



Quiz : vero o falso?

1. In un'azienda di 1000 persone, circa 200 sono omosessuali
2. La metà degli italiani ritiene che le persone omosessuali abbiano meno possibilità degli altri di ottenere una promozione lavorativa
3. Una prassi apparentemente neutra che però svantaggia le persone trans è un forma di discriminazione diretta
4. Essere esposto a battute denigratorie omofobiche è una forma di discriminazione informale
5. Circa una persona omo-bisessuale su 4 non ha detto a nessun collega di essere omo-bisessuale sul luogo di lavoro
6. Studi mostrano che molto raramente le persone eterosessuali dicono di essere eterosessuali sul luogo di lavoro
7. Il “diversity training” è un modulo formativo per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità
8. Circa 1 donna trans su 5 è Hiv-positiva

Terminologie

- **Discriminazione:** essere trattati meno favorevolmente in base ad un'appartenenza categoriale rispetto ad una situazione analoga
- **Identità di genere:** percezione di appartenenza al genere
- **Orientamento sessuale:** attrazione per persone dell'altro sesso, dello stesso sesso o di entrambi



LGBT

Lesbiche: donne attratte da altre donne

Gay: uomini attratti da altri uomini

Bisessuali: persone attratte sia da uomini che da donne

Transgender: persone che transitano da un genere all'altro

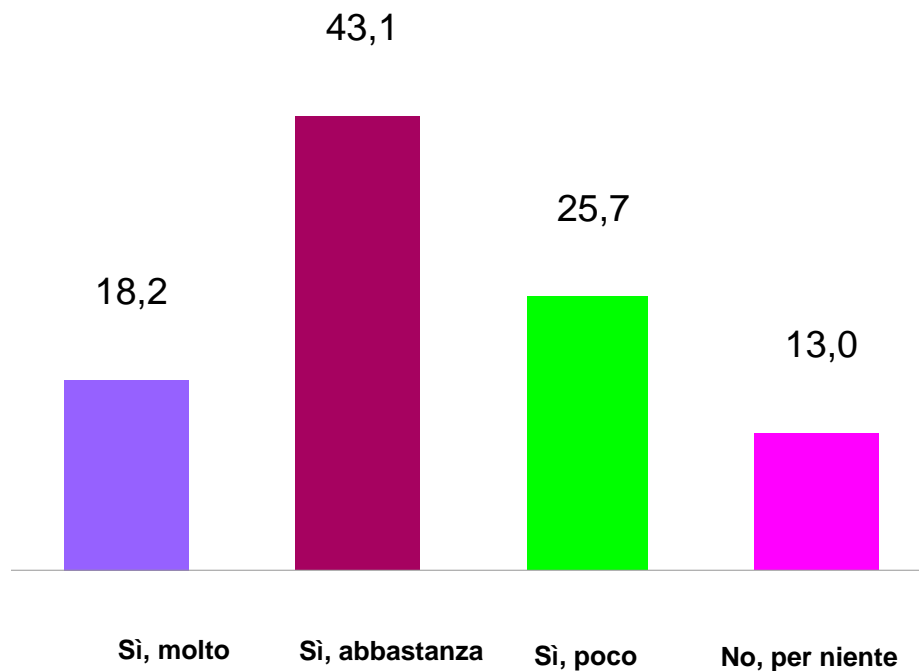
1 persona su 20 è omo/bisessuale

1 persona su 3.000/30.000 è transgender

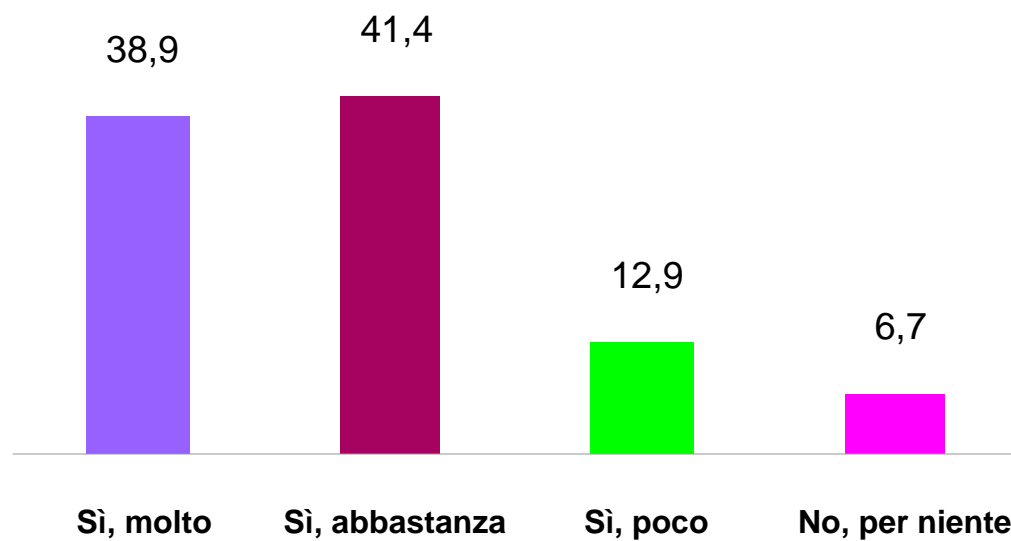
In un ente pubblico con 1000 dipendenti, almeno 50
persone LGBT

Cosa ne pensano gli italiani della discriminazione verso persone LGBT?

