



Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata

Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Sociale, del Lavoro e della Comunicazione

Tesi di Laurea Magistrale

*Barriere professionali e progettazione del futuro in epoca di Covid: uno studio con
lavoratori LGBT*

*Occupational barriers and future planning in the era of Covid: a study with LGBT
workers*

Relatrice

Prof.ssa Maria Cristina Ginevra

Correlatrice

Dott.ssa Sara Santilli

Laureanda Denisa Margjonaj

Matricola 1231842

Anno accademico 2021/2022

CAPITOLO 1.....	5
Analisi del contesto.....	5
1. <i>Introduzione</i>	5
1.1. <i>Terminologia</i>	6
1.2. <i>Numeri e statistiche LGBTQ+</i>	9
1.3. <i>Cenni storici e legislativi</i>	13
2. <i>Discriminazione e stigma sociale</i>	15
2.1. <i>Teorie a confronto</i>	16
2.2. <i>Situazione nel mondo del lavoro</i>	21
2.3. <i>Effetti sulla vita privata e lavorativa</i>	27
2.4. <i>Effetti della pandemia</i>	32
2.5. <i>Fattori che riducono discriminazione e portano a disclosure</i>	36
3. <i>Inclusione: significati</i>	42
3.1. <i>Inclusione nei luoghi di lavoro: eteronormatività e buone pratiche proposte</i>	43
3.2. <i>Agenda 2030 e progettazione professionale verso un futuro migliore</i>	47
CAPITOLO 2.....	52
Costrutti indagati.....	52
1. <i>Introduzione</i>	52
2. <i>Ostracismo</i>	53
3. <i>Qualità di vita e lavoro dignitoso</i>	55
4. <i>Supporto sociale</i>	59
5. <i>Speranza</i>	62
6. <i>Attivismo generale e attivismo LGBT</i>	64
CAPITOLO 3.....	68
Uno studio sulle barriere professionali e la progettazione del futuro in un gruppo di lavoratori LGBTQ+	68
1. <i>Introduzione</i>	68
2. <i>Obiettivi della ricerca</i>	68
3. <i>Partecipanti</i>	69
4. <i>Strumenti</i>	70
5. <i>Procedura</i>	74
6. <i>Risultati</i>	74
7. <i>Discussione</i>	78
8. <i>Limiti e implicazioni per la ricerca futura</i>	80
9. <i>Conclusioni</i>	82
Bibliografia.....	85

CAPITOLO 1

Analisi del contesto

1. Introduzione

“Personalmente io sono stufo dei progressisti che dicono che non gliene importa di sapere con chi va a letto la gente. Quello che conta è chi si è fuori dal letto. (...) Noi siamo la gente che a tutti fu insegnato di disprezzare... ed ora noi scuotiamo le catene dell'autodisprezzo e marciamo contro le vostre fortezze di repressione”. Così scrive Martha Shelley in un saggio del 1969 intitolato “Gay is good”. L'autrice, fondatrice del Gay Liberation Front di New York, primo movimento LGBT organizzato, esprime nel suo testo il forte desiderio di ribellione che caratterizzava in quegli anni non solo le minoranze sessuali ma tutti coloro che fino ad allora erano stati tenuti ai margini della società. Quelle di Martha Shelley, sembrano parole adatte a descrivere un momento storico lontano, caratterizzato da eventi e rivendicazioni che avrebbero dovuto portare a un'evoluzione culturale e legislativa improntata sul riconoscimento di diritti fondamentali. Così non è stato. Oggi ci trasciniamo ancora lo stesso pesante sistema di allora senza dare la possibilità alle persone di poter esprimere la propria individualità, e obbligandole a nascondersi dietro maschere di eteronormatività per poter vivere e godere degli stessi diritti di chi nell'eteronormatività si riconosce.

L'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, primo comma, riporta che “è vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali”. Eppure, episodi di discriminazione e fobia si ripresentano quotidianamente, riflettendo preoccupanti livelli di intolleranza nei confronti di chi viene percepito come “diverso” e che è diffusa ancora in tutta Europa. Questa tesi intende fornire un contributo a quella parte della letteratura scientifica che ha come soggetto una comunità a cui non è stata riservata molta attenzione nella ricerca riguardo alle realtà organizzative. Oltretutto considerata comunità per convenzione, ma

che racchiude in sé una moltitudine di identità, che sta sempre più affermando la propria presenza e che non è più disposta a *vivere nell'armadio*. Una comunità sfumata che riporta alla luce i naturali colori che caratterizzano gli individui e per centinaia di anni sono stati oscurati dalla dicotomia propagandata dalla società come legge naturale delle cose. È forse necessario prima di tutto fare chiarezza sulla moltitudine di identità che la compongono, in alcuni casi più complesse e sfumate, in altri ben definite. Ma tutte risultato di una combinazione di quattro dimensioni principali: sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere e orientamento sessuale.

Ovviamente non è nel merito di questa tesi approfondire questi termini nel dettaglio, ma una breve illustrazione servirà a non rischiare di confonderli o sovrapporli tra di loro.

1.1. Terminologia

L'identità sessuale è “un costrutto multidimensionale che indica una dimensione soggettiva e del tutto personale del proprio essere sessuato (...) si costruisce nel tempo attraverso un lungo e complesso processo interattivo dove si intrecciano, in maniera imprevedibile, aspetti biologici, psicologici, socioculturali ed educativi” (Ferraro, 2020, p. 35). All'interno di questo costrutto più ampio si individuano quattro componenti: sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere e orientamento sessuale. Negli anni Cinquanta viene introdotto per la prima volta il termine *genere*, esprimendo così la necessità di distinguere tra l'identità in cui l'individuo si riconosce e l'anatomia dei suoi genitali. Il sesso non coincide con il genere e non lo determina, esso indica piuttosto specifiche caratteristiche genetiche, anatomiche, biologiche e ormonali che dividono la popolazione in maschi, femmine e intersessuati. Genere sposta invece l'attenzione sul piano del vissuto psicologico, sociale e culturale delle categorie di maschile e femminile, definendo così l'*identità di genere*, che prende forma nei primi anni di vita, il modo individuale con cui una persona si riflette nelle categorie di maschio e femmina (Stoller, 2016). Questa identificazione non va però interpretata in senso dicotomico, è piuttosto fluida. Per indicare le diverse sfumature che rientrano in questo concetto, l'Institute of Medicine, conia nel 2011 il termine varianza di genere (*gender variance*), ampliando così lo spettro di significati dell'identità di genere che ingloba i termini di transgender, non binario, genderqueer, agender, ecc. (Malpas, 2011). Il genere viene

espresso esteriormente all'interno di una determinata cultura attraverso il modo di vestirsi, muoversi, parlare, e per mezzo dei propri interessi e discorsi, e viene influenzato dalle aspettative e norme del contesto socioculturale di appartenenza che stabiliscono dei *ruoli di genere* precisi. Ovviamente va considerato che, essendo i concetti di femminilità e mascolinità frutto di costruzioni sociali, culturali e psicologiche, la propria individuale espressione di genere (ovvero il ruolo di genere) può più o meno coincidere con la forma socialmente prescritta. Quando sesso biologico di nascita e percezione della propria identità di genere “corrispondono” si parla di persone cisgender. In caso contrario, si parla invece di persone *transgender*. Questo è un “termine *ombrello* che comprende tutte le persone che non si riconoscono nei modelli correnti di identità e di ruolo di genere, ritenendoli troppo restrittivi rispetto alla propria esperienza” (UIL). Infatti, le persone che rientrano in questa *macro-categoria*, possono presentare comportamenti sessuali e sociali tipici di entrambi i generi (persone bigenere), non avere genere (agenere), transitare tra i generi e/o esprimere un genere fluido. Le persone transgender possono essere definite transessuali nei casi in cui si ha “una forte e persistente identificazione con il genere opposto a quello assegnato alla nascita e per questo si compie un percorso di cambiamento anche fisico (detto “percorso di transizione”) che può concludersi con la riassegnazione chirurgica del sesso” (UIL). In genere fin dall'infanzia la persona che si identifica come transessuale vive una sensazione di estraneità rispetto al proprio sesso biologico e al ruolo di genere assegnato. In seguito durante il periodo della pubertà, le trasformazioni che interessano il proprio corpo, fisicamente e psicologicamente, rappresentano un fattore critico per la definizione della propria identità di genere. Essa può intraprendere così diversi percorsi, dall'integrazione psicologica delle proprie identificazioni di genere alla richiesta, in alcuni casi, di riattribuzione chirurgica del sesso. La non conformità di genere che risiede alla base della scelta di questi percorsi, fa riferimento ad atteggiamenti e interessi determinati da qualcosa di più di una semplice curiosità, ma che non costituiscono un elemento di sofferenza paragonabile a quello di disforia di genere (Brill & Pepper, 2008). Ciò che i professionisti indicano come disforia di genere riguarda una condizione di elevata sofferenza psichica che può accompagnare l'incongruenza tra il genere assegnato e il genere con cui l'individuo si identifica (APA – American Psychiatric Association, 2013); si tratta di un fenomeno che può manifestarsi in diversi gradi di

intensità, indistintamente nelle diverse fasi dello sviluppo, e in cui questa incongruità causa disagio e disabilità significative all'individuo solitamente nella forma più estrema associata a un forte desiderio di riassegnazione di genere (Dèttore, Ristori & Antonelli, 2014). Solo una parte delle persone transessuali soddisfa i criteri affinché sia fatta diagnosi di disforia di genere. Identità di genere e orientamento sessuale sono concetti distinti, non sovrapponibili. L'orientamento sessuale viene definito come “modello duraturo di attrazione emotiva, romantica e/o sessuale per uomini, donne o entrambi i sessi” (APA, 2013). Kinsey, Pomeroy e Martin (1948), e altri dopo di loro, dimostrano la fluidità dell'orientamento sessuale, esso non ha un oggetto di attrazione esclusivo, ma varia lungo un continuum che va dall'attrazione per il sesso opposto a quella per lo stesso sesso. Comunemente però, ancora oggi, ci si trova a parlare di tre categorie principali, etichettando così gli individui: eterosessualità se l'attrazione è rivolta a individui dell'altro sesso, omosessualità quando rivolta verso il proprio stesso sesso, bisessualità se rivolta verso entrambi i sessi. Sarebbe altresì riduttivo definire l'orientamento sessuale come mera caratteristica individuale, poiché esso si esprime nella relazione personale intima con gli altri, relazione che soddisfa il bisogno di attaccamento nella condivisione di affetto fisico e di obiettivi e valori. Alla luce di ciò, esso può fare riferimento al gruppo di persone in cui vi è maggiore probabilità di trovare quelle relazioni romantiche che permettano di soddisfare uno dei tre bisogni fondamentali degli individui. Vi è poi l'esperienza soggettiva dell'orientamento sessuale, ciò che ricade sotto il nome di *identità di orientamento sessuale* (o *identità sessuale*), è una dimensione identitaria costituita da almeno due componenti: una che riguarda il proprio orientamento e l'esperienza e il vissuto ad esso correlato, e una che si potrebbe definire più “pubblica” rispetto alla prima poiché riguarda il modo attraverso cui la persona dichiara (o non dichiara) il proprio orientamento. Da quanto analizzato sopra, si evince che orientamento sessuale, identità sessuale, identità di genere, espressione e ruolo di genere sono concetti totalmente diversi, che possono intrecciarsi e acquisire forme specifiche per ciascun individuo, ma non sono da considerare sovrapponibili. Ciascuno di noi, indipendentemente dall'orientamento sessuale che ci contraddistingue, può esprimere il proprio genere in modi, più o meno conformi alle costruzioni di mascolinità e femminilità. Così anche la distinzione che si può fare tra

identità e comportamento sessuale omosessuale, poiché ci si può definire eterosessuali pur avendo comportamenti omosessuali occasionali e/o legati al contesto.

1.2. Numeri e statistiche LGBTQ+

Raccogliere dati sull'identità di genere e l'orientamento sessuale nei censimenti, negli studi sul mercato del lavoro, nelle ricerche sulla discriminazione e sulla salute può contribuire a comprendere meglio gli ostacoli quotidiani di questa comunità. La difficoltà però sta nel riuscire a tradurre gli orientamenti sessuali o le identità di genere in percentuali di frequenza e questo non solo a causa delle sfumature che caratterizzano la comunità, non tutte le identità sono descrivibili tramite categorie, ma anche a causa dell'intrusività che può essere percepita da domande su questioni personali quali quelle riguardanti l'orientamento sessuale. Quindi quando la metodologia di indagine non è percepita come rispettosa della privacy dell'individuo, si tende a registrare una sottostima dell'identità LGBT (Valfort, 2017). Oltretutto, in questi casi, in cui è richiesto di dichiarare un aspetto della propria vita potenzialmente stigmatizzato, si può ipotizzare nelle risposte l'influenza della "desiderabilità sociale" che scoraggia l'emergere della verità. È però essenziale integrare nelle statistiche nazionali anche le persone LGBT ai fini di una loro maggiore inclusione nella società. Fino ad oggi non vi è stato nessun censimento demografico globale che includesse domande per rilevare l'orientamento sessuale e/o l'identità di genere. I dati di cui siamo in possesso derivano da alcuni studi e/o sondaggi e devono la loro variabilità alla definizione della variabile o al luogo di reclutamento dei partecipanti. Secondo una stima dell'OMS circa il 5% della popolazione mondiale farebbe parte della comunità LGBT. Solo 15 dei Paesi facenti parte dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE), di cui fa parte anche l'Italia, hanno considerato il tema dell'orientamento sessuale in almeno una delle indagini condotte dagli uffici statistici nazionali o da altre istituzioni pubbliche. Un report del 2019 dell'Organizzazione riporta un riassunto delle stime ottenute. In questi Paesi il 2,7% della popolazione adulta si identifica come LGB; questa percentuale va considerata in quanto stima minima poiché nel conteggio non sono state incluse le persone transgender per mancanza di dati sufficienti. L'analisi mostra inoltre una distribuzione abbastanza equa tra bisessuali e omosessuali, senza rilevamento di

differenze di genere nella segnalazione di identità LGB. La differenza di genere però è presente tra i sottogruppi LGB: le donne, infatti, hanno più probabilità di identificarsi come bisessuali che omosessuali rispetto agli uomini.

Dati quantitativi di maggiori dimensioni e più recenti ci vengono da un sondaggio globale condotto nel 2021 da Ipsos, società multinazionale di ricerche di mercato, che ha rilevato l'orientamento sessuale in 27 Paesi: il 70% degli intervistati si è dichiarato eterosessuale, le percentuali più alte individuate in Russia e Ungheria, e quelle più basse in Australia, Belgio, Gran Bretagna e Paesi Bassi, la cui popolazione LGBT si attesta intorno all'8-9%. Circa il 3% degli intervistati ha dichiarato di essere omosessuale, mentre il 4% si identifica come bisessuale, e l'1% è pansessuale o onnisessuale. Anche questi dati fanno riferimento unicamente all'orientamento sessuale, escludendo l'identità di genere. La quantificazione delle persone transgender risulta più complessa data la varietà a livello identitario che caratterizza il macro-gruppo di cui fanno parte. Gli individui che si identificano come transgender rappresentano, secondo i pochi dati in nostro possesso, una minoranza più ridotta rispetto alle persone LGB. Solo tre dei Paesi OCSE, Cile, Stati Uniti e Danimarca, hanno raccolto informazioni sufficienti sull'identità di genere: la percentuale della popolazione transgender varia dallo 0,1% in Cile allo 0,3% negli Stati Uniti. Anche se le stime sono state ottenute seguendo metodi di indagine non ascrivibili tra i migliori.

Come già accennato, la variabilità che si osserva tra i Paesi dipende principalmente dalla volontà delle persone di rispondere a domande riguardanti il proprio orientamento all'interno di un contesto come il nostro in cui l'eterosessualità è predefinita. Il percorso di riconoscimento del proprio orientamento sessuale o identità di genere, quello che viene definito *coming out*, varia da individuo a individuo, e solitamente inizia con l'integrazione a livello identitario dei propri desideri e sentimenti che deviano dall'eteronormatività, e si conclude con la rivelazione del proprio sé agli altri. La scelta di "uscire dall'armadio", espressione che deriva letteralmente dall'inglese "coming out of the closet", è un processo dinamico che implica un elevato costo psicologico derivante da un costante monitoraggio della sicurezza relazionale, psicologica e fisica nel contesto. Di conseguenza non sempre l'opzione più saggia è quella di rivelarsi agli altri. Sulla scelta di coming out possono influire età, istruzione, contesto, e la paura di molestie, violenze e discriminazioni. Un sondaggio condotto in Europa nel 2019 (FRA,

EU-LGBTI II 2019, pag. 24) mostra che il 23% degli intervistati è molto aperto riguardo al proprio orientamento. La percentuale oscilla con l'età: solo il 5% degli intervistati di età compresa tra i 15 e i 17 anni si dichiarano molto aperti, il 12% tra i 18 e i 24, e il 36% di intervistati oltre i 55 anni. Anche il livello di istruzione influisce sui risultati: chi riporta livelli di istruzione più elevata si dichiara aperta quasi il doppio in più rispetto a quelli con istruzione più bassa. Le quote variano a seconda del Paese che si prende in considerazione: nei Balcani e nell'Europa dell'Est circa il 70% delle persone che si identificano come LGBT non sono mai o quasi mai aperte sul loro orientamento. La quota si ribalta nel caso di Paesi Bassi e Danimarca con circa il 66% di intervistati che dichiarano di essere abbastanza o molto aperti riguardo al proprio orientamento.

In genere, nei Paesi dell'Europa Occidentale, in Canada e in Australia, c'è una maggiore accettazione dell'omosessualità. Un sondaggio recente, pubblicato da Pew Research Center, mette in luce che tra i Paesi presi in esame, oltre l'80% degli intervistati ritiene che l'omosessualità debba essere accettata dalla società. I dati mostrano che generalmente l'accettazione è maggiore tra le persone che sostengono ideologie di sinistra, presentano un livello di istruzione maggiore e non sono molto religiose. C'è da considerare che negli ultimi anni si è registrato un aumento nell'accettazione dell'omosessualità da parte della società. Alcuni Paesi, pur restando bassi nella classifica generale, hanno avuto un incremento significativo dal 2002. Tra 27 Paesi intervistati in totale, il Sudafrica e l'India, ad esempio, hanno registrato un aumento del 22% dal 2013 al 2019. Altri Paesi africani (es. Tunisia, Nigeria e Kenya) hanno fatto un balzo in questa direzione. In Italia invece, nello stesso periodo preso in considerazione, vi è stato solo un aumento dell'1%. Questi dati non si riflettono purtroppo in una maggiore libertà di espressione del proprio orientamento sessuale, in molti Paesi permane l'esclusione e la violenza: se da un lato la Nigeria è maggiormente disposta ad accettare le persone LGBT rispetto al passato, resta comunque uno dei Paesi più pericolosi dove fare coming out. La difficoltà di espressione della propria identità è presente anche nei rapporti familiari e amicali. Secondo un sondaggio condotto in otto Paesi (YouGov Italy), la Spagna è il Paese in cui vi è la più elevata probabilità che il nucleo familiare e quello amicale dell'individuo sostengano la sua espressione in quanto gay, lesbica, bisessuale, transgender o non binario. I risultati di questo sondaggio

indicano tuttavia che il supporto è inferiore per il coming out come transgender o non binario. Un altro studio condotto a Singapore (Statista Research Department) mostra che circa la metà degli intervistati ha affermato che probabilmente reagirebbe negativamente a un membro della famiglia che fa coming out. Allo stesso modo, in Giappone (Kettenhofen, 2021) più della metà degli intervistati decide di nascondere il proprio orientamento sessuale anche ad amici e famiglia. Fortunatamente la quota di persone che dichiara pubblicamente il proprio status di LGBT è in aumento grazie anche alle coorti più giovani: ad esempio, negli Stati Uniti solo l'1,4% delle persone nate prima del 1945 si identifica come LGBT, rispetto all'8,2% dei nati tra il 1980 e il 1999.

I dati relativi all'Italia, contesto di riferimento di questa tesi, sono riconducibili a una sola indagine statistica, piuttosto datata, condotta a livello nazionale dall'ISTAT nel 2011. Il report somma che circa il 2,4% della popolazione si è dichiarato omosessuale e lo 0,1% transessuale. Tuttavia, gli intervistati che si sono dichiarati esplicitamente eterosessuali ammontano solo al 77%, con la quota restante del 20% che si è definita "altro" o non ha risposto alla domanda. Questo porta ad avanzare ipotesi sui dati in nostro possesso non come specchio della reale dimensione della popolazione omosessuale in Italia, ma considerarli invece una stima minima. A dichiararsi sono in maggior numero gli uomini rispetto alle donne, più nel Nord che nel Centro o nel Sud, la percentuale scende con l'età. Il 53,7% degli italiani LGB intervistati è stato discriminato nel corso della vita in almeno uno degli ambiti considerati dal sondaggio (scuola/università, lavoro e accesso al lavoro, rapporti con vicini, ricerca casa, servizi sanitari, uffici pubblici) rispetto al 27,9% degli eterosessuali. Questo ha portato oltre il 13% a trasferirsi in un'altra zona per vivere più tranquillamente la propria identità. Il livello di discriminazione appare maggiore nelle regioni meridionali del Paese, dove vi è una maggiore difficoltà ad accettare relazioni omosessuali e sono più diffusi stereotipi sull'argomento. Invece, nel Centro Italia l'atteggiamento nei confronti delle persone omosessuali sembra più positivo e aperto. La percezione dei cittadini rispetto al contesto italiano su questo tema rispecchia i dati finora visti: la maggior parte (61,3%) ritiene che il contesto sia discriminatorio e lontano dal garantire pari opportunità. Si rileva anche una generale condanna di comportamenti discriminatori in tutti gli ambiti indagati; tuttavia, la popolazione esprime una certa perplessità quando viene posta di fronte a

domande sui determinati ruoli lavorativi che potrebbero ricoprire le persone LGBT. Vengono espressi problemi riguardo all'averne un collega o un superiore omosessuale da un quinto dei partecipanti, la quota di dissenso sale per quanto riguarda i ruoli pubblici. A fronte di un atteggiamento di condanna della discriminazione, gli italiani prediligono una certa discrezionalità rispetto al proprio orientamento sessuale, espresso anche attraverso manifestazioni d'affetto in pubblico, come condizione a favore di una maggiore accettazione. Sembra però che permanga una certa difficoltà a giustificare e legittimare rapporti sessuali omosessuali, a prescindere dal fatto che si considerino facenti parte di una relazione affettiva di coppia o meno. La difficoltà si esprime anche nel riconoscimento del diritto al matrimonio, così come la possibilità di adottare un bambino, diritto in cui la chiusura appare ancora più netta.

1.3. Cenni storici e legislativi

La voce delle persone che negli anni non si sono riconosciute nell'eteronormatività, ha risuonato nei diversi movimenti di protesta dei loro diritti. Si tende a pensare che il primo sia stato quello del 1969, ma in realtà le tracce del primo movimento LGBT sono state cancellate dalla Seconda Guerra Mondiale. Oggi si può dire che anche grazie a questi movimenti, sia stata fatta sempre più luce sulla comunità e in molti Paesi si è arrivati a riconoscere e accettare orientamenti diversi da quello eterosessuale, registrando contemporaneamente un aumento di persone che decidono di rivelare la propria identità sessuale. Purtroppo, in altri Paesi l'orientamento sessuale rappresenta ancora un problema. In 71 Paesi del mondo, dichiararsi omosessuali non è semplicemente un problema, ma è considerato piuttosto un crimine (Human Dignity Trust). La maggior parte di questi Paesi si trova in Medio Oriente, Africa e Asia. In 11 di questi (Afghanistan, Brunei, Iran, Mauritania, Nigeria, Pakistan, Qatar, Arabia Saudita, Somalia, Emirati Arabi, e Yemen), vi è la possibilità di considerare la pena di morte per l'attività sessuale tra persone dello stesso sesso. La criminalizzazione non è ovviamente l'unico motivo per cui molte persone LGBT non esprimono il proprio orientamento sessuale; infatti, anche nei Paesi in cui non esistono leggi contro l'omosessualità, la comunità è spesso bersaglio di crimini d'odio e discriminazione da parte dei cittadini. Questo clima ostile si riflette poi a livello legislativo determinando

una certa difficoltà nel riconoscere i diritti delle persone LGBT. In Unione Europea, la situazione, seppur meno drastica rispetto alle aree geografiche considerate prima, è migliorata solo recentemente. Nonostante nel 2000 fosse stata proclamata la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea in cui l'articolo 21 vietava qualsiasi forma di discriminazione (compresa quella verso le tendenze sessuali), solo a partire dal 2020 si è iniziato a legalizzare il matrimonio di coppie dello stesso sesso in 17 Paesi europei, e a riconoscerne la possibilità di adozione. In America e in Europa vi è una maggiore apertura circa l'adozione rispetto a Oceania, Asia e Africa.

All'interno dell'Europa stessa, la situazione è tuttavia ancora varia. Come abbiamo notato in precedenza, nell'Europa dell'Est, il sostegno e il riconoscimento della comunità LGBT e dei suoi diritti è più basso che nella parte occidentale del continente. Basti pensare che uno dei Paesi in cui si è registrata la maggiore quota di sostegno alla parità dei diritti delle persone LGBT è la Cechia, in cui solo metà degli intervistati ha espresso il proprio sostegno. In altri Paesi, come l'Ungheria, il Parlamento ha addirittura approvato nel 2021 una legge anti-LGBT, mozione sostenuta esplicitamente dal governo polacco, anche se condannata dall'Unione Europea poiché apertamente contraria alla tutela di libertà di espressione e non discriminazione (Flora Medve, 2021). Questa situazione così frammentata all'interno dell'Europa, la evidenziano anche le statistiche stilate da due associazioni, ILGA Europe e FRA, la cui prerogativa è quella di raccogliere dati sulla qualità della vita e sulla tutela dei diritti delle persone appartenenti alla realtà LGBT in Europa. Secondo il report stilato da ILGA Europe, nel 2019, il 47% dei Paesi, che erano oggetto d'indagine, non si è attivato in alcun modo per migliorare la situazione della comunità LGBT, anzi si è osservata una diminuzione delle tutele per il secondo anno consecutivo (Rainbow Report, 2019). Anche in questo documento viene inserito in qualità di Paese interessato dal peggioramento più evidente l'Ungheria di Orbàn. Dall'analisi delle scelte politiche e del complesso normativo, l'Ungheria ha perso 8,46 punti percentuali nella scala di valutazione. Anche la Francia, che non ha più promosso iniziative di miglioramento, scende in classifica, così come la Polonia, decisa a promuovere l'istituzione di zone "LGBT free".

