

# INDAGINE SULLA PERCEZIONE DI DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO DA PARTE DI OMOSESSUALI DELLA REGIONE VENETO

## Study on the perception of discriminations in the workplace by homosexuals in Veneto

*Riccardo Sartori\**

*Keywords:* homosexuality, coming out, discriminations in the workplace.

*Parole chiave:* omosessualità, *coming out*, discriminazioni sul lavoro.

### Summary

The study, carried out with 238 homosexual employees in Veneto, put in relation such variables as gender, education, work and coming out with the assessment of 8 discrimination behaviors (self- and other-directed) and 3 support behaviors (rating scale from 0 = *never* to 4 = *always*). Results show low frequencies of perceived discrimination behaviors. In particular, males, people out at work, with diploma, working in private sectors, with temporary and part-time jobs declare more discriminations than females, people not out at work, graduates, working in public sectors, with regular and full-time jobs. As for the social support, people out at work, graduates, working regularly declare more support than people not out at work, with diploma, working temporarily.

### Riassunto

L'indagine, condotta su 238 lavoratori omosessuali del Veneto, mette in relazione variabili come genere, scolarità, tipo di lavoro e *coming out* (essere dichiarati sul lavoro) con la valutazione ad 8 comportamenti discriminatori (auto- ed etero-diretti) e 3 comportamenti di supporto (scala di valutazione da 0 = *mai* a 4 = *sempre*). I risultati mo-

\* Dipartimento di Psicologia e Antropologia Culturale, Università degli Studi di Verona. Richieste di informazioni possono essere indirizzate a Riccardo Sartori, Dipartimento di Psicologia e Antropologia Culturale, Università degli Studi di Verona, via Lungadige Porta Vittoria, 17, 37129 Verona, Italy.  
Tel. +39 0458028140; e-mail: riccardo.sartori@univr.it

strano basse frequenze di comportamenti discriminatori percepiti. In particolare, maschi, dichiarati, diplomati, impiegati nel settore privato con contratto a termine e part-time denunciano discriminazioni maggiori rispetto a femmine, non dichiarati, laureati, impiegati nel settore pubblico con contratto a tempo indeterminato e full-time. Per quanto riguarda il supporto, dichiarati, laureati e lavoratori a tempo pieno riportano un supporto maggiore rispetto a non dichiarati, diplomati e lavoratori part-time.

## Relazioni intergruppi e *diversity management*

Dal punto di vista della psicologia sociale (Bellotto & Russo, 2004; Mantovani, 2007), gli ambienti di lavoro sono luoghi in cui le persone si percepiscono, si valutano, cooperano ed entrano in conflitto sulla base anche delle rispettive appartenenze di gruppo: maschi vs femmine, bianchi vs neri, comunitari vs extracomunitari, giovani vs anziani, eterosessuali vs omosessuali, ecc (Sarchielli, 2003). Si tratta delle cosiddette *relazioni intergruppi* (Brown, 2005; Tajfel, 1982a, 1982b).

L'esistenza di questi fenomeni e la consapevolezza che essi possono essere fonte di malessere organizzativo (Bortolani, Sartori, & Favretto, 2009) ha indotto alcuni autori a mettere in risalto il concetto di *convivenza organizzativa* (quella particolare forma di convivenza che si realizza nei luoghi di lavoro e che porta le persone, con le loro differenze, a operare fianco a fianco senza essersi scelti) e a fornire la seguente definizione di salute organizzativa: "insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative" (Avallone & Paplomatas, 2005, p. 11).

La gestione delle differenze (di età, genere, etnia, orientamento sessuale, ecc.) nelle organizzazioni prende il nome di *Diversity Management* (Curtis & Dreachslin, 2008). Esso è interesse comune di varie discipline, ad esempio psicologia ed economia (Robbins & Judge, 2009), alternativamente interessate a:

1. fotografare l'esistente, per esempio analizzando fenomeni di discriminazioni agite sul lavoro nei confronti di anziani (Bombelli & Finzi, 2006; Favretto & Sartori, 2007; Venturini, van Knippenberg, Giessner, Bellotto, & Bonaiuto, 2009), donne (Cubico, Formicuzzi, Sartori, & Favretto, 2007; Janssens, Cappellen, & Zanoni, 2006), persone di diversa etnia (Mauri & Visconti, 2004), di differenti orientamenti religiosi (Zanoni & Janssens, 2007) e sessuali (Humphrey, 1999; Schmitt, 2008), ecc.;
2. indagare quali siano i più attuali e adeguati strumenti di gestione delle risorse umane per avanzare nuove strategie di *management* delle differenze (Curtis & Dreachslin, 2008).

Uno dei fini è riuscire a far sì che, nelle organizzazioni, la vita sia quanto più possibile scevra da conflitti, discordie e attriti che ne possono minare il funzionamento o, addirittura, la sopravvivenza, in modo tale che tutti i componenti di un'organizzazione lavorino al tempo stesso con efficienza, efficacia e soddisfazione per il raggiungimento degli obiettivi (Favretto, Albertini, Sartori, Bortolani, & Biazzi, 2009).

Un'indagine condotta su 500 organizzazioni anglosassoni e pubblicata nel 2008, 14 anni dopo che la *Society for Human Resource Management* aggiungesse l'orientamento sessuale alla sua dichiarazione di non-discriminazione, mostra come una politica inclusiva dei lavoratori omosessuali migliori l'ambiente di lavoro e il clima organizzativo, favorendo la competitività delle organizzazioni sul mercato del lavoro (Day, 2008). Un'altra indagine pubblicata nel 2008 mostra che il supporto ai dipendenti omosessuali non penalizza le organizzazioni né dal punto di vista economico, né da quello dell'immagine e del posizionamento sul mercato del lavoro, ma può arrivare anzi a costituire un valore aggiunto (Johnston & Malina, 2008). In entrambi gli studi, atteggiamenti discriminatori nei confronti delle persone omosessuali vengono messi in relazione con un peggioramento tanto del clima (*efficienza interattiva* nel linguaggio di Bass, 1960), quanto della produttività (*efficienza operativa*).