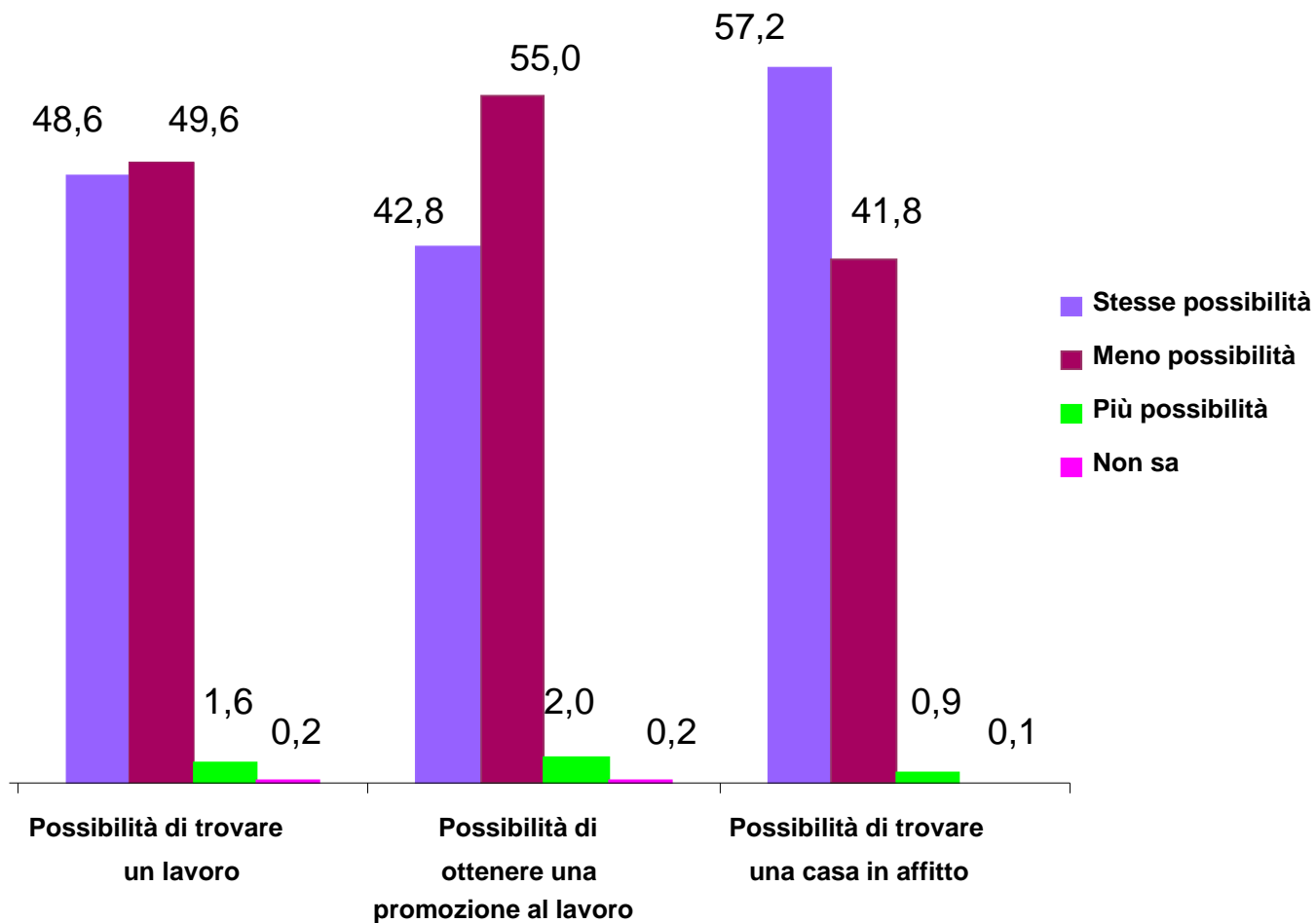
"Le persone omosessuali sono discriminate?"



Le persone trans sono discriminate?



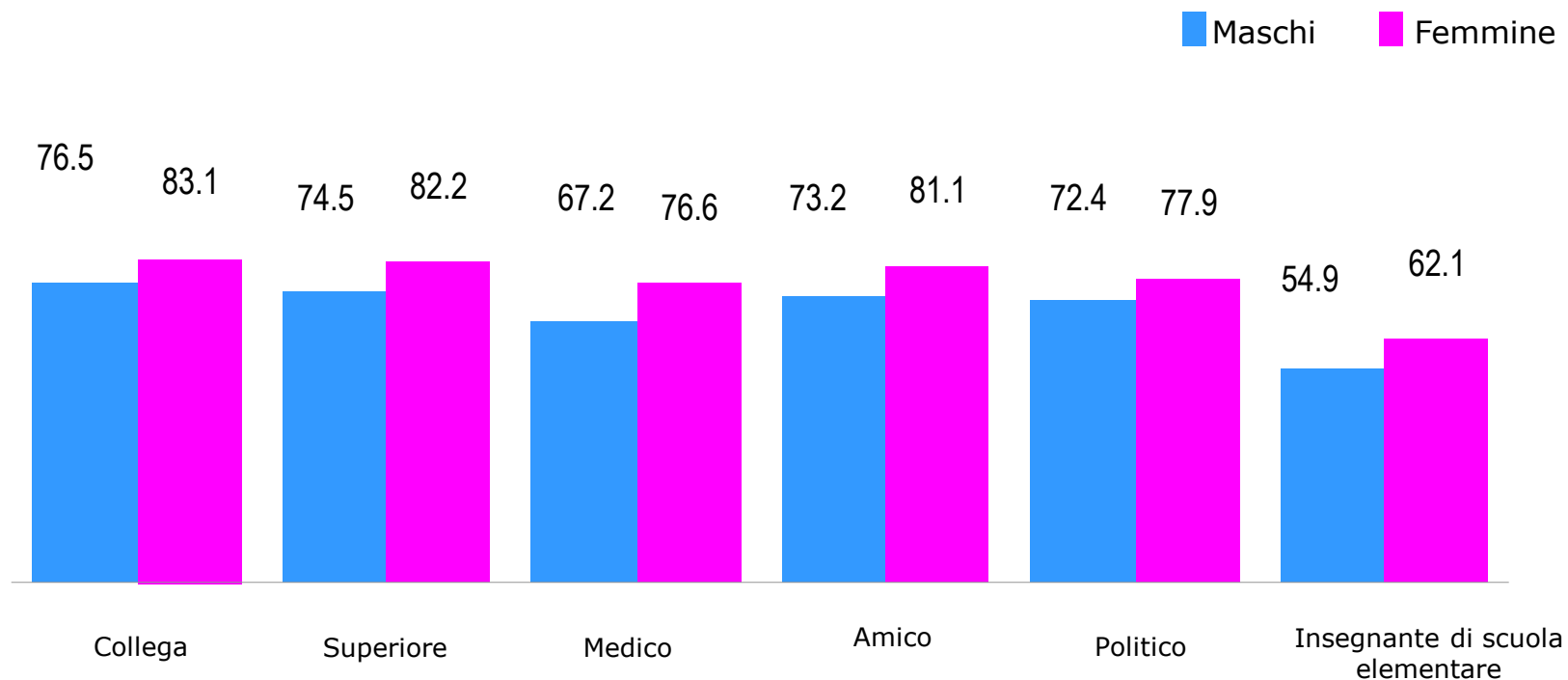
Differenti opportunità per le persone omosessuali?