Nel Rainbow Report, su 49 Stati, l'Italia si posiziona al 34° posto, arrivando dopo l'Ungheria. Nel nostro Paese, l'unica legge che sia stata emanata per tutelare la minoranza transgender è la legge 164 del 14 aprile 1982. Essa legittima la rettificazione

del sesso, ovvero l'aspirazione ad appartenere al sesso opposto, autorizzando, a seguito di valutazione medico-psicologica e sentenza del Tribunale, la riassegnazione dei caratteri sessuali. Attraverso modifiche seguenti, è stata ampliata anche alla possibilità del cambio di identità di genere a prescindere dall'effettivo intervento chirurgico sugli organi genitali. Nonostante tutto ciò, non si è fatto abbastanza per tutelare la minoranza LGBT residente in Italia. Quello che sembrava poter rappresentare un passo in avanti, è stato stroncato dopo un lungo percorso. Il 2 maggio 2018 viene presentata alla Camera la proposta di legge Zan, e giunge alla discussione in Assemblea il 3 agosto. L'obiettivo è quello di contrastare gli attacchi di omotransfobia, modificando gli artt. 604-bis e 604-ter del Codice penale inerenti alla discriminazione o violenza per motivi di identità di genere e/o orientamento sessuale. La particolarità di questa proposta di legge è che allarga le condotte delittuose citate nell'art 604-bis anche a ipotesi di violenze, discriminazioni e provocazioni, oltre che vietare la costituzione di enti giuridici di qualsiasi natura che comminino discriminazioni e violenze commessi in ragione di identità di genere o orientamento sessuale. Si pensava che anche nel nostro Paese, dopo anni di lacune legislative, ci si potesse avvicinare all'approvazione di una proposta di legge che aveva lo scopo di tutelare la comunità LGBT. Purtroppo così non è stato e i tempi sono stati nettamente allungati. Il 27 ottobre 2021, infatti, questa proposta di legge è stata fermata in Senato con 154 voti contrari, esultanti per aver difeso la libera espressione di alcuni e ostacolato quella di altri.

2. Discriminazione e stigma sociale

Nonostante vi sia una maggiore tendenza a comportamenti più positivi nei confronti delle persone LGBT, vi è ancora una lunga strada da percorrere prima di passare alla piena accettazione. Esse rimangono, ancora oggi, vittime di varie forme di discriminazione. Queste colpiscono in misura maggiore chi differisce dalla norma per l'identità di genere, rispetto a chi non si identifica con un orientamento eterosessuale. La discriminazione va condannata non solo per motivi etici, ma anche per i costi economici e sociali che comporta, compromettendo la salute mentale e le prospettive economiche di milioni di persone (Rapporto OCSE, 2019). Le stesse persone LGBT dichiarano una diffusa discriminazione: più di una persona su tre ha dichiarato di essersi

sentita personalmente vittima di discriminazione a causa del suo orientamento sessuale e/o identità di genere. Un sondaggio di FRA, centro di promozione e protezione dei diritti umani in Europa, riporta che più del 60% delle persone che si identificano come lesbiche, gay, transgender, intersessuali evitano, soprattutto nel pubblico, l'espressione di comportamenti affettivi col partner a causa del timore di subire aggressioni; e per lo stesso motivo più del 50% fa fatica a rivelare la propria identità di genere o il proprio orientamento sessuale. Le stime scendono al 30%, pur restando significative, nella fascia più giovane della popolazione. A risentirne maggiormente del clima di ostilità sono le persone transgender e intersessuali, che rappresentano oltre la metà delle vittime di aggressioni.

Da sempre c'è stato un vivo interesse da parte della comunità LGBT nel riuscire a definire la genesi e le motivazioni sottostanti a tali comportamenti di ostilità. Il termine discriminazione raccoglie in sé una moltitudine di pensieri, giudizi e atteggiamenti tutti volti a svantaggio di un singolo e/o un gruppo. Uno dei primi autori a darci una definizione di pregiudizio è Allport nel 1954 che lo definisce come “un'antipatia fondata su una generalizzazione falsa e inflessibile; può essere sentito internamente o espresso; può essere diretto verso un gruppo nel suo complesso o verso un individuo in quanto membro di quel gruppo”, ovvero trattasi di “un atteggiamento di ostilità o di rifiuto”. Quaranta anni dopo, Brown (1995) individua le condizioni che devono essere rispettate affinché questo atteggiamento sia considerato pregiudizio. Egli elenca il mantenimento di atteggiamenti sociali o credenze cognitive squalificanti, l'espressione di emozioni negative, la messa in atto di comportamenti ostili o discriminatori nei confronti dei membri di un gruppo per la loro sola appartenenza ad esso. In sintesi, possiamo interpretarlo come il risultato di processi cognitivi e motivazionali che portano a esprimere un giudizio negativo su di un individuo sulla base della sua mera appartenenza ad un gruppo sociale.

2.1. Teorie a confronto

Alla base del pregiudizio va considerato il ruolo significativo di processi e schemi cognitivi utili a semplificare la realtà e farne una lettura a priori, che permettono un risparmio di energie dal punto di vista cognitivo. La categorizzazione sociale è perciò

un processo automatico che articola la società lungo contesti distinti, stabilendo categorie o gruppi sociali a cui appartengono individui che condividono determinate caratteristiche. Questi gruppi vengono rappresentati attraverso schemi cognitivi che comprendono un nodo corrispondente al gruppo stesso, tratti positivi e/o negativi attribuiti al gruppo, ovvero stereotipi, e legami associativi tra nodo e tratti. Il pregiudizio, secondo questo schema, consiste in un forte legame associativo tra nodo e tratti principalmente negativi e una volta attivato il nodo, quando viene reso saliente il gruppo, si attiva automaticamente tutta la rete. Detto ciò, va differenziato lo stereotipo, non necessariamente negativo, dal pregiudizio, che consiste in una valutazione negativa, dalla discriminazione che si realizza in comportamento negativo nei confronti dei membri dell'outgroup. La componente cognitiva influisce quindi semplicemente sull'elaborazione degli stimoli dell'ambiente sociale attraverso processi di categorizzazione che si traducono in assimilazione intracategoriale e differenziazione intercategoriale in base a determinate caratteristiche. La componente affettiva attribuita a queste categorie, che porta a difendere il proprio gruppo e valutare negativamente gli outgroup, dipende invece da processi di natura motivazionale. Di seguito vedremo brevemente le principali teorie motivazionali sostenute da una certa quantità di letteratura. Dal punto di vista socioeconomico, la teoria della deprivazione relativa (Stouffer, 1949) spiega il pregiudizio associandolo a un soggettivo senso di insoddisfazione che si sperimenta nel momento in cui la propria situazione attuale viene confrontata con una ipotetica situazione che ci si aspetta, giudicando la prima peggiore della seconda. La propria situazione può essere confrontata con quella di altri, con quelle passate o con aspettative. È legata quindi alla percezione di benessere soggettivo. La teoria che fa derivare il pregiudizio da una valutazione di benessere materiale e potere è quella del conflitto realistico di Sherif (1966) sostenuta dall'idea che il conflitto intergruppo nasca dalla competizione per scarse risorse. Uno studio basato sul paradigma dei gruppi minimali (Tajfel, Bundy, Billig, & Flament 1971) ha confutato questa ipotesi; infatti, la situazione sperimentale escludeva a priori l'ostilità precedente tra gruppi, il conflitto per risorse materiali e l'interesse personale. Perfino in una situazione minima, in cui le precedenti variabili erano controllate, i partecipanti discriminavano a favore dei membri dell'ingroup e contro i membri dell'outgroup (in modo "gratuitamente" competitivo). Resta comunque da capire il motivo che giustifica

la differenziazione tra ingroup e outgroup anche in situazioni così artificiali. Tajfel (1981) propone, a questo fine, la teoria dell'identità sociale. Secondo l'autore, l'individuo ha bisogno di appartenere a gruppi socialmente valorizzati, e tende quindi a valutare il proprio gruppo superiore a gruppi estranei. Questo consente di raggiungere un'identità sociale positiva; infatti, la percezione di prevalenza valorizza l'ingroup e soddisfa il bisogno di autostima poiché l'individuo riconosce le caratteristiche dell'ingroup come sue. Quindi la causa della discriminazione può non essere materiale, come visto nelle teorie più socioeconomiche, ma meramente psicologica, con lo scopo di raggiungere e mantenere una distintività positiva del proprio gruppo che porta a valutare l'outgroup come minaccia al proprio status superiore ("competizione sociale" Turner, 1975). Brewer (1991) propone la teoria della distinzione ottimale che implica che l'identità sociale sia risultato di un compromesso tra due bisogni opposti: il bisogno di assimilazione e il bisogno di differenziazione. Le persone si identificano maggiormente con gruppi che garantiscono l'equilibrio tra questi due bisogni. Questa teoria propone alla base del pregiudizio intergruppo due motivazioni principali. Da una parte, la necessità di affermare la soddisfazione che deriva dall'identificarsi con un gruppo ottimamente distinto, e dall'altra, dato un certo grado di identificazione, la necessità di differenziazione intergruppo.

La teoria della riduzione dell'incertezza (Hogg, 2000) si fonda sul bisogno delle persone di ridurre l'incertezza soggettiva attraverso l'identificazione con gruppi sociali che forniscono un sistema di valori e norme su cui fare affidamento, oltre a informazioni sul mondo e sugli altri. La riduzione dell'incertezza, grazie a una realtà condivisa e convalidata socialmente, conferisce ai membri del gruppo una valenza positiva. Il favoritismo per l'ingroup è spiegato come un riflesso delle differenze percepite con l'outgroup che in questo caso rappresenta l'idea di una realtà diversa. Andando a manipolare il grado di incertezza situazionale si influisce sui livelli di identificazione e differenziazione. Grieve & Hogg (1999) hanno mostrato in uno studio con gruppi minimali che i partecipanti che avevano completato prima prove pratiche mostravano una minore identificazione di gruppo e minore bias intergruppo rispetto ai partecipanti senza il pre-test di prove pratiche. La teoria di gestione del terrore (Solomon, Greenberg & Pyszczynski, 1991) propone che l'innato bisogno di auto-preservazione delle persone si scontri con l'ansia della consapevolezza dell'inevitabilità della morte. Per affrontare il

terrore causato dalla prospettiva potenziale della propria morte, le persone si affidano a una visione culturale del mondo e aderiscono a standard valoriali sentendosi più fiduciose nel raggiungere immortalità simbolica e/o letterale.

Le spiegazioni motivazionali sul pregiudizio intergruppi non fanno solo riferimento a fattori psicosociali o socioeconomici, ma anche intra-individuali. A questo proposito, secondo la teoria dell'orientamento alla dominanza sociale (SDO), gli individui con un elevato livello di SDO credono e legittimano una gerarchia tra gruppi sociali e il dominio del proprio gruppo sugli altri. Gli uomini dovrebbero avere un SDO maggiore delle donne e questo spiegherebbe anche perché gli uomini tendono a mostrare maggiore bias intergruppo rispetto alle donne (Sidanius, Levin, Liu & Pratto, 2000). Un'ampia letteratura mostra che l'orientamento alla dominanza sociale è correlato positivamente a sessismo, razzismo, patriottismo e nazionalismo, e che gli uomini supportano questi atteggiamenti più delle donne (Sidanius & Pratto, 1999). La ricerca mette in evidenza anche una relazione positiva tra pregiudizio e autoritarismo di destra (Altemeyer, 1988), caratterizzato da sottomissione all'autorità, convenzionalismo e aggressività autoritaria. La personalità autoritaria, distinta da forte aggressività inespressa derivante da un clima familiare repressivo e rigido, si traduce poi in estremo senso del dovere e intolleranza nei confronti di coloro che deviano dalle regole e dalle norme (Adorno, Frenkel-Brenswik, Levinson & Sanford, 2019). I comportamenti discriminatori si potrebbero spiegare anche dall'aggressività nata dalla frustrazione derivante dal non riuscire a soddisfare un bisogno, aggressività che si manifesta fisicamente o verbalmente, direttamente o indirettamente (Dollard, 1939).

Il pregiudizio sessuale, centrale nello sviluppo di questa tesi, è stato definito come "un atteggiamento negativo verso un individuo basato sulla sua appartenenza a un gruppo definito da attrazioni, comportamenti e orientamenti sessuali" (Herek & McLemore, 2013, p. 312). Herek (2009) sostiene che il pregiudizio sessuale deriva dall'interiorizzazione dello stigma sessuale culturale, definito come "considerazione negativa, status inferiore e relativa impotenza che la società accorda collettivamente a comportamenti, identità, relazioni e comunità non eterosessuali" (p. 66). Molti studi hanno evidenziato un elevato numero di fattori correlati al pregiudizio sessuale, in questa sede verranno citati quelli principalmente e maggiormente studiati; alcuni fanno riferimento a costrutti psicologici individuali, altri a costrutti sociali e interindividuali.

Le differenze di genere nel pregiudizio sessuale hanno una solida base derivante da diversi studi che evidenziano come gli uomini presentino maggiori livelli di pregiudizio delle donne. Vi è però variabilità quando si considerano le specifiche minoranze sessuali: infatti l'effetto del genere è evidente nei confronti di uomini gay, ma trascurabile o non significativo per le donne lesbiche (Kite & Whitley, 1996). Una possibile spiegazione di questo pattern può derivare dall'ideologia maschile. Tra le diverse forme di mascolinità descritte nella società, la forma prevalente rimane quella che include il pregiudizio sessuale esplicito, in particolare nei confronti di uomini omosessuali. Gli uomini, dall'infanzia all'età adulta, sono spinti ad aderire a queste ideologie e a dimostrare la propria mascolinità ed eterosessualità (Pascoe, 2007). Questo potrebbe in parte spiegare il motivo per cui gli uomini eterosessuali riportano livelli di pregiudizio più alti verso uomini gay e bisessuali rispetto alle donne eterosessuali, e perché questa relazione diventi più debole per i pregiudizi nei confronti delle donne lesbiche o bisessuali. Bisogna considerare anche che in una società sessista come la nostra in cui le donne sono sessualizzate e oggettivate, anche le relazioni omosessuali tra esse possono subire la stessa fine (Hill & Fischer, 2008) e una violazione delle norme eterosessuali da parte loro può essere considerata meno minacciosa dagli uomini eterosessuali, a causa anche della posizione inferiore che viene attribuita al genere femminile.

Abbiamo visto precedentemente il ruolo dell'orientamento alla dominanza sociale (SDO) e l'autoritarismo di destra (RWA) coinvolti nella ricerca sul pregiudizio in generale. Per quanto riguarda il pregiudizio sessuale nello specifico, questi due fattori, quando considerati indipendentemente, sono entrambi significativamente associati a questa forma di pregiudizio (Poteat & Spanierman, 2010). Prendendo in esame, invece, il loro contributo congiunto, gli studi suggeriscono che l'RWA è più fortemente associato al pregiudizio sessuale rispetto all'SDO, poiché legato a una visione delle minoranze sessuali come minacciose per le norme culturali, religiose e per i valori tradizionali (Miceli, 2005). Questa associazione potrebbe spiegare in parte la duplice visione che hanno coloro che dimostrano atteggiamenti negativi nei confronti delle minoranze sessuali: ovvero che le minoranze sessuali sono contemporaneamente considerate una minaccia (tipico degli individui caratterizzati da alto RWA) e stereotipate come deboli e inferiori da individui con un elevato SDO.

La centralità che gli individui eterosessuali attribuiscono alla loro identità di orientamento sessuale è correlata positivamente al livello di pregiudizio sessuale (Poteat, DiGiovanni & Scheer, 2013), così come il desiderio che la propria identità di genere non venga erroneamente interpretata da terzi come non eterosessuale (Falomir-Pichastor & Mugny, 2009). Queste associazioni fanno riferimento alla teoria dell'identità sociale sopra citata. L'identità sociale legata all'orientamento sessuale può essere in alcuni casi particolarmente saliente, e venire usata, di conseguenza, come categoria primaria per classificare gli altri in membri dell'ingroup o membri dell'outgroup. Gli individui che si identificano maggiormente con l'ingroup hanno maggiori probabilità di mettere in atto comportamenti che prendano le distanze dall'outgroup ed evidenzino la differenza tra i gruppi (Jetten, Spears & Manstead, 1997). Questo desiderio può portare gli individui a mettere in atto comportamenti discriminatori per enfatizzare agli altri la propria appartenenza al gruppo eterosessuale e per prevenire qualsiasi minaccia da parte di altri che potrebbero classificarli come membri di una minoranza sessuale. L'orientamento sessuale è una caratteristica *invisibile*, e l'incertezza nel determinarlo potrebbe influire sull'interazione tra gli individui e rafforzare le associazioni tra pregiudizio e/o comportamenti messi in atto per differenziarsi dall'outgroup. Ad esempio, gli uomini eterosessuali potrebbero fare esplicitamente affermazioni sulla loro eterosessualità quando mettono in atto comportamenti che potrebbero portare gli altri a mettere in discussione il loro orientamento sessuale (Pascoe, 2007).

Capire i fattori che stanno alla base della formazione del pregiudizio sessuale è uno dei modi che possono portare alla sua riduzione o eliminazione, e, come si vedrà più avanti, azioni che implicano il contatto intergruppi, diretto o esteso, l'assunzione di prospettiva e/o la ricategorizzazione possono giocare un ruolo fondamentale.

2.2. Situazione nel mondo del lavoro

Nonostante negli ultimi anni ci sia stata una maggiore accettazione dei membri della comunità LGBT da parte della società, contemporaneamente al progresso fatto dalla legge nel proibire la discriminazione nelle organizzazioni e nelle compagnie (Gates &

Saunders, 2016), bisogna capire ancora l'influenza dell'orientamento sessuale concretamente nel mercato del lavoro. Che valore viene dato al lavoro delle persone LGBT e in quale modo l'orientamento sessuale determina le loro esperienze lavorative? Nel 2019 sono stati analizzati circa 50 studi il cui oggetto era la situazione all'interno del mercato del lavoro e sono stati confrontati i risultati degli adulti LGBT e non LGBT. Questi hanno messo in mostra che le persone LGBT "sono penalizzate riguardo al loro status occupazionale e alle loro retribuzioni: rispetto ai non LGBT, gli LGBT hanno un tasso di probabilità inferiore del 7% di essere assunti e il loro reddito da lavoro è inferiore del 4%" (Report 2019 OCSE). Secondo un sondaggio del 2008 del Williams Institute, il 38% dei dipendenti LGB ha dichiarato di essere stato molestato sul lavoro, e il 27% ha subito discriminazioni sulla base del proprio orientamento sessuale (Sears & Mallory, 2011). Anche in questo ambito la situazione risulta essere peggiore per i dipendenti che si identificano come transgender: nel National Transgender Discrimination Survey, circa il 78% ha riferito di essere stato molestato o maltrattato sul lavoro, e il 47% di essere stato discriminato nelle fasi di assunzione, promozione o mantenimento del lavoro (Grant et al., 2010).

La discriminazione nei confronti delle persone LGBT all'interno del contesto lavorativo è un'evidente violazione del diritto al lavoro e della libertà di scelta dell'impiego così come sancito dall'articolo 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (1948). Purtroppo, il fenomeno è una realtà globale. Si potrebbe definire la discriminazione verso i lavoratori LGBT come "una forma di violenza che nega la loro piena partecipazione ad attività e istituzioni sociali ed economiche essenziali, perpetua l'ingiustizia economica e riduce le loro opportunità di realizzare il potenziale umano" (Anastas, 1998, p. 84).

La discriminazione e l'abuso basati sull'identità e l'espressione di genere e sull'orientamento sessuale, si verificano indipendentemente da regione geografica o fasi del ciclo lavorativo (assunzione, formazione, promozione, retribuzione e licenziamento).

Dati sperimentali confermano che le persone LGBT sono vittime di discriminazione già a partire dall'iniziale fase di assunzione. La discriminazione nei confronti dei candidati LGBT nel mercato del lavoro solitamente viene misurata attraverso l'invio di curriculum di candidati fittizi, uguali per esperienza lavorativa e qualifica, ma che

differiscono per orientamento sessuale, facendo poi un confronto sulla probabilità di essere convocati per un colloquio. Da Adam (1981), che condusse uno dei primi studi su questo tema, la ricerca ha progredito analizzando la discriminazione in tema di assunzione in diverse parti del mondo. Una metanalisi di Flage (2019) registra che i candidati omosessuali, rispetto alla controparte eterosessuale, hanno il 36% di probabilità in meno di essere richiamati dal datore di lavoro. Questi risultati possono dipendere, secondo l'autore, dal timore, da parte di chi fa la selezione, di essere associati a persone omosessuali e da una percezione di non utilità in questa associazione, oltre che dal disagio che può nascere in una potenziale collaborazione lavorativa. Oltre a ciò, la ricerca ha evidenziato più volte che l'omosessualità evoca principalmente attributi negativi (Ragins, Singh & Cornwell, 2007) che sono maggiormente salienti nei confronti degli uomini omosessuali più che delle donne, soprattutto da parte di uomini eterosessuali. Flage riporta anche che la discriminazione può variare in base al genere del candidato: infatti, candidati gay hanno il 39% di probabilità in meno di ricevere una risposta positiva rispetto a candidati etero, al contrario la probabilità per le candidate lesbiche è del 32%. Una possibile spiegazione di questo può dipendere dagli stereotipi attribuiti a uomini e donne, che vedono i primi come maggiormente competitivi, ambiziosi e produttivi delle seconde, più affettuose e sensibili (Ellemers, 2018). Questi stessi stereotipi, però, nel caso di uomini e donne omosessuali, sono invertiti poiché vengono loro attribuiti stereotipi del sesso opposto (Niedlich et al., 2015) e questo potrebbe portare di conseguenza a una maggiore discriminazione degli uomini gay. Anche il tipo di occupazione, secondo la letteratura presa in esame in questo studio, sembra influire sul livello di discriminazione: per lavori poco qualificati, i candidati omosessuali subiscono una discriminazione sostanziale (gli uomini eterosessuali hanno il doppio delle probabilità di essere selezionati rispetto a quelli omosessuali, e le donne omosessuali hanno il 31% di probabilità in meno rispetto alle donne eterosessuali). C'è una differenza significativa anche nella discriminazione tra donne e uomini omosessuali: le prime sembrano subire meno discriminazioni rispetto ai secondi, tranne in quei lavori considerati tipicamente "femminili", ma questo dato è coerente con la letteratura sugli stereotipi sulla femminilità/mascolinità degli uomini e delle donne omosessuali. Gli stessi risultati non si osservano per offerte di lavori altamente qualificati; infatti, la discriminazione è significativamente più bassa e

non c'è differenza tra uomini e donne, questo si ricollega probabilmente al fatto che nel caso di lavori meno qualificati la domanda è elevata e non vi è una richiesta di competenze particolari, quindi è più facile esprimere preferenze discriminatorie sulla base di altre caratteristiche (es. aspetto fisico, orientamento sessuale) diverse da abilità o competenze proprie della posizione lavorativa (Drydakis, 2012).

La discriminazione al momento dell'accesso al lavoro può influire di conseguenza sulla retribuzione e contribuire a creare una gerarchia in base all'orientamento sessuale. Secondo un recente studio condotto negli Stati Uniti, i giovani maschi omosessuali, rispetto ai loro coetanei eterosessuali, guadagnano, in media, l'11,7% in meno, mentre i salari dei giovani maschi bisessuali sono inferiori, in media, del 12,4% (Sabia, 2014). Klawitter (2015) documenta la disparità salariale in base all'orientamento sessuale attraverso una metanalisi di studi pubblicati tra il 1995 e il 2012. Tenendo conto delle caratteristiche demografiche e del capitale umano (nonostante le piccole differenze a livello di risultati dipesi dalla misurazione della variabile orientamento sessuale) gli uomini omosessuali guadagnano meno degli uomini eterosessuali, e le donne omosessuali guadagnano più delle donne eterosessuali. Gli studi pubblicati in seguito alla revisione di Klawitter suggeriscono un'evoluzione delle differenze salariali. Ad esempio, Mize (2016) ha scoperto che gli uomini bisessuali subiscono uno svantaggio a livello di guadagno rispetto agli uomini eterosessuali con simile capitale umano, e che le donne bisessuali sono svantaggiate rispetto a donne eterosessuali simili. Inoltre, gli uomini che si identificano come omosessuali e bisessuali, in tutto l'arco di tempo considerato dallo studio, subiscono le maggiori discriminazioni di guadagno, mentre coloro che passano da eterosessuali a omosessuali in quello stesso arco di tempo, non affrontano alcuna discriminazione di retribuzione, il contrario invece per le donne che passano da eterosessuali a bisessuali. Mentre i primi lavori (1995-2012) mostrano una chiara gerarchia per genere e orientamento sessuale, con uomini eterosessuali che guadagnano più degli uomini omosessuali, seguiti da donne omosessuali e donne eterosessuali, lavori più recenti hanno aggiunto sfumature a questa gerarchia. Risultati divergenti provengono da altri studi che registrano un maggiore guadagno, o addirittura statisticamente insignificante, di uomini e donne omosessuali rispetto alla loro controparte eterosessuale (Carpenter & Eppink, 2017). Questo sicuramente dipende da differenti strumenti utilizzati e dalla capacità dello studio di controllare altri fattori

demografici e anagrafici, come ad esempio la residenza urbana o rurale: gli uomini gay, in particolare, vivono con maggiore probabilità nelle grandi città, dove i salari sono solitamente più alti (Denier & Waite, 2017). Studi nel Regno Unito indicano che quando l'indagine viene condotta su campioni di coppie dello stesso sesso e/o di sesso diverso si sovrastima lo svantaggio di guadagno degli uomini gay e il vantaggio delle donne lesbiche (Aksoy et al., 2018). Bryson (2017) rileva che gli uomini bisessuali ma non omosessuali hanno una retribuzione inferiore rispetto agli uomini eterosessuali. Mentre le donne bisessuali non subiscono discriminazione salariale rispetto alle donne eterosessuali. Da qui l'importanza di includere più categorie di orientamento sessuale e individui con diversi stati relazionali. Le ipotesi che la letteratura ci fornisce per spiegare questa differenza, da un lato fanno riferimento ai differenti ruoli all'interno della coppia omosessuale che contribuisce allo stesso modo alla gestione del lavoro domestico e questo si riflette in una minore differenza di salario nella coppia (Black, Sanders & Taylor 2007). Dall'altro lato la spiegazione si ritrova anche in riferimento alla tipologia di occupazione: è più probabile che uomini omosessuali siano occupati in posizioni tipicamente riservate alle donne e caratterizzate da un salario inferiore alla media, e le donne omosessuali invece occupino ruoli lavorativi tipicamente maschili con salari maggiori (Antecol, Steinberger & Jong, 2008).

