

PIANETA MOBBIING

Molte ombre e qualche piccola luce dai risultati della prima indagine scientifica nazionale sulle discriminazioni verso gay, lesbiche e transessuali negli ambienti di lavoro.

TESTO — PASQUALE QUARANTA · posta@p40.it

UN'AMICA MI CHIEDE di cancellare il suo nome da un progetto di cultura gay on line a cui ha partecipato anni fa ma ancora reperibile su internet. Se inserisce il suo nome in un motore di ricerca, mi ha scritto, lo ritrova tra i risultati anche in quella pagina "sconveniente". "Purtroppo come me - scrive lei - l'hanno visto in molti, familiari compresi: per l'attività che ho non posso, ahimè, essere troppo visibile o comunque palesare il mio orientamento".

Segnalo questo aneddoto perché evidenzia quanto già sappiamo rispetto ai timori e ai problemi che gay e lesbiche hanno sul posto di lavoro, ma anche per un'altra ragione: se fino a oggi le uniche fonti disponibili sulle condizioni di lavoro delle persone gbt erano confidenze come queste, cioè quelle che conoscevamo attraverso il nostro vissuto e quello dei nostri amici, Arcigay ci offre ora un'istantanea della situazione con i risultati della prima ricerca scientifica di rilievo nazionale mai realizzata in questo campo.

La ricerca intitolata *Io sono io lavoro*, co-finanziata dal ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha stimato il numero di episodi di omofobia che avvengono sul posto di lavoro, i vari tipi di discriminazione, gli strumenti esistenti e i servizi maggiormente ricercati dalle vittime. La discriminazione delle persone gbt esce finalmente dall'invisibilità e dal silenzio grazie a un questionario compilato da circa 2000 persone, 52 interviste a testimoni qualificati, 17 storie di discriminazione (oltre 50 i partecipanti transgender e transessuali).

I risultati dell'indagine a cura di Raffaele Lelleri, sociologo e responsabile scientifico della ricerca (con Priscilla Berardi e Laura Pozzoli), mostrano che il 13% degli interpellati ha dichiarato di aver vista respinta la propria candidatura per un posto di lavoro a causa della propria identità sessuale. Il settore più discriminante è quello del commercio, dei servizi all'impresa e delle libere professioni.

Per quanto riguarda il coming out sul lavoro,



oltre un quarto dei rispondenti è completamente "invisibile" con colleghi e superiori per evitare trattamenti sfavorevoli o un peggioramento della propria condizione. Tuttavia l'esperienza di chi ha fatto coming out disattende questa grigia aspettativa e i timori si rivelano infondati: nel 7% dei casi la situazione, invece che peggiorare, migliora! Un dato incoraggiante che testimonia quanto il coming out possa fare bene alla salute: l'effetto positivo dell'essere se stessi sul lavoro è confermato infatti dalla maggiore soddisfazione a livello professionale registrata tra quanti sono visibili rispetto a quanti fanno di tutto per lasciarsi presumere eterosessuali.

Sono state considerate inoltre due strategie di *coping*, ovvero due tipi di strategie psicologiche e comportamentali che si adottano per

dominare, tollerare o ridurre eventi causa di stress, come il subire una discriminazione in un ambiente ostile all'omosessualità e alla transessualità: la scelta professionale e la gestione dell'identità.

Quasi 2 persone su 10 orientano le proprie decisioni professionali e di carriera considerando il rischio di discriminazione potenziale. E tra loro la gran parte sono imprenditori o lavoratori autonomi, in quanto una carriera professionale indipendente è considerata meno soggetta a discriminazioni. La relazione tra coming out e scelta professionale è diretta: più il posto di lavoro è stato scelto con l'attesa di essere accolti favorevolmente, più i rispondenti vi hanno effettivamente trovato le condizioni per fare coming out.

Spiace apprendere che giovani e laureati



ricorrono più degli altri alla gestione dell'identità, ovvero al controllo delle informazioni riguardanti la propria vita personale finalizzato a non svelare il proprio orientamento omosessuale. In generale, quasi 1 intervistato su 2 ha dichiarato di fare ricorso a tale strategia. Lavorano per lo più nel settore dell'industria, artigianato e simili, in aziende di grandi dimensioni e sono assunti con un contratto a tempo indeterminato.

Quanto l'ambiente di lavoro è discriminatorio? Alcune domande sull'esperienza di discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale vissuta dagli intervistati negli ultimi 10 anni mostrano che circa il 5% del campione, in particolare persone transessuali, ha sperimentato il trauma di un licenziamento. La quota di chi ha subito un comportamento ingiusto è invece del 19%, con un'incidenza maggiore ai livelli di inquadramento inferiori. Riguardo poi alla tradizionale tendenza delle vittime a non segnalare e denunciare le discriminazioni subite, un dato interessante è che oltre 2 intervistati su 3 affermano di aver parlato con qualcuno dell'accaduto.

Ma a chi ci si rivolge? Nella maggior dei casi ad amici e parenti, colleghi di lavoro e medici o psicologi senza però trovare un'effettiva soluzione al problema. I due terzi di quanti hanno segnalato di avere subito discriminazioni, infatti, sostengono che l'aver parlato dell'accaduto non ha prodotto alcun risultato. I ricercatori concludono perciò che le persone gbt tendano 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.

Cosa ci si aspetta dal futuro? La maggioranza degli intervistati immagina un miglioramento della situazione per i lavoratori gbt, sia rispetto al coming out (oltre la metà prevede di farlo), sia rispetto alla possibilità di lavorare in ambienti più rispettosi e non discriminanti. Meno rosee sono prevedibilmente le previsioni di quanti hanno subito un licenziamento o un trattamento ingiusto a causa della propria omosessualità, che mostrano un maggiore pessimismo nel prefigurare il proprio domani lavorativo.