Ai fini del presente lavoro, *discriminazione*, *atteggiamento discriminatorio* e *comportamento discriminatorio* possono essere considerati sinonimi e ricondotti a una sorta di trattamento non paritario (disparità) attuato nei confronti di individui o gruppi in virtù della loro appartenenza a una determinata categoria sociale, connotata di solito negativamente (Roccella, 2005). Ne sono esempi il *razzismo* (atteggiamenti e comportamenti discriminatori nei confronti degli appartenenti a "razze" diverse dalla propria), il *sessismo* (atteggiamenti e comportamenti discriminatori nei confronti degli appartenenti all'altro sesso) e l'*omofobia* (atteggiamenti e comportamenti discriminatori nei confronti di persone omosessuali).

In quest'ultimo caso, la ricerca di Schmitt (2008) evidenzia che, a parità di condizioni, gli uomini omosessuali o bisessuali dichiarati guadagnano meno, se confrontati con i rispettivi colleghi maschi eterosessuali, mentre le donne omosessuali o bisessuali guadagnano più delle colleghe eterosessuali. Ancora, una ricerca italiana su transessuali (Intorrella, Sprini, & Dominici, 2008) riporta i risultati di un'indagine condotta da Schilt e Connell (2007) secondo cui le femmine transitate maschi dichiarano un aumento del prestigio di cui godono nell'ambiente di lavoro, mentre i maschi transitati femmine denunciano una diminuzione dello stesso. Una possibile spiegazione di questi dati può essere trovata nell'esperimento di Blashill e Powlishta (2009), secondo cui, nel valutare soggetti maschi, atteggiamenti femminili (anche in eterosessuali) e omosessualità sono giudicati meno favorevolmente rispetto ad atteggiamenti maschili ed eterosessualità. La valutazione negativa della visibilità dei maschi omosessuali emerge anche in una ricerca condotta su un campione di omosessuali e transessuali di Torino (Casiccia & Saraceno, 2002). Ancora oggi l'assunzione di tali lavoratori può essere subordinata all'assenza di comportamenti visibili legati al loro orientamento sessuale (Bertoletti et al., 2004). Per quanto riguarda invece il *coming out* (dichiarare la propria omosessualità) sul lavoro, l'articolo di King, Reilly e Hebl (2008) mostra come l'accettazione da parte dei colleghi eterosessuali del *coming out* di una persona omosessuale dipenda dal tempo (*quando*) e dalle modalità (*come*) con cui il *coming out* viene attuato,

mentre, dal punto di vista degli omosessuali, questo dipende dal supporto su cui sentono di poter contare da parte dei colleghi eterosessuali.

Dal momento che il presente articolo si concentra sui rapporti tra omosessualità e lavoro, il prossimo paragrafo tratterà, quale quadro di riferimento per la ricerca qui presentata, una storia del pensiero scientifico al riguardo, delineando lo sviluppo di atteggiamenti più o meno discriminatori nei confronti delle persone omosessuali, dentro e fuori dagli ambienti di lavoro.

## **Omosessualità, accettazione sociale e discriminazioni sul lavoro**

Alan Turing, logico e matematico, morto suicida nel 1954, e Oscar Wilde, scrittore e poeta, morto nel 1900, sono due esempi di uomini processati e condannati in Inghilterra per la loro omosessualità e poi riabilitati a distanza di 55 anni il primo (grazie ad un intervento di Gordon Brown del settembre 2009) e di 95 il secondo (con una targa collocata nell'Angolo dei poeti dell'Abbazia di Westminster nel 1995).

La storia dell'omosessualità come oggetto d'indagine scientifica ha poco più di 100 anni. Come si legge in Lingiardi e Luci (2006, p. 5), "la concezione moderna dell'omosessualità può essere fatta risalire alla seconda metà dell'Ottocento, quando, da problema religioso, morale e giuridico, diventa oggetto d'indagine scientifica (Katz, 1995) [...] Il sodomita non è più un peccatore, ma il rappresentante di una 'specie' deviata: gli omosessuali".

Tale rappresentazione rimane pressoché immutata fino alla fine degli anni Sessanta del Novecento, quando, in un clima culturale propenso a mettere in discussione e a rivedere le tradizionali concezioni in materia di sesso, religione e politica, ha inizio da un lato il dibattito scientifico su come debbano essere più correttamente intese e trattate le cosiddette deviazioni sessuali, e, dall'altro, la depatologizzazione dell'omosessualità.

Il 1973 è l'anno in cui l'*American Psychiatric Association* depenna la categoria diagnostica *omosessualità* dal DSM, il *Manuale Diagnostico e Statistico dei Disturbi Mentali* (atto reso formalmente operativo nel 1980 con la pubblicazione del DSM-III).

Durante gli anni Ottanta, stando al Rapporto ISPES 1991, diminuiscono gli italiani che considerano l'omosessualità una malattia, mentre nel contempo aumenta il numero di coloro che ammettono di aver avuto esperienze omosessuali o di averle desiderate.

Il 17 maggio 1990, l'Assemblea Generale dell'*Organizzazione Mondiale della Sanità* (OMS) sancisce che l'omosessualità non rientra tra le malattie mentali.

Nel 1991 anche l'*American Psychoanalytic Association*, da sempre un po' confusa di fronte al fenomeno omosessualità (Phillips, 2003), e restia, in base a una certa lettura di Freud, a considerarla semplicemente come una variante del comportamento sessuale, approva un documento in cui deplora ogni discriminazione pubblica e privata nei confronti delle persone omosessuali.

Nel 2000 l'*American Psychiatric Association* si esprime a favore delle unioni civili tra persone dello stesso sesso, con i diritti legali, i vantaggi e le responsabilità che ne derivano. La stessa posizione viene assunta dall'*American Psychological Association*, dall'*American Psychoanalytic Association*, dalla *National Association of Social Workers* e da altre importanti associazioni mediche e psicologiche (Drescher & D'Ercole, 2004).

Nonostante questi brevi tratti storici delineino un quadro di progressivo miglioramento della condizione omosessuale nel mondo, in Europa e in Italia dagli anni Settanta in poi, emergono nel contempo segnali che vanno nella direzione opposta, il che si traduce in un'altalena di espressioni a favore e contrarie alle persone omosessuali. Prendiamo il caso del mondo anglosassone, per alcuni aspetti all'avanguardia per quanto riguarda la legislazione anti-discriminatoria nei confronti delle persone omosessuali, anche in ambiente di lavoro (Liu, 2008).