Da questi dati si deduce lo svantaggio che può essere associato alla manifestazione della propria identità all'interno dei contesti lavorativi. In alcuni casi, questa manifestazione può rappresentare una fonte di pericolo, soprattutto per quei gruppi, come quello LGBT, storicamente stigmatizzati dalla società, e per i quali a volte è più facile nascondere delle caratteristiche non direttamente visibili (Martinez et al., 2017). Effettivamente coloro che sono visibilmente percepiti come trasgressori delle norme di genere affrontano i più alti tassi di esclusione e molestie; i lavoratori LGB hanno il doppio di probabilità di essere vittime di bullismo e aggressioni rispetto ai colleghi eterosessuali (Hoel et al., 2014). Di conseguenza, la scelta più saggia sembrerebbe quella di nascondere il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere, anche a discapito delle conseguenze che questa scelta può avere sulla salute e sull'atteggiamento verso il lavoro (Martinez et al., 2017). L'espressione del proprio orientamento e/o della propria identità di genere è un processo dinamico che non dipende esclusivamente dall'individuo, ma anche dalle persone disposte ad accettare questa rivelazione: a

seconda della risposta che riceveranno dall'ambiente, le persone non eterosessuali potrebbero decidere di condividere aspetti della propria vita privata con i colleghi, ma se si sentiranno ignorati o rifiutati, probabilmente questo li porterà a non agire secondo il proprio io autentico. Non sempre, però, il desiderio di mantenere separata la propria vita privata è rispettato dai colleghi che potrebbero intromettersi facendo domande o spettegolandosi sulla base di indizi stereotipati (Di Marco et al., 2017). Il processo di *disclosure* nei contesti lavorativi per persone transgender può essere diverso da coloro che differiscono dalla norma solo per l'orientamento sessuale. Infatti, bisogna considerare che la transizione di genere può coinvolgere o meno cambiamenti fisici evidenti, e il grado di caratteristiche tipicamente femminili e/o maschili, che le persone transgender possono usare per esprimersi, sono varie (Dieter & Dentice, 2009). Inoltre, se la transizione avviene prima dell'impiego, i lavoratori transgender possono decidere di non svelare la loro transizione (Beauregard et al., 2018) e non fare riferimenti al proprio sesso biologico, desiderio che può non essere rispettato dai colleghi. Differente è invece la situazione di coloro che compiono una transizione dopo aver iniziato a far parte dell'organizzazione, in questo caso sono costretti a fornire spiegazioni ed affermare la propria identità quotidianamente, e in certi casi, in mancanza del supporto dei colleghi, ad abbandonare il lavoro (Dieter & Dentice, 2009).

Uno studio recente ha confrontato la probabilità di disoccupazione e la durata della disoccupazione tra individui omosessuali e i loro coetanei eterosessuali nell'UE riscontrando che gli uomini omosessuali hanno una probabilità di disoccupazione significativamente più alta e una durata della disoccupazione più lunga (anche se significativamente debole) rispetto agli uomini eterosessuali. Nessuna differenza significativa è stata trovata nelle probabilità di disoccupazione di donne omosessuali ed eterosessuali, ma la durata della disoccupazione sembra essere significativamente più breve per le donne omosessuali (Fric, 2021).

Ci sono poi diverse prove a sostegno di una sovra rappresentazione di donne e uomini omosessuali in lavori atipici per genere e questo suggerisce che le occupazioni possano essere stereotipate in base all'orientamento sessuale. È quello che viene definito *occupational segregation*, ovvero una sistematica distribuzione della popolazione nelle diverse occupazioni in base a caratteristiche demografiche. Una teoria di Tilcsik et al. (2015) cerca di spiegare quello che si osserva dalla distribuzione occupazionale in due

sondaggi negli Stati Uniti nel periodo 2008-2010. Gli autori attingono dalla teoria di Goffman (1963) secondo cui una sfida importante per chi si porta dietro uno stigma occultabile è gestire nelle interazioni sociali questo stesso stigma. Questa necessità ha conseguenze sulla segregazione occupazionale e porta a una maggiore concentrazione di lavoratori omosessuali in occupazioni che prevedono “un alto livello di indipendenza del compito (cioè libertà di svolgere i propri compiti senza sostanzialmente dipendere dagli altri) o richiedono un alto livello di percettività sociale (cioè, accurata anticipazione e lettura delle reazioni degli altri), o entrambi” (Tilcsik et al., 2015). Probabilmente la seconda caratteristica inizia ad evolversi precocemente negli individui omosessuali come meccanismo di adattamento, poiché la *disclosure* richiede una previsione delle reazioni degli altri (Pachankis, 2007).

Bisogna considerare anche che molti lavori vengono stereotipizzati in base al genere e all'orientamento sessuale, ovvero si tende a generalizzare in base alla “personalità delle persone in quei lavori, il tipo di lavoro che svolgono, le vite che conducono, la retribuzione, le condizioni e l'adeguatezza del lavoro” (Gottfredson, 1981, pag. 547). Uno studio di Hancock et al. (2020) prendeva in esame le percezioni, relative a 60 diverse tipologie di occupazioni, di partecipanti con esperienza nel reclutamento e nella selezione del personale. Alcune posizioni lavorative sono state percepite come "lavori per gay" le stesse a cui sono stati attribuiti stereotipi femminili, ma nessuna è stata percepita come "lavoro per lesbiche".

2.3. Effetti sulla vita privata e lavorativa

La vita all'interno di un'ambiente sociale che impone agli individui caratteristiche e atteggiamenti di “normalità” da adottare, può risultare particolarmente stressante. Lo sviluppo psicologico degli individui LGBT è segnato da una dimensione di stress continuativo rispetto agli individui cisgender ed eterosessuali; siccome l'eterosessualità e la congruenza tra l'identità sessuale biologica alla nascita e l'identità di genere sono date per scontato, è richiesto loro un continuo riconoscimento della propria identità. E per affrontare un ambiente ostile e indifferente, non possono sempre contare sull'appoggio della famiglia che spesso, in questi casi, rappresenta ulteriore fonte di malessere.

La teoria del *minority stress* (Meyer, 2003) riassume quanto detto prima, ovvero, stigma e pregiudizio causano stress che a sua volta ha conseguenze negative sulla salute degli individui LGBT. Il costrutto del *minority stress*, proposto dall'autore, si articola in tre dimensioni:

- interiorizzazione del pregiudizio, che interferisce sul modo di vivere il proprio orientamento e la propria identità di genere determinando un conflitto psicologico interno;
- stigma percepito, che fa riferimento alla percezione di rifiuto e ostilità da parte degli altri, più è elevato, maggiore sarà la paura di essere “classificati” come omosessuali o transgender, aumentando di conseguenza l'attenzione verso le reazioni dell'ambiente esterno;
- esperienze di discriminazione, spesso traumatiche.

Questa teoria è stata usata per spiegare alcune delle differenze che si osservano a livello di salute e benessere tra eterosessuali/cisgender e minoranza sessuale e di genere.

L'attenzione sulle differenze a livello di salute ha realmente influito sugli studi prodotti in materia di orientamento sessuale e identità di genere solo nell'ultimo ventennio.

Uno dei risultati emersi più evidenti, associato a fattori di stress legati allo stigma (come le molestie), fa riferimento alla differenza a livello di salute mentale, peggiore rispetto alla popolazione eterosessuale/cisgender. Gli individui LGBT hanno maggiori probabilità di avere una salute mentale e fisica degradata nel corso della loro vita (Graham et al., 2011). L'interiorizzazione del pregiudizio e le esperienze di discriminazione basate sull'orientamento sessuale sono state positivamente associate a tassi più elevati di depressione. In uno studio di Feinstein et al., (2012) sono stati esaminati i potenziali meccanismi attraverso cui le esperienze di discriminazione inducono sintomi depressivi e di ansia sociale, analizzando il ruolo mediatore del pregiudizio interiorizzato, della sensibilità al rifiuto, e della non conformità di genere nell'infanzia. I risultati hanno indicato che i dati si adattano bene al modello ipotizzato, supportando i ruoli di mediazione dei fattori in esame, e hanno sostenuto il ruolo della non conformità di genere durante la prima infanzia come antecedente alle esperienze di discriminazione. Nello studio sono emerse anche alcune associazioni significativamente più forti per gli uomini rispetto alle donne, indicando una leggera differenza di genere tra gli individui omosessuali. Anche l'associazione tra comportamenti suicidari e status

di minoranza sessuale si ripropone spesso in letteratura. I dati emersi da una metanalisi di King et al. (2008) hanno rilevato che i tassi di tentativi di suicidio per chi si identifica come minoranza sessuale sono tra il 20% e il 42%. Dalla letteratura analizzata emergeva anche che il rischio di disturbo d'ansia e depressione era 1,5 volte superiore per persone omosessuali e bisessuali, così come la dipendenza da alcool e altre sostanze. Questo dato, come i precedenti, può essere spiegato attraverso la teoria del *minority stress* sopra citata che aiuta a comprendere i meccanismi alla base dell'uso di sostanze. Infatti, il disagio psicologico associato ai fattori di stress, a cui è sottoposta la minoranza sessuale e di identità di genere, influisce sulla salute mentale compromettendo lo sviluppo di capacità di coping adeguate e sane. Negli individui LGBT il consumo di alcol e altre droghe, maggiore rispetto a quello delle persone eterosessuali, diventa un meccanismo di adattamento a esperienze di discriminazione, vittimizzazione e isolamento sociale (Bränström & Pachankis, 2018).

Per quanto riguarda la popolazione transgender, il "Trans Mental Health Study" (McNeil, Bailey, Ellis, Morton & Regan, 2012), sondaggio realizzato nel Regno Unito che ha raccolto un elevato numero di partecipanti (N=889), ha contribuito a portare alla luce alcuni dei problemi che questa parte della popolazione deve affrontare e le conseguenze sulla loro salute mentale. L'indagine ha evidenziato che le persone trans hanno una probabilità fino a sette volte maggiore rispetto alla media di tentare il suicidio. Tuttavia, i tentativi suicidari si attenuano dopo la transizione chirurgica che implica una minore presenza di pensieri e sentimenti negativi.

Bisogna considerare che la comunità LGBT raccoglie individui che esprimono in modi diversi le proprie identità sessuali e di genere; perciò, non si può dare per scontato che chi ne fa parte si ritrovi ad affrontare le stesse problematiche e che queste abbiano lo stesso effetto indipendentemente dalla specifica identità attraverso cui un individuo si riconosce. Studi emergenti suggeriscono che all'interno della popolazione LGBT le probabilità di sviluppare sintomi di depressione sono ancora più elevate tra gli individui transgender rispetto agli individui non transgender. I dati derivati da un sondaggio condotto nel 2009 da MassEquality hanno rivelato che tra gli intervistati, gli individui eterosessuali avevano i tassi più bassi di depressione e ideazione di suicidio, seguivano gli intervistati omosessuali uomini e donne, quelli bisessuali e infine quelli transgender, di cui il 30,8% aveva contemplato il suicidio (Landers & Gilsanz, 2009). La percentuale

sale se si va a vedere un sondaggio della popolazione statunitense generale, in cui il 41% degli intervistati transgender riporta di aver tentato il suicidio contro solo l'1,6% della popolazione generale (Grant, Motter & Tanis, 2011). L'elevato tasso di tentativi di suicidio tra le persone transgender potrebbe essere correlato alla discriminazione subita, che rappresenta un importante fattore di rischio per la depressione tra gli individui transgender. Uno studio di Clements-Nolle, Marx e Katz (2006) con sede a San Francisco, ha cercato di determinare i predittori dei tentativi di suicidio tra le persone transgender. Secondo i dati ottenuti, il 32% dei partecipanti transgender avevano tentato il suicidio. L'analisi ha anche evidenziato che la giovane età (inferiore a 25 anni), la depressione, storie di trattamento per abuso di sostanze, storie di sesso forzato, discriminazione basata sul genere e vittimizzazione basata sul genere sono indipendentemente associati al tentativo di suicidio. Diventa fondamentale intervenire per prevenire questo rischio tra le persone transgender, in particolare tra i giovani. Bisognerebbe affrontare la depressione, l'abuso di sostanze e il sesso forzato per ridurre i comportamenti suicidi e aumentare la l'inclusione nella società delle persone transgender per ridurre il pregiudizio di genere. Questa disparità a livello di salute mentale e fisica tra popolazione eterosessuale/cisgender e popolazione LGBT persiste lungo tutto l'arco di vita, dall'adolescenza all'età adulta (Graham et al., 2011).

Tutto questo non può che avere effetti anche sulla generale percezione della propria vita. Un sondaggio riportato da FRA (2020) ha chiesto alle persone di valutare, su una scala da 0 a 10, la soddisfazione provata nella propria vita. Tenendo conto delle differenze culturali che possono influire sui dati e alterarli, gli individui LGBT in Europa riportano, in media, una soddisfazione generale intorno al 6,5, in cui si distinguono le persone omosessuali con livelli di soddisfazione più alti (6,7) rispetto a transgender e intersessuali (5,6). Anche una maggiore *disclosure*, ovvero una maggiore libertà di espressione della propria identità LGBT, sembra avere effetti positivi sulla soddisfazione di vita, mentre, come prevedibile, episodi di discriminazione la riducono. Generalmente in Europa, su questo aspetto, non sembra esserci una grande differenza tra la popolazione LGBT (6,5) e quella generale (6,8); le differenze però diventano un po' più marcate quando si va a vedere la situazione nei singoli Paesi: ad esempio, in Polonia vi è una differenza di 1,7 in negativo per le persone LGBT, ma in Paesi come

Bulgaria, Grecia e Repubblica Ceca, è la popolazione generale a registrare una soddisfazione più bassa.

Questa insoddisfazione può estendersi anche all'aspetto lavorativo della vita, conseguenza soprattutto delle discriminazioni che devono affrontare nelle diverse fasi della loro vita lavorativa. I dati provenienti da studi condotti su campioni in Australia, Grecia e Canada, (Carpenter, 2008; Drydakis, 2012; Leppel, 2014) suggeriscono che i dipendenti LGBT potrebbero essere meno soddisfatti della propria occupazione rispetto ai loro colleghi eterosessuali. Due di questi studi in particolare (Carpenter 2008; Drydakis 2012) affrontano le differenze a livello di soddisfazione del proprio lavoro unitamente alle differenze di reddito. Utilizzando i dati dell'Australian Longitudinal Survey of Women's Health del 2000 che facevano riferimento a più di 9000 giovani donne australiane tra i 22 e i 27 anni, Carpenter (2008) ha scoperto che entrambe le donne omosessuali e bisessuali sono meno soddisfatte rispetto ai risultati ottenuti a livello lavorativo e di avanzamento di carriera, mentre solo l'omosessualità, e non la bisessualità o eterosessualità, era significativamente correlata a redditi personali inferiori, maggiore probabilità di molestie sul lavoro, perdita del lavoro, difficoltà nel trovarlo e riduzione del reddito, e su questi aspetti economici segnalavano maggiore stress. Lo studio di Drydakis (2012) ha cercato di indagare le differenze tra dipendenti maschi eterosessuali e omosessuali ad Atene riguardo a tre aspetti della soddisfazione sul lavoro: retribuzione, prospettive di promozione e rispetto ricevuto dal proprio superiore. L'autore ha scoperto che i dipendenti omosessuali risultano meno soddisfatti lungo tutte le componenti di soddisfazione del lavoro misurate. Inoltre, i dati raccolti consentono di stimare che la soddisfazione lavorativa dei dipendenti omosessuali non sembra essere associata a sintomi negativi di salute mentale, come avviene invece per la soddisfazione sul lavoro degli eterosessuali. Infine, le differenze a livello di retribuzione crescono per i dipendenti molto insoddisfatti e si riducono per i dipendenti molto soddisfatti. Questa analisi non ha affrontato il ruolo della bisessualità sulla soddisfazione lavorativa, come lo studio precedente. Leppel (2014) ha analizzato le differenze circa la soddisfazione sul lavoro in base all'orientamento sessuale per uomini e donne, utilizzando i dati del Canadian Community Health Survey 2007-2008. Coerentemente con i risultati riportati da Drydakis (2012), Leppel ha scoperto che rispetto agli uomini eterosessuali, gli uomini omosessuali avevano minori probabilità di

essere molto soddisfatti e probabilità più elevate di essere semplicemente soddisfatti della propria situazione lavorativa. Come nello studio di Carpenter (2008), ha constatato che rispetto alle donne eterosessuali, le donne omosessuali avevano maggiori probabilità di essere meno che soddisfatte. Nel caso delle donne bisessuali però, quelle sposate erano più soddisfatte rispetto alle donne eterosessuali simili.

2.4. Effetti della pandemia

L'11 marzo 2020, l'epidemia di coronavirus (COVID-19) è stata dichiarata dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) una pandemia. Nello stesso momento, in Italia, dove il 18 febbraio si era verificato in Lombardia il primo caso, è iniziata la fase del lockdown. Negli ultimi due anni siamo stati testimoni di questa pandemia che ha avuto un enorme impatto sulla nostra vita quotidiana, e poiché l'attenzione del mondo intero si è spostata sullo sviluppo di vaccini e altre cure connesse, le preoccupazioni psicosociali sottostanti sono spesso state trascurate.

La ricerca ha evidenziato l'impatto psicologico che la pandemia ha avuto sul benessere della popolazione, e il rischio maggiore lo hanno vissuto sicuramente le fasce più vulnerabili, ovvero le minoranze, siano esse legate all'età, al sesso, alla sessualità o all'etnia. Il coronavirus ha aumentato la probabilità di sviluppare disturbo da stress post-traumatico, depressione, ansia, e altri sintomi legati al prolungato stress a cui ha sottoposto gli individui, senza contare che il distanziamento sociale e le misure di sicurezza adottate per farvi fronte hanno avuto effetti sui rapporti tra le persone e la loro percezione di empatia nei confronti degli altri (Saladino, Algeri & Auriemma, 2020). Una di queste popolazioni minoritarie sono le persone LGBT, che vivono già in una condizione socialmente compromessa; infatti, nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni nell'UE e altrove verso l'uguaglianza LGBT, la discriminazione nei loro confronti persiste e la crisi portata da COVID-19 ha solo peggiorato la situazione, registrando un tasso più elevato di denunce di violenza e discriminazione nei confronti delle minoranze sessuali e di identità di genere. In precedenza, abbiamo avuto modo di vedere anche il divario a livello di benessere mentale, differenze dovute alle disuguaglianze sociali. Nonostante la letteratura sull'impatto del virus sul benessere

delle persone della comunità LGBT non sia stata numericamente elevata, ciò che è stato finora pubblicato suggerisce diversi potenziali impatti anche sotto questi aspetti, esacerbati dalle misure di controllo messe in atto. Un report relativo a dicembre 2020 (Movement Advancement Project, 2020) ha indicato che le famiglie LGBTQ+, rispetto alla popolazione eterosessuale, riferiscono maggiore perdita o interruzione del lavoro (64% LGBTQ+ rispetto al 45% non LGBTQ+), maggiore perdita di copertura sanitaria (13% LGBTQ+, 6% non LGBTQ+), maggiore difficoltà nell'accesso a cure mediche (38% LGBTQ+, 19% non LGBTQ+), problemi finanziari più gravi dall'inizio della pandemia (66% LGBTQ+, 44% non LGBTQ+), maggiore insicurezza alimentare (19% LGBTQ+, 5% non LGBTQ+) e maggiori problemi nell'affrontare l'isolamento sociale (44% LGBTQ+, 23% non LGBTQ+). Uno studio di Jarrett et al. (2020) ha verificato tra le persone transgender e non binarie l'impatto della nuova pandemia di coronavirus e delle conseguenti misure di controllo sui servizi a cui esse possono ricorrere (ad esempio chirurgia di transizione, rimozione dei peli, ecc.), alla salute mentale e alla stabilità economica. Per analizzare i cambiamenti lungo queste variabili sono stati raccolti dati a livello globale (76 Paesi) provenienti da 964 utenti delle applicazioni Hornet e Her, utenti di cui la maggior parte risiedeva in Turchia (27,4%) e Thailandia (20,6%). La maggioranza dei partecipanti era non binaria (66,8%) o transfemminina (29,4%). Sono state condotte analisi per valutare se l'accesso ai servizi utili a questa minoranza e la capacità di vivere in base al proprio genere fossero correlati a sintomi depressivi, ansia e ideazione suicidaria. A causa della pandemia, il 55% ha segnalato un accesso ridotto ai servizi messi a disposizione e il 38% ha riferito una minore possibilità di vivere in base al proprio genere. Circa la metà riportava sintomi depressivi (50,4%) e di ansia (45,8%). Un partecipante su sei (17%) dichiarava perdite sull'assicurazione sanitaria e il 77% riduzioni sul reddito. La prevalenza di sintomi depressivi, ansia e aumento dell'ideazione suicidaria era maggiore per gli individui il cui accesso a risorse e servizi specifici era stato ridotto rispetto a quelli che lo avevano mantenuto.

La pandemia ha influito negativamente anche su molti aspetti lavorativi, non soltanto aggravando una crisi economica già in atto, ma, nel caso della comunità LGBT, elevando i tassi di disoccupazione rispetto alla popolazione generale. Ad esempio, in uno studio di Kidd et al. (2021), i partecipanti transessuali e non binari presentavano un tasso di disoccupazione del 30%, che prima della pandemia si attestava intorno al 13%,

rispetto a quello del 10% della popolazione generale statunitense nel luglio del 2020. È logico addurre che la possibilità di accesso al lavoro e le condizioni di lavoro influiscano di conseguenza anche sulla qualità della vita legata ad esso, considerata l'importanza che viene attribuita al lavoro stesso come fattore cruciale per raggiungere e mantenere la salute fisica e mentale, le competenze sociali positive, la soddisfazione di vita, la produttività, lo status sociale e l'accesso ai beni materiali. Su questo aspetto si è focalizzata una ricerca di Mendes e Pereira (2021) che ha valutato su un campione portoghese l'impatto di COVID-19 sulla qualità della vita correlata al lavoro dal punto di vista dell'orientamento sessuale. Lo studio ha coinvolto un elevato numero di partecipanti (N=1577), di cui 1396 si sono auto-dichiarati eterosessuali, 95 omosessuali (donne e uomini) e 87 bisessuali, e ha rilevato la qualità della vita correlata al lavoro, la paura legata all'epidemia e l'impatto negativo di questa. Le persone bisessuali hanno ottenuto punteggi più elevati sulla paura e sull'impatto negativo del COVID-19 rispetto ai partecipanti eterosessuali e omosessuali. Sono state, inoltre, riscontrate differenze tra gli orientamenti sessuali lungo tutte le dimensioni della qualità di vita correlata al lavoro: i partecipanti eterosessuali hanno riportato punteggi più alti in termini di benessere generale, equilibrio casa-lavoro, condizioni di lavoro, soddisfazione lavorativa, e minore stress sul lavoro, rispetto ai partecipanti bisessuali e omosessuali. Oltretutto, i partecipanti omosessuali hanno ottenuto punteggi inferiori rispetto agli altri due gruppi in termini di soddisfazione lavorativa e condizioni di lavoro. Secondo i risultati di questa ricerca, l'orientamento sessuale, la paura relativa a COVID-19 e il suo impatto negativo predicano significativamente, con una varianza spiegata del 13%, tutte le dimensioni della qualità di vita legata al lavoro. Inoltre, l'orientamento sessuale è un moderatore significativo dell'associazione tra la paura di COVID-19, il suo impatto negativo e la qualità di vita; infatti, il virus ha avuto un impatto maggiore sulle persone LGB che avevano dichiarato una qualità di vita legata ad aspetti lavorativi inferiore rispetto alle persone eterosessuali.

Lo stigma sociale, come quello attribuito alle persone LGBTQ+, influisce sui rapporti, la connettività e il capitale sociale di cui si dispone. E in periodi di pandemia come quello attuale, in cui vengono adottate misure di distanziamento sociale, chi già si trova a convivere con uno stigma e vive da solo senza il sostegno di altri, è ancora più vulnerabile alla solitudine e all'alienazione durante gli ordini di *lockdown*. È questo il

caso delle persone LGBT; infatti, un sondaggio nel Regno Unito ha rilevato che il 30% degli adulti LGBT viveva da solo, quasi la metà aveva un'età pari o superiore a 50 anni, e il 18% era preoccupato per l'incremento e/o ricadute nell'uso di sostanze (LGBT Foundation, 2020). Come si vedrà in seguito, il sostegno sociale rappresenta un fattore cruciale nell'affrontare lo stigma e la discriminazione, soprattutto quando il supporto deriva da persone che condividono lo stesso stigma e offrono l'opportunità di creare una condivisione di conforto all'individuo. Si parla della stessa opportunità che si crea in eventi come i Pride che offrono appunto alla comunità LGBTQ la possibilità di riunirsi e condividere preoccupazioni e cambiamenti sociali raggiunti. Purtroppo, a causa della pandemia, molti eventi sono stati rinviati o annullati. Per contrastare l'isolamento, InterPride e la European Pride Organizers Association hanno organizzato il 27 giugno 2020 a distanza un "Global Pride" digitale. Sicuramente un incontro di questo tipo può essere un'alternativa aggiuntiva, ma non potrà sostituire del tutto il raduno fisico di un gruppo minoritario, che associa queste occasioni a fonti di sostegno sociale. In altri casi, invece, il virus ha messo in mostra il forte legame esistente all'interno della comunità transgender. Uno studio di Garcia-Rabines e Bencich (2021) ha descritto le strategie di coesione adottate da un gruppo di donne trans che vivono insieme nelle case di Lima, in Perù, per affrontare la pandemia. La raccolta dei dati è avvenuta tramite osservazione dei partecipanti e focus group durante l'attuazione di una campagna transgender-friendly. Lo studio ha evidenziato l'importanza della coesione sociale per migliorare i livelli crescenti di precarietà, della costruzione di partnership con organizzazioni no profit locali per influenzare il potere istituzionale e creare reti diverse che collegassero le donne trans, e il valore del potere dell'unione sociale nel contrastare possibili discriminazioni. In questo caso, ad esempio, le donne trans hanno riferito di recarsi spesso al mercato in coppia o in gruppo per proteggersi a vicenda dalla discriminazione e molti gruppi sono riusciti a raggiungere i principali media diffondendo i propri casi di discriminazione, e generando così una discussione pubblica sui diritti delle persone transgender.