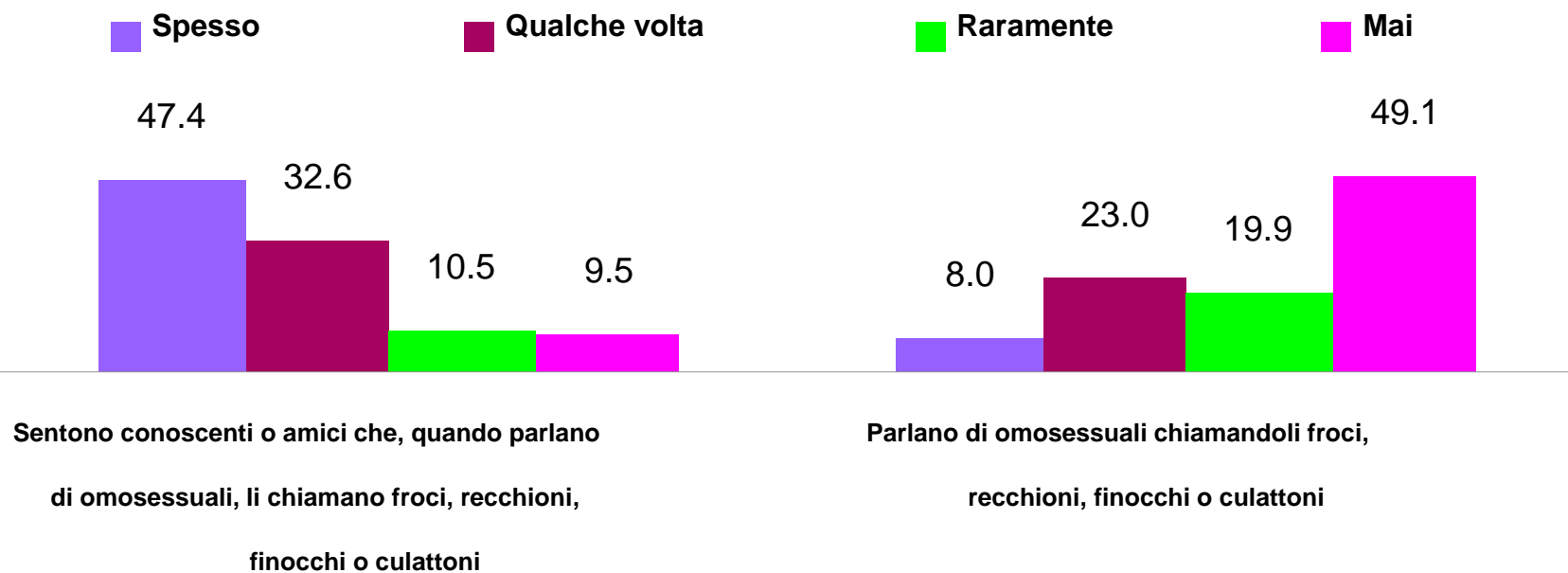
Quanto consideri accettabile avere persone omosessuali nei seguenti ruoli?

(da 1= per niente accettabile a 100= totalmente accettabile?)