Nel corso degli anni Settanta, in Inghilterra, sono stati accertati oltre 40 casi di lesbiche e gay demansionati o licenziati dopo il *coming out*: per la maggior parte dei Tribunali del Lavoro dell'epoca l'omosessualità era una ragione sufficiente al licenziamento (Campaign for Homosexual Equality, 1981).

Nonostante tale situazione sia decisamente migliorata nel corso degli anni Ottanta (Lesbian and Gay Employment Rights, 1993a, 1993b, 1998), alcune ricerche evidenziano come l'atteggiamento maggiormente favorevole nei confronti delle persone omosessuali fosse attenuato dalla paura dell'HIV-AIDS (Greasley, 1986) e dalla maggiore visibilità delle lesbiche (Taylor, 1986).

Una ricerca condotta negli anni Novanta su 2000 persone omosessuali evidenzia che circa un terzo dei rispondenti si sono visti rifiutare un lavoro, sono stati demansionati o licenziati a causa del loro orientamento sessuale. Circa la metà, inoltre, denuncia una qualche forma di discriminazione o molestia sul posto di lavoro, dall'ostracismo sociale a vere e proprie aggressioni fisiche (Palmer, 1993). Focalizzando l'attenzione sull'Italia, dove una legge anti-discriminatoria sulla base dell'orientamento sessuale esiste dal 2003 (D.lgs. 216/2003), riportiamo alcuni episodi significativi dell'atteggiamento altalenante nei confronti delle persone omosessuali.

Nel 1998, il fondatore di *Alleanza Nazionale* Gianfranco Fini, in linea con l'opinione di un numero variabile tra il 25.00% e il 50.00% di rispondenti inglesi che considerano *inaccettabile* che gay e lesbiche facciano l'insegnante, l'operatore sociale o il medico (Snape, Thomson, & Chetwynd, 1995), esprime la seguente posizione relativamente a un certo rapporto tra omosessualità e lavoro: "un maestro elementare dichiaratamente omosessuale non può fare il maestro". Quello stesso Gianfranco Fini che sarà poi "il primo Presidente della Camera della storia a ricevere le associazioni a tutela dei diritti degli omosessuali e ad assicurare il suo impegno contro l'omofobia" (Stella, 2009, p. 275).

Le già citate ricerche di Greasley (1986), Taylor (1986) e Palmer (1993) evidenziano come circa il 50.00% dei rispondenti abbiano un lavoro proprio nel campo dell'insegnamento, dell'assistenza sociale o della sanità, anche se, secondo Palmer (1993), la consapevolezza di uno stigma legato all'orientamento

sessuale si traduce in un 25.00% circa di gay e lesbiche che eviterebbero deliberatamente quei tipi di lavori.

Nel 2004, Mirko Tremaglia, Ministro per gli Italiani nel Mondo, così commenta il fatto che il Parlamento Europeo votò contro la nomina di Rocco Buttiglione a Commissario Europeo (le sue idee in materia di famiglia, coppie di fatto, omosessuali e unioni civili vennero giudicate troppo tradizionaliste): “Povera Europa: i culattoni sono in maggioranza”.

Nel 2005, la *Legga Nord*, per protestare contro una manifestazione gay, organizza a Verona una Via Crucis Riparatrice i cui partecipanti indossano magliette con scritto: “Noi Romeo e Giulietta/Voi Sodoma e Gomorra”. Tra il 2004 e il 2005, sempre a Verona, *Forza Nuova* tappezza la città con volantini di questo tenore: “Omosessuali in Arena? Sì, coi leoni!”.

Nel 2006, Alessandra Mussolini nel programma televisivo *Porta a porta* si rivolge a Vladimir Luxuria con l’espressione: “meglio fascista che frocio”.

Nel 2007, l’ex sindaco di Treviso, Giancarlo Gentilini, ai microfoni di Rete Veneta così si esprime: “Darò subito disposizioni alla mia comandante (dei vigili urbani) affinché faccia pulizia etnica dei culattoni. Devono andare in altri capoluoghi di regione che sono disposti ad accoglierli. Qui a Treviso non c’è nessuna possibilità per culattoni e simili”.

Il Dossier Omofobia Italia 2008 dell’Arcigay conta 45 aggressioni e 9 omicidi. Quello del 2009, 52 aggressioni e 8 omicidi. Un Rapporto dell’Agenzia dell’Unione Europea per i diritti fondamentali del 2009 sostiene che il secondo paese più omofobo, dopo la Lituania, è l’Italia, dove non esiste il reato di omofobia. Nel Rapporto Italia 2009 dell’Eurispes si legge che il 58.90% degli italiani si dichiara a favore delle unioni civili anche per le coppie omosessuali. Il 52.50% considera l’omosessualità una forma d’amore come le altre. Nel contempo, però, sono in calo le persone che accetterebbero l’omosessualità del proprio figlio (da 59.90% del Rapporto precedente a 53.50% dell’attuale), mentre aumentano i genitori che dichiarano che rifiuterebbero un figlio gay (da 17.70% a 26.40%).

## Obiettivi e finalità di ricerca

In questo quadro italiano, caratterizzato dall’assenza del reato di omofobia, da violenze contro persone omosessuali e da figure politiche che esternano le loro posizioni ostili nei confronti di gay e lesbiche, ci siamo chiesti come percepiscono di essere trattati sul lavoro gli omosessuali del Veneto, zona che, come si evince anche da alcuni esempi sopra riportati, risulta particolarmente calda per quanto riguarda gli atteggiamenti negativi espressi nei confronti degli omosessuali stessi. In particolare, siamo andati a indagare se essi sentano di potersi dichiarare sul lavoro e di quanto supporto sociale sentono di poter contare da parte dei colleghi eterosessuali.

## Metodo

### Partecipanti

L'indagine, effettuata tra novembre e dicembre 2009, ha coinvolto 238 lavoratori omosessuali residenti nella Regione Veneto, 176 (73.90%) maschi e 62 (26.10%) femmine.