È chiaro che il virus non abbia considerato nella sua diffusione confini, sistema economico, etnia, genere, età, ceto sociale o orientamento sessuale, e che abbia messo in discussione l'organizzazione della nostra società attuale, enfatizzando disuguaglianze

sociali già presenti e messe in luce ancor prima dalla letteratura scientifica, ma messe in secondo piano rispetto ad altri temi considerati di maggior valore dalle politiche attuali.

2.5. Fattori che riducono discriminazione e portano a *disclosure*

Considerando l'impatto negativo che il pregiudizio e la discriminazione hanno sulla minoranza sessuale e di identità di genere, è importante considerare i fattori che possono ridurre, se non addirittura eliminare, qualsiasi forma di atteggiamento negativo, e gli interventi che possono prendere spunto da questi applicandoli nella realtà quotidiana. La maggior parte degli interventi adottati recentemente, si è focalizzato sulla presa di consapevolezza dello stigma con cui le persone LGBT si trovano a convivere. Uno studio di Walters e Rehman (2013), con l'obiettivo di aumentare la conoscenza rispetto al transgenderismo, sottoponeva studenti universitari alla visione di un film che mostrava gli effetti che l'espressione di un'identità di genere atipica da parte dei bambini aveva sulla loro vita familiare. L'effetto che si voleva ottenere in questo studio è stato particolarmente elevato per partecipanti a cui era stata sottoposta una versione più lunga del film. Di per sé la diffusione di informazioni e di conoscenza non è però sufficiente a ridurre il pregiudizio, come suggeriscono altre ricerche con paradigmi simili. Ad esempio, uno studio di Harte e Stewart (2010) ha trovato che, nonostante il training sulla diversità aumenti la consapevolezza del privilegio di cui godono le persone eterosessuali, non ha ridotto il pregiudizio dei partecipanti rispetto al gruppo di controllo. Si deduce quindi, dalle ricerche sopra riportate, che la mera divulgazione di informazioni e conoscenze attraverso l'istruzione e la formazione non basta a diminuire il pregiudizio e a prendere posizione rispetto ad atteggiamenti negativi e discriminatori nei confronti delle minoranze sessuali e di identità di genere.

La ricerca sulla discriminazione individua tre pilastri principali implicati nella riduzione del pregiudizio: assunzione di prospettiva ed empatia, contatto intergruppi e strategie basate sulla categorizzazione. L'empatia è contemporaneamente una risposta affettiva rivolta verso l'altro e congruente con la percezione del suo benessere (Batson et al., 1991), e una risposta cognitiva che implica l'assunzione di prospettiva, il cosiddetto *mettersi nei panni* di qualcuno che secondo Batson è antecedente della risposta emotiva.

Tompkins, Livesay, Shields, Talbot e Hillman (2015) hanno identificato l'assunzione di prospettiva come un fattore cruciale per tradurre la conoscenza e la consapevolezza in pregiudizi ridotti. Nello specifico hanno verificato l'influenza dell'informazione e dell'empatia sulla riduzione del pregiudizio verso le persone transgender. I risultati hanno indicato che l'empatia ha ridotto significativamente i pregiudizi e aumentato le intenzioni di contatto con l'outgroup rispetto alla mera educazione sul tema, che non ha comportato cambiamenti degni di nota. Intervenire sull'assunzione di prospettiva sembra essere una strada promettente per ridurre in modo duraturo il pregiudizio incoraggiando le persone a immaginare il mondo dal punto di vista di un gruppo stigmatizzato, come in questo caso quello LGBT.

Pregiudizi e stereotipi possono nascere anche dal fatto di non conoscere le reali caratteristiche delle persone appartenenti all'outgroup, e un contatto, che avviene in condizioni favorevoli, può portare a una conoscenza dell'altro migliore e più approfondita, non più basata su stereotipi (Allport, 1954). La valutazione positiva che si instaura a livello interpersonale, secondo la teoria del contatto, viene estesa dal singolo al gruppo favorendo un processo positivo di generalizzazione. La ricerca suggerisce che maggiore e positivo è il contatto con le persone LGBT, minore è il pregiudizio nei loro confronti. Un esempio di intervento basato sul contatto è lo studio di Walch et al. (2012): studenti iscritti a un corso sulla sessualità assistevano ad una lezione sul transgenderismo, unitamente all'intervento di quattro persone transgender. L'ordine in cui gli studenti hanno seguito la lezione e la presentazione variava: metà dei partecipanti assisteva prima alla presentazione e poi una settimana dopo alla lezione; l'altra metà era nella condizione sperimentale opposta. La transfobia è stata misurata prima e dopo la lezione e gli interventi. I risultati hanno rivelato che sia la lezione che gli interventi hanno ridotto la transfobia, ma l'impatto maggiore è stato registrato grazie agli interventi delle persone transgender con effetti che si sono prolungati per settimane. Parlare di interventi basati sul contatto intergruppi per la riduzione del pregiudizio è piuttosto generico poiché vengono spesso combinate diverse tecniche, alcune con più successo rispetto ad altre. Secondo una metanalisi di Felten et al. (2015), ciò che incrementa le probabilità di successo di un intervento basato sul contatto è l'aggiunta dell'empatia che può essere aumentata dalla condivisione di esperienze personali come

possono essere quelle che le persone LGBT hanno vissuto in un momento difficile come quello del coming out.

Il contesto discriminatorio può attivare negli stessi lavoratori LGBT strategie di coping e risorse personali utili per far fronte a situazioni ostili. Una recente metanalisi di Mara, Ginieis e Brunet-Icart (2021) ha analizzato le strategie di coping differenziandole in base a due fattori principali: il primo fa riferimento alla capacità di far fronte alla discriminazione sul lavoro (empowerment) e può derivare dall'individuo stesso (empowerment personale), o dall'aiuto che l'individuo cerca da altre persone, gruppi o risorse collettive (empowerment collettivo); il secondo fattore riguarda la scelta, da parte dei dipendenti LGBT, di nascondere o rivelare completamente la propria identità o orientamento sessuale sul lavoro. L'intersezione tra questi due fattori dà origine, secondo l'analisi degli autori, a quattro differenti strategie: interne, esterne, reattive e proattive. I lavoratori LGBT che utilizzano strategie interne interiorizzano la discriminazione nei loro confronti, e tendono ad affrontare da soli l'esperienza della discriminazione senza chiedere aiuto agli altri. Non sono solitamente propensi a rivelare la propria identità di genere o orientamento sessuale sul lavoro e possono assumere atteggiamenti e comportamenti di genere attesi per evitare di essere discriminati. Possono inoltre agire tenendo presenti i possibili rischi derivanti dall'incontro con l'altro, scegliere un lavoro in base al livello di discriminazione che ci si aspetta, rendere il massimo a livello di prestazione lavorativa, o disconnettersi da fonti di discriminazione, trasferendosi o isolandosi emotivamente cercando di adattare le proprie emozioni in risposta all'esperienza di discriminazione. Le strategie esterne consistono nell'affrontare le discriminazioni subite sul lavoro al di fuori però dell'ambiente lavorativo stesso e usando l'empowerment collettivo, ovvero servendosi di supporti relazionali con partner, amici e familiari. Oltre al supporto fornito dalle relazioni più vicine, si ricorre anche a servizi sanitari o legali per far fronte alla discriminazione, o si segue una direzione maggiormente spirituale all'interno di comunità religiose. Le strategie reattive, pur includendo una maggiore *disclosure* rispetto alle prime due, fanno riferimento ad azioni piuttosto difensive, ovvero si fa coming out o si prende posizione nei confronti di situazioni discriminatorie all'interno dell'ambiente lavorativo solo quando si è raggiunta una certa posizione professionale o di anzianità nell'organizzazione. Le strategie incluse in questa categoria non mirano a costruire un

contesto di supporto, ma si concentrano sull'affrontare da soli le situazioni di discriminazione, e rappresentano quindi una elevata fonte di stress per i lavoratori LGBT. L'ultimo gruppo di strategie considerate in questa analisi sono quelle proattive, che consistono nel coinvolgimento di terzi nella lotta contro la discriminazione sul lavoro. Una delle strategie più comuni e ricorrenti nella letteratura analizzata fa riferimento alla creazione di un rapporto di fiducia dei lavoratori LGBT con i colleghi a cui viene rivelata la propria identità. All'interno di questo gruppo rientrano anche azioni che rivolgono la loro attenzione all'aspetto politico del lavoro, come proteggere o promuovere i diritti dei lavoratori LGBT prendendo parte a organizzazioni o sindacati, partecipare a conferenze per sensibilizzare gli altri sul tema della discriminazione verso l'orientamento sessuale e l'identità di genere, fungere da modello per gli altri. Come fanno notare gli autori grazie ai 52 articoli selezionati per questa metanalisi, rivelare la propria identità sessuale e di genere (*disclosure*) è fondamentale per il benessere psichico dell'individuo, ed è presente in misura e forma diversa in tutte le strategie analizzate. Nascondere o mentire sulla propria identità consente sicuramente di essere visti come parte della maggioranza non stigmatizzata, riducendo la probabilità di essere discriminati, ma spesso è associata ad elevati livelli di stress che può portare a una varietà di conseguenze negative per la salute e sul posto di lavoro. Pertanto, le persone LGB spesso scelgono di rivelare la propria identità agli altri ed esprimersi più liberamente e apertamente, questo consente di migliorare le proprie relazioni sociali, accrescere la propria autostima e modificare atteggiamenti sociali e lavorativi, contrastando così questa forma di stress legato alle persone LGB (Sabat, Lindsey e King, 2014).

Decidendo di rivelare il proprio orientamento sessuale o identità di genere possono assumere un ruolo attivo nel processo di inclusione nei luoghi di lavoro, costruendo relazioni di supporto con colleghi e dirigenti. Bisogna considerare comunque che non sempre sarà possibile o facile rendere nota la propria identità, questo dipenderà sia da fattori individuali che contestuali. In letteratura, tra i fattori contestuali, diversi studi riportano la centralità del supporto fornito dall'ambiente, sia a livello relazionale che legislativo. Il modello di Clair, Beatty e Maclean (2005) che intende spiegare gli antecedenti della *disclosure* all'interno degli ambienti lavorativi, fa riferimento al clima organizzativo, al settore professionale e alle tutele legali. Il clima organizzativo

influenza la gestione della propria identità nel momento in cui gli individui valutano le norme del loro ambiente di lavoro. Un ambiente in cui vige una politica basata sulla diversità, sulla sua valorizzazione, sulla non discriminazione, sulla trasparenza e il coinvolgimento nei processi decisionali, in cui vi sono presenti colleghi e manager che hanno sostenuto l'espressione di altri individui con uno stigma invisibile, consente una maggiore percezione di tutela nell'espressione della propria diversità. Anche le norme implicite dello specifico settore professionale influenzeranno la richiesta di adattamento alla maggioranza per essere integrati nell'ambiente di lavoro; in questo caso nascondere la propria diversità sarà la strategia più praticabile per evitare la discriminazione. Al contrario, l'apertura può essere incoraggiata in altri settori o occupazioni, se ciò è coerente con i valori condivisi e i sistemi di significato, ad esempio nel lavoro umanitario. Godere di una maggiore protezione legale dalla discriminazione verso un'identità sociale invisibile può aumentare le probabilità di esprimere la propria identità (Ragins & Cornwall, 2001). Oltre a questi fattori esterni maggiormente relati al contesto, vi sono anche fattori sempre esterni ma che fanno riferimento alle caratteristiche degli individui con cui avviene l'interazione di *disclosure*. La natura specifica del rapporto con l'altro determina la decisione di rendere nota la propria identità. La ricerca indica che le persone condividono più informazioni personali con coloro a cui si sentono vicini e di cui si fidano (Derlega, Metts, Petronio & Margulis, 1993). Anche le caratteristiche personali e demografiche dell'interlocutore possono influire sulla probabilità di *disclosure*. Le persone preferiscono interagire e condividere informazioni sulla propria vita con individui che percepiscono come maggiormente disponibili, empatici, informati o simili perché condividono uno stesso stigma invisibile. Alcuni studi suggeriscono che anche il genere dell'altro possa condizionare la disclosure (Derlega et al., 1993): si è infatti maggiormente propensi a confidarsi con le donne piuttosto che con gli uomini, ritenuti meno inclini a parlare di argomenti intimi. Anche nel modello di Ragins (2008) viene individuata la componente del supporto ambientale. Questo può comprendere la presenza di altre persone che condividono lo stigma e lo hanno affrontato con successo, e contribuiscono perciò a fornire supporto sociale, aumentare l'autostima e ridurre emozioni negative legate allo stigma. Anche la presenza di sostenitori e alleati che non hanno uno stigma, ma sostengono coloro che lo hanno, forniscono forme uniche di supporto e alleanze che permettono la libertà di

espressione dell'identità stigmatizzata. Queste alleanze includono anche le relazioni con familiari, amici, colleghi e supervisori, e altre all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Un altro punto chiave è il supporto incorporato nella cultura, nel clima, nelle pratiche e nelle politiche dell'organizzazione o della comunità. Questo tipo di sostegno può assumere forme simboliche, attraverso ad esempio la sponsorizzazione di eventi di riconoscimento e valorizzazione delle diversità, come il gay pride, o può essere più strumentale, realizzandosi attraverso azioni volte a tutelare e sostenere le persone stigmatizzate. Le organizzazioni e le comunità possono divenire “rifugi sicuri” per i gruppi con stigmi invisibili, aiutando ad aumentare sia le dimensioni che la visibilità del gruppo e favorendo anche una maggiore apertura circa la propria identità, creando un circolo virtuoso di sostegno e *disclosure*.

Per quanto riguarda le differenze individuali, implicate nella *disclosure* e analizzate in letteratura, c'è una maggiore varietà. Il modello di Clair, Beatty e Maclean (2005), accennato sopra, fa riferimento alla disponibilità degli individui ad assumersi dei rischi nel processo decisionale: è più probabile che qualcuno che ha una maggiore propensione all'assunzione di rischi prenda decisioni più rischiose rispetto a qualcuno con una propensione inferiore. Il modello riporta che anche le tendenze all'automonitoraggio possono influenzare la *disclosure*. Quest'ultimo, secondo gli autori, fa riferimento al grado in cui un individuo regola e controlla il proprio comportamento in base alle aspettative sociali del suo ruolo all'interno di un particolare contesto. Una maggiore tendenza all'automonitoraggio porta ad agire in modi socialmente accettabili. Secondo il modello di Ragins (2008), invece, la decisione di rivelare la propria identità dipende da processi psicologici interni che coinvolgono l'autoverifica e la centralità dell'identità. La teoria dell'autoverifica si basa sulla motivazione delle persone a mostrarsi agli altri secondo quella che è la loro visione di sé, da qui il bisogno di affermare la propria identità, seppur negativa o stigmatizzata (Swann, 1987). In questo caso l'autopercezione gioca un ruolo centrale: gli individui che non si percepiscono nei termini del loro stigma hanno minori motivazioni nel rivelare la propria identità soprattutto quando non è centrale nel loro concetto di sé. Poiché gli individui classificano se stessi sulla base delle identità sociali e personali, un'identità diventa centrale quando viene usata frequentemente e integrata nel concetto di sé, e più

è centrale, maggiori sono le probabilità che sia influenzata dai processi di autoverifica rispetto a un'identità periferica.

A conclusione di ciò, bisogna considerare che, nella riduzione delle discriminazioni e nel sostegno a una maggiore espressione della propria identità, le azioni e gli atteggiamenti delle persone LGBT sono fondamentali, ma non bisogna dimenticare che anche le aziende, le organizzazioni e soprattutto i governi sono responsabili dell'inclusione delle persone LGBT.

3. Inclusione: significati

Quando si parla di inclusione bisogna sicuramente porre una primaria distinzione tra questo termine e quelli di inserimento e integrazione che spesso e volentieri lo hanno accompagnato come sinonimi, ma che in realtà implicano aspetti e origini storiche e sociali differenti. Il concetto di *inserimento* di gruppi minoritari nella società nasce dalla Seconda guerra mondiale, portato dalle lotte politiche e sociali che partono in quegli anni e si prolungano fino agli anni Settanta. L'idea è quella di riconoscere il diritto che, anche persone con disabilità, disturbi di salute mentale o storie di migrazione, hanno di fruire degli stessi spazi e servizi di libero accesso agli altri membri della società. Si discute circa uno "stare accanto" a persone che prima erano emarginate o istituzionalizzate. Il termine *integrazione* espande l'idea di inserimento iniziando a contemplare gli specifici bisogni delle persone con vulnerabilità attraverso la realizzazione di servizi il cui obiettivo è quello di facilitare la convivenza nei contesti sociali e di vita. La rivoluzione che porta con sé il concetto di *inclusione* implica il lasciarsi alle spalle l'idea di intervenire sulle specifiche vulnerabilità delle persone, e porre l'attenzione, invece, sull'analisi del contesto e delle sue caratteristiche in interazione con le caratteristiche dell'individuo. Saranno gli esiti di questa interazione che determineranno i livelli di partecipazione civile, sociale e professionale. L'inclusione implica il prendere consapevolezza del fatto che siamo tutti unici e che non dovrebbero esistere specifiche categorie sociali all'interno delle quali inserire gli individui; questo si traduce in interventi sull'ambiente affinché siano strutturalmente inclusivi e consentano a tutti di ricevere le attenzioni e le flessibilità di cui necessitano (Nota, Mascia & Pievani, 2019). Quando si parla di contesto si fa anche riferimento alle

persone che lo abitano e che molto spesso sono una delle cause principali delle esperienze di discriminazione ed emarginazione. Parlare di inclusione dovrebbe quindi riguardare anche lo studio e l'intervento su pensieri, atteggiamenti e comportamenti che attingono dalle norme culturali condivise collettivamente, radicate a livello implicito nella società e che determinano una specifica visione delle unicità. Nel caso dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, fino alla metà del secolo scorso, una qualsiasi deviazione dalla norma era considerata una patologia sulla semplice base del pregiudizio a cui anche la psichiatria e la medicina erano soggiogate. Con le seguenti ricerche scientifiche, si è invece compreso che esistevano varianti della sessualità e dell'identità di genere. Uno primo studio pubblicato nel 1957 dalla psicologa Evelyn Hooker non riscontrava nessun indicatore psicopatologico dell'omosessualità. Meno di vent'anni dopo, nel 1973, l'American Psychiatric Association (APA) eliminò la diagnosi di omosessualità dalla ristampa della seconda edizione del DSM-II, mentre associazioni di professionisti della salute iniziarono a prendere posizioni a favore dei diritti civili delle persone LGB, riconoscendo anche i danni legati alle discriminazioni e alle violenze subite a causa dell'omofobia.

3.1. Inclusione nei luoghi di lavoro: eteronormatività e buone pratiche proposte

La ricerca in riferimento al contesto lavorativo, si è focalizzata per lungo tempo principalmente sull'inclusione e le differenze a livello di genere, disabilità ed etnia, poca attenzione è stata dedicata invece al ruolo della sessualità e dell'identità di genere all'interno delle organizzazioni, definendole come questioni esterne ai contesti lavorativi. Solo negli ultimi decenni si è iniziato a domandarsi sulla neutralità delle organizzazioni su questi temi. Colgan e Rumens (2015), in una revisione della letteratura che indaga le esperienze degli individui LGBT sul posto di lavoro, evidenziano uno spostamento dell'attenzione della ricerca dalla discriminazione, a partire dagli anni '70, all'esplorazione delle diverse identità LGBT e all'inclusione nei differenti luoghi di lavoro. Citano, inoltre, l'analisi dei processi attraverso cui l'eteronormatività limita la possibilità a chi si identifica con un orientamento sessuale diverso di sentirsi parte dell'organizzazione. Nonostante ci sia stata una maggiore apertura ai diritti della minoranza LGBT, la ricerca ha comunque mostrato come le

convinzioni eteronormative in riferimento a sesso, genere e sessualità esercitino pressioni affinché tutti si conformino all'eteronorma, occultando eventuali identità sessuali non conformi (Valocchi, 2005). L'eterosessualità è stata assunta come norma nella nostra società, e questo è evidente nella "comprensione comune del significato di differenze di genere [...], la logica dell'ordine sessuale è ormai così profondamente radicata in una gamma indescrivibile di istituzioni sociali, ed è radicata nei resoconti più standard del mondo" (Warner, 1991). I processi organizzativi riproducono questo sistema culturale che regola le relazioni secondo gli standard eteronormativi che mettono a tacere ed emarginano qualsiasi desiderio, atteggiamento e comportamento "non eterosessuale" (Pringle, 2008). Uno studio di De Simone et al. (2014) ha esplorato i principi che mantengono l'eteronormatività come regime di normalità all'interno di quattro organizzazioni sociali in contesto italiano. Secondo gli autori essa fa appello alla separazione tra vita privata e lavorativa e alla negazione della discriminazione. Dalle risposte dei partecipanti emerge una concezione della sessualità come una questione privata, irrilevante all'interno del posto di lavoro, e un comportamento discreto in riferimento al proprio orientamento sessuale viene suggerito come "buona pratica". L'aspettativa che i lavoratori e le lavoratrici LGBT fossero indistinguibili da quelli eterosessuali, dimostra il funzionamento dell'eteronormatività in qualità di meccanismo di autodisciplina per regolare l'espressione della propria identità; i lavoratori italiani cercavano di desessualizzare il posto di lavoro, negando la posizione repressa delle diverse sessualità. La sessualità non è una questione privata come era riportato dai partecipanti, è piuttosto parte del lavoro di ogni giorno e delle interazioni tra colleghi, che la esprimono in diverse tipologie di comportamenti e simboli, tutti eteronormativi, ad esempio attraverso l'esposizione di fotografie delle proprie famiglie, fedi nuziali, attraverso discorsi su eventi sociali e familiari, espressioni precluse alle persone LGBT per il timore di disapprovazione. Nonostante i partecipanti avessero escluso la sfera della sessualità dal posto di lavoro, accettavano espressioni pubbliche della sessualità a patto che confermassero l'eteronormatività: tra colleghi maschi non erano insoliti, infatti, comportamenti di cameratismo che prevedevano il contatto fisico, e che rafforzavano le regole eteronormative delegittimando dal ruolo di "vero uomo" i colleghi che potevano sentirsi a disagio nei confronti di gesti simili. Lo studio ha evidenziato anche come la contrapposizione tra la cultura organizzativa basata

sull'inclusione e il silenzio riguardo alle diverse sessualità sia giustificato dal rispetto della privacy e dalla tutela di questi dipendenti dalla discriminazione. Un altro criterio che rafforza l'eteronorma è la negazione della discriminazione sessuale; infatti, i partecipanti avevano negato l'ingiustizia o la discriminazione quando veniva loro chiesto se fossero a conoscenza di casi di discriminazione basati sull'orientamento sessuale nelle loro organizzazioni. In alcuni casi attribuivano agli stessi lavoratori LGBT l'origine della loro oppressione ricollegandola a problemi e sofferenze individuali nell'accettare la propria identità, escludendo origini politiche o sociali. Nonostante le organizzazioni analizzate operassero con lo scopo di sostenere l'accesso al lavoro e l'inclusione sociale delle persone svantaggiate, emergeva da queste uno specifico concetto di inclusione legato alla presenza di comportamenti rispettosi delle norme sociali. Al centro degli interventi di inclusione, tipici di queste organizzazioni, vi era l'idea che lo svantaggio sociale impedisse l'accesso al lavoro, e poiché una diversa sessualità non è valutata come una situazione di svantaggio - quale potrebbe una tossicodipendenza, disabilità o comportamenti criminali - viene eliminata da qualsiasi intervento specifico incentrato sulla discriminazione.

È ovvio che i lavoratori e le lavoratrici LGBT siano esposti a frequenti esperienze di discriminazione in differenti forme e un intervento da parte della legislazione sulla tutela dei loro diritti può migliorare la loro inclusione non solo perché scoraggia eventuali aggressioni e molestie, ma riorienta il pensiero e la norma sociale; i cambiamenti legislativi possono portare a cambiamenti di mentalità poiché vengono percepiti dai cittadini come un'evoluzione di quello che la società è disposta ad accettare e si adattano a questo cambiamento. Le organizzazioni tentano di rispondervi "dando voce" ai loro problemi e fornendo loro un senso di inclusione. Dietro a questo interesse i motivi sono diversi, e vanno dal sostenere le leggi antidiscriminatorie, se presenti, al trarre vantaggio dalla diversità in termini economici, secondo l'idea del *diversity management* che vede associata alla diversità un vantaggio competitivo, e al perseguimento di valori morali ed etici volti alla creazione di uno spazio sicuro e alla promozione di un lavoro dignitoso (Bell et al., 2011). L'inclusione può essere raggiunta, in alcuni casi, anche attraverso la formazione e sensibilizzazione dei dipendenti sul tema della discriminazione nei luoghi di lavoro. Una metanalisi di Bezrukova et al. (2016) su 260 campioni indipendenti ha valutato gli effetti della formazione sul tema della

diversità. I risultati hanno indicato che l'effetto maggiore ricadeva a livello di apprendimento cognitivo; effetti minori sono stati trovati, invece, a livello comportamentale e attitudinale/affettivo, che si sono ridotti nel tempo, mentre gli effetti a livello cognitivo sono rimasti stabili e in alcuni casi persino aumentati. L'analisi ha evidenziato inoltre che gli effetti positivi della formazione sono maggiori quando essa è affiancata da altre attività sulla diversità, condotte per un periodo di tempo significativo, e che le donne sono più ricettive durante la formazione. I professionisti delle risorse umane che intendono avviare l'organizzazione verso atteggiamenti inclusivi devono prestare attenzione alla teoria della costruzione dell'identità sociale, dei processi di categorizzazione e del *diversity management*. Ad esempio, si può favorire la realizzazione di un'identità di gruppo attraverso la creazione di team a cui è richiesto di raggiungere obiettivi comuni per mezzo della cooperazione e dell'interdipendenza (Lewis et al., 2020). L'instaurarsi di un'identità collettiva riduce i rischi di conflitto legati alla prevalenza di identità individuali o altre identità sociali che possono compromettere l'interazione attivando stereotipi, al contrario un contatto sociale basato su obiettivi condivisi confuta gli stereotipi e riduce i pregiudizi (Pettigrew & Tropp, 2006).

