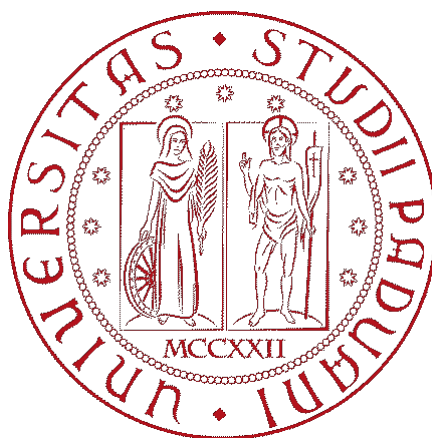


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA



Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia applicata

**Corso di laurea in
SCIENZE SOCIOLOGICHE**

***L' impatto della struttura etero-normativa sulla vita quotidiana degli uomini gay.
Una ricerca sull'ostilità anti-omosessuale nell'ambiente lavorativo e sulle strategie per contrastarla***

Relatore:

Prof. Luca Trappolin

Laureanda:

Claudia Pavan

Matricola 1225505

A.A. 2021/2022

INDICE

INTRODUZIONE.....	4
CAPITOLO 1: OMOSESSUALITÀ ED ETERONORMATIVITÀ.....	6
1.1 DEFINIRE L'ETERONORMATIVITÀ	6
1.2 STORIA ED EVOLUZIONE DELLE RAPPRESENTAZIONI SOCIALI SULL'OMOSESSUALITÀ	8
1.3 OMOFOBIA O OSTILITÀ ANTI-OMOSESSUALE?	14
CAPITOLO 2: L'AMBIENTE LAVORATIVO.....	16
2.2 I DIRITTI DEI LAVORATORI LGBT+	17
2.3 IL COMING OUT SUL LAVORO.....	21
CAPITOLO 3: METODI E STRUMENTI	27
3.1 LO STRUMENTO D'INDAGINE	27
3.2 IL CAMPIONAMENTO E IL RECLUTAMENTO DEI SOGGETTI	28
3.3 TEMI TRATTATI E SVOLGIMENTO DELLE INTERVISTE.....	29
CAPITOLO 4: ANALISI DELLE INTERVISTE	31
4.1 IL COMING OUT SUL LAVORO.....	31
4.2 DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO, IL RUOLO DELL'AZIENDA	34
4.3 DIFFUSIONE DEL <i>DIVERSITY MANAGEMENT</i>	37
4.4 CONOSCENZA DEI DIRITTI E IL PROBLEMA DELLA NON DENUNCIA	40
4.5 RIFLESSIONI E PROPOSTE DEGLI INTERVISTATI.....	41
CONCLUSIONI.....	44
BIBLIOGRAFIA:	48

INTRODUZIONE

“L’eteronormatività riguarda tutte e tutti. L’eteronormatività prescrive infatti i comportamenti “da non assumere” e allo stesso tempo codifica fortemente quelli considerati “normali” e “giusti”. Come i soggetti LGBT+ vengono emarginati da questo discorso, così gli eterosessuali si trovano ad essere obbligati a conformarsi ad esso e ad assumere una serie di atteggiamenti che caratterizzano la femminilità e la maschilità normativa” (Abbatecola, E., & Stagi, L., 2015).

Proprio a fronte dell’importanza e della pervasività che tale struttura possiede a livello sociale, questa ricerca si pone l’obiettivo di analizzarla in uno dei contesti primari di vita dei soggetti, ovvero l’ambiente lavorativo.

Lo scopo della ricerca è infatti di analizzarne l’impatto sulla vita quotidiana delle persone gay e le strategie adottate da soggetti e aziende per contrastare l’ostilità anti-omosessuale. Si tratta di una ricerca qualitativa, che punta ad indagare in profondità il fenomeno attraverso delle interviste semi-strutturate, poste ad un campione ristretto di uomini gay tra i 30 e i 35 anni.

L’obiettivo è ricavare dall’analisi delle interviste: le modalità con cui i soggetti interagiscono sul lavoro con colleghi e datori, se e come le dinamiche di potere influenzano tali interazioni e quale sia il ruolo giocato dall’azienda, ai fini di dedurre gli elementi che favoriscono o sfavoriscono la riproduzione dell’eteronormatività in ambiente aziendale.

Funzionale risulta adottare una prospettiva interazionista nell’analisi dei processi sociali che interessano la riproduzione e il contrasto di tale struttura e più nel dettaglio la pratica del coming out sul lavoro. Rilevante è, infatti, il contributo che alcuni autori dell’interazionismo simbolico hanno sviluppato in merito alla definizione di temi quali l’identità, i ruoli e le dinamiche che interessano i gruppi sociali.

Prima di passare all’analisi si è ritenuto opportuno introdurre il lettore alle tematiche protagoniste di questa ricerca, ovvero la struttura etero-normativa, l’omosessualità e l’ostilità antiomosessuale.

I tre temi appena riportati sono trattati nel primo capitolo, in particolare quest’ultimo presenta la definizione della struttura di cui si andrà ad analizzare l’impatto, ovvero la struttura etero-normativa, con lo scopo di dimostrarne la pervasività e i mezzi attraverso

i quali si riproduce, si prosegue ripercorrendo brevemente le diverse rappresentazioni sociali che hanno interessato l'omosessualità ed i significati che quest'ultima ha assunto nella storia, fino ad arrivare alla concezione odierna dell'omosessualità in Italia.

Questo primo capitolo contiene inoltre un chiarimento terminologico in merito al termine "omofobia" e i motivi per i quali si predilige riferirsi agli atteggiamenti che contrastano l'omosessualità con l'espressione "ostilità anti-omosessuali".

Dopo aver definito la struttura e ripercorso la storia delle rappresentazioni sociali relative alla categoria a cui i soggetti intervistati appartengono, con il secondo capitolo si presenta il contesto di vita quotidiana che è stato scelto per indagare l'impatto della struttura eteronormativa sugli uomini gay, ovvero quello lavorativo. In particolare questo capitolo funge da introduzione teorica dei temi che le interviste hanno indagato.

Il terzo capitolo prosegue con l'esposizione dei metodi e degli strumenti utilizzati, nello specifico vengono presentati il campionamento e alcune difficoltà metodologiche che hanno riguardato il reclutamento, la struttura delle interviste e i rispettivi temi trattati in quest'ultime.

Il quarto ed ultimo capitolo è dedicato all'analisi delle interviste svolte, al suo interno sono illustrati gli elementi più rilevanti, sia relativi alla singola intervista, che nel loro complesso, quest'ultimi sono stati confrontati con alcuni dati relativi a ricerche quantitative sul tema presenti in letteratura.

I temi indagati sono principalmente quattro: le modalità di coming out e le dinamiche sociali coinvolte, le discriminazioni sul lavoro, la diffusione delle pratiche di diversity management nelle aziende nell'esperienza dei soggetti, la conoscenza dei diritti che proteggono le persone LGBT+ sul lavoro e il problema della non denuncia.

L'ultimo capitolo termina con la raccolta di proposte e riflessioni dei soggetti intervistati per un futuro più inclusivo all'interno dell'ambiente lavorativo.

Per concludere vengono esposti i principali risultati emersi dalla ricerca e come quest'ultimi si posizionano in relazione con le altre ricerche scientifiche.

Capitolo 1:

OMOSESSUALITÀ ED ETERONORMATIVITÀ

Questo primo capitolo ha lo scopo di introdurre il lettore alle tematiche protagoniste di questa ricerca, ovvero la struttura etero-normativa, l'omosessualità e l'ostilità anti-omosessuale.

Il primo paragrafo è dedicato alla definizione dell'eteronormatività, con lo scopo di sottolineare la pervasività che la caratterizza e alcuni dei mezzi attraverso i quali si riproduce in modo invisibile. Il secondo paragrafo riguarda una delle categorie su cui questa struttura impatta e che sarà oggetto di analisi di questa ricerca ovvero gli omosessuali, si ripercorreranno brevemente le diverse rappresentazioni sociali che hanno interessato l'omosessualità ed i significati che quest'ultima ha assunto nella storia, fino ad arrivare alla concezione odierna in Italia.

L'ultimo paragrafo consiste in un chiarimento terminologico, per alcuni limiti inerenti al termine "omofobia" si spiegheranno i motivi per i quali si predilige riferirsi agli atteggiamenti che contrastano l'omosessualità con l'espressione "ostilità anti-omosessuali".

1.1 Definire l'eteronormatività

Si ritiene opportuno dedicare il primo paragrafo di questo capitolo alla definizione della struttura sociale che la presente ricerca indaga, ovvero l'eteronormatività.

Storicamente questo termine nasce come critica, posta dalla teoria *queer*, a movimenti e teorie che considerano il genere come categoria dicotomica. Trappolin (2013) definisce le teorie *queer* come: "un campo di riflessione e ricerca di decostruzione delle identità sessuali e di genere – siano esse mainstream o periferiche – mirato a smascherare i meccanismi di potere che garantiscono la riproduzione dell'egemonia eterosessuale".

Il termine eteronormatività appare per la prima volta in un testo "Introduction: Fear of a Queer Planet" di M. Warner (1991) dove viene definito come "carattere pervasivo ed invisibile" delle società attuali, connesso con "l'abilità della cultura eterosessuale di auto-

interpretarsi come la società”, marginalizzando e definendo in senso antitetico qualunque sessualità non iscrivibile alla tradizionale cultura eterosessuale (Falcetta, 2014 citato in Stagi, 2015).

L’eteronormatività è quella struttura che suppone una interdipendenza tra sesso, genere e sessualità (Ingraham, 1996), ha come base una concezione binaria dei generi, ovvero uomo-donna e naturalizza il desiderio eterosessuale.

In questi termini tale struttura sembrerebbe riguardare solo i soggetti appartenenti alla comunità LGBT+, in realtà quest’ultimi sono una delle categorie sulle quali questa struttura impatta, ovvero quella che viene emarginata da ciò che è considerato “normale” e di conseguenza ritenuta deviante.

L’eteronormatività, in realtà, riguarda anche e soprattutto i soggetti conformi a tale norma ovvero gli eterosessuali, in quanto definisce quali sono i comportamenti adeguati da assumere per essere considerati veri uomini e vere donne, ai fini di rientrare nei modelli della femminilità o mascolinità prescritti da tale norma.

Inoltre, questa struttura non si limita a definire le scelte riguardanti la sfera sessuale degli individui ma prescrive comportamenti e non solo, in ogni ambito di vita quotidiana.

A sostegno di ciò alcuni autori di sociologia urbana dimostrano come l’eteronormatività abbia un ruolo anche nella definizione degli spazi:

“Esistono, infatti, luoghi socialmente destinati alle donne [...]. Per questa ragione molti lavori geografici analizzano come l’eterosessualità compulsiva si iscriva spazialmente, ovvero come il concetto si traduca in una spazializzazione delle relazioni sociali di genere” (Barberi, 2010, p. 189).

I soggetti sono “inconsapevolmente” controllati dall’eterosessualità normativa che esercita una “violenza” di controllo dei corpi limitandone la libertà di espressione.

Qualsiasi azione considerata non conforme ai ruoli assegnati ad un determinato genere viene sanzionata, sebbene se non a livello legale, attraverso sguardi disprezzanti, violenza verbale e nel peggiore dei casi precipita nella violenza fisica provocando un sentimento di esclusione nel soggetto considerato deviante.

Tale struttura attua una gerarchizzazione delle sessualità attraverso norme, credenze, valori e linguaggio. Solitamente, infatti, viene dato per scontato di avere una

conversazione con un soggetto eterosessuale, come sarà possibile vedere anche nel paragrafo di analisi delle interviste di questa ricerca.