Di questi, 174 (73.10%) vivono a Verona, 38 (16.00%) a Padova, 12 (5.00%) a Treviso, 8 (3.40%) a Venezia e 6 (2.50%) a Vicenza. L'età (in anni compiuti) si distribuisce come in Tabella 1.

**Tabella 1 – Statistiche descrittive della variabile Età divise per maschi, femmine e campione totale**

	Età						
	Minimo	Massimo	Moda	Mediana	Media	DS	ES
Maschi ( $n = 178$ )	18	63	42	37.50	37.40	8.50	0.60
Femmine ( $n = 62$ )	18	56	26	37	36.00	10.70	1.40
Totale ( $n = 238$ )	18	63	42	37	37.00	9.10	0.60

*Legenda.* DS = deviazione standard. ES = errore standard della media.

La variabile *titolo di studio* si distribuisce come mostra la Tabella 2, con i maschi che tendono ad avere una scolarità più elevata rispetto alle femmine ( $\chi^2(3, N = 238) = 9.00, p < .05$ ).

**Tabella 2 – Distribuzione della variabile Titolo di Studio nei maschi, nelle femmine e nel campione totale**

	Maschi		Femmine		Totale	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Licenza scuola media inferiore	20	11.40	10	16.10	30	12.60
Diploma scuola media superiore	76	43.20	34	54.90	110	46.20
Laurea	62	35.20	18	29.00	80	33.60
Oltre (dottorato, master, ecc.)	18	10.20	0	0.00	18	7.60
Totale	176	100	62	100	238	100

*Legenda.* *f* = frequenza. % = percentuale.

La *situazione affettiva* dei partecipanti si presenta come mostra la Tabella 3.

**Tabella 3 – Situazione affettiva dei partecipanti**

	Maschi		Femmine		Totale	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Single	94	53.40	22	35.50	116	48.70
Coppia eterosessuale non convivente	0	0.00	6	10.00	6	2.50
Coppia eterosessuale convivente	0	0.00	2	3.00	2	0.80
Coppia omosessuale non convivente	58	32.90	18	29.00	76	31.90
Coppia omosessuale convivente	24	13.70	14	22.50	38	16.10
<b>Totale</b>	<b>176</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>	<b>238</b>	<b>100</b>

*Legenda.* *f* = frequenza. % = percentuale.

Dei 176 maschi, 8 (4.50%) hanno figli, mentre sono 12 (19.40%) su 62 le femmine con prole. La Tabella 4 mostra il *numero di figli* in rapporto al *genere di appartenenza*. Il Chi-Quadrato calcolato su questa tabella risulta statisticamente significativo ( $\chi^2(3, N = 238) = 16.40, p < .001$ ). Anche il t-test per campioni indipendenti, con il *genere di appartenenza* come variabile di raggruppamento e il *numero di figli* come variabile dipendente risulta statisticamente significativo ( $t(236) = 2.90, p < .01$ ): le femmine omosessuali ( $M = 0.35, DS = 0.80$ ) tendono ad avere figli in misura maggiore rispetto ai maschi omosessuali ( $M = 0.10, DS = 0.50$ ).

**Tabella 4 – Numero di figli in rapporto al genere di appartenenza**

	Numero di figli				
	Zero	Uno	Due	Tre	Totale
Maschi	168	2	2	4	176
Femmine	50	4	6	2	62
<b>Totale</b>	<b>218</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>238</b>

Venendo alla situazione lavorativa, la Tabella 5 mostra i *settori* (Pubblico vs Privato), la *durata* (Tempo Indeterminato vs Tempo Determinato) e la *tipologia* di contratto (Full-Time vs Part-Time) dei partecipanti: la maggior parte ha un lavoro nel settore privato (52.10%), a tempo indeterminato (83.20%) e full-time (87.4%).

**Tabella 5 – Situazione lavorativa dei partecipanti**

	Settore		Durata contratto		Tipologia contratto	
	Pubblico	Privato	Indeterminato	Determinato	Full-time	Part-time
Maschi ( <i>n</i> = 178)	82	94	146	30	156	20
Femmine ( <i>n</i> = 62)	32	30	52	10	52	10
Totale ( <i>n</i> = 238)	114	124	198	40	208	30

Gli anni trascorsi con l'attuale lavoro e quelli impiegati a lavorare in totale si distribuiscono come in Tabella 6. I maschi lavorano in media da 10 anni e mezzo nell'attuale impiego (*DS* = 9 anni circa) e da 14 anni e mezzo in totale (*DS* = 9 anni circa). Le femmine da circa 8 anni nell'attuale impiego (*DS* = 8 anni circa) e da circa 13 anni in totale (*DS* = 10 anni circa).

**Tabella 6 – Anni di lavoro nell'attuale impiego e in totale**

	Minimo	Massimo	Moda	Mediana	Media	<i>DS</i>	<i>ES</i>
Attuale	1	35	5	7	9.90	8.90	0.60
Totale	1	36	15	14	14.10	9.10	0.60

*Legenda.* *DS* = deviazione standard. *ES* = errore standard della media.

Infine, rispetto al *coming out* sul lavoro, i partecipanti si distribuiscono come in Tabella 7.

Incrociano questa variabile con il *titolo di studio*, risulta un'associazione statisticamente significativa ( $\chi^2(6, N = 238) = 19.60, p < .01$ ): le probabilità di dichiararsi sul lavoro aumentano con la scolarità. Esse risultano invece minori per gli omosessuali con figli rispetto a quelli senza (ma l'associazione non risulta statisticamente significativa).

Nessuna relazione statisticamente significativa risulta dall'incrocio della variabile sul *coming out* con l'età, il genere di appartenenza, il settore lavorativo, la durata del contratto, la tipologia e gli anni di lavoro.

**Tabella 7 – Distribuzione del *coming out* lavorativo per maschi, femmine e campione totale**

	Maschi		Femmine		Totale	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Non dichiarata/o	66	37.50	28	45.20	94	39.50
Dichiarata/o a pochi	58	33.00	18	29.00	76	31.90
Dichiarata/o ai più	52	29.50	16	25.80	68	28.60
Totale	176	100	62	100	238	100

Legenda. *f* = frequenza. % = percentuale.