Molte organizzazioni hanno iniziato ad adottare politiche e pratiche formali di supporto ai dipendenti LGBT, in cui rientrano le dichiarazioni formali scritte che vietano la discriminazione, l'inclusione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere nelle iniziative di formazione sulla diversità, la sensibilizzazione dei manager, la creazione di gruppi di sostegno per i dipendenti LGBT, l'estensione dell'invito a eventi aziendali anche a partner dello stesso sesso, ecc (Button, 2001; Ragins & Cornwell, 2001). La bontà e la diffusione di queste pratiche è aumentata nel tempo tanto da evolversi nella proposta di benefit sanitari per lavoratori e lavoratrici transgender, in un maggior reclutamento di dipendenti LGBT+, nella promozione dell'impegno pubblico nella comunità LGBT+ e nel richiedere ai fornitori di conformarsi alle politiche di non discriminazione. La ricerca dimostra inoltre che le politiche e le pratiche formali, se attuate all'interno delle organizzazioni in modo costante e concreto, possono diventare una manifestazione esplicita dei valori dell'organizzazione e trasmettere ai membri l'intolleranza nei confronti di qualsiasi atto discriminatorio (Tejeda, 2006), ovvero informano quali comportamenti sono accettati e quali sono attesi. Se queste politiche

manca di attuazione su base giornaliera e sistematica si rivelano poco efficaci poiché non corrispondono alle azioni dei dipendenti, ecco perché l'attenzione della ricerca si è spostata sul clima organizzativo (Dwertmann, Nishii, & van Knippenberg, 2016), ovvero sulla creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo, sicuro e possibile terreno fertile per la nascita di rapporti interpersonali positivi tra colleghi. Secondo una metanalisi di Webster et al. (2018) un clima di supporto con alti livelli di supporto relazionale – di cui si tratterà più avanti - contribuisce positivamente alla soddisfazione sul lavoro e all'impegno, riducendo contemporaneamente lo stress e la discriminazione percepita.

3.2. Agenda 2030 e progettazione professionale verso un futuro migliore

Il presente e il futuro prossimo appaiono ambigui, complessi e portatori di inevitabili cambiamenti e insicurezze di cui si nutrono le principali sfide e minacce con cui ci dovremo confrontare. Le politiche socio-economiche e la tendenza ideologica neoliberista che hanno enfatizzato una visione del benessere collegata all'oggetto, la globalizzazione con la libera circolazione dei capitali e lo spostamento di questi verso minori costi di produzione, tutto questo ha esacerbato le disuguaglianze e ha creato una società massimamente diversificata e stratificata. Le tecnologie, che da un lato hanno apportato dei miglioramenti alle nostre condizioni di vita, nascondono talvolta risvolti negativi tali da coronare questo periodo sotto il nome di “*epoca dell'apocalisse robotica*”, a causa della messa in crisi di interi settori produttivi, della sostituzione della manodopera e della polarizzazione della ricchezza e delle occupazioni (Nota & Soresi, 2017). La vita sulla Terra viene messa in pericolo dalla continua e illimitata produzione di beni e “benessere” basati su uno sfruttamento delle risorse naturali che eccede la capacità degli ecosistemi di rigenerare le stesse (Walls, 2018).

In questo scenario, il 25 settembre 2015 a New York viene sottoscritta da 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, tra cui anche l'Italia, l'Agenda 2030. Propone 17 obiettivi (*Sustainable Development Goals, SDGs*) da raggiungere entro l'anno 2030 finalizzati a una crescita e uno sviluppo sostenibili. Gli obiettivi sono stati formulati tenendo in considerazione 5 aree fondamentali di intervento: Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership. Una volta definiti questi 17 obiettivi, l'ONU ha assegnato ad ogni singola

Nazione la definizione e l'attuazione di strategie e di interventi per poterli raggiungere, attraverso i ruoli assegnati ai capi di governo nazionali, l'emanazione di leggi e l'adozione di bilanci. L'Agenda non è sicuramente da intendersi come un manuale con indicazioni precise su come si realizzi la sostenibilità. È piuttosto un insieme di linee guida che indirizzano il comportamento di persone, comunità e organizzazioni verso quello che Sachs (2012) definisce “un modo di considerare il mondo con particolare attenzione alle interazioni fra cambiamenti economici, sociali ed ambientali, ed anche un modo per descrivere la nostra aspirazione a una vita dignitosa, coniugando lo sviluppo economico con l'inclusione sociale e la sostenibilità ambientale”. Il concetto di sostenibilità è interconnesso a tre dimensioni:

- *economica* intesa come la capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento della popolazione;
- *sociale* riferita alla capacità di garantire le condizioni di benessere umano equamente distribuite per classi e genere;
- *ambientale* intesa come capacità di mantenere qualità e riproducibilità delle risorse naturali.

È all'interno della sostenibilità sociale che si parla anche di inclusione, disuguaglianze sociali ed economiche, istruzione e formazione, salute e benessere generale. Tutte sfide che andranno affrontate nel futuro sulla base della constatazione che, in presenza di inique disuguaglianze e in assenza di coesione sociale, non potranno realizzarsi la sostenibilità economica e ambientale.

Sono due gli obiettivi a cui questa tesi si ispira e che ne fanno capo: l'obiettivo 8 che fa riferimento alla promozione di un lavoro dignitoso, di una piena occupazione e di una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, e l'obiettivo 10 che rivolge la nostra attenzione all'abbattimento delle disparità basate su età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, status economico o altro. Questo viene proposto secondo un'ottica di contributo all'implementazione dell'Agenda da parte della Psicologia, chiamata a fornire gli strumenti più adatti per fronteggiare le sfide globali che si presentano e contribuire alla creazione di un mondo più sano, felice e sostenibile (Gruber, Saxbe, Bushman, McNamara e Rhodes, 2019). Ogni branca della psicologia può dare il suo contributo e chi si occupa di orientamento e progettazione professionale dovrebbe iniziare a considerare l'importanza che può avere il risvegliare nei giovani, e

non solo, le abilità per far fronte a un futuro ormai sull'orlo dell'autodistruzione. Considerando le minacce che l'umanità ha di fronte in questo momento, non si può prescindere dall'inserire all'interno delle attività di orientamento i temi di giustizia sociale, inclusione, lavoro dignitoso e sviluppo sostenibile. Solo se le scelte del presente e del futuro, assieme alle progettazioni lavorative, diventeranno meno orientate al sé e maggiormente rivolte ad attività finalizzate alla realizzazione di condizioni e contesti di vita di qualità per tutti si potrà sperare in un futuro inclusivo (Guichard, 2018). A questo scopo, è importante che le persone siano incoraggiate a riconoscere le disuguaglianze, le barriere, le discriminazioni, e agiscano declinando la propria professionalità in modo inclusivo per combatterle e individuare alternative a favore del benessere dell'umanità. L'orientamento può prendere parte a questa visione promuovendo “una cultura dell'eterogeneità e dell'inclusione a diversi livelli, partendo da azioni di sensibilizzazione – con dibattiti pubblici, spazi nei siti, manifesti, congressi e conferenze su questi temi – per arrivare alla realizzazione di azioni educative e formative capaci di amplificare la volontà di promuovere il cambiamento” (Soresi & Nota, 2020). Come suggerito da Guichard (2018), per far sì che questo si realizzi, è necessario concepire e implementare una tipologia di interventi che differiscano sotto tutti gli aspetti da ciò che finora è stato fatto. Bisognerebbe operare con le singole persone e supportarle nella costruzione di un'identità professionale e personale evitando modalità standardizzate finalizzate all'analisi delle competenze e dei requisiti di accesso al lavoro. Un orientamento basato su questi principi agisce anche sui contesti di vita delle persone, soprattutto di chi vive in condizioni di vulnerabilità, affinché i diversi ambienti sociali, formativi e lavorativi diano a tutti l'opportunità di creare una vita personale e professionale di qualità (Nota, Soresi, Di Maggio, Santilli & Ginevra, 2020). Alcuni ricercatori mostrano come gli adolescenti, che possiedono una concezione del futuro incerta e preoccupante, siano maggiormente propensi a mostrare atteggiamenti e comportamenti rischiosi (es. uso di sostanze, criminalità, ecc.). Infatti, in uno studio di Sipsma, Ickovics, Lin e Kershaw (2015), è emerso che aspettative negative sull'andamento del proprio futuro, come abuso di alcolici, coinvolgimento in comportamenti delinquenti, bassa frequenza scolastica, genitorialità precoce, erano associati a comportamenti sessuali pericolosi. Da ciò si deduce l'importanza di intervenire sulla concezione di futuro in modo diverso, più attenti alle unicità, alle

vulnerabilità e ai punti di forza, una concezione di futuro che ruoti intorno ai concetti di speranza, intesa come la motivazione nei confronti della possibilità di raggiungere determinati obiettivi (Snyder, 2000), e coraggio, il darsi da fare per i propri obiettivi incertezze e rischi.

Nelle attività di career counseling è consigliabile, dunque, spostare l'attenzione dall'individuazione di caratteristiche, interessi e attitudini individuali, al contributo che la specifica persona può fornire ai fini di uno sviluppo di qualità per tutti. Lungo questa direzione, Nota et al. (2019) hanno sviluppato il questionario *Il futuro è ormai dietro l'angolo...cosa ci riserva?*, un questionario che fa riferimento agli obiettivi dell'Agenda 2030 e stimola chi è impegnato nella scelta di percorsi formativi o lavorativi a riflettere sul proprio futuro e quello degli altri. Molti autori propongono per gli studenti laboratori di orientamento al fine di costruire un senso di identità collettiva e propensione all'attivismo. In una serie di laboratori realizzati da Watts, Diemer e Voight (2011), i partecipanti vengono guidati a dialogare e condividere informazioni e conoscenze su un problema sociale a loro vicino; questa riflessione critica ha lo scopo di ridurre la concezione individualistica con cui si interpretano fenomeni di una certa rilevanza sociale. Anche nelle nostre scuole della Regione Veneto è stato proposto un progetto simile messo a punto da Nota, Soresi, Ginevra, Santilli e Di Maggio (2019): si tratta del programma *Stay inclusive, sustainable, curious, cosmopolitan, aspirant*. Il programma, basato sull'idea che l'orientamento debba aiutare a guardare oltre il presente, alla realtà esterna pensando alle sfide da affrontare, si compone di cinque laboratori di base e una serie di laboratori di approfondimento. In un progetto che vedeva una collaborazione tra il Laboratorio Larios dell'Università di Padova e l'Ufficio scolastico regionale del Veneto, sono stati realizzati i laboratori di base con gli studenti e le studentesse di alcune scuole secondarie di II grado. Il confronto tra il gruppo sperimentale e quello di controllo ha evidenziato che coloro che avevano partecipato ai laboratori di base presentavano livelli più alti di *career adaptability*, di investimento nel futuro e nella formazione post-diploma. Riferivano, inoltre, una maggiore attenzione alle minacce evidenziate dall'ONU e allo sviluppo di un futuro sostenibile e si dichiaravano soddisfatti dei laboratori, ritenuti utili a stimolare una riflessione critica sul futuro (Nota & Soresi, 2020).

Il presente e il futuro ci invitano ad un'analisi critica collettiva, ad andare oltre il locale e incoraggiano la collaborazione a livello nazionale e internazionale. È bene che queste azioni siano considerate anche dalle attività di orientamento.

CAPITOLO 2

Costrutti indagati

1. Introduzione

Alla luce dei dati esposti nel capitolo precedente è facile intuire gli ostacoli che incontreranno i lavoratori che dichiarano un orientamento sessuale o un'identità di genere differente da quella eteronormativa. Si è visto come la discriminazione sia l'ostacolo maggiore alla costruzione di una vita soddisfacente all'interno della società odierna. Si è avuto modo, inoltre, di verificare l'impatto negativo della discriminazione sul benessere fisico e psichico e sulla progettazione della propria carriera lavorativa. Questa situazione è aggravata anche dal fatto che il pregiudizio e la discriminazione hanno avuto un'evoluzione rispetto al passato, sono diventati più sottili e impercettibili rispetto a quelli vecchio stile, più espliciti e manifesti (Dovidio, Gaertner & Validzic, 1998). Questa natura più variegata ed implicita, spesso inconscia, rende difficile individuare il pregiudizio e combatterlo. Una di queste forme fa riferimento al trattamento del silenzio, all'essere ignorati e isolati, ovvero all'ostracismo. Sono molteplici in letteratura gli studi che confermano gli effetti negativi della discriminazione sulla conduzione di una vita di qualità (Ng, Lee, Wong & Chou, 2015) in cui vengano rispettati i diritti individuali, e sulla ricerca di un lavoro che possa essere definito dignitoso in tutti i suoi aspetti e che purtroppo è privilegio solo di alcuni. Uno dei fattori di maggiore contrasto alla discriminazione - che si avrà modo di approfondire più avanti in questo capitolo - è sicuramente il supporto fornito dalla rete amicale e familiare nella quale è inserito l'individuo; esso comprende ogni tipo di sostegno, dal mero consiglio alla dimostrazione d'affetto, utile a infondere nell'individuo il senso di appartenenza a una rete sociale e ad attutire la percezione di discriminazione (Webster, Adams, Maranto, Sawyer & Thoroughgood, 2017). La psicologia del lavoro, e più nello specifico il ramo della psicologia che si occupa di orientamento, ha individuato dimensioni che possono contribuire a una visione e a una progettazione del proprio futuro, personale e professionale, più inclusiva e positiva (Nota & Soresi, 2020); in questo studio si è deciso di considerare il ruolo della speranza e dell'attivismo in

un'ottica di cambiamento sociale improntato sull'eliminazione della discriminazione e sulla costruzione di contesti inclusivi in cui vengano valorizzate le unicità di tutti coloro che li abitano.

In questo capitolo si è quindi deciso di approfondire i costrutti di ostracismo, qualità di vita, lavoro dignitoso, supporto sociale, speranza e attivismo.

2. Ostracismo

La psicologia sociale ci insegna che l'essere umano sente fondamentale il bisogno di appartenenza a un gruppo e desidera mantenere con esso relazioni positive (Baumeister et al., 2015). Questo bisogno determina una paura di rifiuto profondamente insita nell'individuo, ed è proprio su questo che fa leva il fenomeno dell'ostracismo.

Il termine ostracismo è databile all'antica Grecia dove i cittadini facevano uso di un "pezzo di coccio" (ostrakon) per votare la decisione di esiliare chi veniva considerato una minaccia per il regime democratico. Era una risposta nei confronti di un individuo o un gruppo che deviava, nell'aspetto o nel comportamento, da quelle che erano le aspettative sociali (Bellou, 2016). Nato come pratica di voto, oggi l'ostracismo si è diffuso come atteggiamento in diversi ambiti della vita. L'ostracismo presente sul luogo di lavoro fa riferimento alla percezione dei lavoratori di essere rifiutati, abbandonati o isolati dai propri colleghi (Ferris et al., 2008), ovvero si verifica "quando un individuo o un gruppo omette di intraprendere azioni che coinvolgano un altro membro dell'organizzazione quando sarebbe socialmente appropriato" (Robinson, O'Reilly & Wang, 2013). Oltretutto, è difficile dimostrare la volontarietà di questi atti di omissione essendo generalizzati e attuati indifferentemente verso membri interni o esterni al proprio gruppo. Ad esempio, chi ostracizza, se accusato di aver omissso l'inclusione di qualcuno in un'e-mail di massa, può fare appello all'ignoranza o alla disattenzione e sostenere che la persona ostracizzata stia interpretando un errore come un atto malevolo, facendo così cadere le accuse di discriminazione (Williams, 2007).

Messo in atto sul posto di lavoro, è un comportamento che non solo può danneggiare l'organizzazione, ma può rappresentare, proprio per il bisogno fondamentale di instaurare e mantenere relazioni interpersonali, un'esperienza dolorosa per chi la subisce influenzandone atteggiamenti e comportamenti con effetti negativi su più livelli

(Robinson, O'Reilly & Wang, 2013). Sfortunatamente le organizzazioni non riconoscono l'ostracismo come un'inadempienza al codice di condotta e si limitano a considerare minacciose solo le molestie e gli atti di bullismo manifesti. Le ricerche però hanno evidenziato che l'ostracismo è un fenomeno universalmente diffuso, soprattutto nell'ambito lavorativo: molti individui, infatti, hanno ostracizzato altri o sono stati loro stessi vittime. In un'indagine della durata di 5 anni, il 66% dei lavoratori intervistati riferiva di aver ricevuto il "trattamento del silenzio", il 29% riportava che i colleghi abbandonavano la stanza in loro presenza e il 18% era stato spostato in un locale più isolato (Fox & Stallworth, 2005).

I dipendenti emarginati hanno un'elevata probabilità di sperimentare disagio psicologico, ansia e depressione (Ferris et al., 2008). Uno studio di Rudert, Janke e Greifeneder (2021) ha verificato se l'esperienza di ostracismo predicesse una diagnosi di depressione clinica. L'analisi condotta su un campione rappresentativo della popolazione tedesca, i cui dati provenivano da SOEP, ha evidenziato che esperienze di ostracismo predicono la diagnosi di depressione a distanza di tre anni. Questi risultati propongono l'ostracismo come uno dei fattori di rischio legati a sintomi depressivi.

L'ostracismo non solo ha effetti negativi sul benessere individuale ma anche sulla soddisfazione e performance lavorativa. Lustenberger e Jagacinski (2010) hanno studiato tramite due esperimenti gli effetti dell'ostracismo sulla performance e sulla motivazione intrinseca. I ricercatori si sono serviti di un gioco online di lancio della palla per infondere nei partecipanti un senso di inclusione o ostracismo, chiedendo poi loro di completare due prove sulla ricerca di parole. Successivamente, sono stati coinvolti in una prova a libera scelta progettata per valutare la loro motivazione intrinseca circa il compito di ricerca di parole. I partecipanti ostracizzati hanno registrato una performance peggiore e provato livelli inferiori di umore positivo e relatedness rispetto ai partecipanti inclusi. Anche se non sono stati trovati effetti diretti dell'ostracismo sulla motivazione intrinseca, in entrambi gli studi l'ostracismo ha indirettamente influenzato la motivazione intrinseca per mezzo dell'umore positivo, infatti l'ostracismo ha portato a un umore più negativo e, di conseguenza, a una motivazione intrinseca minore.

Gli individui spesso reagiscono all'ostracismo sul posto di lavoro tentando di recuperare quel bisogno di appartenenza fondamentale che viene minacciato. In letteratura si

possono trovare esempi di risposta all'ostracismo sotto forma di comportamenti pro-sociali quali conformità e cooperazione (Williams e Sommer, 1997) o, al contrario, comportamenti anti-sociali come aggressività o ostilità (Warburton et al., 2006). Secondo Williams (2009), i comportamenti pro-sociali riflettono i tentativi di migliorare lo status inclusivo (necessità di appartenenza) e di considerare positivamente se stessi (necessità di autostima) mentre i comportamenti anti-sociali rappresentano i tentativi di riconquistare il controllo sull'ambiente (necessità di controllo) o di dare un contributo (necessità di un'esistenza significativa). L'adattamento attraverso comportamenti pro-sociali per integrarsi può ridurre la probabilità di un continuo ostracismo sul posto di lavoro (Williams, 2001), ma se l'esito di questi tentativi non è positivo, gli individui ostracizzati possono percepire un ulteriore rifiuto ed evitare di creare legami sociali, iniziando addirittura a guardare con sospetto coloro che non li stanno ostracizzando.

3. Qualità di vita e lavoro dignitoso

Tutte le persone aspirano alla felicità, a vivere una vita densa di significato, ad avere in mano la scelta del proprio futuro e a svolgere un lavoro soddisfacente. Questa attenzione al benessere è sempre stata presente negli individui, anche se nel 1948, alla luce dei fatti avvenuti negli anni precedenti, è stata ribadita per iscritto dalla Dichiarazione universale dei diritti umani. Il documento riporta i diritti e le libertà considerate inviolabili, uscendo da un'ottica individualistica di benessere e qualità di vita e passando a una visione più sistemica che prende consapevolezza della dipendenza della qualità della vita dalla qualità dei contesti e delle relazioni. Molteplici sono le definizioni di qualità della vita rintracciabili in letteratura e tutte riportano la sua natura multidimensionale e multidisciplinare. L'OMS la indica come “la percezione dell'individuo della propria posizione nella vita nel contesto dei sistemi culturali e dei valori di riferimento nei quali è inserito e in relazione ai propri obiettivi, aspettative, standard e interessi” (WHOQOL Group, 1995). Felce e Perry (1995) affermano che le definizioni fornite dalla letteratura evidenziano la centralità di costrutti e dimensioni diverse, varietà che dipende dall'importanza che ogni individuo attribuisce agli aspetti che determinano le proprie condizioni di vita.

Un gruppo internazionale di ricerca ha riassunto le definizioni della qualità di vita in cinque caratteristiche (Shalock et al., 2002):

1. le dimensioni e le relazioni tra queste sono uguali per tutte le persone;
2. la qualità di vita si sperimenta quando bisogni individuali vengono soddisfatti o si raggiungono successi importanti per la persona;
3. si basa su scelte, bisogni e controllo individuale;
4. fa riferimento a dimensioni oggettive e soggettive, ma la percezione dell'individuo ha il peso maggiore;
5. è un costrutto multidimensionale influenzato da fattori ambientali e personali.

Basandosi su queste riflessioni, Shalock e colleghi (2016) propongono un modello della qualità di vita che fa appello alla sua multidimensionalità, focalizzandosi su otto ambiti raggruppati in tre fattori sovraordinati che tengono conto del macrosistema culturale, sociopolitico ed economico, del mesosistema (comunità) e del microsistema riferito all'individuo. Nel modello il fattore del benessere comprende una buona condizione di salute, una dignitosa situazione economica e status lavorativo, e una soddisfazione di sé e delle relazioni col mondo. La partecipazione sociale, l'altro fattore considerato dagli autori, include relazioni interpersonali soddisfacenti, l'inclusione a livello di gruppo e di comunità, e l'esistenza di diritti a tutela della propria persona. L'ultimo, il fattore dell'indipendenza, comprende l'autodeterminazione e lo sviluppo personale.

Data la sua natura multidimensionale, nell'indagare la qualità di vita sarebbe riduttivo considerare unicamente le condizioni oggettive di vita, poiché non tutto è considerato soddisfacente e importante allo stesso modo da tutti. Allo stesso tempo un'analisi basata solo sull'autopercezione risulta scorretta perché sovrastima la qualità di vita in quanto gli individui tendono ad adattarsi alle condizioni che sperimentano e né miglioramenti né peggioramenti alterano il livello di soddisfazione (Åberg, Sidenvall, Hepworth, O'Reilly, e Lithell, 2005).

L'aver un lavoro ben pagato viene classificato come uno dei fattori principali che determinano un elevato livello di qualità di vita in Europa (Clark, 2001). Drobnič, Beham e Präg (2010) hanno constatato che il livello di soddisfazione della vita varia significativamente tra i Paesi europei, con una maggiore qualità della vita registrata nelle società più ricche. Tuttavia, l'impatto delle condizioni di lavoro sulla soddisfazione della vita è più forte nei paesi dell'Europa meridionale e orientale. Secondo gli autori la

sicurezza dell'occupazione e della retribuzione, che garantisce la sicurezza economica, è l'elemento che influisce direttamente sulla qualità di vita delle persone. Altre condizioni di lavoro, invece, come autonomia, prospettive di carriera e un lavoro interessante, aumentano indirettamente la soddisfazione della vita attraverso la mediazione della soddisfazione del lavoro. Dallo studio emerge anche che i posti di lavoro non dignitosi sono più efficaci nel peggiorare la percezione che i lavoratori hanno delle proprie condizioni di vita rispetto a quanto i lavori dignitosi possano influire sulla qualità di vita.

Negli ultimi due decenni, le trasformazioni economiche hanno portato a cambiamenti nel mercato del lavoro e a una maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro (Standing, 2013; ILO, 2002). La crisi economica avvenuta nel 2008-2009 ha esacerbato questo cambiamento aumentando la disoccupazione, il lavoro informale, la sottoccupazione, i contratti flessibili e il lavoro precario (ILO, 2001a, 2009, 2015). Inoltre, la globalizzazione, da un lato ha creato grandi opportunità economiche, dall'altro, ha contribuito ad accentuare le disuguaglianze sociali (ILO, 2001a). Questi rapidi cambiamenti economici e sociali e l'incertezza nel mondo del lavoro costituiscono un'enorme fonte di stress. In alcuni casi si è tentato di risolvere i problemi a cui i giovani potevano andare incontro, ma senza mettere in discussione la causa principe che porta all'indebolimento della tutela di salari e diritti, alla precarietà dei lavori e alla fuga di capitali e "cervelli": ovvero la struttura economica su cui si regge la nostra società. In questo contesto, il concetto di *lavoro dignitoso* emerge come uno sforzo istituzionale per combattere il degrado del mercato del lavoro (Ferraro, Dos Santos, Pais e Mónico, 2016).

Morin (2001) definisce il lavoro come "una delle principali categorie di interazione tra l'uomo e il suo ambiente sociale, visto non solo come mezzo di sopravvivenza, ma anche come forma di realizzazione professionale e personale". In un contesto simile che porta i giovani ad abbandonare la scuola, a sentirsi senza direzione o sotto pressione in un ambiente che pretende e spinge alla competizione ma non fornisce eguali opportunità (Kenny & Minor, 2015), perseguire la ricerca di un lavoro che possa permettere la realizzazione personale e professionale diventa difficile. Il lavoro assume un ruolo centrale nella vita dell'individuo, è fondamentale per il benessere e la salute mentale e permette di soddisfare tre bisogni fondamentali: sopravvivenza e potere, connessione

sociale e autodeterminazione (Duffy et al., 2016). Attraverso il lavoro si può quindi provvedere non solo ai bisogni di base, quali il sostentamento, ma anche a bisogni di tipo sociale riferiti all'identità che deriva dal perseguire scopi collettivi ed esperienze condivise (Veltman, 2016).

Questa descrizione rientra sotto il concetto più ampio di *lavoro dignitoso* presentato dall'OIL e dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani ONU e che si esprime su quattro punti:

- Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro e alla protezione contro la disoccupazione;
- Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro;
- Ogni individuo che lavora ha diritto ad una remunerazione equa e soddisfacente che assicuri a lui stesso e alla sua famiglia una esistenza conforme alla dignità umana ed integrata, se necessario, da altri mezzi di protezione sociale;
- Ogni individuo ha diritto di fondare dei sindacati e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.

Questa definizione si riassume nell'idea di un accesso al lavoro giusto ed equo, che garantisce diritti quali l'assenza di discriminazione o molestie e l'opportunità di esprimere la propria opinione liberamente, che offre sicurezza, possibilità di godere di tempo libero e riposo, rispetta i valori familiari e sociali e fornisce compensi adeguati alle attività svolte (ILO, 2008).

Una prima riflessione sul concetto di lavoro dignitoso nasce già nel 1988 quando il direttore generale dell'International Labour Organization (ILO), Juan Somavia, durante la Conferenza Internazionale del Lavoro di quell'anno, sosteneva che: "l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana". Si inizia, così, a parlare di *decent work* o *lavoro dignitoso*, concetto che nel 2008 venne istituzionalizzato formalmente con l'adozione della dichiarazione dell'ILO sulla giustizia sociale per una globalizzazione giusta. Nel 2015 il termine viene ripreso dall'ottavo obiettivo dell'Agenda 2030 che definisce il lavoro dignitoso come produttivo, innovativo, creativo, sicuro e protetto (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran & Ritter 2003).