Alcuni sociologi sostengono che tale struttura si basi sull'idea dell'eterosessualità come “nozione normativa che riafferma ripetutamente la vita eterosessuale come il modo giusto di vivere” (Martinsson et alii, 2007 citato in Gusmeroli, P., & Trappolin, L, 2019).

Proprio a fronte dell'importanza e della pervasività che tale struttura dimostra avere a livello sociale, questa ricerca ne analizza l'impatto sulla vita dei soggetti gay nell'ambiente lavorativo.

Come vedremo nel secondo capitolo, quest'ultimo ha un ruolo fondamentale nella definizione identitaria del soggetto.

1.2 Storia ed evoluzione delle rappresentazioni sociali sull'omosessualità

Interessante risulta ripercorrere brevemente le diverse rappresentazioni sociali che hanno interessato l'omosessualità dalle sue origini fino ad oggi.

Infatti, la figura dell'omosessuale con la definizione odierna diffusa nei paesi occidentali, è solo una delle possibili forme ed uno dei possibili significati, che hanno assunto i rapporti omoerotici, ossia le relazioni sessuali tra persone dello stesso sesso (Bertone, 2009).

I diversi modi di rappresentare e definire l'omosessualità non sono influenzati solo dalla variabile storico-temporale ma anche da quella culturale, come suggerisce Bertone:

“In ogni società tende ad esserci una forma più visibile di relazioni omoerotiche, riconducibile alla sua “cultura sessuale”, ossia la visione condivisa su cos'è la sessualità e quali ne sono gli scopi, su quali comportamenti sessuali sono naturali, normali, legittimi. È una visione mediata anche dalla definizione dei ruoli di genere, dai modelli di mascolinità e di femminilità prevalenti” (Herdt, 1997 citato in Bertone, 2009 p.13).

Nel presente documento si ripercorrono le varie rappresentazioni sociali dell'omosessualità nella storia e nelle diverse culture, si ricordano inoltre alcune delle

trasformazioni sociali, con particolare attenzione al panorama italiano, che hanno portato alla definizione di quella che è l'odierna concezione dell'omosessualità in Italia.

Dalla letteratura presente sul tema emergono essere tre i principali tipi di relazioni omoerotiche che si sono sviluppate nella storia e nelle diverse culture: quelle strutturate in base all'età, quelle basate sull'inversione del ruolo di genere e quelle simmetriche, ossia tra partner con uno status sociale simile (Bertone, 2009).

Le prime, in molte culture sono considerate come mezzo per trasferire virilità in preparazione all'età adulta, un esempio di ciò si può vedere nella ricerca di Herdt (1981), dei Sambia della Nuova Guinea.

Un altro contesto in cui queste relazioni erano legittimate era quello dell'Europa nell'antichità classica, in particolare quando i rapporti avvenivano tra maestro e allievo assumevano un ruolo pedagogico.

Per quanto riguarda il contesto italiano, nel Rinascimento erano comuni, sebbene perseguite dalle autorità, le relazioni tra uomini adulti e uomini più giovani.

Le seconde, basate sull'inversione del ruolo di genere, prevedono che il partner a cui è riconosciuto il ruolo passivo assuma caratteri considerati femminili come l'abbigliamento, gli atteggiamenti e il fare lavori da donne (Bertone, 2009).

In questo caso il ruolo ricettivo associato alla femminilizzazione viene imputato ad una causa biologica. In alcune società non sono previsti solo due generi, ma i confini sono meno definiti, vi è una vera e propria terza categoria chiamata "terzo genere".

“Un esempio è la figura del berdache, o “doppio spirito”, tra i nativi del Nord America: uomini che assumono completamente o in parte il ruolo femminile, nell'abbigliamento e nei comportamenti. Solitamente, ma non sempre, hanno relazioni con uomini; alcuni si sposano” (Bertone, 2009, p.15).

Il modello dell'inversione di genere è stato diffuso nelle culture mediterranee, anche in Italia. Le relazioni simmetriche, infine, sono caratterizzate dall'assunzione di ruoli indifferenziati e instabili, senza distinzioni riferite allo status sociale dei soggetti.

In generale quest'ultime sono ritenute esperienze previste prima dell'età adulta e del matrimonio.

Un periodo in cui si è alimentata la creazione di un sentimento ostile nei confronti dell'omosessualità è stato quello del Medioevo, questo dovuto all'inserimento di tale relazione all'interno di normative ecclesiastiche e laiche.

Documenti creati con l'unico scopo di identificare modelli normativi-valoriali da cui partire per individuarne i comportamenti che ne deviano (Chiari, Borghi, 2009).

“La figura dell'omosessuale, con i contorni che ha sostanzialmente mantenuto fino ad oggi nella rappresentazione sociale, si è affermata nei paesi occidentali in tempi relativamente recenti, come parte di un processo più generale di ridefinizione dei significati della sessualità e dei confini tra sessualità normale e deviante” (Bertone, 2009, p.16).

Nella seconda metà dell'800 si susseguono dei cambiamenti in merito ai confini tra la sessualità normale e quella deviante, questo è legato al fatto che la sessualità non risulta più essere un oggetto sottostante al controllo religioso ma diventa oggetto di studio di alcune discipline scientifiche.

Foucault, infatti, individua la seconda metà dell'800 come il momento in cui la sessualità diventa campo d'indagine scientifica in particolare di medicina e psicologia.

Si sviluppano studi che pongono l'attenzione sul desiderio che sta alla base dei comportamenti sessuali, per indagare l'istinto naturale del soggetto che compie atti sessuali (Bertone, 2009).

Di conseguenza quest'ultima si libera dall'unica funzione contemplata dalla chiesa, ovvero quella riproduttiva e l'etichetta di sessualità normale viene attribuita a quella che prevede un desiderio erotico verso persone del sesso opposto.

“Si afferma così quella che ancora oggi è la visione prevalente della diversità sessuale, secondo cui le persone si dividono in eterosessuali e omosessuali in base al sesso delle persone da cui sono attratte, ossia al loro orientamento sessuale” (Bertone, 2009, p. 18).

Sempre in questi anni viene formulata la teoria del terzo sesso da Karl Heinrich Ulrichs, un militante del movimento di liberazione omosessuale, questa prevede che

l'omosessualità sia una variante del comportamento sessuale umano intermedia rispetto al sesso maschile e femminile.

Hirschfeld, altro militante omosessuale sostenitore di questa tesi, conia il concetto di 'sessualità intermedia' con lo scopo di dimostrare che l'omosessualità non dipendesse dalla volontà del soggetto ma dagli ormoni sessuali, in modo tale che non potesse essere punita per legge.

Alcuni studiosi tra cui Freud, hanno contribuito a creare la concezione dell'omosessualità come deficit, secondo Freud l'eterosessualità è il risultato di una normale evoluzione psichica del bambino; al contrario, l'omosessualità è un allontanamento dallo sviluppo normale, un'inversione, una fissazione a uno stadio inferiore dello sviluppo (Freud, 1905). Egli considera l'omosessualità un deficit dovuto al non superamento nel modo corretto della fase edipica e quindi non la considera come malattia, in quanto non curabile, ma causata da uno sviluppo non maturo della sessualità.

Grazie alla fondazione del comitato scientifico umanitario nel 1897, che ha rappresentato la prima organizzazione volta alla tutela dei diritti degli omosessuali, si inizia diffondere una visione dell'omosessualità come normalità.

In particolare, da alcuni lavori di Magnus Hirschfeld, fondatore del comitato, e Havelock Ellis, un sessuologo inglese emerge l'idea di considerare l'omosessualità e l'eterosessualità come due varianti per vivere la sessualità umana (Hirschfeld, 1920; Ellis, 1936).

Il contesto storico-culturale in cui erano inseriti i due autori però non concepiva l'omosessualità al di fuori del concetto di patologia (Chiari, Borghi, 2009), a causa di ciò i loro studi e le loro ricerche vengono respinti.

Alla fine degli anni quaranta e all'inizio dei cinquanta, alcuni studi di Kinsey e colleghi (Kinsey et al. 1948; Kinsey et al., 1953), hanno dimostrato che i comportamenti omosessuali sono frequenti e non ristretti ad una piccola parte patologica della popolazione, una delle loro ricerche ha riportato infatti che il 37% dei soggetti maschili intervistati e il 13% dei soggetti femminili hanno avuto esperienze omosessuali.

Il contributo di Kinsey risulta significativo perché permette di vedere l'omosessualità come variante normale del comportamento sessuale:

“Soltanto la mente umana inventa le categorie e tenta di costringere i fatti in caselle separate. Il mondo vivente rappresenta una continuità in tutti i suoi aspetti” (Kinsey et al., 1948, p. 523).

Nel 1973 l'*American Psychiatric Association* elimina la definizione di omosessualità come malattia, mantenendo soltanto una nozione di “omosessualità egodistonica”, che sarà definitivamente cancellata nel 1988 dal DSM (*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*), il testo di riferimento internazionale per la definizione delle malattie mentali (Bertone, 2009). Nel 1990 anche l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) elimina l'omosessualità dall'*International Classification of Diseases* (ICD). Con la modernità e i mutamenti che la riguardano si aprono nuovi orizzonti,

“L'omosessuale moderno nasce in una società attraversata da profondi mutamenti dei rapporti tra i generi, ossia tra uomini e donne e tra rappresentazioni del maschile e del femminile” (Bertone, 2009, p. 21).

In questi anni infatti vengono messe in discussione le rappresentazioni sociali della mascolinità e della femminilità, in particolare l'entrata delle donne in ambiente lavorativo, politico e nella sfera pubblica della società in cui prima non erano ammesse, manda in crisi la divisione dei ruoli di genere (Bellassai, 2004; Bellassai, Malatesta, 2000).

Questi cambiamenti portano ad un irrigidimento del modello di virilità, viene esclusa qualsiasi forma di femminilizzazione, l'omosessuale diventa il “simbolo dei rischi di degenerazione dell'uomo, e dunque della nazione, una contro immagine rispetto all'ideale della virilità” (Mosse, 1984, citato in Bertone, 2009, p.23).

Le teorie costruzioniste sull'omosessualità sviluppate negli anni sessanta, contribuiscono alla creazione dell'idea di omosessualità come categoria sociale (Weeks, 2009).

McIntosh, autrice di uno dei più importanti saggi nel campo degli studi LGBT, propone un'interpretazione dell'essere omosessuale come ruolo sociale:

“Si propone di considerare l'omosessuale come colui che gioca un ruolo sociale piuttosto che colui che ha una condizione” (McIntosh, 1968, p.36).

“Il ruolo è dato dall’insieme delle norme e aspettative sociali su come è e come deve essere un omosessuale, indipendentemente dalle caratteristiche personali di chi viene così definito” (Bertone, 2009, p.27).

Contributo importante negli anni settanta è stato dato dalla sociologia della devianza con l’elaborazione della teoria dell’etichettamento, volta ad indagare in che modo si etichetta una persona come omosessuale e le conseguenze che questo produce (Plummer, 1975). Dall’opera di Foucault (1976) nella quale descrive l’omosessuale moderno, emerge una “visione dell’omosessualità non come realtà universale, espressione di un’essenza, ma come un modello sociale specifico” (Bertone, 2009, p. 28).

Questo modello integra diverse dimensioni, quali l’attrazione e il desiderio, i comportamenti e l’identità, quest’ultime, come emerge da svariate ricerche, possono assumere le combinazioni più variabili, nella realtà quindi si va a perdere la coerenza che il modello prescriveva.

Il panorama odierno degli studi LGBT+, ci permette di affermare che l’attuale rappresentazione dell’omosessualità in occidente è molto lontana dalle rappresentazioni storiche che sono state riportate in questo paragrafo. In particolare, per quanto riguarda il contesto italiano, l’idea che l’omosessualità sia una malattia rimane ristretta ad una piccola minoranza di soggetti (15%), simile è la percentuale di coloro che la ritengono immorale (17%) (Istat, 2012).