### Strumento

Lo strumento d'indagine è un questionario costruito ad hoc diviso in 2 parti. La prima è deputata alla raccolta di 13 variabili socio-anagrafiche, tra cui quelle utilizzate per descrivere i partecipanti. La seconda, introdotta dalla seguente frase: *Con quale frequenza è capitato che i miei colleghi (clienti, utenti, superiori, ecc.) abbiano messo in atto i comportamenti di seguito riportati?* è composta dai seguenti 11 item chiusi di valutazione (scala di risposta a 5 punti: *Mai, Raramente, Qualche volta, Spesso, Sempre*, cui vengono associati i valori 0, 1, 2, 3 e 4).

I primi 8 item riportano comportamenti discriminatori in senso lato; gli ultimi 3 rappresentano esempi di comportamenti di supporto.

Segue una domanda aperta: *Altro (esempi di comportamenti o atteggiamenti, positivi e negativi, manifestati sul luogo di lavoro da colleghi, clienti, utenti, superiori, ecc. nei confronti di persone omosessuali, me compresa).*

Infine, ai partecipanti viene richiesta la seguente valutazione: *In linea di massima, sento che i miei colleghi (clienti, utenti, superiori, ecc.):*

- mi trattano peggio degli altri
- mi trattano come gli altri
- mi trattano meglio degli altri

Item 1: Esprimersi negativamente su persone omosessuali diverse da me.

Item 2: Esprimersi negativamente su di me in quanto persona omosessuale.

Item 3: Chiamarmi con nomignoli a me sgraditi riferiti al fatto che sono omosessuale.

Item 4: Utilizzare sinonimi volgari di “persona omosessuale” per offendere qualcuno diverso da me.

Item 5: Raccontare barzellette poco lusinghiere su persone omosessuali.

Item 6: Lamentarsi della presenza di persone omosessuali sul posto di lavoro.

Item 7: Lamentarsi della mia presenza sul posto di lavoro in quanto persona omosessuale.

Item 8: Organizzare una cena senza invitarmi in quanto io persona omosessuale.

Item 9: Esprimersi positivamente su persone omosessuali diverse da me.

Item 10: Manifestare solidarietà nei confronti di persone omosessuali diverse da me.

Item 11: Manifestare solidarietà nei miei confronti in quanto persona omosessuale.

## *Procedura*

I questionari sono stati distribuiti sia via e-mail sia in cartaceo attraverso la collaborazione con alcune associazioni omosessuali. Sono stati inviati 400 questionari, ne sono ritornati 251 (62.80%), di cui validi 238 (59.50% rispetto agli inviati, 94.80% rispetto ai ritornati).

## *Analisi dei dati*

I dati sono stati analizzati sia mediante la statistica descrittiva (calcolo di frequenze, percentuali, indici di tendenza centrale come moda, mediana e media e indici di dispersione come la deviazione standard), sia mediante la statistica inferenziale (Chi-Quadrato e t-test per confronti tra gruppi; analisi fattoriali e delle componenti principali per l'estrazione di dimensioni latenti).

## **Risultati**

La Tabella 8 riporta le statistiche descrittive degli 11 item di valutazione relative al campione totale.

L'unica differenza di genere statisticamente significativa si ha in corrispondenza dell'item 6 ( $t(236) = 2.20, p < .05$ ): le femmine ( $M = 0.68, DS = 0.90$ ) più dei maschi ( $M = 0.43, DS = 0.70$ ) dichiarano di sentire lamentele relative alla presenza di persone omosessuali sul posto di lavoro (ma la differenza è tra il “mai” dei maschi e il “raramente” delle femmine). L'item 6 discrimina anche, e nello stesso modo, tra *dichiarati* ( $n = 68$ ) e *non dichiarati* ( $n = 94$ ): i secondi ( $M = 0.72, DS = 0.90$ ) dicono di avvertire questo tipo di lamentele più spesso dei primi ( $M = 0.41, DS = 0.70$ ). Le differenze più importanti tra dichiarati e non dichiarati si hanno in corrispondenza dei 3 item che rappresentano

comportamenti di supporto (Tabella 9): i dichiarati riportano di ricevere più supporto rispetto ai non dichiarati.

**Tabella 8 – Statistiche descrittive degli 11 item di valutazione**

	Minimo	Massimo	Moda	Mediana	Media	DS	ES
Item 1	0	3	2	1	1.40	1.00	0.06
Item 2	0	4	0	0	0.40	0.80	0.05
Item 3	0	3	0	0	0.40	0.70	0.05
Item 4	0	4	1	1	1.30	1.00	0.06
Item 5	0	3	1	1	1.30	0.90	0.06
Item 6	0	3	0	0	0.50	0.80	0.05
Item 7	0	2	0	0	0.10	0.40	0.03
Item 8	0	3	0	0	0.20	0.50	0.03
Item 9	0	4	2	1	1.30	1.10	0.07
Item 10	0	4	0	1	1.50	1.20	0.08
Item 11	0	4	0	1	1.00	1.20	0.08

*Legenda.* DS = deviazione standard. ES = errore standard della media.

**Tabella 9 – Differenze statisticamente significative tra dichiarati e non dichiarati relative ai 3 item di supporto**

	Dichiarati		Non dichiarati		<i>t</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>		
Item 9	1.50	1.10	1.00	0.90	3.20	< .001
Item 10	2.10	1.30	1.00	1.00	5.90	< .001
Item 11	1.80	1.30	0.50	0.80	8.00	< .001

A questo punto della ricerca si è pensato di estrarre eventuali fattori sottostanti agli 11 item di valutazione. L'esplorazione della matrice di correlazione tra gli item, il rapporto soggetti/item ( $238/11 \approx 22$ ), il calcolo dell'indice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) per l'adeguatezza campionaria ( $KMO = .74$ ) e l'applicazione del test di sfericità di Bartlett per la verifica che la matrice di correlazione non sia una matrice identità con tutti 1 sulla diagonale e 0 nelle altre celle ( $\chi^2(55, N = 238) = 1.30, p < .001$ ) hanno dato esito positivo per la fattorializzabilità della matrice stessa. Infatti: 1) gli item presentano correlazioni statistica-

mente significative tra di loro; 2) si considerano accettabili rapporti soggetti/item che superano un minimo di 10; 3. si considerano accettabili valori di  $KMO > .60$ ; 4. il test di sfericità di Bartlett risulta statisticamente significativo. È stata quindi condotta una serie di analisi fattoriali esplorative con rotazioni sia ortogonali che oblique. Data la somiglianza delle soluzioni fattoriali trovate, riportiamo per tutte l'Analisi delle Componenti Principali con rotazione Varimax e *cut-off* di saturazione = .50, poiché essa rappresenta la soluzione più pulita e meglio interpretabile (Tabella 10).