Esso esprime l'idea di un lavoro accessibile a tutti: donne, uomini, giovani, persone con disabilità e lavoratori migranti. Negli ultimi due anni, però, si è registrato un drastico calo del numero e della qualità dei posti di lavoro accessibili a causa della pandemia di COVID-19 che ha accelerato molti dei processi di trasformazione del lavoro già in atto, come la precarietà, l'incertezza e i continui cambiamenti nei contesti di lavoro (Kniffin et al., 2021). L'istat (2021) riporta infatti una crescita del tasso di disoccupazione fino al 10,7% nel 2020, mentre a luglio 2021, l'occupazione è aumentata e il tasso di disoccupazione è sceso al 9,7%. Le persone a maggior rischio di disoccupazione e precarietà sono quelle già vulnerabili ed escluse dal mercato del lavoro a causa delle loro condizioni economiche, sociali e di salute; rientrano in questa categoria i giovani, le donne, gli anziani, le minoranze etniche, le persone con disabilità e chi è già disoccupato o precario (Tamin et al., 2021).

4. Supporto sociale

Il supporto sociale fa riferimento alla percezione di essere amati, accettati e stimati dagli altri, oltre al sentirsi parte di una rete sociale in cui vigono obblighi e mutua assistenza (Wills, 1991). Questa percezione può provenire da soggetti diversi, non solo partner, amici, parenti e colleghi, ma anche dal legame con la comunità e dagli animali domestici (Allen, Blascovich, & Mendes, 2002). Il supporto viene classificato dalla letteratura in diverse forme: informativo, emotivo, strumentale.

Il supporto informativo viene messo in atto quando un individuo aiuta un altro a prendere consapevolezza di un evento stressante e a comprendere quali risorse e/o strategie di coping l'evento può richiedere. Queste informazioni sono utili all'individuo che vive l'evento a decidere come agire conoscendo i possibili costi e conseguenze. Il supporto emotivo fa riferimento al trasmettere affetto a un altro individuo in modo che questo possa realizzare di essere degno dell'attenzione e della cura da parte degli altri. Il supporto strumentale, invece, avviene nel momento in cui viene fornito a qualcuno un supporto o un'assistenza tangibile, ovvero vengono forniti servizi, assistenza economica e/o altro genere di beni (Taylor, 2011).

La misurazione di questo costrutto può avvenire nella considerazione della struttura della rete sociale di supporto o analizzando le funzioni svolte dai membri della rete (Wills & Shinar, 2000). La prima modalità fa riferimento all'inclusione sociale e

considera il numero di relazioni sociali nelle quali è coinvolto un individuo, il ruolo che assume, la frequenza dei contatti con i membri della sua rete di supporto, la struttura e natura di queste relazioni. Possono inoltre essere indagate le funzioni (informativa, strumentale, emotiva) delle diverse relazioni durante un evento stressante.

La letteratura suggerisce gli effetti benefici derivanti dal supporto sociale dal punto di vista fisico e psicologico durante eventi e situazioni stressanti poiché esso agisce come risorsa in grado di ridurre lo stress o aiutare l'individuo che vive in quella situazione a rispondere in modo più efficace. Uno studio di Rashedi, Gharib, Rezaei, Yazdani (2013), effettuato su 380 cittadini di Hamedan (Iran), ha confermato l'influenza del supporto sul livello di ansia negli anziani. L'indagine ha coinvolto un campione con media di età equivalente a 68,06, formato per il 68,9% da maschi, di cui il 90% erano sposati. I risultati hanno mostrato che il supporto sociale ha relazioni significative con l'ansia e le sue sottodimensioni, di cui la sottoscala cognitiva aveva la correlazione più elevata.

Anche sulla salute l'impatto positivo dei legami sociali si è rivelato un potente predittore e in alcuni casi un predittore maggiore rispetto ai fattori di rischio già consolidati per le malattie croniche e la mortalità come fumo, lipidi, pressione sanguigna, obesità e attività fisica (House, Landis, & Umberson, 1988). Questa potenza predittiva l'ha dimostrata anche uno studio di Berkman e Syme (1979), che ha seguito per 9 anni circa 7000 cittadini dello Stato della California, ha scoperto che tra i fattori che contribuiscono a una maggiore durata della vita vi è anche il supporto sociale. Infatti, gli individui che avevano coltivato meno legami con la comunità presentavano una maggiore probabilità di morire per cause di diversa natura rispetto a coloro che dichiaravano una maggiore quantità di relazioni sociali. I contatti sociali allungano la vita in media di 2,8 anni per le donne e 2,3 anni per gli uomini, e queste differenze persistono anche dopo il controllo dello stato socioeconomico (SES), dello stato di salute e delle abitudini di vita.

Nonostante il ruolo chiave giocato dal supporto sociale sul benessere e riconosciuto molteplici volte dalla letteratura, una delle maggiori precauzioni adottate durante un periodo di crisi come quello pandemico è stato proprio il distanziamento sociale. Quest'ultimo periodo ha costretto molte persone a cambiare il loro solito modo di relazionarsi con gli altri, presupponendo che esse avessero già delle relazioni esistenti e

l'accesso alla tecnologia per connettersi con gli altri. Il sostegno sociale è un'importante fonte di resilienza e recupero del benessere a seguito di esposizione a traumi e disastri. E i sintomi depressivi o quelli di altre malattie mentali comuni a seguito di disastri e pandemie, sono esacerbati dalla solitudine e dalla mancanza di sostegno sociale. Questo suggerisce che il supporto sociale non solo sarà importante per ridurre la sintomatologia negativa, ma anche per promuovere l'adattamento positivo dopo COVID-19. L'unicità delle relazioni durante il periodo di isolamento dettato da Covid-19 è l'elevato accesso alla tecnologia che ha permesso di conservare queste relazioni tamponando il senso di solitudine e di isolamento, ma è importante che la tecnologia venga regolata per mitigarne gli effetti negativi sulla salute mentale e che vengano ideate e adottate tecniche di utilizzo in grado di promuovere il benessere in momenti simili (Saltzman, Hansel e Bordnick, 2020).

Il supporto sociale annovera effetti positivi anche nel contesto lavorativo tra le organizzazioni e i lavoratori. Questa risorsa migliora la qualità degli scambi relazionali tra colleghi e la percezione dei lavoratori rispetto all'organizzazione. Quando i dipendenti, infatti, percepiscono che l'organizzazione apprezza il loro contributo e si adopera per migliorare il loro benessere, instaurano con l'organizzazione stessa un legame emotivo (commitment) più forte. Inoltre, la percezione di capacità dell'organizzazione di raggiungere i suoi obiettivi (competenza organizzativa percepita) può migliorare la relazione di cui sopra, soddisfacendo ancora di più le esigenze socio-emotive dei dipendenti. Uno studio di Kim, Eisenberger e Baik (2016), che ha coinvolto dipendenti residenti negli Stati Uniti e in Corea del Sud, ha mostrato che la competenza organizzativa percepita rafforza la relazione tra il supporto organizzativo percepito e il commitment affettivo portando a prestazioni extra-ruolo da parte dei dipendenti. È importante considerare in merito al contesto lavorativo anche il ruolo *tampone* del supporto nella relazione tra fattori di stress ambientale e la valutazione che ne fa l'individuo. Una metanalisi di Viswesvaran, Sanchez e Fisher (1999) riassume i diversi modelli sul ruolo del sostegno sociale nel processo dello stress correlato al lavoro citati in letteratura. Gli autori riportano che il supporto sociale ha un effetto triplice sul rapporto tra *stressors* presenti nell'ambiente lavorativo e conseguenze dello stress (*strain*): il supporto ha ridotto lo *strain* sperimentato, ha mitigato gli *stressors* percepiti e ha moderato la relazione tra *stressors* e *strain*.

Tutti i lavoratori possono beneficiare del supporto che deriva dal contesto, e questo è vero soprattutto per lavoratori che presentano identità LGBT; infatti, le situazioni particolari che questi lavoratori possono incontrare, come isolamento e rifiuto sociale, possono essere mitigate dalla presenza di supporto da parte dei colleghi. Uno studio di Huffman, Watrous- Rodriguez e King (2008) ha esaminato le differenti tipologie di supporto (ad esempio, da parte del superiore, del collega, dell'organizzazione) ricevuto da dipendenti LGB e il rapporto tra il tipo di supporto e variabili quali la soddisfazione del lavoro e della vita, e la manifestazione del proprio orientamento sessuale. Il sondaggio ha coinvolto 99 individui LGB, e i risultati indicano che il supporto è visto come un costrutto multidimensionale proveniente contemporaneamente dal superiore, dai colleghi e dall'organizzazione. Nel complesso, il supporto ricevuto dai superiori era legato alla soddisfazione del lavoro, il supporto dei colleghi alla soddisfazione della vita e il supporto organizzativo era correlato a una maggiore apertura e manifestazione della proprio orientamento.

5. Speranza

Da un punto di vista psicologico la speranza è un costrutto mentale abbastanza complesso, rilevante sul piano cognitivo ed emotivo, e che riguarda in modo esplicito il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati desiderati. Susan Folkman (2013) propone un ruolo essenziale esercitato dalla speranza nell'affrontare un momento caratterizzato da stress psicologico intenso e prolungato, e non la considera una risorsa capace di rinnovarsi continuamente, ma al contrario ne evidenzia la mobilità e la tipica caratterizzazione a «vette e valli» e momenti di assenza. La relazione tra speranza e capacità di adattamento individuale è dinamica e reciproca, per cui ogni aspetto influenza l'altro, lo sostiene ed è supportato. Questa relazione svolge un ruolo importante nell'affrontare la realtà in continuo mutamento e nella gestione dell'incertezza. Come teorizzato da Snyder (1991), la speranza si basa su due fattori psicologici distinguibili. Uno di questi fa riferimento al concetto di *agentività*, termine utilizzato per indicare la concezione dell'essere umano come responsabile e protagonista delle proprie decisioni, determinato e attivamente impegnato nel raggiungimento degli scopi desiderati. L'*agentività* rappresenta quindi la percezione

della propria capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati e la motivazione nel percorrere i percorsi più adeguati nel tentativo di raggiungere questi obiettivi. Il secondo aspetto implicato nel costrutto di speranza rimanda all'*attività di pianificazione*, cioè la definizione di uno o più percorsi di pensiero e comportamento utili ad individuare, analizzare e valutare le possibilità e i mezzi a disposizione, che siano adeguati all'ottenimento dei risultati desiderati. In questo caso, l'attività di pianificazione fa riferimento alla capacità percepita di riconoscere le possibili strade indirizzate verso gli obiettivi, così come i modi per aggirare con successo gli ostacoli che si presenteranno. Il ruolo della speranza si realizza nella verifica della disponibilità delle risorse necessarie per raggiungere il traguardo. Secondo Snyder, pertanto, l'ottimismo si traduce in speranza, motivo per cui si ritiene che gli ottimisti siano pieni di speranza e i pessimisti siano privi di speranza. Effettivamente, gli ottimisti presentano generalmente un elevato grado di speranza nel raggiungere i loro obiettivi, contrariamente ai pessimisti. A sua volta, la speranza genera maggiore fiducia in se stessi e nelle proprie capacità e questo consente di affrontare in maniera più decisa e convinta le avversità, anche impreviste (Anolli, 2005).

In riferimento a un possibile trauma o esperienza avversa, è vitale determinare quali fattori possono promuovere la resilienza, proteggere da esiti psicopatologici quali il disturbo da stress post-traumatico e/o aiutare ad alleviare eventuali sintomi. Da questo punto di vista, svolgono un ruolo importante aspettative positive come la speranza, l'autoefficacia e l'ottimismo. Queste dimensioni possono contribuire a rispondere a circostanze traumatiche accrescendo la resilienza, facilitando il coping positivo e le risposte adattative agli ostacoli (Carver, Scheier & Weintraub, 1989). Come la speranza e l'ottimismo, l'autoefficacia è orientata al futuro e fa riferimento alla percezione della capacità di mettere in atto comportamenti specifici, necessari per ottenere un risultato desiderato (Bandura, 1982). Una meta-analisi a opera di Gallagher, Long & Philips (2020) ha evidenziato proprio la relazione tra aspettative positive, quali quelle finora considerate, e sintomi da stress post-traumatico. I risultati, derivati dai 154 studi considerati nell'analisi, hanno indicato che differenti forme di aspettative positive erano associate a diversi livelli, seppur inferiori, di sintomi di stress post-traumatico. Nello specifico, l'autoefficacia e la speranza presentavano una correlazione negativa maggiore ai sintomi di stress post-traumatico rispetto alle altre aspettative positive.

Considerato il particolare momento pandemico e gli eventi potenzialmente traumatici a cui molte persone sono state esposte, è importante assumere consapevolezza degli aspetti che possono promuovere la resilienza e il recupero dopo un evento critico, in questo caso alti livelli di speranza, ottimismo e autoefficacia, mentre bassi livelli di queste forme di pensiero positivo potrebbero ostacolare il recupero. I risultati che si evincono dalla meta-analisi sopra citata supportano il ruolo delle aspettative positive come fattore protettivo contro lo sviluppo di sintomi di PTSD a seguito di un evento traumatico.

Il ruolo benefico e terapeutico della speranza è stato sfruttato in vari contesti sanitari e non. Come è già stato ribadito, la percezione di forza e capacità aiuta le persone a porsi obiettivi chiari, a immaginare diversi percorsi per raggiungere questi obiettivi, a superare gli ostacoli, e a ridurre la visione negativa dei problemi (Magyar-Moe, 2014). Gli interventi che si basano sulla speranza riducono significativamente anche lo stress psicologico legato alle esperienze di discriminazione. Uno studio di Choudhury (2022) ha indagato l'effetto della speranza sul distress provocato da esperienze di discriminazione in un gruppo di studenti afroamericani. Lo scopo era quello di verificare l'utilità delle diverse tipologie di interventi basati sulla speranza e il loro ruolo "tamponante" sugli effetti delle microaggressioni derivate dalla discriminazione razziale. I risultati mostrano che certi tipi di interventi sono efficaci nel ridurre livelli di depressione derivati dalla discriminazione. Considerando che la depressione e il disturbo da stress post-traumatico sono considerati avere un effetto diretto e indiretto sulla qualità di vita, la speranza non solo rappresenta un'enorme risorsa per affrontare eventi negativi o critici, ma diventa, proprio per questo, anche un importante fattore di mediazione della percezione della qualità di vita (Wu, 2011). Questo giustifica la considerazione del costrutto all'interno di questa ricerca.

6. Attivismo generale e attivismo LGBT

La consapevolezza sempre maggiore degli effetti provocati dalle sfide globali accennate nel capitolo precedente ha creato un movimento di idee e azioni non solo a livello politico e/o comunitario ma anche individuale, portando le persone ad agire in un mondo in costante cambiamento e dominato da disuguaglianze (Hoyt et al., 2018).

Questa constatazione ha aumentato la quantità di ricerca prodotta in merito al tema dell'attivismo verso la sostenibilità sociale e ambientale.

L'attivismo viene riconosciuto come conseguenza dei comportamenti volti a promuovere cambiamenti sociali o politici, prendendo parte a gruppi impegnati nella difesa di nobili cause attraverso azioni politiche e/o per mezzo dell'organizzazione di attività di sensibilizzazione (Dono et al., 2010). Alcuni autori sottolineano la caratteristica temporale dell'attivismo, identificando come comportamenti attivi quelli che si protraggono con una certa costanza nel tempo (Curtin & McGarty, 2016). Altri invece si focalizzano sulla natura degli obiettivi di cambiamento a livello sociale, politico ed economico, e sulla tipologia di benefici derivanti alla società (Fielding et al., 2008).

La letteratura ha prodotto diverse teorie per descrivere i comportamenti di attivismo. Secondo la Teoria del comportamento pianificato, ciò che stabilisce il comportamento attuale della persona è l'intenzione del comportamento determinata da atteggiamento, norme soggettive e controllo percepito sul comportamento (Ajzen, 1991). Questa teoria però prende in esame solo l'aspetto cognitivo tralasciando gli aspetti affettivi dell'attivismo, quelli relativi a pensieri, emozioni e reazioni verso gli obiettivi di cambiamento. Le variabili di tipo emotivo hanno un'influenza fondamentale sui comportamenti di attivismo, come ad esempio il sentimento di indignazione che si sperimenta quando ci si trova in situazioni di discriminazione e può portare le persone ad agire per generare un cambiamento positivo (Castells, 2012). Si potrebbe riassumere assumendo che il costrutto dell'attivismo sia caratterizzato da tre dimensioni principali: cognitiva, affettiva e comportamentale (Agyeiwaah et al., 2021). La prima come si è visto fa riferimento alle opinioni e alle informazioni che gli individui hanno circa l'oggetto - in questo caso gli obiettivi di cambiamento -, ovvero alla tendenza a valorizzare i problemi legati allo sviluppo sostenibile; la seconda comprende le reazioni emotive verso gli obiettivi - quali i sentimenti di speranza e indignazione - e la terza componente fa riferimento al comportamento o all'intenzione comportamentale diretta verso l'oggetto.

Secondo Bandura (1989) il comportamento è influenzato da fattori individuali e ambientali e dall'interazione tra questi. Così, la maggior parte della letteratura iniziale sull'attivismo si è focalizzata sui predittori e sulle caratteristiche individuali degli

attivisti. Alcune ricerche hanno preso in esame studenti statunitensi impegnati in diverse tipologie di sostegno al cambiamento sociale e hanno indagato gli effetti della famiglia di provenienza e dello stile genitoriale sui comportamenti di attivismo. La maggior parte di coloro che erano impegnati nell'attivismo politico provenivano dalla classe medio-alta, erano ben istruiti, maggiormente impegnati dal punto di vista civico, oppure presentavano meno responsabilità dal punto di vista economico e sociale, ad esempio avere in carico il sostentamento di una famiglia, o avevano l'appoggio di reti sociali e leadership alla continua mobilitazione (Curtin & McGarty, 2016). Secondo Jones e Brewster (2017) i fattori che predicono comportamenti di attivismo a favore della minoranza sessuale e di identità di genere sono da ricollegarsi alle capacità empatiche degli individui (questo comprende anche l'empatia nei confronti di membri dell'outgroup), alla salienza nella propria identità di valori quali equità, diritti civili, giustizia, comprensione del privilegio e valorizzazione della diversità; le persone che perseguono la giustizia sociale possono vedere la passività di fronte alle problematiche sociali come una contraddizione alla loro identità. Gli autori hanno individuato come predittori influenti sull'attivismo delle persone anche le aspettative di successo e cambiamento sociale positivo legate al proprio operato, inoltre, hanno constatato che la ricerca mette in luce un maggiore impegno da parte delle donne nella difesa dei diritti della comunità LGBT, esse sono più consapevoli del privilegio eterosessuale rispetto agli uomini. Oltre a questi principali fattori personali, essi hanno considerato anche la rilevanza di alcuni fattori ambientali quali l'istruzione, correlata all'acquisizione di una maggiore consapevolezza delle difficoltà dei gruppi marginalizzati, e le esperienze stesse di discriminazione e ostracismo portano le persone a mettere in atto e prendere parte a un maggior numero di iniziative sociali. Anche la percezione di sostegno da parte di modelli familiari e amicali positivi e orientati al cambiamento contribuisce all'attivismo individuale, così come reazioni negative alla comunità LGBT, manifestate dalla propria rete sociale, possono essere di ostacolo all'assunzione di responsabilità sociale nei confronti di chi è discriminato.

Recentemente la ricerca ha iniziato a considerare l'importanza dell'attivismo anche nella progettazione professionale, ritenendo fondamentale promuovere nel campo dell'orientamento la responsabilità e il contributo a uno sviluppo sostenibile ed inclusivo che può derivare da scelte di carriera più responsabili. Trattare in sede di

orientamento le conseguenze e gli effetti che la vita di ciascuno di noi ha sugli altri, sulla comunità e sul pianeta, può incoraggiare i lavoratori e i giovani a crescere dal punto di vista professionale e personale, evolvendo in fonti di cambiamento attraverso la realizzazione di attività lavorative dignitose (Guichard, 2022). In questo modo i lavoratori, o futuri lavoratori, sono stimolati a pensare al lavoro in modo diverso e più sostenibile. Autori come Briscoe e Gupta (2016) hanno evidenziato che i cambiamenti a livello di *policy* nelle organizzazioni possono rappresentare un'opportunità per influenzare i propri dipendenti, e la società in generale, a spostare l'attenzione sul tema dello sviluppo sostenibile, produrre un cambiamento sociale e mettere in discussione lo status quo nel loro ambiente lavorativo. Questo si realizzerà se si sarà capaci di proporre nuovi modelli organizzativi per un processo decisionale più inclusivo e creare spazi socioculturali che possano rappresentare opportunità imprenditoriali. Questo stimola le persone a coinvolgere i loro pari, a prendere parte ad azioni di gruppo e lavorare per migliorare il sistema organizzativo.

Non solo l'attivismo comporta benefici alla società e all'ambiente, ma è correlata anche a benefici individuali come maggiore soddisfazione per la propria vita. Uno studio di Nissan, Khader e Ali (2013) ha esaminato la relazione tra attivismo ambientale, consumo sostenibile e soddisfazione di vita in Arabia Saudita. I risultati hanno mostrato che i consumatori che presentano elevati livelli di attivismo ambientale sono maggiormente inclini ad adottare comportamenti di consumo sostenibile, e, inoltre, la partecipazione in attività di protezione ambientale e l'adozione di una routine di consumo sostenibile permette di innalzare il livello di soddisfazione di vita.

CAPITOLO 3

Uno studio sulle barriere professionali e la progettazione del futuro in un gruppo di lavoratori LGBT+

1. Introduzione

La decisione di condurre il presente studio esplorativo è dipesa non solo dal voler contribuire alla letteratura sulla diversità nei contesti lavorativi, ancora da comprendere pienamente, ma anche dall'intenzione di focalizzarsi su una parte di questa "diversità" e fare ulteriore chiarezza sugli ostacoli incontrati dai lavoratori e dalle lavoratrici LGBT. Le ricerche che hanno come oggetto i problemi della minoranza sessuale e di identità di genere sono ancora poche rispetto a quelle che prendono in considerazione le barriere professionali di altre minoranze come donne, persone con disabilità o etnie (Ragins, 2004). Questo può dipendere in parte dall'attribuzione di irrilevanza alle problematiche di questa minoranza. In contesti culturali in cui le questioni LGBT hanno guadagnato importanza nelle agende politiche, Hutchinson (2011) nota che la difesa dei diritti LGBT nei paesi occidentali, come ad esempio negli Stati Uniti, si è tradizionalmente concentrata sull'uguaglianza matrimoniale e sul servizio militare, distogliendo l'attenzione dal garantire la protezione e l'uguaglianza LGBT sul posto di lavoro. Nonostante i passi avanti compiuti in materia di uguaglianza, questa categoria di lavoratori continua a sperimentare ostilità e atteggiamenti aggressivi o molesti (Galupo & Resnick, 2016).

Diversi ricercatori distinguono, all'interno del contesto lavorativo, tra discriminazione formale e informale (McFadden, 2015). La prima fa riferimento alla discriminazione in contesti più formalizzati come assunzione, promozione, retribuzione o licenziamento. La seconda, quella informale, comprende eventi discriminatori a livello interpersonale e può riguardare scherzi maligni, esclusione o molestie.

2. Obiettivi della ricerca

Considerando i risultati evidenziati dalla letteratura fin qui citata, è stato messo a punto il presente studio esplorativo con lo scopo di indagare i costrutti sopra approfonditi e

verificare se la presenza di dimensioni positive come supporto sociale, speranza o valori di attivismo potessero avere un'influenza sulla vita personale e professionale dei lavoratori LGBT, contrastando in parte le barriere percepite nella progettazione del proprio futuro. Lo studio, che ha coinvolto 50 lavoratori e lavoratrici che si identificano come membri della comunità LGBT+, ha voluto verificare le seguenti ipotesi:

- se vi fossero delle differenze di genere rispetto alle variabili misurate;
- se al variare del supporto ricevuto variano le variabili misurate;
- se il supporto al lavoro e l'ostracismo predicessero la percezione di discriminazione.

3. Partecipanti

Il gruppo di partecipanti che ha aderito alla ricerca è composto da 50 lavoratori/trici rientranti nella categoria LGBT, di cui 20 (40%) hanno identificato il proprio genere come maschile, 28 (56%) come femminile e 2 (4%) in qualità di non binario; l'età è compresa tra i 20 e 58 anni (età media= 38,98 anni; ds= 9,73 anni). Il titolo di studio dei partecipanti varia distribuendosi nel seguente modo: il 30% di loro possiede solo il diploma di Scuola Superiore, il 22% il diploma di Laurea Triennale, il 26% ha conseguito anche il titolo di Laurea Magistrale, infine, il 18% di loro ha concluso la propria carriera universitaria con un Dottorato o Specializzazione. Alcune delle persone coinvolte nell'indagine hanno dichiarato, oltre al titolo di studio, altre attività formative come corsi di aggiornamento o formazione professionale (24%), corsi inerenti all'arte (6%), master (22%), altre invece indicano lauree non pertinenti al proprio lavoro e/o anni persi all'università (16%), e la maggior parte di loro (30%) non ha maturato altre attività formative. Per quanto riguarda la professione, le occupazioni lavorative variano notevolmente, ma la maggior parte dei partecipanti è impiegato/a (16%) oppure docente/educatore (14%); seguono a questi professionisti che operano in campo medico (8%), informatico (8%) e di servizi di segreteria/back office (8%), ricercatori/dottorandi (6%), addetti alle vendite (4%) e alla ristorazione (4%), psicologi (4%), avvocati (4%), in misura minore hanno risposto anche studenti, operai, architetti, project manager, imprenditori, tecnici, autisti, fisioterapisti e altri, tutti rappresentando una percentuale del 2% per ciascuna categoria. Alla richiesta di indicare sommariamente la durata del

periodo in cui si è ricoperto l'incarico le risposte differiscono da “meno di un mese” a “22 anni”, con media di 6,68 anni (ds= 6).

4. Strumenti

Il protocollo presentato ai partecipanti è stato realizzato *ad hoc* per indagare i costrutti sopra citati, unendo diversi strumenti quantitativi validati in letteratura e qui di seguito elencati.