In termini di accettazione dell’omosessualità, il 57% del campione indagato nel 2021 da Ipsos si è dichiarato a favore delle persone che vogliono esprimere liberamente il loro orientamento sessuale e il 52% è d’accordo sulle dimostrazioni d’affetto in pubblico (Ipsos, 2022).

Sempre nell’ambito dell’accettazione dell’omosessualità, Istat nel 2011 rileva che la maggioranza dei rispondenti ritiene accettabile che un uomo abbia una relazione affettiva e sessuale con un altro uomo (59,1%) o che una donna abbia una relazione affettiva e sessuale con un’altra donna (59,5%) (Istat, 2012).

Questa ricerca riporta inoltre dei dati sul tema dell’invisibilità, alta è la percentuale dei rispondenti ritenenti che gli omosessuali sarebbero più accettati se fossero discreti

(55,9%), mentre il 29,7% sostiene che la cosa migliore sarebbe addirittura non dire di essere omosessuale (Istat, 2012).

A contrasto con questi dati pressoché positivi si posizionano quelli inerenti alla limitazione di assunzioni di alcuni ruoli sociali, per il 41% degli italiani, infatti, non è accettabile che un insegnante di scuola elementare sia omosessuale, per il 28% che lo sia un medico e per il 24,8% un politico (Istat, 2012).

Ancora più marcata è la contrarietà nei confronti dell'adozione dei figli, solo circa il 20% è molto o abbastanza d'accordo con la possibilità di adottare un bambino (Istat, 2012).

Quello che queste ricerche permettono di vedere, è come nella rappresentazione odierna dell'omosessualità l'ostilità anti-omosessuale assuma forme più indirette, i dati da un lato esprimono apertura e tolleranza ma di fronte a certe questioni tornano nel rifiuto, come se l'omosessualità fosse qualcosa da tollerare ma entro certi limiti e confini, finendo per non porla mai realmente alla pari dell'eterosessualità.

In questi anni sono molte le ricerche volte a decostruire strutture limitanti come l'eteronormatività, che contribuiscono alla riproduzione di una società patriarcale nella quale i soggetti non sono liberi di esprimere in totale serenità la propria identità sessuale in ogni ambito della propria vita quotidiana.

1.3 Omofobia o ostilità anti-omosessuale?

Questo paragrafo è dedicato ad un chiarimento linguistico, riguarda infatti la scelta di non utilizzare il termine "omofobia", diventato di uso comune, per definire gli atteggiamenti anti-omosessuali.

Nel panorama scientifico sono aperti dei dibattiti sulla definizione di questo termine, coniato dallo psicologo clinico George Weinberg nel suo libro *Society and the Healthy Homosexual* pubblicato nel 1972 con lo scopo di definire la paura, l'ansia e il terrore che gli eterosessuali provano quando sono nelle vicinanze di persone omosessuali. Weinberg considera l'omofobia come fobia specifica, comunque consapevole del fatto che non è un concetto che può essere ridotto al semplice ambito della psicopatologia individuale (Chiari, Borghi, 2009). Infatti, altri autori tra cui Morin e Garfinkle (1978) includono nel termine anche aspetti socioculturali: l'omofobia viene quindi intesa dagli autori come un

insieme di stereotipi e convinzioni che rende giustificabili le discriminazioni fatte in base all'orientamento sessuale di un individuo.

Il termine omofobia, circa una decina d'anni più tardi dopo essere stato coniato, diventa di uso comune e studiosi di diversi campi si sono interrogati su quale fosse la sua effettiva definizione.

“La discussione ruota essenzialmente attorno a un punto cruciale: se esiste o meno una dimensione dell'ostilità antiomosessuale che si possa definire «omofobia»” (Trappolin, 2019, p.22).

Il termine omofobia è stato negli anni criticato per alcuni dei suoi limiti, uno di questi è che definendo gli atteggiamenti negativi verso gli omosessuali come fobie irrazionali, si rischia di semplificare la questione e non considerare i processi storico-sociali e le strutture che hanno contribuito alla creazione di sentimenti ostili nei confronti di soggetti omosessuali.

Come sostengono alcuni autori (Herek, 2004; Kitzinger, 1996) le funzioni psicologiche a cui rispondono gli atteggiamenti anti-omosessuali sono più complesse della sola paura, ma soprattutto, qualificando questi atteggiamenti come irrazionali e patologici, si dà una spiegazione puramente individualistica della stigmatizzazione dell'omosessualità, che ne nasconde le radici sociali e istituzionali.

Preso atto che il dibattito attuale sul termine risulta aperto e considerati i limiti che alcuni autori gli hanno attribuito nel rappresentare i processi sociali che lo interessano, in questo documento si prediligerà l'uso del termine ostilità anti-omosessuali, con lo scopo di dare importanza ai processi sociali che hanno contribuito alla creazione della struttura che questa ricerca indaga, che non sono in alcun modo riconducibili a dimensioni individuali del soggetto.

Capitolo 2:

L'AMBIENTE LAVORATIVO

Il secondo capitolo presenta il contesto di vita quotidiana che è stato scelto per indagare l'impatto della struttura etero-normativa sugli uomini gay, ovvero quello lavorativo. Nel primo paragrafo è presentato il rapporto che vige tra identità e lavoro con una particolare attenzione all'inserimento del singolo nel team lavorativo, il secondo raccoglie i diritti che ad oggi proteggono i soggetti LGBT+ sul lavoro. Grazie ad alcune ricerche sul tema, presenti in letteratura, è possibile riportare dei dati sulla numerosità di discriminati e alcuni problemi relativi alla non denuncia. Il terzo paragrafo riguarda la pratica di coming out con colleghi e datori, gli elementi che interessano la scelta del luogo di lavoro e della visibilità dei soggetti in quest'ultimo.

L'ultimo paragrafo è dedicato alle pratiche di *diversity management*, alla loro definizione, inquadramento storico e ai benefici che i dipendenti e le aziende possono trarre dalla loro applicazione. Grazie ad alcune ricerche recenti è possibile vedere l'effettiva diffusione di tali pratiche, ad oggi, nel contesto aziendale italiano.

Questo secondo capitolo funge da introduzione teorica dei temi che le interviste hanno indagato, servendosi di quello che è già stato detto in letteratura.

2.1 Lavoro e identità

Ad oggi il lavoro per la maggior parte degli individui è una scelta libera e proprio per questo ha assunto un significato ancora più caratterizzante.

Inoltre, in quanto fonte di una scelta diventa anche indicatore di alcune caratteristiche personali e di conseguenza un'informazione che rende socialmente riconoscibili.

Come sostiene Goffman in società l'individuo deve gestire una molteplicità di sé, che sono prodotti dagli eventi e dagli scenari sociali nei quali agisce (Goffman, 1959).

Nella panoramica degli studi interazionisti, molti autori si sono dedicati al tema dell'identità, del ruolo e alle loro definizioni.

Tale prospettiva assume che sia l'interazione stessa a dare luogo all'identità, attraverso una negoziazione dei significati tra i componenti di un gruppo sociale.

“Per Mead, come per Cooley, il sé è il risultato di un processo sociale basato sull’interiorizzazione di una serie di norme, valori e atteggiamenti propri del gruppo sociale” (Romania, 2012, p.12).

I sociologi, quindi, ritengono l’identità un costrutto che nasce dall’interazione tra individuo e società, non una dimensione che riguarda le strutture interne del soggetto ma come qualcosa di esterno che cambia in base alle circostanze.

Come si vedrà nel paragrafo di analisi, rilevante è infatti la composizione del gruppo in cui il soggetto si va ad inserire nella definizione delle norme sociali implicite.

Data l’importanza che gli interazionisti riconoscono al gruppo nella definizione di ciò che è contemplabile o meno al suo interno, fondamentale diventa un team e un clima lavorativo “*friendly*” e impostato verso la decostruzione delle strutture che impediscono la libera espressione del soggetto anche sulla propria identità sessuale che, inevitabilmente, in quanto componente identitaria, impatta sulla performance lavorativa e sulle relazioni sociali sul lavoro.

Proprio a fronte di ciò, risulta interessante analizzare i processi che avvengono nel momento in cui i soggetti si inseriscono in gruppo sociale, composto da colleghi e datori di lavoro, nel quale si trovano a valutare l’ambiente come ostile o meno alla loro condizione.

In particolare, in fase di analisi sarà interessante vedere come nell’esperienza degli intervistati di questa ricerca le dinamiche di potere hanno rivestito un ruolo significativo sulla visibilità dei soggetti.

2.2 I diritti dei lavoratori LGBT+

In questo paragrafo verranno presentate le principali norme a tutela dei soggetti LGBT+ che subiscono discriminazioni in ambiente lavorativo.

Più in generale le norme di riferimento per la tutela delle discriminazioni sono contenute nei D.lgs. n. 215 e 216 del 2003, che recepiscono nel quadro normativo italiano le direttive comunitarie in materia.

Il D.lgs. n. 216/2003, in particolare, mira a garantire la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e vieta espressamente le discriminazioni per motivi di religione, convinzioni personali, disabilità, età e orientamento sessuale.

Tale norma vieta sia le discriminazioni dirette, che consistono in un trattamento meno favorevole di alcuni soggetti a causa di una o più delle caratteristiche che la norma tutela, sia le discriminazioni indirette che si verificano 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” (D.lgs. n. 216/2003).

Vi è una terza forma che viene riconosciuta come discriminazione, ovvero le molestie sul luogo di lavoro, le quali consistono in comportamenti indesiderati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo (D.lgs. n. 216/2003).

Tale decreto protegge dalle discriminazioni che possono avere luogo in diverse situazioni tra cui, l'accesso al lavoro, le condizioni lavorative, l'espulsione dal lavoro a causa di licenziamento illegittimo o discriminatorio. Quest'ultimo si verifica nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore “a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero” o “a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua e di sesso” (secondo l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori).

È necessario segnalare un'incongruenza tra quella che è la direttiva europea (2000/78/CE) e il contenuto dell'art. 3, 3° co. della norma italiana, che introduce un'eccezione al divieto di discriminare che non trova alcun riscontro nel testo della direttiva 2000/78/CE.

La formulazione della norma italiana appare infatti distante dal corrispondente testo dell'art. 4, 1° co., della direttiva 78/2000/CE (Bilotta, 2017).

Dalle norme europee si trae, da un lato l'esistenza di un principio di tipicità, per cui è il legislatore e non il datore di lavoro (come sembra suggerire l'interpretazione dell'art. 3,

3° co. d. lgs. 216/2003) a dover indicare in quali casi si possa far eccezione al principio di non discriminazione; dall'altro una connotazione della fattispecie fortemente oggettiva, che non lascia alcun margine di discrezionalità al datore di lavoro, circa l'idoneità del lavoratore ad essere assunto o a continuare a svolgere le mansioni affidategli (Bilotta, 2017).

Per questo motivo al momento dell'emanazione della legge si è aperto un dibattito in merito al rispetto della normativa europea da parte del decreto italiano, ancora oggi si ritiene che il decreto italiano travisi in parte le direttive europee.

Un lavoratore LGBT+ che sente di essere stato vittima di un licenziamento discriminatorio per dimostrare che il licenziamento è stato illegittimo e poterlo considerare nullo, grazie alla norma vigente (D.lgs.n.23/2015), si deve rivolgere ad associazioni LGBT+ o agli uffici vertenze dei sindacati.

Alcune ricerche quantitative sul tema permettono di avere dei dati di riferimento sull'effettivo numero di soggetti che hanno subito discriminazioni sul luogo del lavoro e sul problema relativo alla non denuncia, una di queste è il report "Io sono, Io lavoro" di Raffaele Lelleri pubblicato nel 2011, prima di allora erano presenti ricerche sul tema delle discriminazioni subite da persone LGBT+ a causa del loro orientamento sessuale, ma nessuna indagine scientifica aveva analizzato le condizioni lavorative collegandole all'identità sessuale.

