



IO SONO IO LAVORO

**Persone LGBT(I) e mondo del lavoro
Quadro concettuale e stato dell'arte**

Di Raffaele Lelleri

Arezzo, 29 novembre 2016



**CHIMERA
ARCOBALENO**

Indice

1. Scenario
2. Principali risultati della survey «*Io Sono lo Lavoro*»
3. Sfide e prospettive



Parte 1.
SCENARIO

Tradizionalmente

Nell'alveo della lotta alle discriminazioni
(sul lavoro)

“Un trattamento iniquo e negativo di lavoratori o aspiranti tali, fondato su caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della performance lavorativa”

- *D. dirette*
- *D. indirette, istituzionali*
- *D. multiple (intesezionalità, approccio orizzontale)*
- *Minority stress*

Fattori di complessità

- a) [Lo stato dell'arte della conoscenza di settore]
- b) L'influenza della percezione personale e sociale
- c) Le specificità delle persone LGB(T)(I)

a) [Sullo stato dell'arte delle conoscenze di settore:]

Esperienze più consolidate:

1. Sondaggi di opinione
2. Analisi delle denunce
3. Analisi dei differenziali salariali
4. Esperimenti controllati

In Italia, [non molta] ricerca sulle discriminazioni subite dalle persone LGBT(I) in ambito lavorativo; si tratta di esperienze soprattutto del primo tipo. Non esiste un sistema consolidato di raccolta-dati

- Maggior parte dei dati disponibili: aneddotici, mass-mediatedici, storie di medio raggio, [giurisprudenza]
- Motivi di tale 'ritardo'

b) Sul ruolo della percezione personale e sociale:

La nostra esperienza della discriminazione:

- è fortemente condizionata dalla nostra concezione di ciò che è giusto e di ciò che è nostro diritto. Questa consapevolezza ('empowerment') varia molto nei gruppi e nelle persone → Under-reporting
- non dipende soltanto dalla nostra esperienza personale, ma anche dall'esperienza altrui/mediata (mass-mediatica, intorno sociale) e dalle aspettative → Profezie che si auto-avverano

La discriminazione [narrata] è una rappresentazione soggettiva (vs. oggettiva)

c) Le specificità delle persone LGB(T)(I):

1) *VISIBILITA'*:

- La possibilità di non-rivelarsi distingue le persone LGB(T)(I). La visibilità selettiva come strategia di coping?
- La scelta può essere libera/autentica o vincolata. Il caso della invisibilità 'forzata'
- Eccezione: le persone T

2) *MINORITY STRESS E RICERCA DI IDENTITA' E SOLIDARIETA'*

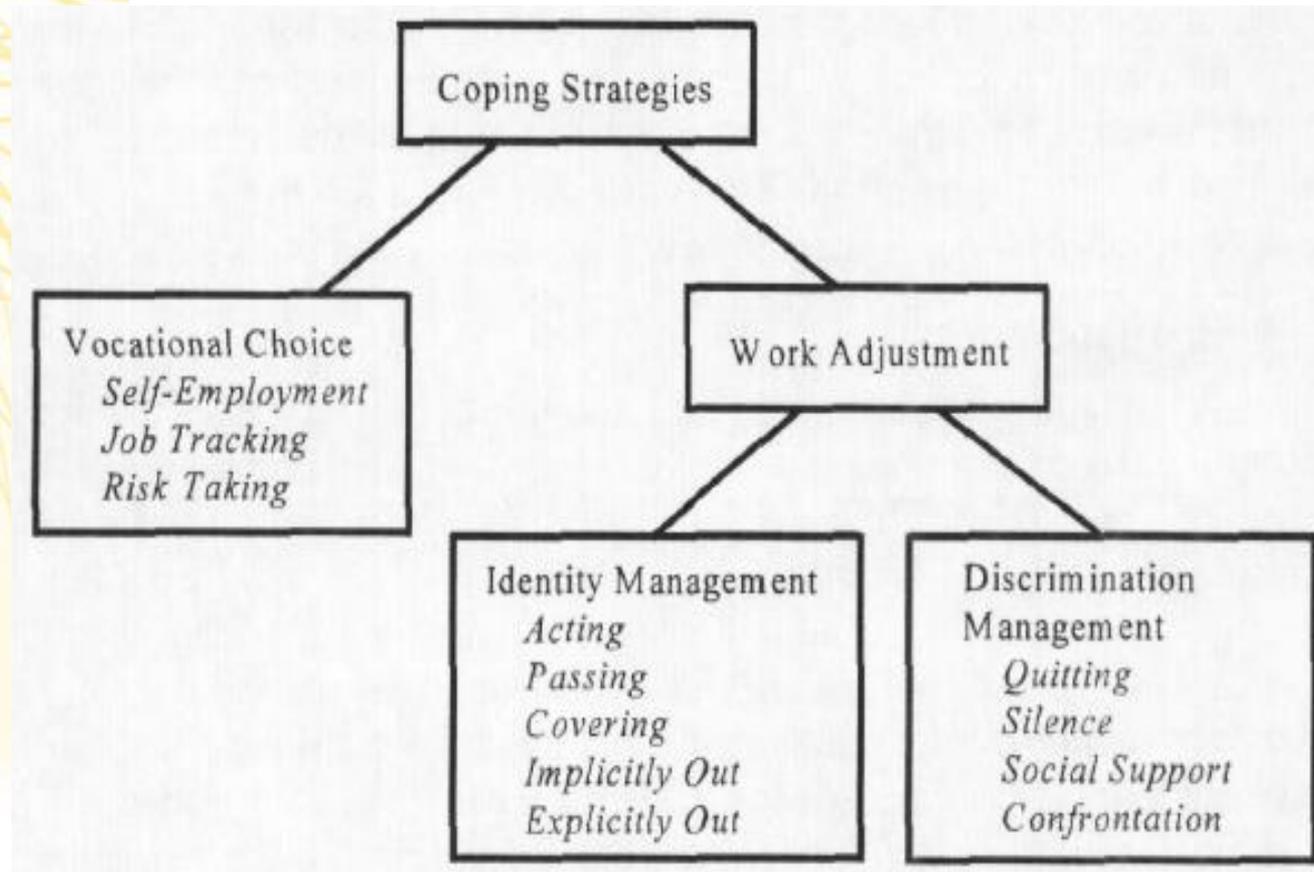
- Il ruolo della famiglia di origine
- La 'doppia denuncia'