! ***“Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile ed inclusivo” (Nota et al., 2019)***

A ciascun partecipante è stato chiesto di indicare quanto ritenesse che ogni obiettivo presentato possa influenzare la propria e altrui qualità della vita e quanto ciascuno degli obiettivi possa interessare le proprie scelte e azioni professionali. Gli item presentati sono 17 valutati su scala Likert a 5 punti (da “per niente” a “molto”); un esempio di item può essere: *“In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire effettivamente a tutti una istruzione di qualità. Il tema dell'accesso ad una istruzione di qualità per tutti quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?”*

Le analisi fattoriali del test mostrano come i 17 item dello strumento permettono di indagare le scelte professionali e la qualità della vita rispetto a tre ambiti: ambiente, salute e inclusione. In questa ricerca, è stato considerato come fattore unico riferito alla propensione alla sostenibilità ($\alpha=.95$).

! ***A proposito di pensieri, sentimenti e azioni verso ciò che non va come dovrebbe andare***

Lo strumento prevede 18 item che vanno ad indagare il grado con cui le persone si riconoscono atteggiamenti orientati all'attivismo in generale e alla generazione di cambiamenti sociali e contestuali. I partecipanti sono invitati a indicare su una scala Likert da 5 punti (da “molto poco” a “moltissimo”) quanto

ciascun item è rappresentativo della propria persona. Lo strumento si compone di 4 sottoscale:

- Valori di attivismo ($\alpha = .83$) calcolati su 6 item come *“Per me è importante e interessante informarsi sulle questioni sociali rilevanti, saperne di più su cause, conseguenze, ecc.”*
- Indignazione ($\alpha = .73$) costituito da 4 item, come ad esempio *“Mi capita di sperimentare indignazione in presenza di ingiustizie.”*
- Percezione di impotenza ($\alpha = .63$) che si misura attraverso 2 item dello stesso tipo di *“Mi capita di avere la tentazione di arrendermi, di sentire che tutto è inutile perché gli esseri umani pensano solo a stessi.”*
- Azioni di attivismo ($\alpha = .89$) misurato dagli ultimi 6 item, quali *“Sono uno/a che organizza eventi per protestare contro qualcosa o per manifestare a favore di qualcosa.”*

! **Lavori e posti di lavoro**

È uno strumento costituito da 8 item, che rappresentano affermazioni riguardanti alcuni aspetti importanti del lavoro che il partecipante potrebbe svolgere in futuro ($\alpha = .65$). Il test rileva la propensione dell'individuo a considerare un lavoro dignitoso, per cui gli item ruotano attorno al rispetto dei diritti umani, e all'attenzione per l'ambiente, l'inclusione e potenziali discriminazioni (ad esempio *“In un posto di lavoro i sentimenti e le necessità dei lavoratori e delle lavoratrici debbono essere al primo posto e considerati da tutti con rispetto ed attenzione.”*). Ciascuna affermazione è valutata su scala Likert a 5 punti, dove 1 corrisponde a “Decisamente NO, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e 5 a “Decisamente SI, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”.

! **Lavorare oggi**

In questo strumento vengono riportate, attraverso i 10 item che lo costituiscono, alcune situazioni di discriminazione sulla base di diverse caratteristiche (età, genere, etnia, livello di salute, ecc...) che si possono sperimentare nei contesti lavorativi. I partecipanti hanno indicato su scala Likert a 5 punti (da “per nulla”

a “moltissimo”) quanto la situazione presentata appartenesse all’esperienza individuale, tenendo presente anche il momento di emergenza in cui si è vissuti in questo ultimo periodo. Un esempio di item di questo test è “*Essere stato/a discriminato/a a causa della condizione di precariato*”. In questo studio, il test è stato considerato nell’analisi come un unico fattore riferito alla discriminazione generale e la cui affidabilità corrisponde ad $\alpha=.82$.

! ***I miei supporti al lavoro***

Lo strumento si costituisce di 10 item che riportano affermazioni riguardanti il supporto e il sostegno che si possono ricevere dal contesto e dai suoi attori. In particolare, il test fa riferimento all’attenzione del responsabile del proprio luogo di lavoro ad esigenze e diritti dei suoi collaboratori, all’atteggiamento dei colleghi e al supporto derivato dall’ambiente familiare (“*Il/al mio/a responsabile è attento/a alla mia felicità e al mio benessere*”). Al partecipante viene chiesto di valutare ciascun item tenendo presente le proprie esperienze lavorative e indicando il grado di accordo o disaccordo su una scala Likert a 5 punti che oscilla da “completamente in disaccordo” a “completamente d’accordo”. Anche in questo caso si considera la rilevazione di un unico fattore riferito al supporto ($\alpha=.69$).

! ***Workplace ostracism scale (Ferris, Brown, Berry e Lian)***

Lo strumento è stato ideato per misurare nello specifico l’ostracismo sul luogo di lavoro attraverso lo sviluppo di una scala con struttura fattoriale unidimensionale ($\alpha=.85$). Il test si compone di 10 item che descrivono probabili condizioni che gli individui possono sperimentare negli ambienti di lavoro in cui vengono volontariamente ignorati o evitati dai propri colleghi. Ad affermazioni come “*Hai notato che gli altri non ti guardano al lavoro*” si risponde su scala Likert a 7 punti indicando, da “mai” a “sempre”, la frequenza con cui si verificano gli episodi descritti.

! ***Involvement in Feminist Activities Scale (Szymanski)***

Lo strumento nasce per rilevare il coinvolgimento individuale in attività sociali a favore delle minoranze, in questo caso attività legate al femminismo. In questo studio è stata adoperata una versione modificata del test, in cui, per ciascuno dei 17 item di cui è costituito, la voce “*femminismo*” è stata sostituita con “*minoranza sessuale*” di modo da rilevare il fattore unico riferito all’attivismo LGBT ($\alpha = .94$). I partecipanti hanno indicato su una scala Likert a 7 punti (da “non mi descrive affatto” a “mi descrive totalmente”) quanto si sentissero rappresentati da affermazioni come ad esempio “*Voto per candidati/e politici che sostengono i problemi delle minoranze sessuali*”.

! ***Qualità della vita (Di Maggio, Nota e Soresi)***

Il test si compone di 15 item che riportano affermazioni relative al livello di soddisfazione che i partecipanti possono sperimentare generalmente nella propria vita ($\alpha = .88$). Lo strumento indaga nello specifico la soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa, per la gestione dell’interazione tra vita e lavoro, per la propria vita e per le decisioni nazionali e la risposta all’emergenza in quanto nazione. Gli item, di cui “*Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita*” è un esempio, vengono valutati su una scala Likert a 5 punti che permette di esprimere un livello di accordo che va da “completamente in disaccordo” a “completamente d’accordo”.

! ***Le speranze degli adulti (Soresi e Nota)***

Lo strumento rileva nei rispondenti le loro modalità di concepire il proprio futuro in termini di ciò che si auspica e spera. È composto da 13 item, misurati su scala Likert a 5 punti (da “non la penso per nulla così” a “la penso così molto spesso”), a cui si risponde tenendo a mente il proprio modo attuale di pensare al futuro. Vengono in questo caso misurati due fattori:

- Speranza individuale misurata dai primi 7 item (ad esempio “*In futuro riuscirò a fare ciò che oggi non riesco a fare*”) che fanno riferimento a ciò che si auspica per la propria persona e i propri desideri ($\alpha = .94$).

- Speranza sociale rilevata dagli ultimi 6 item (“*Se ci si impegnerà insieme sarà possibile rispettare l’ambiente e la natura*”) riguardanti pensieri relativi a una futura società inclusiva e attenta all’ambiente ($\alpha = .79$).

5. Procedura

Una parte dei partecipanti che hanno aderito allo studio è stata contattata attraverso una rete informale di conoscenti, che si sono fatti carico di diffondere il questionario ad altri contatti che rispettassero i criteri del target della ricerca. Altri partecipanti, invece, sono stati reclutati grazie alla disponibilità di associazioni che operano in tutto il territorio italiano a favore delle minoranze sessuali e di identità di genere. Associazioni come *Famiglie Arcobaleno*, *Amigay*, *Sportello Trans* e altre hanno accolto positivamente la richiesta di coinvolgimento nella ricerca ed hanno diffuso il link tra i propri soci e le proprie socie. Nelle mail inviate è stato illustrato il progetto e gli obiettivi di ricerca ed è stato allegato il link del questionario online generato tramite Google Moduli contenente il protocollo degli strumenti presentati precedentemente. Il tempo di compilazione richiedeva 40 minuti circa. La raccolta dati si è protratta per quasi 6 mesi, ha avuto inizio il 14/07/2021 ed è terminata in data 31/12/2021. Alla fine della compilazione del questionario, è stata indicata la possibilità di ricevere tramite e-mail una relazione personalizzata, così da restituire ai partecipanti un feedback rispetto alle risposte fornite. La partecipazione alla ricerca è stata esclusivamente volontaria. Ogni partecipante ha inoltre autorizzato il trattamento dei dati personali ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 “Codice in materia di protezione dei dati personali” e dell’art. 13 del GDPR (Regolamento UE 2016/679).

6. Risultati

Prima di procedere a testare le ipotesi sopra indicate è stata preliminarmente condotta un’analisi delle correlazioni r di Pearson. Dall’analisi emerge che la variabile della sostenibilità, ovvero l’interesse verso i 17 SDGs e lo sviluppo sostenibile, correla significativamente a tre delle dimensioni dell’attivismo, in particolare, ai valori di

attivismo ($r = .352$), all'indignazione ($r = .339$) e alla componente di azione ($r = .287$). La componente riferita ai valori dell'attivismo non solo è correlata in modo positivamente significativo con la dimensione dell'indignazione ($r = .520$) e dell'azione ($r = .486$) dell'attivismo, ma risulta anche essere significativamente correlata con una forma di attivismo più specifica, ovvero quello nei confronti della minoranza sessuale e di identità di genere ($r = .545$). L'attivismo specifico nei confronti della tematica LGBT correla positivamente anche con la componente dell'attivismo riferita all'assunzione di atteggiamenti e comportamenti attivi ($r = .744$).

La percezione di impotenza di fronte ai cambiamenti e a ciò che non va correla negativamente con la dimensione individuale della speranza ($r = - .305$), questo significa che più ci si percepisce impotenti, minori speranze si hanno per il proprio futuro e ciò che si riuscirà a fare. La forma di attivismo riferita nello specifico ad azioni e attività che l'individuo si è trovato a svolgere correla in modo significativo e positivo con l'attivismo LGBT, inteso come decisioni e comportamenti a favore della comunità LGBT ($r = .744$). Dall'analisi emerge anche che la discriminazione percepita nei contesti lavorativi e riferita a diverse caratteristiche dell'individuo correla significativamente in positivo all'ostracismo subito nei luoghi di lavoro ($r = .349$) e in negativo al supporto fornito da colleghi, superiori, amici e famiglia ($r = -.489$); questo significa che minore sarà il supporto, maggiore sarà la discriminazione e l'ostracismo percepiti, poiché anche quest'ultimo sembra presentare una correlazione negativa significativa con il supporto sociale ($r = -.368$). Al contrario, il supporto percepito dal contesto circostante e dai suoi attori correla positivamente e significativamente alla qualità di vita ($r = .284$), ovvero alla soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita. Questa soddisfazione generale per la propria vita risulta correlata significativamente in senso positivo con entrambe le dimensioni della speranza misurate dal questionario inserito nel protocollo: così all'aumentare della qualità di vita percepita aumentano la speranza individuale ($r = .569$) e la speranza sociale ($r = .427$). Infine, le due forme di speranza, quella individuale e quella sociale, correlano significativamente tra di loro ($r = .453$). La seguente tabella (Tabella 1) riporta tutti gli indici correlazionali ottenuti a seguito dell'analisi preliminare effettuata.

Tabella 1 - Correlazioni *r* di Pearson

Al fine di indagare la prima ipotesi, ovvero se vi fossero delle differenze in base al genere dei partecipanti rispetto alle variabili considerate, è stata condotta un'analisi ANOVA univariata. Dall'analisi è emersa una differenza statisticamente significativa tra uomini e donne per quanto riguarda la variabile dell'attivismo relativa ad azioni in favore della minoranza sessuale e di identità di genere [$F(1,46) = 5,563, p = .023$]. Nello specifico, lo studio ha messo in evidenza come le donne mostrino un maggiore interesse verso ciò che concerne la situazione della comunità LGBT+ e mettano in atto una maggiore quantità di comportamenti e azioni a sostegno della suddetta categoria. La Tabella 2 riportata di seguito mostra le medie e le deviazioni standard di uomini e donne (assieme ai valori totali) ottenuti in seguito all'ANOVA effettuata.

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	M	DS	M	DS	M	DS
Sostenibilità	56,50	13,60	63,68	14,22	60,69	14,27
Valori di attivismo	24,60	3,62	25,43	4,12	25,08	3,90
Indignazione	16,60	2,35	16,79	3,21	16,71	2,86
Impotenza	6,95	1,70	6,25	2,05	6,54	1,92
Azioni di attivismo	17,00	6,55	20,46	6,20	19,02	6,51
Discriminazione	13,95	4,97	16,57	5,92	15,48	5,64
Lavoro dignitoso	24,15	2,52	24,04	2,24	24,08	2,33
Supporti al lavoro	23,65	4,44	23,14	5,85	23,35	5,27
Qualità di vita	49,20	11,77	44,96	10,55	46,73	11,15
Speranza individuale	27,70	4,86	26,21	7,05	26,83	6,21
Speranza sociale	24,65	3,75	22,93	3,79	23,65	3,83
Ostracismo	14,75	5,44	14,82	6,46	14,79	5,99
Attivismo LGBT	57,20	24,00	73,82	24,12	66,90	25,21

Tabella 2 - Medie e deviazioni standard secondo genere

Allo scopo di verificare la seconda ipotesi, ovvero se un livello di supporto più elevato fosse associato anche a livelli maggiori delle variabili positive oggetto di studio e a livelli minori delle variabili negative, i partecipanti sono stati suddivisi in due gruppi sulla base del punteggio ottenuto nella variabile del supporto sociale (Tabella 3). Successivamente è stata condotta un'analisi ANOVA univariata. L'analisi suggerisce una differenza importante tra il gruppo che si identifica con un basso livello di supporto e quello di alto livello di supporto per quanto riguarda le variabili:

- Discriminazione [$F(1,48) = 8,462; p = .005$]
- Azioni di attivismo [$F(1,48) = 3,667; p = .050$]
- Attivismo LGBT [$F(1,48) = 4,011; p = .050$]

Nello specifico emerge che i partecipanti che riportano un basso livello di supporto ricevuto dalla rete sociale al lavoro e da quella amicale e familiare dichiarano anche una maggiore discriminazione percepita. Il gruppo con un basso livello di supporto dichiara inoltre di farsi promotore di un maggiore numero di iniziative a favore delle minoranze sessuali e di identità di genere (maggiore attivismo LGBT), e in generale di mettere in atto comportamenti a favore di problematiche sociali.

	BASSO SUPPORTO		ELEVATO SUPPORTO		TOTALE	
	M	DS	M	DS	M	DS
Sostenibilità	59,44	15,39	62,62	11,89	60,78	13,99
Valori di attivismo	25,24	3,5	24,81	4,31	25,06	3,82
Indignazione	16	2,8	17,29	3,02	16,54	2,94
Impotenza	6,89	1,58	6,14	2,26	6,58	1,92
Azioni di attivismo	20,51	5,18	17,10	7,46	19,08	6,40
Discriminazione	17,62	6,23	13,19	3,66	15,76	5,71
Lavoro dignitoso	23,75	2,29	24,62	2,25	24,12	2,29
Qualità di vita	46,1	10,67	47,67	11,47	46,76	10,93
Speranza individuale	26,44	6,43	27,48	5,69	26,88	6,09
Speranza sociale	24,41	3,45	22,52	3,97	23,62	3,76
Ostracismo	16,31	8,11	13,95	4,76	15,32	6,94
Attivismo LGBT	73,93	24,23	59,71	25,52	67,96	25,52

Tabella 3 - Medie e deviazioni standard per i partecipanti con minore e maggiore supporto sociale percepito

Al fine di verificare la terza ipotesi, ovvero se il supporto ricevuto nell'ambiente lavorativo e l'ostracismo predicessero la percezione di discriminazione, è stata condotta un'analisi di regressione lineare (Tabella 4). Dall'analisi emerge che il modello che considera il supporto al lavoro e l'ostracismo come predittori della discriminazione percepita è statisticamente significativo ($p = .001$). Il modello spiega, così, il 27% della varianza, nello specifico è il supporto sociale percepito a spiegare in modo significativo il modello ($p = .003$).

	R	R²	F	ES	BETA	P
	0,521	.272	8,773	4.97		.001
SUPPORTO				148	-0,417	.003
OSTRACISMO				0,11	0,195	.151

Tabella 4 - Analisi di regressione lineare

7. Discussione

Il presente studio è stato condotto in sintonia con i principi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto nel 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell'ONU ed avviato a partire dal 2016. Nello specifico, lo studio si proponeva di esaminare le tipiche barriere percepite dai lavoratori LGBT nei contesti lavorativi (come discriminazione e ostracismo), e verificare se la presenza di dimensioni positive come speranza, attivismo o supporto sociale potessero ridurre la percezione delle barriere di cui sopra. In questo contesto, sono state formulate tre ipotesi principali, in seguito verificate statisticamente. Per quanto riguarda la prima ipotesi, ovvero se vi fossero delle differenze in base al genere dei partecipanti rispetto alle variabili considerate, è emersa una differenza significativa per quanto riguarda la variabile dell'attivismo relativa ad azioni in favore della minoranza sessuale e di identità di genere. Nello specifico, lo studio ha messo in evidenza come le donne mostrino un maggiore interesse verso ciò che concerne la situazione della comunità LGBT+ e mettano in atto una maggiore quantità di

comportamenti e azioni a sostegno della suddetta categoria. Questi risultati sono in linea con la letteratura, anche se la maggior parte delle ricerche prendono in esame caratteristiche che predicono l'attivismo pro-LGBT nelle persone eterosessuali. Ad esempio, lo studio di Swank, Woodford e Lim (2013) condotto su più di 2000 studenti universitari ha indagato gli antecedenti dell'attivismo LGBT in termini di coinvolgimento politico. Lo studio ha preso in considerazione studenti eterosessuali e omosessuali e per entrambe le categorie è emersa una differenza significativa a livello di genere: Le donne di tutte le sessualità erano più disposte degli uomini a firmare una petizione per i diritti LGBT. Questo suggerisce che ci può essere un divario di genere in riferimento ad attività politiche su argomenti riguardanti la sessualità, divario derivante dalla minore presenza nelle donne di credenze tradizionali rispetto al genere e alla sessualità. Le donne eterosessuali, infatti, sono sostenitrici più convinte dei diritti LGBT perché sono più propense a rifiutare eterosessismo, transfobia, ed etichette conservatrici rispetto agli uomini eterosessuali. Allo stesso modo, le donne omosessuali sono più propense a votare per i diritti LGBT perché meno ostili a persone transessuali; presentano, inoltre, orientamenti più liberali e sono più a loro agio nel divulgare le loro identità sessuali rispetto agli uomini omosessuali.

Relativamente alla seconda ipotesi, ovvero se un livello di supporto più elevato fosse associato anche a livelli maggiori delle variabili positive oggetto di studio e a livelli minori delle variabili negative, è emersa una differenza significativa a livello di discriminazione percepita, attivismo LGBT, e a livello della dimensione delle azioni dell'attivismo generale. Nello specifico lo studio ha rilevato che i partecipanti che dichiarano minore supporto da parte della rete sociale in cui sono inseriti percepiscono un livello di discriminazione più alto. Questo dato si appoggia alla natura stessa del supporto sociale che fa riferimento alla percezione di essere amati, accettati e stimati dagli altri, oltre al sentirsi parte di una rete dove vi è mutua assistenza. Uno studio di Ruggs, Martinez, Hebl e Law (2015), condotto su 118 lavoratori e lavoratrici transgender, ha esaminato gli effetti del supporto derivante dall'organizzazione in termini di policy aziendale e da quello derivante dai colleghi. Dall'analisi dei dati è emerso che la presenza di una politica organizzativa basata sull'uguaglianza dell'identità di genere e la presenza di atteggiamenti positivi da parte dei colleghi è associato a minori livelli di discriminazione percepita. Questi fattori concorrono a

segnalare ai dipendenti transgender che certi atteggiamenti e comportamenti discriminatori non sono tollerati e segnalano anche agli autori che gli atti ostili sono proibiti; questo agisce come deterrente per potenziali atti di discriminazione.

Dalle analisi è emersa anche una differenza rispetto all'adozione di comportamenti di attivismo volti al cambiamento delle condizioni della minoranza sessuale e di identità di genere, e al cambiamento sociale in generale. Chi tra i partecipanti ha dichiarato un livello di supporto sociale minore, ha anche riconosciuto se stesso in un atteggiamento più attivo. Questo risultato può essere spiegato dal fatto che, chi non percepisce appoggio dall'ambiente personale e lavorativo, cerchi di migliorare le condizioni del suo ambiente e di quello degli altri, diventando fonte di supporto in prima persona. In altri casi si sono verificati risultati contrari a quanto trovato in questo studio. In una ricerca di Bach e Bach (2015) è emerso che gli individui con un'elevata attenzione alla percezione che gli altri hanno di loro, ovvero con un'elevata paura di rifiuto da parte degli altri sono più propensi a partecipare a proteste politiche quando percepiscono un elevato supporto sociale. Nello studio è emerso anche che individui con un alto livello di auto-efficacia, ovvero coloro che percepiscono di poter contribuire al cambiamento politico, prendono parte attivamente a proteste anche in presenza di un basso supporto sociale.

Per quanto riguarda la terza ipotesi verificata in questo studio, ovvero se il supporto sociale e l'ostracismo fossero predittori della discriminazione percepita, è emerso che il modello così ipotizzato spiega il 27% della varianza. L'ipotesi del supporto come predittore trova conferma anche in una metanalisi condotta da Webster, Adams, Marando, Sawyer e Thoroughgood (2018) in cui si evidenzia che il supporto spiega addirittura il 55% della varianza totale della discriminazione percepita nel contesto lavorativo. Gli autori fanno una distinzione a livello di tre tipologie di supporto identificando lo specifico contributo apportato da ciascuna tipologia. Del 55% della varianza l'86% è dovuto al clima di supporto, ovvero alla percezione degli individui che determinati valori vengono implementati, il 9% è spiegato da relazioni di supporto che si creano nell'ambiente lavorativo con i colleghi (anche non LGBT), e il 4% da politiche e pratiche formali dichiarate dall'organizzazione.

8. Limiti e implicazioni per la ricerca futura

Alcuni limiti presenti in questo studio esplorativo sono relativi al numero di persone coinvolte e all'appartenenza di queste ad associazioni LGBT. I dati non sono generalizzabili, poiché la ricerca ha coinvolto pochi partecipanti che non possono essere considerati a tutti gli effetti rappresentativi della popolazione di indagine. È stato necessario invitare alla partecipazione principalmente associazioni a tutela dei diritti LGBT presenti sul territorio nazionale a causa di due motivi, il primo dovuto alle limitazioni derivanti dalla risposta alla pandemia in atto. Il secondo motivo riguarda la natura della caratteristica di interesse di questa tesi, ovvero l'orientamento sessuale e l'identità di genere; infatti, l'occultamento e lo stigma legato a questa caratteristica ha reso difficile raggiungere partecipanti che si trovassero al di fuori di associazioni e/o che avessero reso pubblicamente nota questa parte della loro identità. Inoltre, in questo studio è stato prevalentemente considerato l'utilizzo di strumenti quantitativi.

Sarebbe perciò interessante poter svolgere studi analoghi coinvolgendo campioni più rappresentativi che possano determinare dati generalizzabili. Altrettanto importante sarebbe rivolgersi a lavoratori/trici eterosessuali e cisgender per verificare se vi sono differenze o se i dati si ripropongono con le stesse correlazioni tra le variabili. Sarebbe anche opportuno raccogliere informazioni di tipo qualitativo, che senz'altro possono arricchire lo studio ed essere funzionali anche per le relazioni personalizzate finali, oltre ad adottare un campionamento randomizzato o a grappolo.

I risultati e i limiti emersi implicano inevitabilmente delle riflessioni per la ricerca futura e la pratica. I professionisti interessati all'inclusione nei contesti sociali e lavorativi delle persone con vulnerabilità, come quelle con identità LGBT, dovranno creare le condizioni per favorire la rete di supporto implicata nella percezione di discriminazione. Da questo deriva anche la proposta di una maggiore sensibilizzazione dell'ambiente lavorativo e dei dipendenti sulle difficoltà dei colleghi LGBT. Andrebbe prestata particolare attenzione anche al risultato che identifica gli uomini come meno propensi all'attivismo orientato a un cambiamento sociale positivo e al cambiamento delle condizioni della minoranza sessuale e di identità di genere; sarebbe auspicabile implementare interventi allo scopo di incrementare i loro livelli di attivismo.

9. Conclusioni

Il presente studio, in linea con i principi dell'Agenda 2030, permette una riflessione sulle condizioni di una parte della popolazione italiana a cui è concesso ancora poco spazio per esprimersi e costruire liberamente il proprio futuro. In questa sede si è deciso di prendere in considerazione le risposte di lavoratori e lavoratrici LGBT nell'analisi degli ostacoli che si possono incontrare nel percorso professionale e dei supporti utili a fronteggiarli.

Le differenze e le disuguaglianze già esistenti sono state esacerbate in molti casi dalla pandemia dovuta a Covid-19, che ha reso difficili le condizioni lavorative e di vita degli individui più vulnerabili come quelli appartenenti a una minoranza sessuale o di identità di genere. Si è quindi iniziato a rendersi conto che per una ripresa duratura non basta mirare a un "ritorno alla normalità", ma piuttosto sforzarsi di cambiare le politiche e le pratiche di lavoro che danneggiano e riducono i lavoratori vulnerabili (Blustein et al., 2020). È diventata fondamentale la necessità di potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, etnia, origine, status economico o altro, adottando politiche salariali e di protezione sociale volte a raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza. È qui che l'SDG 8 si intreccia con l'SDG 10: per ridurre tutte le disuguaglianze bisogna potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica, garantire a tutti pari opportunità e ridurre le disuguaglianze di risultato e adottare politiche di maggior uguaglianza (Nazioni Unite, 2015). I datori di lavoro e i governi dovrebbero promuovere l'accesso a un lavoro dignitoso, aumentare la volizione nella scelta del lavoro attraverso l'accesso a un'istruzione di qualità, una maggiore formazione e un uguale accesso alle opportunità di indipendenza e avanzamento all'interno delle organizzazioni.