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro questa ricerca riporta che il 13% dei soggetti LGBT intervistati ha visto respingere la propria candidatura ad un posto di lavoro in ragione del proprio orientamento sessuale, valore che sale notevolmente (45%) nell'esperienza delle persone transessuali (Lelleri, 2011). Ad essere stato trattato ingiustamente sul luogo di lavoro a causa dell'orientamento sessuale è il 19 % del campione (Lelleri, 2011).

Un problema relativo ai reati di questo genere è che i soggetti discriminati, la maggior parte delle volte non denunciano, per motivi di varia natura come paura, vergogna o poca fiducia nelle istituzioni, contribuendo in questo modo ad una sottostima statistica del problema e ad una conseguente invisibilità pubblica.

Questo fenomeno ha il nome di *under reporting* e viene definito come la mancata segnalazione dei casi di discriminazione da parte delle vittime (Lelleri, 2011).

La ricerca di Lelleri riporta che in un campione specifico di soggetti che hanno subito discriminazioni a causa della loro identità sessuale il 70% ha parlato con qualcuno dell'accaduto, i principali destinatari sono parenti e amici, seguiti da colleghi, medici e psicologi. Il 18% si è rivolto ad associazioni LGBT e sindacati, molto poche le segnalazioni fatte ad organismi che si occupano specificatamente di discriminazioni (Lelleri,2011).

Per quanto riguarda gli effetti del *reporting*, che potrebbe essere uno dei principali motivi per cui i soggetti non sono spinti a segnalare, nel 32% dei casi la situazione è migliorata, nel 63,3% non ha portato alcun effetto e ci sono stati casi in cui la situazione è perfino peggiorata (4,5%) (Lelleri, 2011).

In particolare, questo report ci dice anche con quali soggetti il *reporting* ha prodotto conseguenze positive o negative:

“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” (Lelleri, 2011, p.99).

Per questi motivi diventa difficile costruire progetti efficaci per i bisogni effettivi dei lavoratori LGBT (Lelleri, 2011).

Altrettanto rilevanti, ai fini di comprendere l'impatto che la struttura etero-normativa ha sulla vita degli uomini gay, risultano i dati relativi alla percezione di possibile discriminazione al momento del coming out, che porta alcuni soggetti a rimanere invisibili sul luogo di lavoro o ad escludere dalle proprie scelte professionali alcuni settori per evitare di subire discriminazioni, questo fenomeno ha il nome di *vocational choice* e verrà trattato nel prossimo paragrafo.

2.3 Il coming out sul lavoro

Nel seguente paragrafo viene definita e contestualizzata la pratica di coming out sul lavoro servendosi di ciò che è stato detto dalle ricerche sul tema.

Innanzitutto, è necessario dare una definizione di ciò in cui tale pratica consiste:

“Il termine coming out è legato all’espressione coming out of the closet, che significa letteralmente venire fuori dall’armadio, ossia venire fuori con la propria identità di omosessuali, che prima era nascosta, con sé stessi e con gli altri” (Bertone, 2009, p.55).

Alcuni autori sostengono che è un processo composto da più fasi, alla fine delle quali si sarà acquisita un’identità sessuale stabile e coerente con i propri comportamenti (Montano, 2000; Cass 1979, citato in Bertone 2009).

Tra questi, Troiden (1988) individua quattro principali fasi del coming out collegate a quattro momenti distinti della vita.

La prima, risale all’infanzia, quando si fanno esperienze non conformi al genere, la seconda è caratterizzata da confusione rispetto alla propria identità, con i primi esperimenti sessuali, con uno o con entrambi i sessi e avviene solitamente nella fase adolescenziale. L’effettiva assunzione di un’identità omosessuale e la comunicazione agli altri solitamente avviene nella tarda adolescenza/inizio dell’età adulta, l’ultima fase è quella dell’impegno nella quale l’omosessualità diventa uno stile di vita (Bertone, 2009). Questa interpretazione di coming out “rigida” e uguale per tutti proposta dall’autore è stata molto criticata, perché non rappresentativa della molteplicità di tempistiche e modalità che possono interessare questo processo nella realtà, vi sono infatti infinite traiettorie di sviluppo dell’identità. Quello che si può invece affermare con più certezza è che generalmente la scelta di essere visibili vada 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” (Lelleri, 2011, p.13).

Come sostenuto da Schneider (1987), il coming out sul lavoro non è un fenomeno che riguarda tutto o niente: la decisione viene spesso presa sulla base della relazione che si è instaurata, del livello di fiducia con i/le colleghi e da quanto il soggetto percepisce l'ambiente come pericoloso o meno in termini di conseguenze dopo il proprio coming out.

A differenza di spazi come famiglia o cerchie amicali, l'ambiente lavorativo è un contesto particolare perché in questo vige il paradosso di spazi ufficialmente desessualizzati (Bertone, 2009), ovvero da un lato l'identità sessuale in quanto fatto privato dovrebbe rimanere fuori dall'ambiente lavorativo ma d'altro canto sono ricorrenti le interazioni che fanno riferimento alla sessualità, dando per scontato sempre quella eterosessuale.

Essendo l'orientamento sessuale una variabile non visibile, i soggetti possono scegliere se dichiararsi o meno, alcune ricerche però dimostrano come fare coming out sul lavoro abbia effetti positivi a livello personale per il soggetto: chi fa coming-out spende meno tempo e meno energie nel gestire l'invisibilità, potendo così investire tali risorse nel lavoro di gruppo (Creed e Scully, 2000 citato in Gusmano, 2008, p.20)

Quanto emerge da queste ricerche però non coincide con quella che è la percezione dei soggetti LGBT, la metà del campione del report di Lelleri sostiene che la situazione sul lavoro dopo il coming out sarebbe destinata a peggiorare, solo lo 0,5% ha aspettative ottimiste, interessante è inoltre che proprio coloro che lo ritengono rischioso trovano altrettanto stressante essere invisibili. In generale l'anticipazione dello svelamento tende ad apparire più negativa degli effetti reali (Lelleri, 2011).

Per quanto riguarda l'effettiva visibilità sul luogo di lavoro, quest'ultimo riporta che oltre un quarto dei rispondenti è completamente invisibile e in particolare si tratta di soggetti con titolo di studio elevato, come quelli che indagherà questa ricerca.

Si può affermare quindi che, la scelta di essere o meno visibili sul lavoro non è lineare e standardizzata ma influenzata da molteplici fattori legati al luogo di lavoro, ai colleghi e alla storia personale del soggetto; nel prossimo paragrafo vedremo come creare un clima "*friendly*" su luogo di lavoro possa rivelarsi un vantaggio anche per l'azienda stessa oltre che in primo luogo per i dipendenti.

Sono ancora numerosi i settori in cui i soggetti LGBT+ non sono pienamente accettati a livello sociale, in particolare questo vale per i lavori a contatto con i minori, in quanto

sono intinsi del pregiudizio che l'omosessualità possa essere una fonte di corruzione morale.

Questo lo confermano i dati che sono stati presentati anche nel capitolo precedente (Istat, 2012) secondo cui una percentuale significativa del campione italiano (40%) è contrario ad un insegnante non eterosessuale.

Questi elementi potrebbero influenzare la *vocational choice* del soggetto, ovvero la scelta di intraprendere un lavoro sulla base dell'aspettativa di essere accettati ed inclusi in quanto LGBT+ al suo interno. Tale valutazione si svolge in fase preventiva all'entrata nel mondo lavorativo (Lelleri, 2011).

Chung (2001) individua tre possibili strategie: scegliere di lavorare da soli, per evitare discriminazioni da parte di capi e colleghi ("*self-employment*"), selezionare un lavoro sulla base del livello di "*friendliness*" dell'ambiente, selezionare un lavoro in riferimento alle proprie competenze ed aspirazioni, essendo disponibili ad affrontare possibili rischi di discriminazione (Lelleri, 2011).

A sostegno della seconda strategia sono i dati rilevati da Istat nel 2021: il 12,6% del campione ha affermato di non essersi presentato a un colloquio di lavoro o non aver fatto domanda perché pensava che l'ambiente di lavoro sarebbe stato ostile al suo orientamento sessuale (Istat, 2022)

Nel prossimo paragrafo sarà possibile vedere il ruolo che l'azienda ha nell'incoraggiare o scoraggiare il coming out sul lavoro e quali fattori, oltre quelli già citati tra cui la composizione del team di lavoro e il supporto di colleghi e datori, risultano importanti in un'azienda che si definisce inclusiva.

2.4 Il ruolo dell'azienda: le pratiche di *diversity management*

Nella storia dell'organizzazione lavorativa delle aziende soprattutto il mondo occidentale è stato caratterizzato dal modello produttivo taylorista, il quale equiparava il lavoro del dipendente ad una corrispettiva produzione.

Più tardi verso gli anni '50, il lavoro di gruppo inizia ad essere preso in considerazione e si nota che i gruppi sono spesso eterogeni al loro interno, a fronte di ciò si inizia a prendere coscienza della diversità dei lavoratori.

Dagli anni sessanta in poi emerge il tema delle pari opportunità, rivolto principalmente alla questione della parità tra i due sessi, uomo e donna, vengono riconosciute alcune delle differenze tra i due lavoratori e negli anni settanta emergono le prime leggi per il superamento di tali discriminazioni di genere.

Questi sono gli anni in cui si è iniziato a porre attenzione alle diversità all'interno del luogo di lavoro, nello specifico il *diversity management* nasce più tardi intorno agli anni novanta negli Stati Uniti come teoria manageriale, con l'obiettivo di individuare le modalità attraverso cui un'impresa potesse occuparsi della diversità in modo attivo e strategico (Valente, 2018).

Non sorprende che questa teoria manageriale sia nata negli Stati Uniti, i quali presentano un contesto che per sua composizione è diversificato in termini di linguistici ed etnici e di conseguenza la gestione delle diversità appare come una necessità.

Come si è visto nel primo capitolo per quanto riguarda il termine omosessuale ogni contesto culturale ha la sua storia e di conseguenza definisce in modo differente i fenomeni, lo stesso vale per il concetto di diversità.

Sono state formulate varie interpretazioni di diversità ma in particolare due autori (Loden e Rosener, 1991) insistono su una differenziazione tra diversità di tipo primario e secondario.

Quelle primarie corrispondono al patrimonio innato dell'individuo: età, genere, origine etnica, razza, orientamento sessuale, capacità mentali e fisiche, quelle secondarie invece sono tutte quelle capacità acquisite durante il percorso di vita: educazione, situazione familiare, reddito, religione, esperienza organizzativa e stile di lavoro.

Il concetto di *diversity management* è sempre in evoluzione a seconda delle necessità e del contesto all'interno del quale si sviluppa, ma di base può essere definito come l'approccio strategico che tende a valorizzare le diversità ed il loro specifico apporto alla cultura aziendale. Barabino, Jacobs e Maggio (2001) propongono una definizione più completa:

“L'approccio diversificato alla gestione delle risorse umane, finalizzato alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale e di utilizzarlo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi”.

Questo approccio oltre ad essere importante da un punto di vista etico, costituisce un punto di forza anche a livello di *employer branding*, ovvero la definizione e presentazione identitaria dell'azienda. Oltre a migliorare il benessere e le performance dei propri dipendenti, l'inclusività di un'azienda, infatti, sta sempre di più diventando uno dei criteri di selezione per i giovani che entrano nel mondo del lavoro, a confermarlo è quanto emerge dall' "*Employer Brand Research 2022*", lo studio realizzato con il contributo di quasi 163 mila intervistati provenienti da 31 Paesi del mondo, tra cui l'Italia con un campione formato da 6.590 rispondenti.