La ricerca ha incluso anche un'indagine qualitativa, oltre che quantitativa, attraverso interviste individuali e di gruppo a esponenti dell'associazionismo gbt, rappresentanti di enti

pubblici e locali, accademici, operatori giuridici e avvocati, imprenditori e datori di lavoro, sindacati, operatori della salute e dei media. Il territorio d'indagine per questa parte della ricerca si è focalizzato su tre città: Catania, Firenze e Genova. L'età degli intervistati va dai 29 ai 70 anni e l'età media è pari a 39 anni. Emerge un quadro sconcertante: sono poche le informazioni che gli intervistati hanno sull'esistenza di discriminazioni verso le persone gbt sul lavoro così come sono poche quelle 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 ritenuti ingiusti e iniqui. Le persone transessuali sono considerate da tutti le più soggette a difficoltà al momento dell'assunzione e ad atti aggressivi e offensivi da parte dei colleghi e datori di lavoro. Per questo l'inserimento lavorativo che preferiscono è quello di tipo indipendente: in questo modo si hanno più opportunità di dimostrare le proprie capacità e di scegliere con chi collaborare.

Accanto alle discriminazioni dirette vere e proprie esistono anche quelle percezioni, non sempre confermate da fatti tangibili, che finiscono ugualmente per condizionare la possibilità di essere se stessi sul posto di lavoro, pregiudicando più di un futuro professionale attraverso l'auto-esclusione da alcuni incarichi rispetto ai quali si suppone di non essere all'altezza.

Sussiste una certa confusione sull'esistenza di servizi a cui rivolgersi in caso si sia vittime di discriminazione: i casi reali sono in questo modo sottostimati. Ancor meno si conosce la condizione lavorativa delle persone sieropositive e la 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.

Ben 630 persone (pari a poco meno di 1 intervistato su 3) hanno voluto lasciare un proprio pensiero, "un messaggio in bottiglia": fortemente sentita è la necessità di creare centri di ascolto, sostegno psicologico e assistenza legale in cui le persone vittime di mobbing possano essere seguite nel percorso di elaborazione del trauma e nell'iter processuale. Gli operatori dovrebbero essere competenti, dotati di grande umanità e secondo gli intervistati non devono essere necessariamente gbt. Questi centri dovrebbero nascere dalla collaborazione di associazioni gbt, sindacati, enti pubblici e risorse già presenti sul territorio, mettendo in rete esperienze consolidate e nuove idee. La loro esistenza andrebbe pubblicizzata attraverso mezzi di comunicazione, eventi pubblici e passaparola e dovrebbe essere fatto periodicamente un resoconto alla comunità sia gbt sia 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.

A raccogliere questi messaggi e l'appello delle persone gbt, Paolo Patanè, presidente nazionale Arcigay: "Possiamo finalmente definire strategie di prevenzione e contrasto non su situazioni presunte ma sul clima, spesso pesante, che si respira in imprese, aziende o enti pubblici. L'urgenza è quella di convincere le vittime a denunciare: la ricerca è chiarissima

su questo. Gay, lesbiche, bisessuali e trans, se vittime di discriminazione, sono impotenti e non hanno punti di riferimento. Lavoreremo su questo".

"Questa ricerca", spiega l'avvocato Michele Giarratano, responsabile del progetto *Io sono io lavoro*, fornisce non solo un importante strumento sociale per combattere le discriminazioni ai danni delle persone gbt, ma offre anche uno strumento legale di tipo tecnico-pratico in caso di processi che coinvolgano vittime di discriminazione sul lavoro. Le statistiche, infatti, in sede di dibattito potranno essere presentate come prova ai sensi del decreto legislativo 216/2003".

Io sono io lavoro ha riguardato non solo la ricerca scientifica di cui abbiamo riportato alcuni dati, ma ha formato anche 40 mediatori Arcigay per la costruzione di una rete nazionale a supporto delle vittime di discriminazione. E a breve sarà pubblicato un manuale rivolto a chi opera nel mondo del lavoro. Per seguire gli sviluppi del progetto: www.iosonoiolavoro.it

IDENTIKIT DELL'INDAGINE

Report finale di
Io Sono Io Lavoro

prima indagine italiana sul lavoro
e le persone lesbiche, gay, bisessuali
e transgender/transessuali

A cura di Raffaele Lellari
contributi di Laura Pozzoli
Piscilli Iannelli
Responsabile del progetto
Michele Giarratano

Bologna
ottobre 2011

iosonoiolavoro.it
arcigay.it

Il questionario on line è stato compilato da 2.229 persone; di queste, costituiscono campione valido 1.990 casi. L'età media del campione è di 35 anni; l'intervistato più giovane ha 18 anni, il più anziano 73. Nel Nord Italia risiede la maggior parte del campione (62,5%), mentre è sottorappresentato il Sud Italia, col 16,5%. Per quanto riguarda l'identità sessuale, l'indagine si è interfacciata più con gli uomini (65,2% omosessuali, 4,2% bisessuali) che con le donne (22,2% omosessuali, 5% bisessuali). 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. Infine, rispetto alla condizione occupazionale, sono 1.526 intervistati, corrispondenti al 76,6% dell'intero campione, quanti attualmente lavorano, stanno svolgendo attività di servizio civile, tirocinio o stage o sono in altra condizione occupazionale (a essi il questionario ha dedicato diversi approfondimenti).