**Tabella 10 – Matrice delle 3 componenti principali estratte dagli 11 item di valutazione (rotazione Varimax, *cut-off* di saturazione = .50), con la percentuale di varianza spiegata e gli indici Alpha di Cronbach**

	Componente 1	Componente 2	Componente 3
Item 7	.85		
Item 2	.81		
Item 8	.80		
Item 3	.77		
Item 4		.88	
Item 5		.84	
Item 1		.84	
Item 6		.60	
Item 10			.89
Item 11			.79
Item 9			.75
Varianza spiegata	26.50%	24.90%	18.10%
Alpha di Cronbach	.83	.85	.74

Il primo fattore riunisce gli item che si riferiscono a *comportamenti discriminatori auto-diretti* (*Esprimersi negativamente su di me in quanto persona omosessuale, Chiamarmi con nomignoli a me sgraditi riferiti al fatto che sono omosessuale, Lamentarsi della mia presenza sul posto di lavoro in quanto persona omosessuale, Organizzare una cena senza invitarmi in quanto io persona omosessuale*). Su questo fattore, maschi e dichiarati registrano medie più ele-

vate rispetto a femmine e non dichiarati ( $p < .01$ ). Statisticamente significativa ( $p = .020$ ) risulta anche la differenza tra coloro con scolarità fino al diploma di scuola media superiore e coloro che sono in possesso di un titolo di studio più elevato (laurea e oltre): i primi denunciano più comportamenti discriminatori auto-diretti rispetto ai secondi. Infine, coloro che lavorano a tempo determinato ( $p = .002$ ) e coloro che hanno un lavoro part-time ( $p = .003$ ) registrano su questo fattore medie più elevate rispetto a coloro che lavorano a tempo indeterminato e hanno una lavoro full-time.

Il secondo fattore riunisce gli item che si riferiscono a *comportamenti discriminatori etero-diretti* (*Esprimersi negativamente su persone omosessuali diverse da me, Utilizzare sinonimi volgari di "persona omosessuale" per offendere qualcuno diverso da me, Raccontare barzellette poco lusinghiere su persone omosessuali, Lamentarsi della presenza di persone omosessuali sul posto di lavoro*). Gli item che lo compongono sono tra quelli che ottengono le medie più elevate (Tabella 8). Rispetto a questo fattore, non emergono differenze statisticamente significative tra gruppi ( $p > .05$ ), sebbene femmine e non dichiarati tendano a registrare le medie più alte.

Il terzo fattore, infine, riunisce gli item che si riferiscono a *comportamenti di supporto* agli omosessuali, sia auto- che etero-diretti (*Esprimersi positivamente su persone omosessuali diverse da me, Manifestare solidarietà nei confronti di persone omosessuali diverse da me, Manifestare solidarietà nei miei confronti in quanto persona omosessuale*). Esso discrimina tra dichiarati e non dichiarati ( $p < .001$ ), coloro con scolarità fino al diploma di scuola media superiore e coloro che sono in possesso di un titolo di studio più elevato ( $p < .001$ ), coloro che lavorano full-time e coloro che lavorano part-time ( $p < .001$ ): dichiarati, laureati e lavoratori a tempo pieno riportano un supporto maggiore rispetto a non dichiarati, diplomati e lavoratori part-time.

Alla domanda aperta, su 238 rispondono in 40 (16.80%), 34 (85.00%) maschi e 6 (15.00%) femmine.

In entrambi i casi si tratta più di esempi di discriminazioni (circa il 70.00%), meno di esempi di supporto (circa il 30.00%). Anche per questo non stupisce che a rispondere siano soprattutto maschi (85.00%), diplomati (75.00%) e dichiarati (65.00%), i quali, come abbiamo visto, denunciano maggiormente comportamenti discriminatori auto-diretti.

All'ultima domanda, relativa a come si sentono trattati in generale sul lavoro, i partecipanti rispondono come in Tabella 11.

Non emergono differenze statisticamente significative né di genere, né tra dichiarati e non dichiarati.

Emergono invece differenze statisticamente significative tra Pubblico e Privato ( $\chi^2(2, N = 238) = 7.60, p < .05$ ), Tempo indeterminato e Tempo determinato ( $\chi^2(2, N = 238) = 7.20, p < .05$ ), Full-Time e Part-Time ( $\chi^2(2, N = 238) = 10.90, p < .01$ ): i lavoratori nel settore privato, a tempo determinato e part-time dichiarano di essere trattati peggio rispetto ai colleghi del pubblico, che lavorano a tempo indeterminato e full-time.

**Tabella 11 – Distribuzione delle risposte alla domanda *In linea di massima, sento che i miei colleghi (clienti, utenti, superiori, ecc.) mi trattano***

	Maschi		Femmine		Totale	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Peggio degli altri	6	3.40	2	3.20	8	3.40
Come gli altri	166	94.30	60	96.80	226	95.00
Meglio degli altri	4	2.30	0	0.00	4	1.60
Totale	176	100	62	100	238	100

*Legenda.* *f* = frequenza. % = percentuale.

## Discussione e conclusioni

### *Coming out*

Il 39.50% del campione (il 37.50% dei maschi e il 45.20% delle femmine) non è dichiarato sul lavoro (Tabella 7). Il dato può essere spiegato chiamando in causa sia caratteristiche individuali (ad esempio: scolarità) sia caratteristiche di contesto (ad esempio: avere figli). Esso potrebbe essere la prova più convincente del fatto che, ancora oggi, sia meglio, almeno in alcune realtà lavorative, non manifestare apertamente il proprio orientamento sessuale (per evitare, ad esempio, discriminazioni e conseguenze negative sulla carriera). Del resto, come da letteratura, non dichiararsi evita conseguenze negative (stigmatizzazione) ma anche quelle positive (supporto sociale), come emerge anche dai risultati ottenuti nel campione della presente ricerca (Tabella 9), con ricadute su benessere psicologico e salute mentale (Bos, Kanner, Muris, Janssen, & Mayer, 2009).