In particolare, secondo tale studio, le generazioni più giovani tendono a considerare la valorizzazione della diversità e dell'inclusione tra i fattori più rilevanti nella scelta di un datore di lavoro. In particolare, le persone di età compresa tra i 18 e i 25 anni che sono state interrogate da questo studio su cosa cerchino in un'azienda, hanno indicato: clima aziendale piacevole, visibilità del percorso di carriera, valorizzazione della diversità e dell'inclusione.

Riguardo la diffusione attuale di tali pratiche nelle aziende italiane, Istat nel 2019 ha condotto una ricerca sulle misure di *diversity management*, nello specifico per le diversità LGBT+ (Istat, 2020).

Tale ricerca stima che nel 2019, oltre un quinto delle imprese (il 20,7%, pari a oltre 5.700 unità) abbia adottato almeno una misura non obbligatoria per legge con l'obiettivo di gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori legate a genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose o disabilità. L'applicazione di tali misure coinvolge il 34% delle imprese di grandi dimensioni (con almeno 500 dipendenti), a fronte del 19,8% delle imprese più piccole (50-499 dipendenti).

Per quanto riguarda le aziende con almeno 50 dipendenti (pari a oltre mille imprese) nel 2019, il 5,1% ha adottato almeno una misura ulteriore rispetto a quanto già stabilito per legge, volta a favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+.

Nel concreto tali misure consistono in eventi formativi rivolti al top management e ai lavoratori sui temi legati alle diversità LGBT+, iniziative di promozione della cultura d'inclusione e valorizzazione delle diversità, misure ad hoc per i lavoratori transgender, permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori (Istat, 2020).

La quota d'impresе che adotta tali misure cresce all'aumentare della loro dimensione: dal 4,4% nel caso di 50-499 dipendenti al 14,6% per le imprese di dimensioni maggiori (Istat, 2020).

Tra queste Istat ha rilevato essere le più adottate quelle destinate ai lavoratori transgender, il 3,3% delle imprese ha previsto la possibilità per questi lavoratori di usare servizi igienici, spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere e la realizzazione d'iniziativa di promozione della cultura d'inclusione e valorizzazione delle diversità LGBT+ (2,1% delle imprese, e l'8,6% di quelle di maggiori dimensioni).

Per quanto riguarda invece le motivazioni che spingono le aziende ad adottarle, quella maggiormente segnalata è prevenire atti discriminatori all'interno dell'impresa (nel 49,8% dei casi), indicata fra le principali da circa metà delle imprese.

La seconda motivazione più dichiarata delle imprese (42,5%), è favorire il benessere, la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori. Tra le altre motivazioni rientrano: creare un ambiente di lavoro che favorisca l'esplicitazione del talento di ciascuno (21,4%) e attrarre i lavoratori migliori, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere (18,4%).

Capitolo 3:

METODI E STRUMENTI

Il terzo capitolo è dedicato alla presentazione della struttura metodologica, i prossimi paragrafi permetteranno di giustificare alcune scelte metodologiche e comprendere al meglio l'impronta di tale ricerca.

In particolare, il primo paragrafo riporta la definizione dello strumento utilizzato e la sua struttura, il secondo presenta il tipo di campionamento scelto, la composizione del campione e alcune difficoltà che hanno interessato la fase di reclutamento dei soggetti che, come vedremo, si sono rivelate a loro volta significative. Infine, il terzo paragrafo è dedicato ai temi trattati dalle interviste e il posizionamento della ricerca rispetto a quelle già presenti in letteratura.

3.1 Lo strumento d'indagine

Come anticipato nei capitoli precedenti, questa ricerca di tipo qualitativo ha lo scopo di indagare l'impatto della struttura etero-normativa nella vita quotidiana degli uomini gay in un contesto di vita particolare, ovvero l'ambiente lavorativo.

Lo strumento utilizzato per indagare tale fenomeno è stato l'intervista qualitativa, (Corbetta, 1999, p. 405) la definisce:

“una conversazione provocata dall'intervistatore, rivolta a soggetti scelti sulla base di un piano di rilevazione e in numero consistente, avente finalità di tipo conoscitivo, guidata dall'intervistatore, sulla base di uno schema flessibile e non standardizzato di interrogazione”.

Tra le diverse tipologie di intervista qualitativa si è ritenuto opportuno utilizzare “l'intervista guidata, detta anche semi-strutturata” (Cardano, 2013, p. 55) svolta faccia a faccia, individualmente, con un numero ristretto di ragazzi omosessuali tra i 30 e 35 anni, che lavorano o hanno lavorato in azienda.

Tale strumento viene utilizzato nelle ricerche di tipo qualitativo con lo scopo di analizzare in profondità i fenomeni, essendo quest'ultimo a bassa direttività prevede la preparazione di una traccia di domande uguale per tutti gli intervistati, che verrà però adattata alla discussione con il singolo interlocutore, senza avere un ordine di svolgimento prestabilito. Spesso capita, infatti, che il soggetto intervistato risponda implicitamente durante il racconto della propria esperienza ad alcune domande e di conseguenza questo ne modifica la sequenza.

Per quanto riguarda la struttura delle interviste guidate a bassa direttività, si sono svolte con iniziali domande di presentazione, per conoscere il background demografico, il titolo di studio e le esperienze lavorative passate e presenti, hanno proseguito indagando le modalità di coming out nell'esperienza dei soggetti con colleghi e datori, si sono poi trattati temi quali la *vocational choice*, la riproduzione e il contrasto della struttura eteronormativa nelle esperienze lavorative con colleghi, datori e clienti fino a raccogliere informazioni sulle esperienze nelle attuali aziende e in quelle passate in merito alle strategie di inclusione attuate da quest'ultime, qual ora fossero presenti e il rispettivo grado di soddisfazione dei soggetti.

Le interviste si sono concluse con la raccolta di idee, desideri e iniziative proposte dagli stessi soggetti applicabili dalle aziende per un futuro più inclusivo.

3.2 Il campionamento e il reclutamento dei soggetti

Per quanto riguarda il campionamento, si è basato su una scelta ragionata, si sono prediletti dei soggetti con caratteristiche ed esperienze di vita sopra elencate, con lo scopo di avere un quadro su due realtà differenti, ovvero quello dell'azienda di piccole dimensioni situata in provincia in particolare di Treviso, Bologna e Vicenza e quello di multinazionali situate in città nello specifico Milano rimanendo consapevoli dei limiti che una ricerca qualitativa pone in termini di rappresentatività.

Il campionamento a scelta ragionata (*theoretical sampling*) utilizza “procedure di campionamento non probabilistiche nelle quali la scelta dei casi è più efficacemente motivata da considerazioni dettate non già dalla teoria della probabilità, ma dalla teoria sociologica” (Cardano, 2013, p. 82).

Dato la bassa numerosità del campione si è ritenuto opportuno fosse omogeneo mantenendo uguale per tutti gli intervistati la fascia d'età, l'ambito occupazionale, il genere, l'orientamento sessuale ad eccezione di un'unica variabile ovvero la città in cui lavorano e vivono.

Sono stati intervistati individualmente cinque ragazzi che vivono a Milano e lavorano per multinazionali, quattro ragazzi che lavorano in aziende di misura inferiore e vivono in provincia, rispettivamente due in provincia di Vicenza, uno in provincia di Treviso e l'ultimo in provincia di Bologna.

È stata scelta una precisa fascia d'età, ovvero 30-35 anni perché funzionale a far coincidere esperienze lavorative passate con uno sguardo propositivo verso il futuro benessere lavorativo.

È risultato complesso reclutare soggetti che lavorassero in provincia disposti a farsi intervistare, si ritiene anche quest'ultimo un dato significativo ai fini dell'indagine, in quanto si potrebbe ipotizzare che i soggetti che abitano in provincia siano meno abituati e di conseguenza meno propensi, a trattare e discutere su temi quali l'eteronormatività, l'inclusione e la lotta per i pari diritti.

Questa ipotesi, come vedremo nel prossimo capitolo potrebbe essere sostenuta dai risultati delle interviste.

Durante il reclutamento dei soggetti in provincia di Treviso sono stati contattati alcuni "testimoni qualificati" (Del Zotto, 1988) ovvero esperti che appartengono alla popolazione di studio o ne hanno un rapporto privilegiato (Cardano, 2013), tra cui il presidente di un'associazione LGBT della provincia di Treviso, quest'ultimi hanno confermato uno scarso coinvolgimento verso iniziative che escono dalla sfera privata dell'individuo.

Una volta composto il campione e svolte le interviste si è provveduto con l'assegnazione dei nomi di fantasia a ciascuno per garantire l'assoluto anonimato.

3.3 Temi trattati e svolgimento delle interviste

Gli argomenti che questo lavoro tratta sono stati indagati da altre ricerche che forniscono dati raccolti attraverso metodi quantitativi in merito al coming out, alle discriminazioni sul luogo di lavoro (Lelleri, 2011) e alle pratiche di *diversity management* (Istat, 2020),

alle quali si farà in fase di analisi riferimento più volte. Lo scopo di questa ricerca è guardare tali fenomeni dal punto di vista della struttura che alla base li produce, indagandone approfonditamente in che modo i soggetti gestiscano l'impatto, che inevitabilmente quest'ultima ha nelle loro vite e sempre dal loro punto di vista in che modo l'azienda possa o stia già lavorando per decostruirla.

In particolare, si è indagato:

- la scelta di visibilità o invisibilità sul lavoro, nello specifico la pratica di coming out e le dinamiche sociali che la interessano (Lelleri, 2011) (Gusmano, 2008);
- le discriminazioni subite sul lavoro a causa del proprio orientamento sessuale (Lelleri, 2011);
- la conoscenza dei diritti che proteggono le persone LGBT+ sul lavoro e l'eventuale denuncia della violazione di questi (Lelleri, 2011);
- il grado di conoscenza delle pratiche di *diversity management* nel corso della completa esperienza lavorativa del soggetto, attuabili dall'azienda e dove presenti il grado di soddisfazione dei soggetti in relazione a quest'ultime (Istat, 2020).

Per quanto riguarda lo svolgimento delle interviste prima di ognuna si è brevemente presentato l'argomento della ricerca ed esposte le rispettive modalità di svolgimento, è stato chiesto inoltre il consenso per la registrazione dei colloqui specificando che sarebbe stata utilizzata unicamente ai fini della ricerca.

Le prime interviste sono state effettuate a fine giugno 2022 e le ultime si sono tenute a fine settembre 2022, alcune sono state svolte di persona altre per questioni logistiche in videochiamata attraverso la piattaforma Zoom.

I colloqui hanno avuto una durata media di trenta minuti e una volta terminati i rispettivi file audio sono stati interamente trascritti ed analizzati.

Capitolo 4:

ANALISI DELLE INTERVISTE

Questo quarto capitolo presenta l'analisi delle interviste svolte, come si è potuto evincere dal capitolo precedente i temi indagati attraverso le interviste per valutare quanto la struttura etero-normativa impatti sulla vita quotidiana degli uomini gay sono principalmente quattro: le modalità di coming out e le dinamiche sociali coinvolte, le discriminazioni sul lavoro, la diffusione delle pratiche di *diversity management* nelle aziende nell'esperienza dei soggetti, la conoscenza dei diritti che proteggono le persone LGBT+ e il problema della non denuncia.

Infine, si sono raccolte proposte e riflessioni su ciò che gli intervistati ritengono necessario migliorare nelle aziende affinché possano essere più inclusive.

Attraverso i racconti guidati dalle domande dell'intervista è stato possibile analizzare come l'eteronormatività si riproduce o viene contrastata da soggetti e aziende.

Verranno presentati gli stralci più significativi che permettono di rispondere alla domanda di ricerca e di confrontare quanto emerso dalle interviste con i dati presenti in letteratura.