Istat 2011
Società e omosessuali

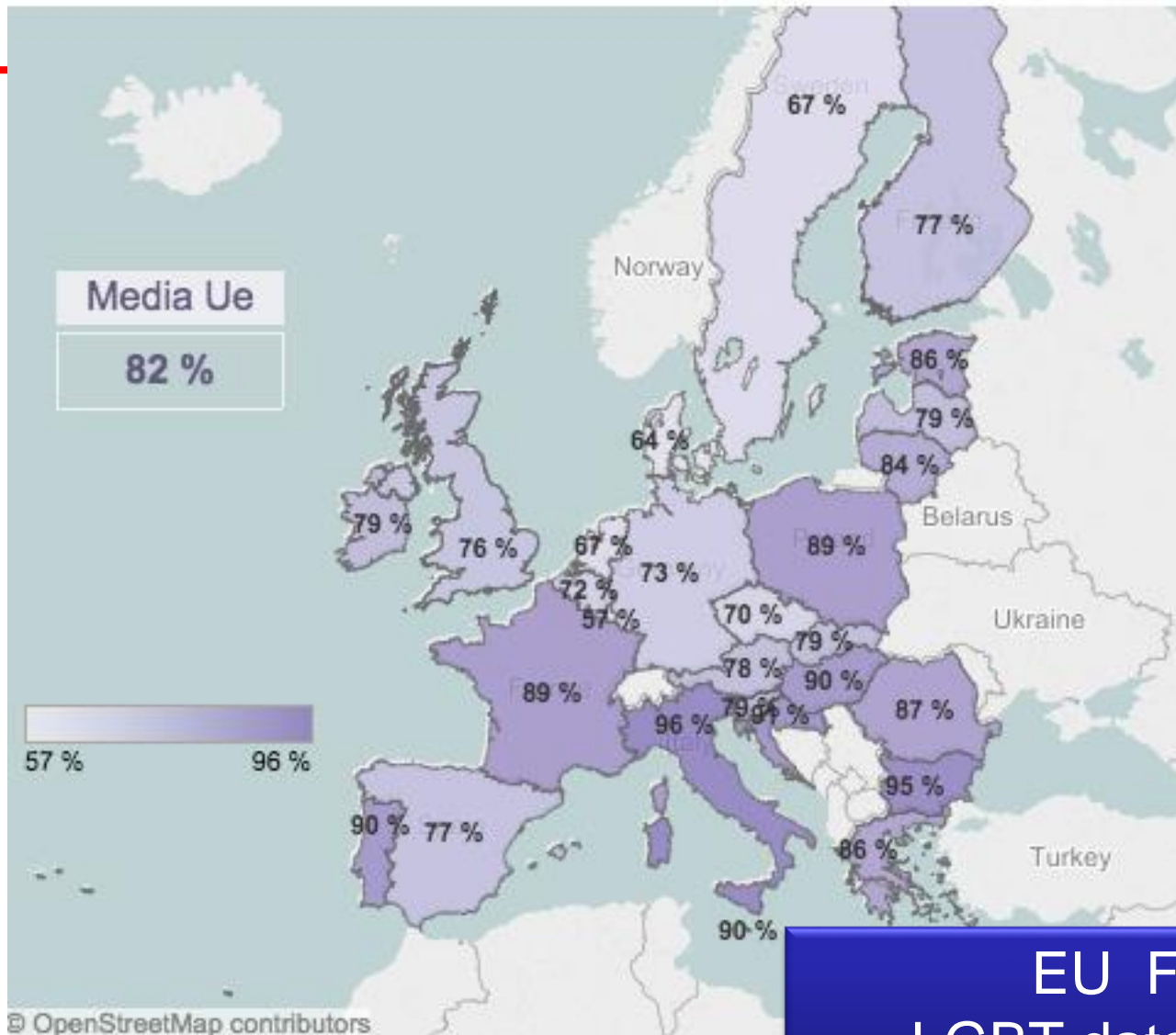
Esposizione e uso di linguaggio offensivo



Diffusione di odio e aggressioni



Battute allusive nella vita quotidiana su lesbiche, gay, bisessuali e transgender



EU FRA
LGBT data survey



Discriminazione diretta e indiretta

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216

"Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

(*Gazzetta Ufficiale* n. 187 del 13 agosto 2003)

- **a) discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per **orientamento sessuale**, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- **b) discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.



Discriminazione formale e informale

La D. formale concerne le politiche istituzionali e le decisioni che definiscono lo status di chi lavora.

Esempi:

- essere assunti e licenziati
- (non) ricevere promozioni
- essere assegnati ad un lavoro
- (non) vedersi riconosciuta una retribuzione

La D. informale si applica alle dinamiche interpersonali, al clima lavorativo e agli atteggiamenti.