Una proposta concettuale integrata in riferimento alle persone LGB (Chung: 2001) (1/2)

Casistica e terminologia (in generale):

- Discriminazione FORMALE vs. INFORMALE
- Discriminazione POTENZIALE vs. ESPERITA
- Discriminazione PERCEPITA vs. REALE

Una proposta concettuale integrata (Chung: 2001) (2/2)





Parte 2.
Principali risultati di
«*IO SONO IO LAVORO*»

Metodologia: disegno

| | |
|-------------------------|---|
| Tipo | <ul style="list-style-type: none">- Quantitativo- Qualitativo |
| Strumenti | <ul style="list-style-type: none">- Questionario strutturato auto-compilato on-line- Intervista semi-strutturata somministrata faccia-a-faccia |
| Target | <ul style="list-style-type: none">- Persone LGBT (indipendentemente dalla condizione occupazionale)- Stakeholder |
| Campione | <ul style="list-style-type: none">- 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 | <ul style="list-style-type: none">- Questionario: dal 15 marzo al 15 maggio 2011 (pari a 3 mesi)- Interviste: da gennaio a luglio 2011 (circa 7 mesi) |

Campione

| | |
|---|--|
| 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 |

1/6) LGBT: ricerca del lavoro

“Non accettato proprio perché LGBT”:

- Sì: 13% (17,5%)
 - No: 61,2%
 - Non so: 25,8%
-
- Persone trans: sì al 45% (vs. M: 14,2% e F: 6,6%)
 - In generale: situazione in lieve miglioramento (dati 2015)

2/6) LGBT: visibilità sul lavoro

“Persone con cui lavori sanno che sei LGBT”:

- Sì, maggioranza/tutti: 39,4%
 - Sì, qualcuno: 34%
 - Nessuno: 26,6%
- Soprattutto ai livelli gerarchici più elevati
 - Valori molto inferiori vs. amici e familiari
 - Il 40% degli invisibili trova molto/abbastanza stressante la propria situazione
 - I visibili sono più soddisfatti del lavoro
 - Timore di trattamento sfavorevole vs. esperienza reale di chi ha fatto coming out*
 - Situazione in netto miglioramento

3/6) LGBT: strategie di coping

“Vocational choice” è raro

- (Caratteristiche del mercato del lavoro italiano)

“Identity management” è piuttosto diffuso (il 48,1% “controlla le proprie info personali che comunica agli altri sul lavoro per non correre poi il rischio di essere trattato ingiustamente”)

4/6) LGBT: clima e discriminazioni sul lavoro

- Diffusa percezione di discriminazione sia formale che informale
- La discriminazione percepita è correlata negativamente alla visibilità (specie quella informale)
- Licenziato o ingiustamente non rinnovato perché LGBT: 4,8% (5,3%); trans: 25%, M: 4,9%, F: 2,9%; dati in aumento nel 2015...
- Trattato ingiustamente perché LGBT: 19,1%
- Risultato: insoddisfazione sul lavoro