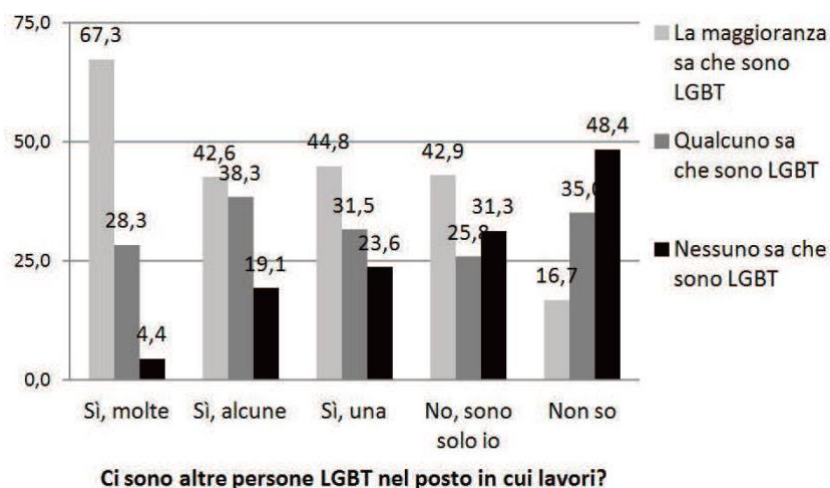
4.1 Il coming out sul lavoro

Come preannunciato nel secondo capitolo, alcune ricerche sul tema affermano che l'ambiente lavorativo è quello in cui i soggetti tendono ad essere più invisibili a causa di alcuni fenomeni, tra cui il fatto che vige il paradosso di essere uno spazio ufficialmente desessualizzato (Bertone, 2009).

Un elemento ricorrente nelle interviste, al momento della domanda sulle modalità di coming-out sul lavoro, è l'esplicitare la presenza di almeno un altro individuo non eterosessuale in azienda.

Questo risultato conferma quanto era emerso nella ricerca "Io sono, Io lavoro" di Raffaele Lelleri, la quale aveva rilevato che la presenza di altre persone LGBT+ sul luogo di lavoro influisce in maniera significativa sul proprio coming out, infatti, la visibilità dei soggetti in tale ricerca cresceva notevolmente a seconda del fatto che già altri soggetti LGBT+ lavorassero nel loro luogo di occupazione.

Incrocio tra la presenza di altri LGBT
e la visibilità sul luogo di lavoro (%)



(Lelleri, 2011)

Questo elemento risulta essere rilevante per la totalità dei soggetti intervistati, a tal punto da essere in molti casi riportato spontaneamente tra le prime informazioni riguardanti le modalità di coming out.

“Allora una cosa importante è che nel mio attuale posto di lavoro ci sono altre persone LGBT+ all'interno del mio team” (Giovanni, 35 anni).

Il gruppo sociale, secondo gli interazionisti, interagendo definisce norme di comportamento, quindi, è possibile ipotizzare che la presenza di soggetti che rendono normale e accetta la presenza di persone con un'identità sessuale non conforme alla norma sociale, risulti essere un elemento rilevante nella scelta di esposizione del soggetto.

Per buona parte del campione indistintamente dal luogo di appartenenza non si sono rilevate differenze significative nella tempistica e modalità di coming out.

Negli attuali posti di lavoro i soggetti, infatti, hanno compiuto coming out in modo indiretto e definito da loro stessi “naturale”, come è possibile vedere negli stralci d'intervista di seguito riportati.

“È avvenuto in modo molto naturale, con battute e frasi uno fa capire che insomma, è gay” (Marco, 35 anni).

“L’ho detto facendo una battuta” (Emanuele, 30 anni).

“Ricordo che stavamo parlando di alcune leggi non so se americane o inglesi, che toglievano diritti alle persone LGBT, quindi ho detto: “io in quanto persona LGBT ritengo che..”, è stato un coming out come dicevo prima indiretto, parte della conversazione” (Giovanni, 35 anni).

“Tante volte in modo scherzoso e poi in modo più serio per definirlo, ma non l’ho mai nascosto e mai trovato neanche tanti rigetti nei posti di lavoro” (Francesco, 31 anni).

Queste sono le esperienze riportate dai soggetti per quanto riguarda le interazioni avvenute con il gruppo sociale dei colleghi, talvolta diversa è risultata essere la situazione quando la persona con la quale si sono trovati ad interagire ricopriva un ruolo autoritario. Con figure manageriali che rivestono nell’azienda un ruolo di maggiore importanza, come datori di lavoro o capi reparto, l’interazione risulta svolgersi in modo differente. Gli episodi negativi che sono stati riportati dai soggetti, infatti, provengono sempre da racconti di interazioni con queste figure, come è possibile notare dai seguenti stralci:

“Un capo che, nonostante si definisse pro LGBT, gli mancavano delle nozioni di base, quindi faceva spesso degli scivoloni, delle cose dettate dall’ignoranza, delle battute inadeguate anche dettate dal retaggio culturale italiano, patriarcale maschilista ecc” (Giovanni, 35).

Più in particolare, un contesto nel quale si può osservare il ruolo che giocano le dinamiche di potere, è quello del colloquio.

“Uno di questi colloqui è stato per un’azienda di moda, la persona dall’altra parte mi ha fatto una domanda che è stata: “ma tu hai una famiglia, hai una moglie, una ragazza? qual è il tuo progetto di vita?”, è una cosa che mi ha messo molto in imbarazzo, in quel

momento non ho detto guarda che io non ho né moglie, né ragazza, né mi interessa averne, ho avuto proprio l'istinto di chiudermi a riccio e tenere la cosa per me, perché in quel momento mi sentivo più in giudizio dato che era un'opportunità, c'era una persona dall'altra parte che doveva prendere una decisione, temevo che potesse influire negativamente” (Gianluca, 30 anni).

Questa esperienza è un esempio di quel processo definito in precedenza come mimetismo sociale, il soggetto infatti nasconde la sua identità sessuale per evitare di rompere le aspettative sociali dell'ambiente in cui si trova.

Prevale la percezione che l'essere gay possa essere un punto a sfavore, soprattutto di fronte ad una situazione in cui l'eteronormatività si è appena riprodotta fortemente risulta complicato contrastarla.

4.2 Discriminazioni sul lavoro, il ruolo dell'azienda

Innanzitutto, è necessario sottolineare che l'aver subito discriminazioni sul lavoro non è stato uno delle caratteristiche necessarie per far parte del campione, infatti la maggior parte dei soggetti intervistati non ha subito discriminazioni in ambiente lavorativo o per lo meno nessuno di loro le ha definite gravi.

Non è stato un elemento fondamentale durante il reclutamento in quanto lo scopo di tale ricerca non è studiare la discriminazione in sé ma la struttura che alla base può portare a quest'ultima, come alcune ricerche quantitative (Lelleri, 2011) ci confermano e le modalità con cui le aziende e i soggetti operano per contrastarne la riproduzione.

Un elemento riscontrato in tutte le interviste è il considerarsi “privilegiati” per la propria condizione, gli ambienti che sono stati indagati infatti, sono definiti dai dipendenti stessi “friendly”.

La maggior parte dei soggetti ricollegano il non aver avuto esperienze negative alla policy aziendale:

“No direi fortunatamente no (non ho avuto esperienze negative), diciamo che appunto entrambe le aziende comunque hanno una policy che protegge abbastanza tutto quello

che può essere *harassment* fisico o verbale e anche cultura della diversità per cui diciamo se fosse successo sarebbe stato molto grave e la persona probabilmente sarebbe stata licenziata, però diciamo è un po' un'élite come tipologia di azienda” (Edoardo, 30 anni).

“io sono fortunato perché lavoro e ho lavorato in un settore e in aziende che sono molto attente ai temi LGBT+ quindi è anche un sistema strutturato per non creare discriminazioni e dove l’etero-normatività viene già combattuta” (Giovanni, 35 anni).

“secondo me ho avuto la fortuna di lavorare in aziende molto *open-minded* per motivi diversi” (Gianluca, 30 anni).

Tutti coloro che in particolare vivono e lavorano a Milano riconducono la loro esperienza positiva al clima aziendale e alla città in cui vivono, in particolare l’importanza del ruolo dell’azienda nell’incoraggiare o scoraggiare il coming out è univocamente riconosciuto da parte dei soggetti e in particolare in due interviste è risultato essere fondamentale, i ragazzi in questione nelle loro esperienze lavorative non hanno sempre fatto coming out e la loro visibilità è stata una conseguenza del clima e dei valori aziendali promossi.

“Nella mia prima esperienza lavorativa non l’ho fatto (coming out), non perché avessi paura ma perché secondo me non era l’ambiente corretto per farlo, mentre nella seconda decisamente sì perché era un ambiente più giovane, più dinamico e soprattutto fin dai colloqui loro hanno dimostrato apertura nei valori aziendali, così come è stato poi nelle aziende successive, entrambe sono aziende multinazionali di stampo americano e anche per loro la valorizzazione delle diversità che siano etniche, che siano culturali, che siano diciamo di libertà sessuale è un valore fondante quindi qui è stato completamente normale come dovrebbe essere” (Alberto, 30 anni).

Uno dei motivi che il soggetto attribuisce alla sua invisibilità sul primo luogo del lavoro è la prevalenza di dipendenti uomini:

“Era una un'azienda prevalentemente maschile quindi questo sicuramente aveva un grosso impatto mentre tutte le altre avevano un'equità fra uomini e donne, erano nettamente più bilanciate, comunque quando usciva l'argomento (nell'azienda in cui ero invisibile) tendenzialmente io mi limitavo a non parlare, qualche volta ho mentito ma non tanto su sul fatto che magari io potessi avere una relazione al di fuori con una ragazza ma semplicemente sul fatto di dargli ragione o di capire quello che stavano dicendo” (Alberto, 30 anni).

“Ho fatto coming out negli ultimi due posti di lavoro, prima di entrare in (nome multinazionale) non l'ho mai fatto proprio perché avevo paura vedendo la realtà italiana che questa cosa mi si sarebbe messa contro, in realtà poi grazie soprattutto alla cultura di queste aziende tech come (nome multinazionale) ho visto che era totalmente normale, anzi la gente dava per scontato dire con il mio ragazzo piuttosto che con la mia ragazza” (Edoardo, 30 anni).

Prima di lavorare in questa multinazionale il soggetto ha avuto altre esperienze in aziende italiane più piccole nelle quali è rimasto invisibile: “sviavo il discorso molto generalmente” (Edoardo, 30 anni).

Questi sono chiari esempi di come l'azienda e la sua policy possano nel concreto migliorare il benessere personale di un dipendente e la sua performance lavorativa; infatti, i soggetti intervistati alla domanda “hai trovato differenze nella tua performance lavorativa dopo il coming out?” hanno risposto in questo modo:

“Sì, prima avevo meno sinergie con le altre persone, meno collaborazioni e anche meno relazioni che andavano al di là del lavoro che comunque è una cosa importante, il fatto di essere colleghi / amici anche fuori dall'orario di lavoro ti permette di performare meglio come team, ne migliora la coesione” (Edoardo, 30 anni).

Altri soggetti confermano un miglioramento relativo alla performance anche individuale:

“si assolutamente sì, è un altro mondo perché è una cosa di cui non ti devi preoccupare perché appunto in altri posti di lavoro dove non era così evidentemente strutturata (il

diversity management) il pensiero c'è sempre, se dico questo che succede?, oppure evito di trattare questo tema, evito di fare questa cosa perché è un pensiero che si ha, invece adesso dove lavoro non ci penso proprio, mi focalizzo sul lavoro e non penso a tutte queste altre cose” (Giovanni, 35 anni).