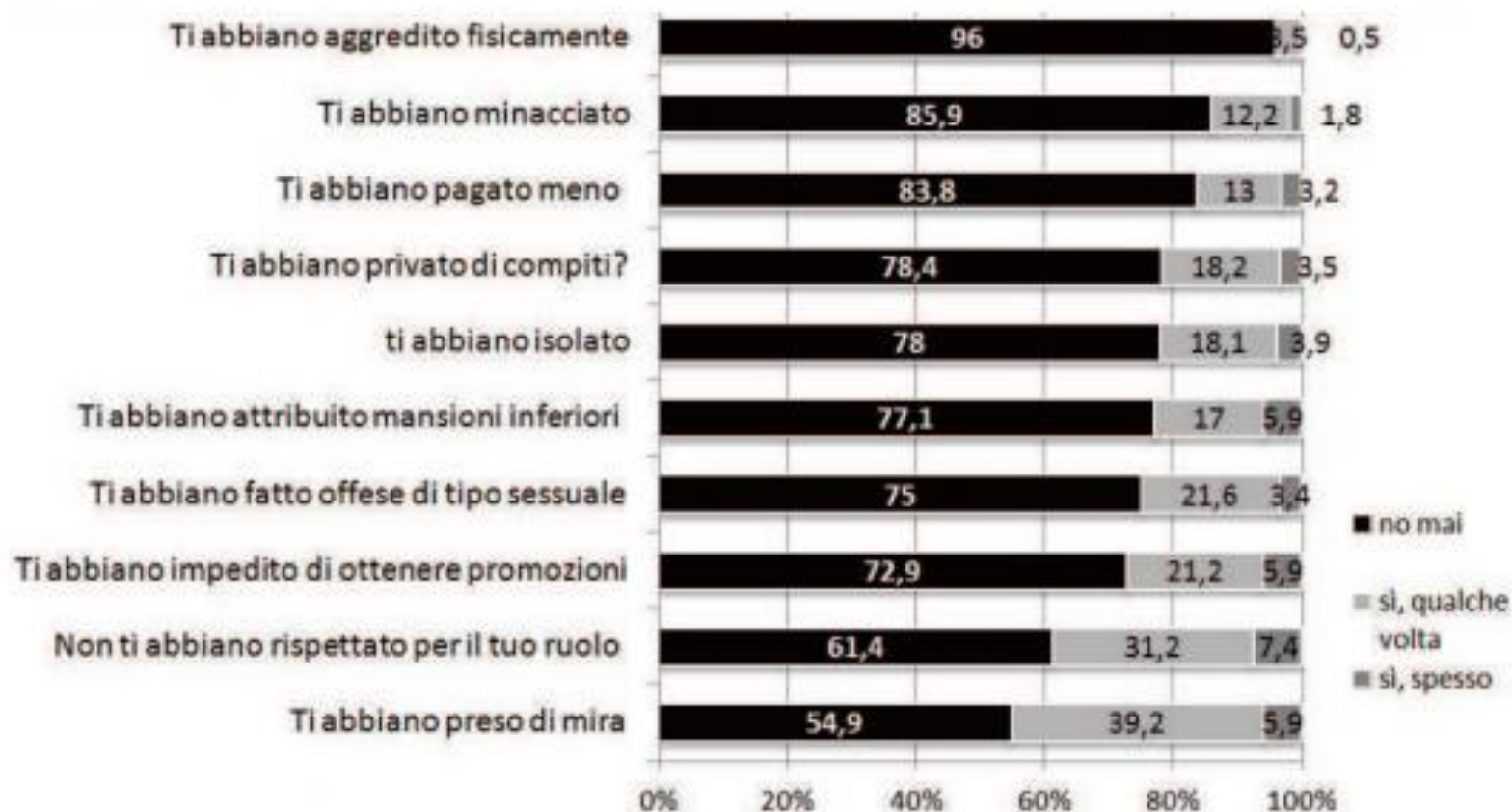
Esempi:

- discorsi offensivi
- perdita di credibilità
- “fuoriuscita” dal ruolo
- omissioni/forzature nelle presentazioni sociali

Dati dalla ricerca “Io Sono, Io Lavoro”



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



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

Discriminazione e percezione



	La persona percepisce di essere discriminata	La persona NON percepisce di essere discriminata
L'atto ha una natura discriminatoria		Errore A
L'atto NON ha una natura discriminatoria	Errore B	

Errore A: alcuni non riportano la discriminazione perché non ne sono consapevoli

Errore B: alcuni possono percepire azioni benigne come discriminatorie


Quale errore è più probabile?

Scelta professionale

(Ricerca “Io sono, io lavoro; Lelleri et al, 2011)

- **12%** *“Ho scelto questo posto di lavoro perché sapevo che qui le persone LGB vengono trattate in modo equo e rispettoso”*
- **13%** *“Ho evitato di fare alcuni tipi di mestiere, anche se mi piacevano, perché sono LGB”*





Discriminazione percepita e scelta professionale

- La prospettiva di essere trattati sfavorevolmente può:
 - scoraggiare alcune persone LGBT dall'intraprendere specifici percorsi formativi/professionali e di carriera
 - incoraggiare percorsi formativi/professionali percepiti come più accoglienti, anche se svalorizzanti o poco rispondenti agli interessi personali.

Rischio di pensare che la discriminazione “non esiste” perché la si è implicitamente evitata a priori



Forme subdole di discriminazione: pari opportunità come “favore”

la persona ha uno status inferiore...

....se vuole migliorare il suo status, deve essere punita

...se vuole mantenere il suo status, deve esserne grata

- pari opportunità come “gesto inatteso ed eccezionale”
- minore disponibilità a lasciare un'organizzazione che concede un buon livello di riparo dalla discriminazione



Effetti economici della discriminazione?

Ricerca francese condotta da due economisti
(Thierry Laurent e Ferhat Mihoubi)

- LG tendono a lavorare nel terziario più dei rispettivi eterosessuali
- LG tendono ad avere una minore anzianità nella stessa impresa
- le donne hanno uno stipendio più basso degli uomini, nessuno scarto salariale in base a orientamento sessuale
- gli uomini gay guadagnano il 6% di meno dei loro colleghi etero sia nel settore privato che in quello pubblico

Esercizio

- Immaginate di andare al lavoro domani e non potere riferire niente delle vostre relazioni di coppia o familiari o possibili interessi interpersonali.



L'ambiente di lavoro come “luogo di relazioni”

Una donna spiega il ritardo in ufficio: “scusate ho fatto tardi perchè ho dovuto accompagnare mio marito in ospedale”

Una donna chiede ad una sua nuova collega in pausa pranzo “con chi vivi?”

Un uomo ad un collega: “hai notato quella bella ragazza?”