5/6) LGBT: reporting

- Sì: 70,4%

- No: 29,6%

- Non ha cambiato la mia situazione: 63,4%; migliorato 32,1%; peggiorato 4,5% (sindacato: 12,5%)
- In più di 3 casi su 4 il reporting è avvenuto con amici e familiari (sfogo vs. reporting?)
- Poco meno del 20% ne parlato: con sindacato e/ con associazioni LGBT

6/6) LGBT: passato e futuro

“Condizione dei lavoratori LGBT migliore ora rispetto a 5 anni fa”:

- Sì: 48,5%
- No: 38,8%
- Non so: 12,7%

“Condizione dei lavoratori LGBT migliore tra 5 anni rispetto ad ora”:

- Sì: 54,6%
- No: 32,1%
- Non so: 13,3%



Parte 3.
SFIDE E PROSPETTIVE

Quindi, dimensioni del fenomeno discriminatorio:

- Il giudizio dipende dalle aspettative
- Il fenomeno coinvolge direttamente una minoranza di LGBT; l'impatto indiretto è invece molto più generale (universale?)
- Fenomeno carsico e complicato/'doloroso' per la [percepita] carenza/mancanza di forme di sostegno reali alle vittime
- Le persone trans sono le più colpite
- Buone pratiche organizzative e personali

Approccio

E' necessario adottare uno stile:

- *Integrato* (v. Chung)
- *Bilanciato...*
 - ✓ tra diverse direzioni di intervento: pro-attiva/promozionale e ripar-attiva
 - ✓ tra diversi aspetti: inter-relazioni, clima, prassi e regole, opportunità e servizi, tutele
 - ✓ tra diversi livelli: micro, meso, macro (corresponsabilità, diverse autonomie e competenze)
- [Finalizzato alla qualificazione della *performance lavorativa*; appartenenza, benessere; concorrenzialità]

Obiettivi

La visibilità come possibilità di scelta autentica e libera

Nessuna attesa di discriminazione

Nessun under-reporting

Reporting efficace

<<Pride>>

Strumenti (micro, meso, macro)

Conoscenza

Comunicazione (interna ed esterna), iconografia

Gestione del reporting

Welfare aziendale

Modulistica

Eventi (social functions)

Documenti identificativi e valoriali

Formazione, curricula formativi

- La Visibilità (1/4)

- Leva fondamentale per cambiamento. Empowerment e visibilità fortemente sostenuti da lavoratori LGBT discriminati sul lavoro: invisibilità e vulnerabilità, breve e medio termine
- Invisibile* una certa parte dei propri 'clienti'; non possibili strumenti conoscitivi statistici-amministrativi tradizionalmente in uso ('quote')

- Visibilità (2/4)

Tabella 2

Presenza di [altri] lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio ambiente lavorativo, per identità (%)

| | SI' | NO | NON SO |
|--------------------|------|------|--------|
| Totale | 65,5 | 22,9 | 11,6 |
| Intervistati LGBT | 71,2 | 21,9 | 6,9 |
| Intervistati etero | 59,5 | 23,8 | 16,7 |

Tabella 5

Discriminazioni di lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio ambiente lavorativo, per identità (%)

| | SI' | NO | NON SO, NON RICORDO |
|--------------------|------|------|---------------------------|
| Totale | 18,9 | 76,8 | 4,3 |
| Intervistati LGBT | 24,3 | 70,9 | 4,8 |
| Intervistati etero | 13,1 | 83,1 | 3,8 |

- La Visibilità (3/4)

- Lo 'stile di opinione' in merito alla visibilità è molto diverso tra persone LGBT (specie le vittime di discriminazione) e stakeholder («irritati») → Potenziale barriera alla loro alleanza? E' ostacolo alla solidarietà e alla progettazione/valutazione?

- Visibilità (4/4)

Proteggere / promuovere / accompagnare / valorizzare esplicitamente la visibilità:

- Parole e immagini: esplicitazione di termini rispettando la complessità delle definizioni in uso, anche nella modulistica e nei documenti fondamentali dell'organizzazione
- Auspicati modelli positivi di riferimento (visibilità non sia punitiva)
- Adesione e promozione simbolica a campagne, eventi; codici etici
- Gestione accorta delle 'social functions'
- Alleati (vs. stigma/contagio per associazione)
- Survey ad hoc



Grazie per l'attenzione!

Raffaele Lelleri

www.lelleri.it
info@lelleri.it



IO SONO IO LAVORO