Come accennato poco fa tutti gli intervistati concordano nell'attribuire un potere all'azienda nell'incoraggiare o scoraggiare il coming out sul lavoro:

“Se nei valori fondanti dell'azienda non c'è una sorta di iniziativa o comunque di apertura che viene dimostrata magari già dal recruiting o la parte di HR, uno si sente meno tutelato, poi penso che ogni individuo prenda un po' le misure su ciò che vuole o non vuole condividere però diciamo che l'azienda gioca un ruolo fondamentale sì” (Alberto 30, anni).

4.3 Diffusione del *diversity management*

Finora come si è potuto vedere dagli stralci non ci sono state sostanziali differenze tra coloro che vivono in provincia e coloro che abitano a Milano, la distanza più importante nell'esperienza dei soggetti è proprio l'aver lavorato in aziende che adottavano misure di *diversity management* e quindi la diffusione di quest'ultime in provincia e in città.

Le ricerche quantitative a cui abbiamo fatto riferimento nei capitoli precedenti avevano riportato che tali misure erano diffuse con percentuale maggiore nelle imprese con almeno 500 dipendenti (34%), la percentuale scendeva coerentemente con la grandezza dell'impresa, in quelle con 50-499 dipendenti la diffusione era pari al 19,8% fino ad arrivare ad un 5,1% per le aziende con almeno 50 dipendenti (Istat, 2020).

Le esperienze dei soggetti intervistati sono pressoché coerenti con quanto riportato, la parte di campione che vive a Milano trova familiare il termine *diversity management* e quasi tutte le aziende in cui hanno lavorato, chi in misura maggiore chi minore, adottavano queste pratiche e in particolare hanno notato un'evoluzione rispetto a quest'ultime.

“Si più attività di *education* piuttosto che delle policies appunto ad hoc che magari prima non c'erano e poi sono state inserite anche proprio delle persone tipo il *diversity officer* che non esistevano in passato e che sono importanti” (Edoardo, 30 anni).

“Allora sì tendenzialmente sì (erano presenti in tutte le aziende in cui ho lavorato), se vado indietro col tempo erano minori, cioè non c'erano delle misure ufficiali e strutturate con dei team dedicati, però era comunque un'attenzione mentre ultimamente nell'ultimo posto di lavoro ci sono delle strutture all'interno dell'azienda, dei team dedicati e delle procedure che appunto proteggono le persone LGBTQ+ e sono contro la discriminazione, cercano anche di evitare l'eteronormatività” (Giovanni, 35 anni).

Uno degli intervistati pone una differenza tra quello che è il progresso relativo all'eteronormatività che definisce stazionario in quanto “non se ne parla mai” e quello del *diversity management* nel quale vede un'evoluzione anche se lenta.

“Dal mio punto di vista, anche questa cosa dell'eteronormatività, personalmente ho iniziato a farci una riflessione l'anno scorso andando dallo psicologo, mi ha fatto notare che alcune cose effettivamente sono dovute al fatto che viviamo in una società eteronormata però non ho mai visto il dibattito incentrato su questo” (Marco, 35 anni).

Questa domanda sull'evoluzione delle pratiche di *diversity management* e contrasto alla struttura etero-normativa ha fatto emergere un tema importante relativo all'argomento principale di questa tesi, l'eteronormatività e l'impatto che questa può avere nella vita quotidiana delle persone. Anche altri soggetti si sono imbattuti nel concetto di società etero-normata attraverso percorsi privati o entrando a far parte di gruppi che trattano determinati temi, il fatto che una delle categorie maggiormente colpite da ciò ne scopra l'esistenza e ne inizi a ragionare in età adulta attraverso percorsi privati, risulta essere un elemento significativo che evidenzia come alcuni temi non trovino spazio nel percorso formativo obbligatorio.

Queste esperienze dicono molto sulla necessità di inserire nell'educazione di base determinate nozioni per colmare uno solco di conoscenza che non parlandone prosegue ampliandosi.

L'informazione, infatti, come sarà possibile vedere nel quarto paragrafo è il tema protagonista delle proposte dei soggetti per un futuro più inclusivo.

Per quanto riguarda invece coloro che vivono e lavorano in provincia la maggior parte delle volte non conoscono il termine “*diversity management*” e una volta spiegato in cosa consiste viene giustificata l'assenza con il basso numero di dipendenti:

“Siamo 50 dipendenti non siamo una gestione così grande da poter gestire un apparato così, forse lo faccio io non lo so... comunque nel mio team di lavoro siamo 4 persone gay quindi comunque se fosse un problema si dovrebbe anche evidenziare, da parte dell'azienda non è un problema forse delle volte da parte dei clienti” (Francesco, 31 anni).

“no non ho mai avuto esperienza di questo, credo che nella mia azienda non ci fosse niente di simile” (Emanuele, 30 anni).

Una seconda differenza è emersa nel considerare l'inclusività e l'adozione di pratiche che la tutelino un criterio di selezione per un'azienda in cui lavorare.

Come si è potuto vedere nel secondo capitolo, alcune ricerche molto recenti (*Employer Brand Research 2022*) dimostrano come il *diversity and inclusion management* sia uno dei criteri principali di selezione per un'azienda in cui aspirano a lavorare le generazioni più giovani.

Alla domanda: “l'inclusività è un criterio di valutazione per te nell'azienda in cui andare lavorare?” le risposte dei soggetti ad una lettura superficiale appaiono divise, alcuni infatti rispondono in modo affermativo:

“Assolutamente sì” (Giovanni, 35 anni).

“Guarda per me per me lo è stato, io ho cambiato lavoro recentemente e tra le caratteristiche centrali, tra i requisiti che cercavo in un'azienda c'era proprio anche

questo, quindi, il fatto di sentirmi incluso in un certo senso apprezzato e tutelato, non discriminato ed è la stessa cosa che poi cercherei per un prossimo lavoro” (Alberto, 30 anni).

Altri affermano di non ritenerlo un criterio di selezione ma la *vocational choice* è facilmente leggibile nelle loro risposte in quanto immaginano il loro futuro in ambienti che già sanno essere liberi in questi termini:

“Personalmente no (non è per me un criterio di valutazione), però faccio fatica a vedermi in aziende non inclusive, la scelta è automatica in aziende con un certo profilo perché non mi vedo per esempio a lavorare nel mio paese in Puglia in uno studio di geometri, cioè capito? Mi immagino in una startup come (esempi aziende) penso lì la mia carriera (Marco, 35 anni).

Anche altri lo hanno dato per scontato facendo una sorte di selezione indiretta:

“Per esempio per l’azienda in cui lavoro ora, l’ho dato per scontato ma anche perché probabilmente come dicevo è un’azienda che in generale ha dei valori molto forti, quindi diciamo che l’ho dato proprio come un dato di fatto e fortunatamente ho avuto ragione” (Gianluca, 30 anni).

4.4 Conoscenza dei diritti e il problema della non denuncia

Per quanto riguarda la conoscenza dei diritti che tutelano le persone LGBT+ sul lavoro tutti i soggetti affermano di sapere che esistono delle leggi che li proteggono, ma sembra che diano maggiore importanza alla protezione che sentono all’interno dell’azienda.

“Non ne ho mai denunciato la violazione perché non ha avuto bisogno però so che ci sono (delle leggi) sia a livello aziendale sia poi a livello proprio anche di paese ecco un minimo” (Edoardo, 30 anni).

Alcuni intervistati toccano il tema della non denuncia, che si è visto nel secondo capitolo rappresentare un ostacolo alla creazione di progetti efficaci per i bisogni dei lavoratori (Lelleri, 2011), riconducendolo ad un problema culturale italiano che non porta a normalizzare l'atto della denuncia ma bensì a sminuire la discriminazione:

“L'atto di denuncia secondo me in altri paesi è più sentito e più legittimato, in Italia sembra quasi che la vittima che ha subito sia sensibile, si sminuisce dicendo che era una battuta e mi è capitato anche nell'azienda dove lavoravo prima non in ambito LGBT, ma con una collega donna che in una call ha ricevuto dei commenti molto pesanti, delle battute proprio fuori luogo sulle mestruazioni e il dolore causato, evito di citare perché sono proprio terribili, la dipendente ha riferito alle risorse umane l'accaduto e le è stato detto che era solo una battuta, secondo me in Italia c'è ancora un passo da fare perché ripeto è tutta un'evoluzione, si parte da niente, se ne parla e si fanno delle strutture per proteggere le discriminazioni e di conseguenza le persone familiarizzano con queste, ma secondo me non siamo ancora a questa fase in Italia” (Giovanni, 35 anni).

4.5 Riflessioni e proposte degli intervistati

Come preannunciato, le interviste si sono concluse con una domanda sulle proposte e idee che i soggetti hanno per un futuro più inclusivo, in questo ultimo paragrafo si predilige lasciare spazio agli stralci d'intervista.

La maggior parte delle risposte vedono l'educazione e l'informazione come temi centrali, si ritiene infatti che alla base del progresso ci sia la conoscenza e dato che quest'ultima non viene promossa nelle scuole i soggetti hanno proposto alcune attività aziendali che potrebbero contribuire a colmare eventuali vuoti.

“Credo che l'educazione e l'informazione siano la chiave per superare la strutture eteronormativa, una cosa che sarebbe utile è che le aziende facessero dei corsi di formazione, come quando entri in azienda fai i corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro, per me dovrebbero esserci dei corsi anche su questi temi (...) mi è capitato di parlare con colleghi che dicono di supportare la comunità LGBT e che sono contro

ogni tipo di discriminazione che non sanno cosa sia l'eteronormatività, che non sanno cos'è l'identità di genere, che non sanno cos'è un orientamento, conoscendo questi termini si ha un comportamento più informato, perché conoscendo una cosa, so anche come gestirmi nelle situazioni, secondo me questo potrebbe aiutare molto l'evoluzione, perché uno da solo magari se è etero non si informa però se sei costretto dal tuo datore di lavoro, basta mezz'ora (Giovanni, 35 anni).

“Penso che la formazione sia fondamentale, l'inserimento formativo da parte delle istituzioni o appoggiato dalle istituzioni per le aziende private sia importante, questo aspetto non deve riguardare solo il mondo LGBT+, ma deve riguardare tutto, dall'educazione sessuale, agli orientamenti sessuali, fa parte della storia è una cosa naturale, non si sceglie di diventare omosessuali, si è punto, si nasce, così sei, così resti” (Francesco, 31 anni).

“Magari organizzare delle attività a tema per non renderlo un tabù ma al contrario, renderla proprio una discussione come un'altra, piuttosto che la visione di film che possano trattare quelle tematiche, introdurrei questa tipologia di iniziative perché per il resto a livello di policy di salvaguarda ma anche quando si cerca di assumere persone e cercare di assumerle con dei background diversi non posso dire nulla, manca un po' nel day by day delle attività che possono essere un po' più interessanti” (Edoardo, 30 anni).

Altri soggetti per far fronte all'ostacolo che, come si è potuto vedere, tal volta le dinamiche di potere rivestono, propongono la presenza tra i superiori di una persona che possa rappresentare la comunità LGBT+, in modo tale da escludere la possibilità di considerare il proprio orientamento sessuale come uno svantaggio nel proprio percorso lavorativo.

“Magari potrebbe aiutare, avere una persona del mio orientamento sessuale che mi rappresenta anche a livelli più alti, per esempio avere un amministratore delegato, un General Manager, comunque figure di rilievo, ipotizzo che potrebbe aiutarmi a

sbloccarmi in questo senso quindi forse questo è una cosa che manca” (Gianluca, 30 anni).

Questa strategia potrebbe essere valida, vista l'importanza che la teoria interazionista attribuisce alla composizione del gruppo nella definizione delle norme sociali.

CONCLUSIONI

La presente ricerca qualitativa ha analizzato in profondità l'impatto della struttura eteronormativa sulla vita dei soggetti gay in ambiente lavorativo e le strategie adottabili per contrastare l'ostilità antiomosessuale. Per farlo si è servita di nove interviste semi-strutturate a bassa direttività svolte individualmente con ragazzi gay tra i 30 e i 35 anni.