### *Discriminazioni*

I partecipanti riportano una frequenza piuttosto bassa di occorrenza degli 8 comportamenti discriminatori somministrati loro (Tabella 8): le medie vanno dallo 0.1 dell'item 7 (*Lamentarsi della mia presenza sul posto di lavoro in quanto persona omosessuale*) il che significa “praticamente mai”, all'1.4 dell'item 1 (*Esprimersi negativamente su persone omosessuali diverse da me*), che si colloca a metà strada tra il “raramente” e il “qualche volta”. Inoltre, tendono a valutare come più frequenti i comportamenti discriminatori etero-diretti (“qualche volta”) rispetto a quelli auto-diretti (“praticamente mai”): percepiscono nell'ambiente di lavoro esempi di comportamenti discriminatori nei confronti degli omosessuali, ma la tendenza è di dichiarare che essi colpiscono gli altri piuttosto che se stessi. È del resto noto che lamentele e giudizi negativi e-

spressi ad alta voce in ambiente di lavoro sono più probabilmente rivolti ad altri piuttosto che ai presenti, così com'è noto che le persone mettono in campo resistenze psicologiche quando si tratta di ammettere di essere oggetto di stigmatizzazione. Infine, il 40.00% circa dei partecipanti a questa ricerca non è dichiarato sul lavoro (Tabella 7), il che aumenta le probabilità di sentir parlare male di altri omosessuali, mentre minimizza quelle di sentire commenti simili su di sé.

Maschi dichiarati con diploma di scuola media inferiore o superiore tendono a denunciare comportamenti discriminatori auto-diretti in misura maggiore rispetto a femmine non dichiarate con laurea o oltre. Queste ultime, invece, tendono a denunciare comportamenti discriminatori etero-diretti in misura maggiore dei primi. Il fatto che i dichiarati denuncino più comportamenti discriminatori auto-diretti dipende molto probabilmente dalla loro esposizione. Il fatto che i maschi denuncino più comportamenti discriminatori auto-diretti può dipendere dal fatto che esistono più vocaboli tesi a offendere un maschio omosessuale di quanti ne esistano per offendere una femmina omosessuale, il che può essere letto come un indicatore del fatto che l'ostilità verso i gay sia maggiore di quella verso le lesbiche. Il fatto infine che i diplomati dichiarino più comportamenti discriminatori auto-diretti rispetto ai laureati può dipendere dalla diversità sia di inserimento lavorativo, sia di ambiente organizzativo, sia di ruolo professionale.

### *Supporto sociale*

Le medie dei 3 comportamenti di supporto vanno dall'1.0 dell'item 11 (*Manifestare solidarietà nei miei confronti in quanto persona omosessuale*) all'1.5 dell'item 10 (*Manifestare solidarietà nei confronti di persone omosessuali diverse da me*), passando per l'1.3 dell'item 9 (*Esprimersi positivamente su persone omosessuali diverse da me*), il che significa che i comportamenti di supporto (specie se etero-diretti) vengono valutati come più frequenti di quelli discriminatori, in particolare tra il "raramente" e il "qualche volta". Questo dato può essere letto sia in positivo che in negativo. La lettura in positivo rivela che gli omosessuali sul lavoro non sono poi così maltrattati (dato confermato dal 97.00% circa dei partecipanti che dichiara di essere trattato come o addirittura meglio degli altri – Tabella 11). La lettura in negativo invece fa riferimento al fatto che la categoria sembra ancora aver bisogno, a volte, di supporto, perché magari i mass media riportano casi in cui gli omosessuali sono di fatto oggetto di violenza/discriminazione (e perché l'item *Esprimersi negativamente su persone omosessuali diverse da me* ottiene la media più elevata tra gli 8 comportamenti discriminatori). Infine, circa un 3.00% dei partecipanti dichiara di essere trattato peggio proprio a causa dell'orientamento sessuale.

Dichiarati, laureati e lavoratori a tempo pieno riportano un supporto maggiore rispetto a non dichiarati, diplomati e lavoratori part-time. Questi ultimi, inoltre, assieme ai lavoratori a tempo determinato, riportano di essere trattati

peggio dei lavoratori full-time a tempo indeterminato. I dichiarati, in quanto esposti, sono più soggetti a stigmatizzazione, ma possono godere anche del supporto sociale (precluso ai non dichiarati). I laureati si collocano probabilmente in ambienti di lavoro più aperti, tolleranti e supportivi di quelli in cui si collocano i diplomati. Il fatto invece che i cosiddetti *lavoratori precari* e part-time percepiscano meno supporto e più comportamenti discriminatori auto-diretti può dipendere anche dalla loro condizione di lavoratori non totalmente integrati nel gruppo di lavoro.