(Ricerca “Io sono, io lavoro; Lelleri et al, 2011)

“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”

52% delle donne lesbiche

46% degli uomini gay

42,9% delle persone transessuali



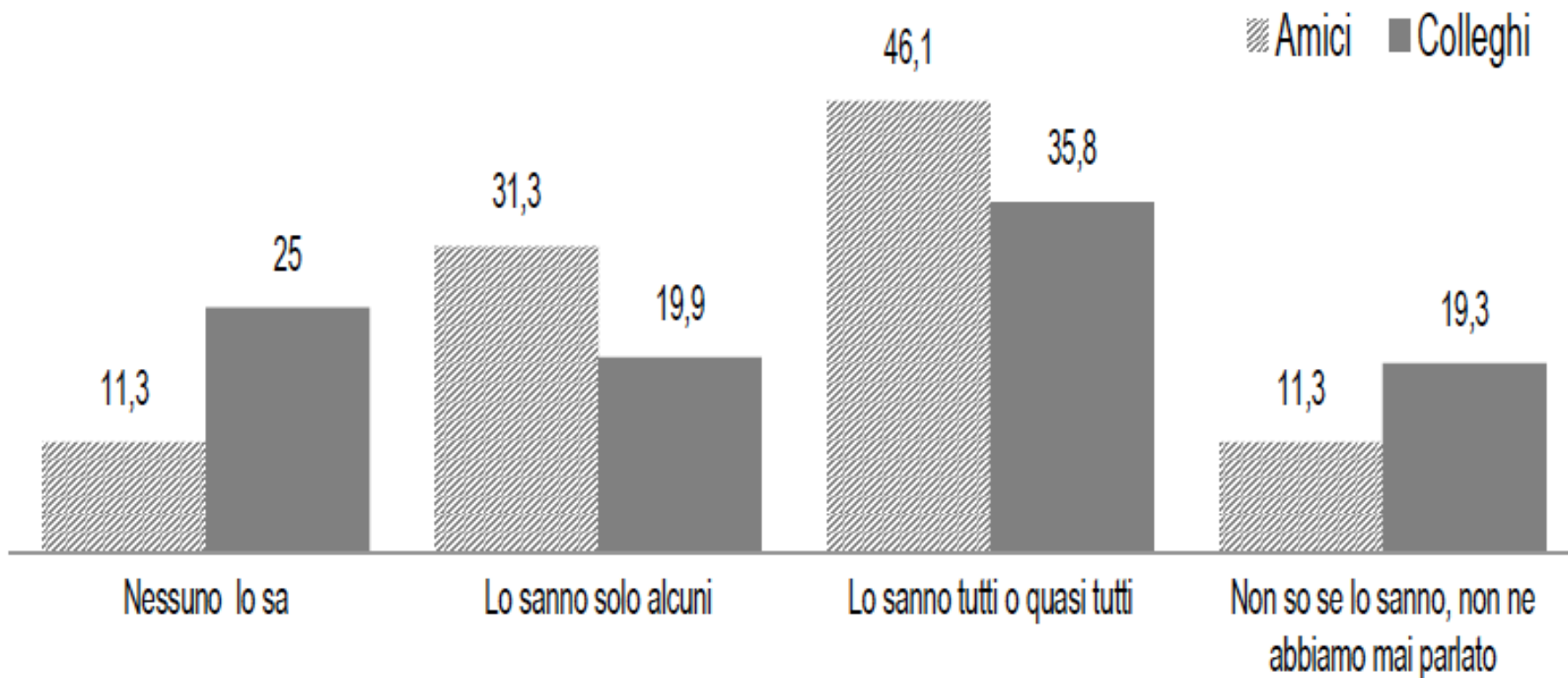
L'esperienza lavorativa delle persone LGBT

- sono più attente a come la propria identità è percepita
- si possono “aspettare” discriminazione anche senza averla direttamente esperita
- possono sentirsi più a loro agio in ambienti percepiti come inclusivi (se ci sono colleghi o sovraordinati apertamente LGBT o amichevoli)

Coming out e outing

- **COMING OUT:** espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria omosessualità. Deriva dalla frase inglese *coming out of the closet* (uscire dall'armadio a muro), cioè *uscire allo scoperto, venir fuori*.
- **OUTING:** espressione usata per indicare la rivelazione dell'omosessualità di qualcuno da parte di terze persone senza il consenso della persona interessata.

ISTAT; Anno 2011, per 100 persone omosessuali/bisessuali





Coming out sul lavoro

- Svelamento **selettivo e strategico** (ad es., con chi, quando e in che circostanze) in base al livello di fiducia e alla reazione anticipata dell'altro
- “Spirale del silenzio” vs. “fatica del coming out continuo”
- Chi dà importanza **alla qualità della vita lavorativa** tende ad essere out sul lavoro
- Chi dà importanza **alla sicurezza lavorativa e alla carriera** tende a non esserlo

Grado di accordo alla domanda “Secondo te, cosa ti succedrebbe 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



Quali tipi di conseguenze negative vengono anticipate?

Se dico di essere lesbica,....

..... il mio capo potrebbe starmi addosso

.... potrebbero focalizzarsi solo su quello e non considerare le mie qualità professionali

....potrei avere il problema a «tenermi il posto» ed è un periodo di precariato



Varie modalità di essere meno visibili

1. Nascondimento: sopprimere e tenere nascoste informazioni sulla propria identità

Es., una impiegata al rientro dalle ferie non racconta le vacanze che ha trascorso con la compagna

2. Falsificazione: costruire una falsa identità eterosessuale

Es., una infermiera ha difficoltà nella costruzione di un rapporto di fiducia con una collega cui ha detto che in realtà ha un fidanzato

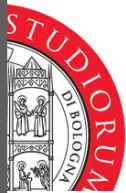
Spiegazioni dell'invisibilità



“Non dico di essere lesbica perché non voglio/ho paura di essere trattata peggio”



“Non dico di essere lesbica perché sono fatti privati”



Quale la differenza tra questi gruppi di domande?