Il primo capitolo ha permesso un inquadramento delle tematiche principali attraverso la definizione della struttura oggetto d'indagine e della storia dell'omosessualità.

È stato infatti possibile grazie al contributo di svariate ricerche sul tema vedere quanto tale struttura abbia un'influenza sulla vita dei soggetti indipendentemente dall'orientamento sessuale. È stato inoltre possibile vedere come la concezione dell'omosessualità varia nel tempo, nelle diverse culture e società.

Si sono ripercorsi alcuni eventi fondamentali che hanno contribuito alla depotologizzazione dell'omosessualità e che hanno permesso di giungere alla concezione odierna di quest'ultima, alcune ricerche però hanno dimostrato come buona parte della popolazione italiana è ancora contraria rispetto a determinate tematiche inerenti ai diritti LGBT+, permane infatti la percezione che l'omosessualità sia qualcosa da tollerare entro certi limiti e confini definiti da convinzioni che erroneamente stabiliscono cosa è naturale o meno, finendo per non parlarla mai alla pari dell'eterosessualità.

Sempre in merito a quelli che sono i comportamenti di ostilità è ancora aperto il dibattito sul fatto che esista una forma dell'ostilità antiomosessuale che possa essere definita "omofobia" (Trappolin, 2019), con lo scopo di dare valore ai processi sociali che hanno portato e portano al consolidamento di strutture che contribuiscono alla creazione di sentimenti ostili nei confronti dei soggetti LGBT+, si è privilegiato l'utilizzo del termine ostilità antiomosessuale durante tutto il corso del documento.

Il secondo capitolo ha permesso di sottolineare l'importanza del lavoro nella definizione identitaria del soggetto e soprattutto grazie ad alcuni contributi interazionisti è stato possibile vedere il ruolo del gruppo e della sua composizione nella definizione delle norme sociali implicite e quanto queste abbiano un peso nella scelta di visibilità del soggetto.

Utile è stato anche riportare i rispettivi diritti che proteggono a livello legale i soggetti LGBT+ sul lavoro e soprattutto trattare il tema della non denuncia, problematica da non

sottovalutare in quanto si è visto essere un ostacolo nella realizzazione di progetti efficaci per i lavoratori LGBT+ (Lelleri, 2011).

Si è poi potuto vedere che la concezione di coming out come pratica rigida e uguale per tutti sia stata superata da quella che la definisce come una scelta che va solitamente di pari passo con una buona accettazione di sé (Lelleri, 2011).

Il coming out in ambiente lavorativo risulta inoltre più complicato rispetto a quello che avviene con parenti e amici, anche perché il luogo di lavoro è uno spazio ufficialmente desessualizzato dove però sono ricorrenti le interazioni che fanno riferimento alla sessualità (Bertone, 2009).

È stata ripercorsa la storia della nascita del *diversity management* e della sua evoluzione in Italia, alcune ricerche molto recenti hanno dimostrato come l'inclusività e l'utilizzo di pratiche che la tutelano sia uno dei criteri di selezione di un'azienda per i più giovani. (*Employer Brand Research 2022*)

Istat nel 2019 ha svolto un'indagine sull'effettiva diffusione di queste pratiche ed una caratteristica discriminante si è rivelata essere la grandezza dell'azienda, si passa da un 34% di diffusione per le grandi aziende ad un 5% nelle piccole, dato che in fase di analisi è stato confermato dalle esperienze dei soggetti.

Dall'analisi è emerso che nella scelta di visibilità del soggetto fondamentale risulta la presenza di un individuo non eterosessuale all'interno dell'azienda, questo è stato spiegato attraverso la teoria interazionista che come accennato poco fa attribuisce grande importanza al gruppo nella definizione delle norme.

È considerata fondamentale una policy aziendale inclusiva nelle esperienze dei soggetti residenti a Milano, alcuni in particolar modo affermano di aver riscontrato un miglioramento nella performance lavorativa, sia a livello di coesione del team, sia a livello individuale.

Anche in termini di tutela sembra avere maggiore importanza per i soggetti la policy aziendale piuttosto delle leggi vigenti che conoscono ma da cui non si sentono protetti, da qui emerge anche un altro problema ovvero quello della non denuncia, ancora una volta risulta essere un problema strutturale di normalizzazione delle discriminazioni invece dell'atto di denuncia.

Un altro concetto ricorrente all'interno di tale ricerca è stato quello della *vocational choice* ovvero il fatto che le persone LGBT+ compiono le scelte di carriera tenendo in considerazione il rischio di essere discriminati.

Si è potuto vedere infatti in fase di analisi che i soggetti inizialmente risultavano divisi nel considerare l'inclusività come criterio di selezione di un'azienda, ma in tutte le interviste è poi emersa una propensione verso aziende inclusive.

Un'altra critica sorta dagli intervistati in merito al panorama italiano è quella della mancanza di educazione e informazione su questi temi, il percorso scolastico italiano non prevede spazi di educazione in merito a cosa sia un orientamento sessuale, l'identità di genere o anche strutture come quella etero-normativa, conoscere perette di avere un comportamento più consapevole verso gli altri ma anche della propria posizione in società.

Sono state proposte da parte dei soggetti iniziative ed attività come brevi corsi di informazione, visione di contenuti educativi, gruppi di incontro, con lo scopo di colmare, attraverso le risorse aziendali quello che non è stato offerto nel percorso formativo.

In conclusione, si può affermare che l'eteronormatività è una struttura di gran lunga consolidata nella società italiana, a tal punto che tutti i soggetti intervistati si sono trovati almeno una volta di fronte alla riproduzione di quest'ultima. È stato inoltre possibile vedere come le dinamiche di potere rivestano un ruolo importante nell'influenzare la visibilità del soggetto, presa coscienza di ciò l'impatto che questa ha nei soggetti gay può essere fortemente ridotto dall'utilizzo di pratiche inclusive da parte delle aziende, partendo dalla composizione del team fino a fungere da fonte di informazione e arricchimento personale dei dipendenti.

BIBLIOGRAFIA:

Abbatecola, E., & Stagi, L. (2015). “L’eteronormatività tra costruzione e riproduzione”
AG About Gender-Rivista internazionale di studi di genere, 4(7).

Barabino M.C., Jacobs B., Maggio M.A. (2001), *Il Diversity Management, Sviluppo & Organizzazione*, 184, pp. 19-31

Barberi. (2010). *È successo qualcosa alla città: manuale di antropologia urbana*.
Donzelli.

Bellassai S. (2004), *La mascolinità contemporanea*, Carocci, Roma.

Bellassai S. Malatesta M. (a cura di) (2000), *Genere e mascolinità. Uno sguardo storico*,
Bulzoni, Roma.

Bertone C. (2009), *Le omosessualità*, Carocci, Roma.

Bilotta F. (2017) in “Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003”

Borgi L. Chiari C. (2009), *Psicologia dell’omosessualità. Identità, relazioni familiari e sociali*. Roma: Carocci.

Cardano, M. (2013), *Tecniche di ricerca qualitativa. Percorsi di ricerca nelle scienze sociali*, Roma, Carocci editore.

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

Corbetta P. (1999), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Il Mulino, Bologna

Creed, W. E. D., & Scully, M. A. (2000). *Songs of Ourselves: Employees' Deployment of Social Identity in Workplace Encounters*. <<Journal of management inquiry>>, 9, pp. 391-412.

Falcetta, S. (2014), *La Corte di Strasburgo e la eteronormatività: una indagine comparativa delle sentenze Schalk and Kopf e X and Others contro Austria*, «Articolo 29. Famiglia, orientamento sessuale, identità di genere»

Freud S., (1905) *Le trasformazioni della pubertà*, in *Tre saggi sulla sessualità infantile*, in Opere, Boringhieri, Torino, 1980.

Goffman, E., (1959), *La vita quotidiana come rappresentazione*. Bologna: Il Mulino.

Gusmano, B. (2008), *Costruire e gestire l'identità sessuale nei luoghi di lavoro*, in L. Trappolin (a cura di), *Omosapiens III. Per una sociologia dell'omosessualità*, Carocci, Roma, 63-77.

Gusmeroli, P., & Trappolin, L. (2019). *Raccontare l'omofobia in Italia: Genesi e sviluppi di una parola chiave*. Torino: Rosenberg & Sellier.

Herdt, G. (1981). *Guardians of the Flute. Idioms of Masculinity*, McGraw-Hill, New York.

Herdt, G. H. (1997). *Same sex, different cultures: Gays and lesbians across cultures*. Westview Press, Boulder (CO).

Herek (2004), *Beyond "Homophobia": Thinking about Sexual Prejudice and Stigma in Twenty-first Century*, in "Sexuality Research & Social Policy", 1, 2, pp. 6-24.

Hirschfeld M. (1920), *Die Homosexualität des Mannes und des Weibes*, Marcus, Berlin.

Ingraham, C. (1996), *The Heterosexual Imaginary: Feminist Sociology and Theories of*

Gender, in Seidman, S. (ed. by), *Queer Theory/Sociology*, Cambridge, Mass Blackwell, pp. 168-193.

Ipsos (2022) *LGBT+ pride 2021 global survey*.

Istat (2012) *La popolazione omosessuale nella società italiana*, Statistiche Report, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.

Istat (2020) *Il diversity management per le diversità LGBT+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi*, Statistiche Report, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.

Istat (2022) *L'indagine Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone lgbt+ (in unione civile o già in unione)* Statistiche Report, Roma, Istituto Nazionale di Statistica.

Kinsey A.C., Pomeroy W.B., Martin C.E. (1948), *Sexual Behaviour in the Human Male*, Saunders, Philadelphia (trad. it. *Il comportamento sessuale dell'uomo*, Bompiani, Milano, 1957).

Kitzinger C. (1996), *Speaking of Oppression: Psychology, Politics, and the Language of Power*, in E. D. Rothblum, L. A. Bond (eds.), *Preventing Heterosexism and Homophobia*, Sage, London.

Lelleri, R., Pozzoli, L., & Berardi, P. (2011). *Report finale di «Io sono, io lavoro». Prima indagine italiana sul lavoro e le persone gay, lesbiche bisessuali e transgender/transessuali*, Bologna, Arcigay.

Loden M., Rosener J.B, (1991) *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource*, Homehood, NY.

Martinsson L., Reimers E., Reingarde J., Lundgren A.S. (2007), *Norms at Work. Challenging Homophobia and Heteronormativity*, Stockholm, Rfsl.

- McIntosh, M. (1968) "The Homosexual Role", *Social Problems* 16-2, pp.182-192
- Morin S.F., Garfinkle E.M. (1978), *Male homophobia*, "Journal of Social Issues", 34, 1, pp. 29-47
- Plummer K. (1975), *Sexual Stigma: An Interactionist Account*, Routledge and Kegan Paul, London.
- Randstad (2022), *Diversity management: il talento non ha barriere. Employer Brand Research* .
- Romania, V. (2012), *Ruoli, identità, interazioni: un approccio interazionista*. Liguori.
- Schneider, B. (1987), *The people make the place*. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Trappolin, L. (2013), La teoria queer e la costruzione della realtà sociale. *AG About Gender-Rivista internazionale di studi di genere*, 2(3).
- Troiden R. (1988), *Gay and Lesbian Identity: A Sociological Analysis*, General Hall, New York.
- Valente F. (2018), "*Il diversity management*", La Falla.
- Warner, M. (1991), *Introduction: Fear of a Queer Planet*. *Social Text*.
- Weeks (2009), *Discorsi, desiderio e devianza sessuale. Alcuni problemi nella storia dell'omosessualità*, in Trappolin (2009), pp. 33-48.
- Weinberg G. (1972), *Society and the Healthy Homosexual*, Anchor Books, New York.