## Bibliografia

- Avallone, F., & Paplomatas, A. (2005). *Salute organizzativa. Psicologia del benessere nei contesti lavorativi*. Milano: Raffaello Cortina.
- Bass, B. (1960). *Leadership, psychology and organizational behavior*. New York: Harper e Row.
- Bellotto, M., & Russo, V. (2004). *Psicologia sociale. Temi e tendenze*. Milano: McGraw-Hill.
- Bertoletti, S., Castelli, V., Di Folco, M., Lovisato, F., Marcasciano, P., & Parmeggiani, L. (2004). *Trans-Azioni. Indagine sui fabbisogni e le buone pratiche per l'inclusione socio-lavorativa di persone transessuali*. Bologna: Ageform-Agenzia Formazione di Bologna.
- Blashill, A. J., & Powlishta, K. K. (2009). The impact of sexual orientation and gender role on evaluations of men. *Psychology of Men & Masculinity*, *10*, 160-173.
- Bombelli, C., & Finzi, E. (2006). *Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro*. Milano: Guerini e Associati.
- Bortolani, E., Sartori, R., & Favretto, G. (2009). Benessere e malessere nelle organizzazioni: Teorie e modelli. In G. Favretto, C. A. Albertini, R. Sartori, E. Bortolani, & D. Biazzi (Eds.), *Work harassment. Benessere e malessere al lavoro tra stress, mobbing e pratiche organizzative* (pp. 19-32). Milano: FrancoAngeli.
- Bos, A. E. R., Kanner, D., Muris, P., Janssen, B., & Mayer, B. (2009). Mental illness stigma and disclosure: Consequences of coming out of the closet. *Issues in Mental Health Nursing*, *30*, 509-513.
- Brown, R. (2005). *Psicologia sociale dei gruppi*. Bologna: il Mulino.
- Campaign for Homosexual Equality (1981). *What about the gay workers? A report of the Commission on Discrimination*. London: CHE.
- Casiccia, A., & Saraceno, C. (2002). *Omosessuali e transessuali a Torino. Esperienze, modi di vita, percezione sociale*. Torino: Università degli Studi di Torino.
- Cubico, S., Formicuzzi, M., Sartori, R., & Favretto, G. (2007, Maggio). Diversity in the workplace: Gender differences for graduates. *XIII Congress of EAWOP European Association of Work and Organizational Psychology*, Stoccolma.
- Curtis, E. F., & Dreachlin, J. L. (2008). Diversity management interventions and organizational performance: A synthesis of current literature. *Human Resource Development Review*, *7*, 107-134.
- Day, N. E. (2008). A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. *Human Resource Management*, *47*, 637-654.
- Drescher, J., & D'Ercole, A. (2004). *Uncoupling convention: Psychoanalytic approaches to same-sex couples and families*. Hillsdale: The Analytic Press.

- Favretto, G., Albertini, C. A., Sartori, R., Bortolani, E., & Biazzini D. (2009). *Work harassment. Benessere e malessere al lavoro tra stress, mobbing e pratiche organizzative*. Milano: FrancoAngeli.
- Favretto, G., & Sartori, R. (2007). *Le età dell'impresa*. Milano: Franco Angeli.
- Greasley, P. (1986). *Gay men at work: A report on discrimination against gay men in employment in London*. London: LAGER.
- Humphrey, J. C. (1999). Organizing sexualities, organized inequalities: Lesbians and gay men in public service occupations. *Gender, Work and Organization*, 6, 134-151.
- Intorrella, S., Sprini, G., & Dominici, T. (2008). Identità di genere e lavoro: Un'indagine empirica sull'inserimento lavorativo dei transessuali. *Risorsa Uomo*, 14, 1-14.
- Janssens, M., Cappellen, T., & Zanoni, P. (2006). Successful female expatriates as agents: Positioning oneself through gender, hierarchy, and culture. *Journal of world business*, 41(2), 133-148.
- Johnston, D., & Malina, M. A. (2008). Managing sexual orientation diversity: The impact on firm value. *Group & Organization Management*, 33, 602-625.
- Katz, J. N. (1995). *The invention of heterosexuality*. New York: Penguin Books.
- King, E. B., Reilly, C., & Hebl, M. (2008). The best of times, the worst of times: Exploring dual perspectives of "coming out" in the workplace. *Group & Organization Management*, 33, 566-601.
- Lesbian and Gay Employment Rights (1993a). *All things being equal? Local authority services for lesbians and gay men*. London: LAGER.
- Lesbian and Gay Employment Rights (1993b). *Equal opportunities for lesbians and gay men: Guidelines to good practice in employment*. London: LAGER.
- Lesbian and Gay Employment Rights (1998). *Lesbians, gay men and employment law*. London: LAGER.
- Lingiardi, V., & Luci, M. (2006). L'omosessualità in psicoanalisi. In P. Rigliano & M. Graglia (Eds.), *Gay e lesbiche in psicoterapia* (pp. 1-72). Milano: Raffaello Cortina.
- Liu, E. C. Y. (2008). Sexual orientation discrimination in employment: Analysis of H.R. 3685, the Employment Non-Discrimination Act of 2007. In R. C. Feldman (Ed.), *Sexual discrimination and harassment* (pp. 79-87). New York: Nova Science Publishers.
- Mantovani, G. (2007). *Manuale di psicologia sociale*. Firenze: Giunti.
- Mauri, L., & Visconti, L. M. (2004). *Diversity Management e società multiculturali*. Milano: FrancoAngeli.
- Palmer, A. (1993). *Less equal than others*. London: Stonewall.
- Phillips, S. H. (2003). Homosexuality: Coming out of the confusion. *The International Journal of Psychoanalysis*, 70, 55-63.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall.
- Roccella, M. (2005). *Manuale di diritto del lavoro. Mercato del lavoro e rapporti di lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Sarchielli, G. (2003). *Psicologia del lavoro*. Bologna: il Mulino.
- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do workplace gender transitions make gender trouble? *Gender, Work and Organization*, 14, 596-618.
- Schmitt, E. D. (2008). Discrimination versus specialization: A survey of economic studies on sexual orientation, gender and earnings in the United States. *Journal of Lesbian Studies*, 12, 17-30.

- Snape, D., Thompson, K., & Chetwynd, M. (1995). *Discrimination against gay men and lesbians: A study of the nature and extent of discrimination against homosexual men and women in Britain today*. London: Social and Community Planning Research.
- Stella, G. A. (2009). *Negri, froci, giudei e co. L'eterna guerra contro l'altro*. Milano: Rizzoli.
- Tajfel, H. (1982a). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H. (1982b). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 33, 1-39.
- Taylor, N. (1986). *All in a day's work: A report on anti-lesbian discrimination in employment and unemployment in London*. London: LAGER.
- Venturini, B., van Knippenberg, D., Giessner, S., Bellotto, M., & Bonaiuto, M. (2009, Maggio). *Team regional diversity and team innovation. The moderating role of group openness to diversity*. 14th European Congress of Work and Organizational Psychology, Santiago de Compostela, Spain.
- Zanoni, P., & Janssens, M. (2007). Minority employees engaging with (diversity) management: An analysis of control, agency and micro-emancipation. *Journal of Management Studies*, 44, 1371-1397.