“Perché non hai detto di essere gay sul luogo di lavoro?”

“Qual è il livello di omofobia nel tuo luogo di lavoro?” “cosa succederebbe se sapessero che sei lesbica?”



Varie modalità di essere visibili

- 1. Visibilità implicita:** lasciare intravedere qualche elemento del proprio orientamento sessuale
- 2. Normalizzazione:** rivelarlo minimizzando il significato del proprio stigma
- 3. Trasformazione:** rivelarlo cercando di trasformare e rendere più inclusivo l'ambiente di lavoro



L'esposizione ai commenti omofobi

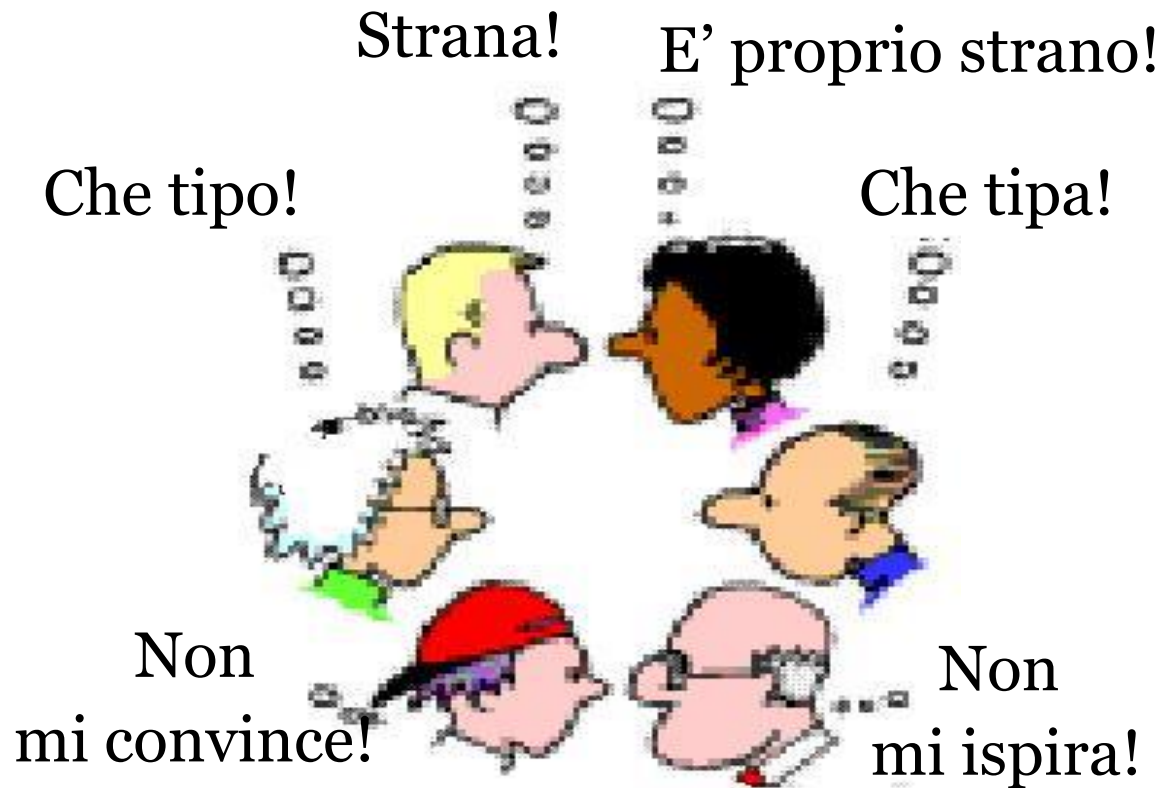
- La persona può fronteggiare la situazione in vari modi (assertivo, aggressivo o remissivo)
- Dilemma replica **collettiva** vs. **l'autore**
- Diverse reazioni dell'offender



