghi [disponibile on-line >

www.frittfram.se/files/StraightTalk_eng.pdf | consultato il 28 giugno 2011]

GLOSSARIO

• **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**

È 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 di una cultura in cui i 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**

È 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**

È il disagio psichico vissuto da una minoranza in seguito alla discriminazione e alla stigmatizzazione sociale.

- **Mobbing**

È 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**

È 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**

È 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, etc.

- **Vocational choice / Scelta professionale**

La strategia di coping della “scelta professionale” descrive come le persone LGBT compiono scelte di carriera in considerazione il rischio di essere discriminati. Le strategie di questo tipo possono essere di vario tipo, a esempio: scegliere un lavoro autonomo per evitare la discriminazione da parti 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).

Sul sito web dedicato www.iosonoioilavoro.it sono liberamente consultabili e scaricabili i seguenti documenti:

- Testo del questionario somministrato on-line
- Traccia di intervista agli stakeholder
- Traccia di intervista alle persone LGBT discriminate sul lavoro
- Elenco completo dei 'messaggi in bottiglia' scritti dai rispondenti del questionario on-line (v. § 2.4)