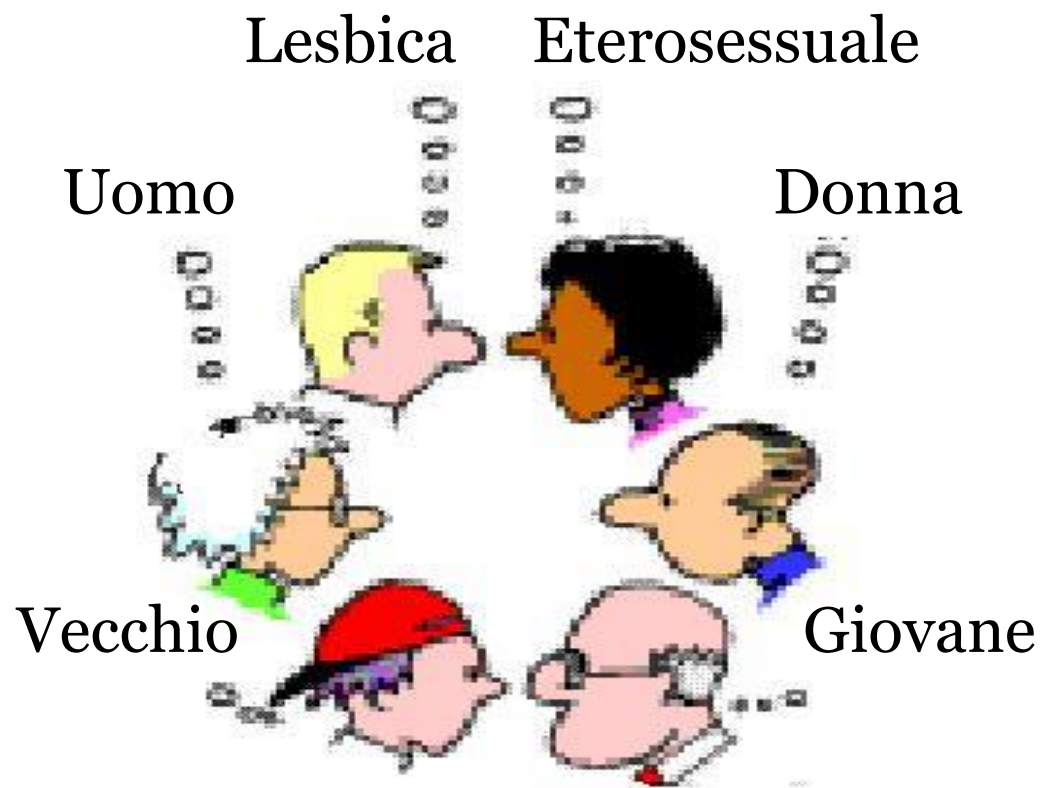
Iniziative delle organizzazioni

- Inclusione della “non discriminazione” nei codici etici
- Estensione dei benefici riservati ai partner dell’altro sesso anche ai partner dello stesso sesso
- Riconoscimento congedo matrimoniale
- Inclusione dei partner dello stesso sesso negli eventi sociali
- Facilitazioni nel periodo di transizione di genere
- “Diversity training”

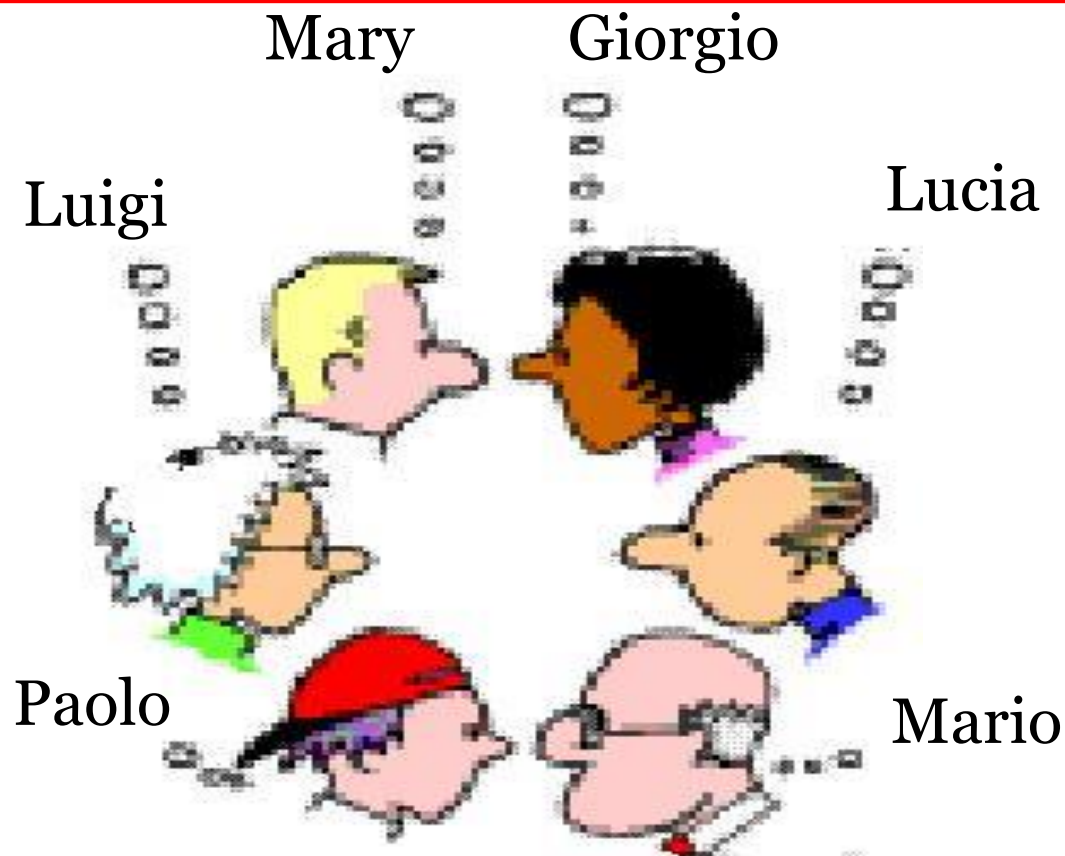
Fase 1: prime impressioni



Fase 2: categorizzazione



Fase 3: personalizzazione





Employees should be judged by their work performance,



NOT by who they are or who they love.



DISCRIMINATION IS ILLEGAL. FIGHT IT.



Quiz : vero o falso?

1. In un'azienda di 1000 persone, circa 200 sono omosessuali
2. La metà degli italiani ritiene che le persone omosessuali abbiano meno possibilità di ottenere una promozione lavorativa
3. Una prassi apparentemente neutra che però svantaggia le persone trans è un forma di discriminazione diretta
4. Essere esposto a battute denigratorie omofobiche è una forma di discriminazione informale
5. Circa una persona omo-bisessuale su 4 non ha detto a nessun collega di essere LGB sul luogo di lavoro
6. Studi mostrano che molto raramente le persone eterosessuali dicono di essere eterosessuali sul luogo di lavoro
7. Il “diversity training” è un modulo formativo per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle diversità



Grazie per l'attenzione

<http://www.unibo.it/docenti/luca.pietrantonio>

luca.pietrantonio@unibo.it