La psicologia dal canto suo può contribuire alla concezione e promozione del lavoro dignitoso nel tentativo di raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile; infatti, gli psicologi sono chiamati a unirsi al dialogo sugli strumenti adatti a fronteggiare le sfide globali che si presentano, e possono contribuire alla creazione di un mondo più sano, più felice e più sostenibile (Gruber, Saxbe, Bushman, McNamara & Rhodes, 2019). Per costruire ambienti sociali e culturali che sostengono il benessere e la salute mentale, bisogna iniziare a porre attenzione all'ambiente circostante e alla sua strutturazione, e

alla persona in qualità di individuo unico in grado di contribuire al cambiamento attraverso il suo operato. Bisogna, inoltre, accrescere l'empowerment delle persone, promuovere l'inclusione nei gruppi e il concetto di giustizia sociale con lo scopo di influenzare positivamente le opinioni e gli atteggiamenti dei datori di lavoro e dei lavoratori, aprendo gli orizzonti della cultura organizzativa. L'orientamento e la progettazione professionale possono aiutare gli individui ad acquisire consapevolezza e ad aumentare i propri punti di forza per affrontare un contesto così incerto e complesso come quello attuale.

In questo studio emerge l'importanza del ruolo del supporto sociale nella vita generale, non solo lavorativa, degli individui LGBT. Il supporto all'interno del luogo di lavoro può diventare una risorsa in grado di influenzare significativamente l'esperienza lavorativa, e questo è vero soprattutto per chi esprime identità LGBT e incorre spesso in situazioni di rifiuto o isolamento sociale, situazioni che possono essere mitigate dalla presenza di colleghi e amici che li sostengono e accettano (Huffman, Watrous-Rodriguez & King, 2008).

L'esistenza di una policy aziendale antidiscriminatoria non è sufficiente a cambiare il comportamento dei dipendenti (Ragins, Singh & Cornwell, 2007); infatti, non è solo la mera esistenza di queste politiche a creare ambienti inclusivi, ma è anche, e soprattutto, la costante implementazione e integrazione di queste politiche all'interno della cultura aziendale. Creare un clima organizzativo in cui i lavoratori abbiano la possibilità di esprimere la propria identità e possano svolgere il proprio lavoro in piena autonomia e responsabilità manifestando il proprio unico potenziale, dovrebbe essere l'obiettivo di ogni datore di lavoro. In una metanalisi di Webster et al. (2018) che si è focalizzata sulla tipologia di supporti nell'ambiente lavorativo e del loro effetto su quattro outcome tra cui la discriminazione percepita, è emerso che il clima favorevole sul posto di lavoro ha l'influenza maggiore sia verso l'espressione della propria identità che verso la discriminazione. Ciò suggerisce che, in contrasto con le politiche e le pratiche formali che si limitano a sposare un insieme di valori, credenze e comportamenti, è la percezione che questi valori siano integrati nel contesto che importa di più ai lavoratori LGBT soprattutto per quanto riguarda l'espressione di identità e la percezione della discriminazione. È fondamentale, quindi, non solo lavorare sulla costruzione di un ambiente inclusivo, ma anche sulla formazione di individui più supportivi attraverso la

sensibilizzazione dei dipendenti sulle difficoltà dei loro colleghi LGBT. Dovrebbero essere forniti loro gli strumenti per offrire supporto emotivo ai propri colleghi attraverso empatia, ascolto e attenzione verso le esperienze di discriminazione che possono incontrare al lavoro. È importante che siano stimolati a mostrare un impegno attivo nella difesa dei diritti dei loro colleghi più vulnerabili offrendo un sostegno più tangibile, ad esempio attraverso la denuncia di atti discriminatori e/o il confronto diretto con i responsabili di violenza, oppure testimoniando a favore delle vittime di fronte ai responsabili delle risorse umane in modo da impedire in futuro il verificarsi di eventi simili. Solo attraverso la collaborazione e l'attenzione alle caratteristiche del contesto e delle persone che vi risiedono si potrà iniziare non solo a concepire un mondo diverso ma anche a concretizzarne uno sempre più in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Bibliografia

- Åberg, A. C., Sidenvall, B., Hepworth, M., O'Reilly, K., & Lithell, H. (2005). On loss of activity and independence, adaptation improves life satisfaction in old age—a qualitative study of patients' perceptions. *Quality of Life Research*, *14*(4), 1111-1125.
- Adam, B. D. (1981). Stigma and employ ability: discrimination by sex and sexual orientation in the Ontario legal profession. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, *18*(2), 216-221.
- Adorno, T., Frenkel-Brenswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, R. N. (1919). *The authoritarian personality*. Verso Books.
- Agyeiwaah, E., Dayour, F., Otoo, F. E., & Goh, B. (2021). Understanding backpacker sustainable behavior using the tri-component attitude model. *Journal of Sustainable Tourism*, *29*(7), 1193-1214.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, *50*(2), 179-211.
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., & Frank, J. (2018). Sexual orientation and earnings: New evidence from the United Kingdom. *ILR Review*, *71*(1), 242-272.
- Alexandra Beauregard, T., Arevshatian, L., Booth, J. E., & Whittle, S. (2018). Listen carefully: transgender voices in the workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*(5), 857-884.
- Allen, K., Blascovich, J., & Mendes, W. B. (2002). Cardiovascular reactivity and the presence of pets, friends, and spouses: The truth about cats and dogs. *Psychosomatic medicine*, *64*(5), 727-739.
- Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). The nature of prejudice.
- Altemeyer, B. (1988). *Enemies of freedom: Understanding right-wing authoritarianism*. Jossey-Bass.
- Anastas, J. W. (1998). Working against discrimination: Gay, lesbian and bisexual people on the job. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, *8*(3), 83-98.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Mehran, F. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *Int'l Lab. Rev.*, *142*, 147.
- Antecol, H., Jong, A., & Steinberger, M. (2008). The sexual orientation wage gap: The role of occupational sorting and human capital. *ILR Review*, *61*(4), 518-543.

- Bandura, A. (1982). The assessment and predictive generality of self-percepts of efficacy. *Journal of behavior therapy and experimental psychiatry*, 13(3), 195-199.
- Batson, C. D., Batson, J. G., Slingsby, J. K., Harrell, K. L., Peekna, H. M., & Todd, R. M. (1991). Empathic joy and the empathy-altruism hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, 61(3), 413.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of personality and social psychology*, 88(4), 589.
- Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beauregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human resource management*, 50(1), 131-146.
- Bellou, V. (2016). The relationship between workplace ostracism and information exchange. *Management Decision*, 54(3), 700-713.
- Berkman, L. F., & Syme, S. L. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: a nine-year follow-up study of Alameda County residents. *American journal of Epidemiology*, 109(2), 186-204.
- Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological bulletin*, 142(11), 1227.
- Black, D. A., Sanders, S. G., & Taylor, L. J. (2007). The economics of lesbian and gay families. *Journal of economic perspectives*, 21(2), 53-70.
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103436.
- Bränström, R., & Pachankis, J. E. (2018). Sexual orientation disparities in the co-occurrence of substance use and psychological distress: a national population-based study (2008–2015). *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 53(4), 403-412.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin*, 17(5), 475-482.
- Briscoe, F., & Gupta, A. (2016). Social activism in and around organizations. *Academy of Management Annals*, 10(1), 671-727.
- Brown, R. (1995). *Prejudice. Its social psychology*. Blackwell, Oxford, U.K.

- Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: does sexual orientation still matter?. *Work, employment and society*, 31(3), 483-500.
- Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: a cross-level examination. *Journal of Applied psychology*, 86(1), 17.
- Carbó-Carreté, M., Guàrdia-Olmos, J., Giné, C., & Schallock, R. L. (2016). A Structural Equation Model of the relationship between physical activity and quality of life. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(2), 147-156.
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4), 391-408.
- Carpenter, C. S., & Eppink, S. T. (2017). Does it get better? Recent estimates of sexual orientation and earnings in the United States. *Southern Economic Journal*, 84(2), 426-441.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: a theoretically based approach. *Journal of personality and social psychology*, 56(2), 267.
- Castells, M. (2012). Networks of Indignation and Hope. *Alianza Editorial*.
- Choudhury, S. H. (2022). Examining the Utility of Hope Interventions to Mitigate the Effect of Discrimination on Distress in African Americans.
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78-95.
- Clements-Nolle, K., Marx, R., & Katz, M. (2006). Attempted suicide among transgender persons: The influence of gender-based discrimination and victimization. *Journal of homosexuality*, 51(3), 53-69.
- Colgan, F., & Rumens, N. (2015). Sexual Orientation at Work. *Contemporary issues and*.
- Curtin, N., & McGarty, C. (2016). Expanding on psychological theories of engagement to understand activism in context (s). *Journal of Social Issues*, 72(2), 227-241.
- Denier, N., & Waite, S. (2017). Sexual orientation wage gaps across local labour market contexts: Evidence from Canada. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72(4), 734-762.

- Derlega, V. J., Metts, S., Petronio, S., & Margulis, S. T. (1993). *Self-disclosure*. Sage Publications, Inc.
- Dettore, D., Ristori, J., & Antonelli, P. (2014). Il bullismo omofobico a scuola: strategie di analisi e intervento basate sugli stereotipi e i ruoli di genere. *Il bullismo omofobico a scuola*, 1-153.
- Di Marco, D., Munduate, L., Arenas, A., & Hoel, H. (2017). ¿Quién queda en el armario? La experiencia de los colectivos de personas lesbianas y gays en el trabajo [Who is left in the wardrobe? The experience of lesbian and gay groups at work]. Ediciones Pirámide
- Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14, 121–140
- Dollard, J. (1939). Frustration and aggression.
- Dono, J., Webb, J., & Richardson, B. (2010). The relationship between environmental activism, pro-environmental behaviour and social identity. *Journal of environmental psychology*, 30(2), 178-186.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., & Validzic, A. (1998). Intergroup bias: status, differentiation, and a common in-group identity. *Journal of personality and social psychology*, 75(1), 109.
- Drobnič, S., Beham, B., & Präg, P. (2010). Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe. *Social indicators research*, 99(2), 205-225.
- Drydakis, N. (2012). Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44(20), 2653-2665.
- Drydakis, N. (2012). Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44(20), 2653-2665.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 63(2), 127.
- Dwertmann, D. J., Nishii, L. H., & Van Knippenberg, D. (2016). Disentangling the fairness & discrimination and synergy perspectives on diversity climate: Moving the field forward. *Journal of Management*, 42(5), 1136-1168.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual review of psychology*, 69, 275-298.

- Falomir-Pichastor, J. M., & Mugny, G. (2009). "I'm not gay.... I'm a real man!": Heterosexual Men's Gender Self-Esteem and Sexual Prejudice. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35(9), 1233-1243.
- Feinstein, B. A., Goldfried, M. R., & Davila, J. (2012). The relationship between experiences of discrimination and mental health among lesbians and gay men: An examination of internalized homonegativity and rejection sensitivity as potential mechanisms. *Journal of consulting and clinical psychology*, 80(5), 917.
- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in developmental disabilities*, 16(1), 51-74.
- Ferraro, L. (2020). *Pluralità identitarie tra bioetica e biodiritto*. Mimesis Edizioni.
- Ferraro, T., Dos Santos, N. R., Pais, L., & Mónico, L. (2016). Historical landmarks of decent work. *European Journal of Applied Business and Management*, 2(1).
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1348.
- Fielding, K. S., McDonald, R., & Louis, W. R. (2008). Theory of planned behaviour, identity and intentions to engage in environmental activism. *Journal of environmental psychology*, 28(4), 318-326.
- Flage, A. (2019). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower*, 41(6), 671-691.
- Folkman, S. (2013). Stress, coping, and hope. In *Psychological aspects of cancer* (pp. 119-127). Springer, Boston, MA.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 438-456.
- Fric, K. (2021). Employer tenure in gays, lesbians and their straight counterparts. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*.
- Gallagher, M. W., Long, L. J., & Phillips, C. A. (2020). Hope, optimism, self-efficacy, and posttraumatic stress disorder: A meta-analytic review of the protective effects of positive expectancies. *Journal of clinical psychology*, 76(3), 329-355.

- Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. In *Sexual orientation and transgender issues in organizations* (pp. 271-287). Springer, Cham.
- Garcia-Rabines, D., & Bencich, B. (2021). Community-based resistance strategies among a group of trans women in Lima, Peru during the COVID-19 pandemic. *Journal of Homosexuality, 68*(4), 663-672.
- Gates, T. G., & Saunders, M. C. (2016). Executive orders for human rights: The case of Obama's LGBT nondiscrimination order. *International Journal of Discrimination and the Law, 16*(1), 24-36.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity* Prentice Hall, UK: Englewood Cliffs NJ.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology, 28*(6), 545.
- Graham, R., Berkowitz, B., Blum, R., Bockting, W., Bradford, J., de Vries, B., & Makadon, H. (2011). The health of lesbian, gay, bisexual, and transgender people: Building a foundation for better understanding. *Washington, DC: Institute of Medicine, 10*, 13128.
- Graham, R., Berkowitz, B., Blum, R., Bockting, W., Bradford, J., de Vries, B., & Makadon, H. (2011). The health of lesbian, gay, bisexual, and transgender people: Building a foundation for better understanding. *Washington, DC: Institute of Medicine, 10*, 13128.
- Grant, J. M. M. L., Mottet, L., Tanis, J., Herman, J. L., Harrison, J., & Keisling, M. (2010). National transgender discrimination survey report on health and health care.
- Grant, J. M., Motter, L. A., & Tanis, J. (2011). Injustice at every turn: A report of the national transgender discrimination survey.
- Grieve, P. G., & Hogg, M. A. (1999). Subjective uncertainty and intergroup discrimination in the minimal group situation. *Personality and Social Psychology Bulletin, 25*(8), 926-940.
- Gruber, J., Saxbe, D., Bushman, B. J., McNamara, T., & Rhodes, M. (2019). How can psychological science contribute to a healthier, happier, and more sustainable world?. *Perspectives on Psychological Science, 14*(1), 3-6.

- Gruber, J., Saxbe, D., Bushman, B. J., McNamara, T., & Rhodes, M. (2019). How can psychological science contribute to a healthier, happier, and more sustainable world?. *Perspectives on Psychological Science, 14*(1), 3-6.
- Guichard, J. (2018). Life design interventions and the issue of work. In *Interventions in career design and education* (pp. 15-28). Springer, Cham.
- Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1*-21.
- Hancock, A. J., Clarke, H. M., & Arnold, K. A. (2020). Sexual orientation occupational stereotypes. *Journal of Vocational Behavior, 119*, 103427.
- Herek, G. M. (2009). Sexual prejudice.
- Herek, G. M., McLemore, K. A. (2013). Sexual prejudice. *Annual Review of Psychology, 64*, 309–333
- Hill, M. S., & Fischer, A. R. (2008). Examining objectification theory: Lesbian and heterosexual women's experiences with sexual-and self-objectification. *The Counseling Psychologist, 36*(5), 745-776.
- Hoel, H., Lewis, D., & Einarsdóttir, A. (2014). The ups and downs of LGBs workplace experiences: discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain.
- Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European review of social psychology, 11*(1), 223-255.
- Hoyt, C. L., Moss, A. J., Burnette, J. L., Schieffelin, A., & Goethals, A. (2018). Wealth inequality and activism: Perceiving injustice galvanizes social change but perceptions depend on political ideologies. *European Journal of Social Psychology, 48*(1), 081-090.
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees?. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 47*(2), 237-253.

- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees?. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(2), 237-253.
- Hutchinson, D. (2011). Who Cares About LGBT Workers. *The Huffington Post*.
- Jarrett, B. A., Peitzmeier, S. M., Restar, A., Adamson, T., Howell, S., Baral, S., & Beckham, S. W. (2020). Gender-affirming care, mental health, and economic stability in the time of COVID-19: a global cross-sectional study of transgender and non-binary people. *MedRxiv*.
- Jetten, J., Spears, R., & Manstead, A. S. (1997). Strength of identification and intergroup differentiation: The influence of group norms. *European journal of social psychology*, 27(5), 603-609.
- Jones, K. N., & Brewster, M. E. (2017). From awareness to action: Examining predictors of lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) activism for heterosexual people. *American Journal of Orthopsychiatry*, 87(6), 680.
- Kenny, M. E., & Minor, K. A. (2015). Developing self and resilience for an uncertain future: Positive youth development.
- Kidd, J. D., Jackman, K. B., Barucco, R., Dworkin, J. D., Dolezal, C., Navalta, T. V., ... & Bockting, W. O. (2021). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of transgender and gender nonbinary individuals engaged in a longitudinal cohort study. *Journal of Homosexuality*, 68(4), 592-611.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- King, M., Semlyen, J., Tai, S. S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I. (2008). A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people. *BMC psychiatry*, 8(1), 1-17.
- Kinsey, A., Pomeroy, W. B., & Martin, C. E. (1948). *Sexual behavior in the human male*. Philadelphia, PA: Saunders

- Kite, M. E., & Whitley Jr, B. E. (1996). Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights a meta-analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(4), 336-353.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 4-32.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., ... & Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63.
- Leppel, K. (2014). Does job satisfaction vary with sexual orientation?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 169-198.
- Lewis, C., Enciso, P. E., & Moje, E. B. (Eds.). (2020). *Reframing sociocultural research on literacy: Identity, agency, and power*. Routledge.
- Lustenberger, D. E., & Jagacinski, C. M. (2010). Exploring the effects of ostracism on performance and intrinsic motivation. *Human Performance*, 23(4), 283-304.
- Magyar-Moe, J. L. (2014). Infusing multiculturalism and positive psychology in psychotherapy. In *Perspectives on the intersection of multiculturalism and positive psychology* (pp. 235-249). Springer, Dordrecht.
- Malpas, J. (2011). Between pink and blue: A multi-dimensional family approach to gender nonconforming children and their families. *Family process*, 50(4), 453-470.
- Mara, L. C., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for coping with LGBT discrimination at work: A systematic literature review. *Sexuality Research and Social Policy*, 18(2), 339-354.
- Martinez, L. R., Sawyer, K. B., & Wilson, M. C. (2017). Understanding the experiences, attitudes, and behaviors of sexual orientation and gender identity minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 103, 1-6.
- Massachusetts. Department of Public Health, Landers, S., & Gilsanz, P. (2009). *The health of lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) persons in Massachusetts: A survey of health issues comparing LGBT persons with their heterosexual and non-transgender counterparts*. Commonwealth of Massachusetts, Department of Public Health.

- McFadden, C. (2015). Lesbian, gay, bisexual, and transgender careers and human resource development: A systematic literature review. *Human Resource Development Review, 14*(2), 125-162.
- McNeil, J., Bailey, L., Ellis, S., Morton, J., & Regan, M. (2012). Trans mental health study 2012. *Scottish Transgender Alliance*. Available at: http://www.scottishtrans.org/wp-content/uploads/2013/03/trans_mh_study.pdf [accessed: 14 July 2016].
- Mendes, C., & Pereira, H. (2021). Assessing the impact of COVID-19 on work-related quality of life through the lens of sexual orientation. *Behavioral Sciences, 11*(5), 58.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin, 129*, 674 – 697.
- Miceli, M. S. (2005, December). Morality politics vs. identity politics: Framing processes and competition among Christian right and gay social movement organizations. In *Sociological Forum* (Vol. 20, No. 4, pp. 589-612). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Mize, T. D. (2016). Sexual orientation in the labor market. *American Sociological Review, 81*(6), 1132-1160.
- Ng, I. F., Lee, S. Y., Wong, W. K., & Chou, K. L. (2015). Effects of perceived discrimination on the quality of life among new mainland Chinese immigrants to Hong Kong: A longitudinal study. *Social Indicators Research, 120*(3), 817-834.
- Niedlich, C., Steffens, M. C., Krause, J., Settke, E., & Ebert, I. D. (2015). Ironic effects of sexual minority group membership: Are lesbians less susceptible to invoking negative female stereotypes than heterosexual women?. *Archives of Sexual Behavior, 44*(5), 1439-1447.
- Nota, L., & Soresi, S. (Eds.). (2017). *Counseling and coaching in times of crisis and transition: From research to practice*. Routledge.
- Nota, L., Mascia, M., & Pievani, T. (Eds.). (2019). *Diritti umani e inclusione*. Società editrice Il Mulino.
- Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). *Sustainable development, career counselling and career education*. Springer International Publishing.

- Pachankis, J. E. (2007). The psychological implications of concealing a stigma: a cognitive-affective-behavioral model. *Psychological bulletin*, 133(2), 328.
- Pascoe, C. J. (2007). *Dude, you're a fag: Masculinity and sexuality in high school*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Pascoe, C. J. (2007). What if a guy hits on you?. *Representing youth: Methodological issues in critical youth studies*, 226.
- Paul Poteat, V., DiGiovanni, C. D., & Scheer, J. R. (2013). Predicting homophobic behavior among heterosexual youth: Domain general and sexual orientation-specific factors at the individual and contextual level. *Journal of youth and adolescence*, 42(3), 351-362.
- Pepper, R., & Brill, S. A. (2008). *The transgender child: a handbook for families and professionals* (p. 200). Cleis.
- Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of personality and social psychology*, 90(5), 751.
- Poteat, V. P., & Spanierman, L. B. (2010). Do the ideological beliefs of peers predict the prejudiced attitudes of other individuals in the group?. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(4), 495-514.
- Pringle, J. K. (2008). Gender in management: Theorizing gender as heterogender. *British journal of management*, 19, S110-S119.
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The sound of silence. Lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in 'inclusive organizations'. *British Journal of Management*, 25(3), 488-502.
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 33(1), 194-215.
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1103.

- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1103.
- Rashedi, V., Gharib, M., Rezaei, M., & Yazdani, A. A. (2013). Social support and anxiety in the elderly of Hamedan, Iran.
- Robinson, S. L., O'Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231.
- Rudert, S. C., Janke, S., & Greifeneder, R. (2021). Ostracism breeds depression: Longitudinal associations between ostracism and depression over a three-year-period. *Journal of affective disorders reports*, 4, 100118.
- Ruggs, E. N., Martinez, L. R., Hebl, M. R., & Law, C. L. (2015). Workplace “trans”-actions: How organizations, coworkers, and individual openness influence perceived gender identity discrimination. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(4), 404.
- Sabat, I., Lindsey, A., & King, E. (2014). Antecedents, outcomes, prevention and coping strategies for lesbian, gay, and bisexual workplace stress. In *The role of demographics in occupational stress and well being*. Emerald Group Publishing Limited.
- Sabia, J. J. (2014). Sexual orientation and wages in young adulthood: New evidence from Add Health. *ILR Review*, 67(1), 239-267.
- Sachs, J. D. (2012). From millennium development goals to sustainable development goals. *The lancet*, 379(9832), 2206-2211.
- Saladino, V., Algeri, D., & Auriemma, V. (2020). The psychological and social impact of Covid-19: new perspectives of well-being. *Frontiers in psychology*, 2550.
- Saltzman, L. Y., Hansel, T. C., & Bordnick, P. S. (2020). Loneliness, isolation, and social support factors in post-COVID-19 mental health. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 12(S1), S55.
- Scasta, D., Bialer, P., & American Psychiatric Association. (2013). Position statement on issues related to homosexuality. *Arlington County: American Psychiatric Association*. Available online: <https://www.psychiatry.org/psychiatrists/search-directories-databases/policy-finder> (Accessed 25 Oct 2016).

- Schalock, R. L., Verdugo, M. A., & Braddock, D. L. (2002). *Handbook on quality of life for human service practitioners* (pp. 1-430). Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people.
- Shelley, M. (1970). *Gay is good*. Gay Switchboard.
- Sherif, M. (1966). *Group conflict and cooperation*. London: Routledge Kegan Paul.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. New York: Cambridge University Press
- Sidanius, J., Levin, S., Liu, J., & Pratto, F. (2000). Social dominance orientation, anti-egalitarianism and the political psychology of gender: An extension and cross-cultural replication. *European journal of social psychology*, 30(1), 41-67.
- Sipsma, H. L., Ickovics, J. R., Lin, H., & Kershaw, T. S. (2015). The impact of future expectations on adolescent sexual risk behavior. *Journal of youth and adolescence*, 44(1), 170-183.
- Snyder, C. R. (1999). Hope, goal-blocking thoughts, and test-related anxieties. *Psychological reports*, 84(1), 206-208.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991). A terror management theory of social behavior: The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 93-159). Academic Press.
- Stewart, J., & Harte, V. (2010). The implications of talent management for diversity training: an exploratory study. *Journal of European Industrial Training*.
- Stouffer, S. (1949). A study of attitudes. *Scientific American*, 180(5), 11-15.
- Swank, E., Woodford, M. R., & Lim, C. (2013). Antecedents of pro-LGBT advocacy among sexual minority and heterosexual college students. *Sexuality Research and Social Policy*, 10(4), 317-332.
- Swann, W. B. (1987). Identity negotiation: Where two roads meet. *Journal of personality and social psychology*, 53(6), 1038.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories* (p. 6). Cambridge: Cambridge university press.

- Tajfel, H., Billig, M. G., Bundy, R. P., & Flament, C. (1971). Social categorization and intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 1(2), 149-178.
- Tamin, J., Samuel, O., Suraya, A., Ebuenyi, I. D., Naicker, N., & Rajput-Ray, M. (2021). Vulnerable workers and COVID-19: insights from a survey of members of the international commission for occupational health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 346.
- Taylor, S. E. (2011). Social support: A review.
- Tejeda, M. J. (2006). Nondiscrimination policies and sexual identity disclosure: Do they make a difference in employee outcomes?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(1), 45-59.
- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. R. (2015). Concealable stigma and occupational segregation: Toward a theory of gay and lesbian occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 446-481.
- Tompkins, T. L., Shields, C. N., Hillman, K. M., & White, K. (2015). Reducing stigma toward the transgender community: An evaluation of a humanizing and perspective-taking intervention. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(1), 34.
- Turner, J. C. (1975). Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. *European journal of social psychology*, 5(1), 1-34.
- Valfort, M. A. (2017). LGBTI in OECD countries: A review.
- Valocchi, S. (2005). Not yet queer enough: The lessons of queer theory for the sociology of gender and sexuality. *Gender & society*, 19(6), 750-770.
- Veltman, A. (2016). *Meaningful work*. Oxford University Press.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334.
- Walch, S. E., Ngamake, S. T., Francisco, J., Stitt, R. L., & Shingler, K. A. (2012). The attitudes toward transgendered individuals scale: Psychometric properties. *Archives of sexual behavior*, 41(5), 1283-1291.
- Walls, L. D. (2018). *Emerson's Life in Science*. Cornell University Press.
- Walters, A. S., & Rehman, K. (2013). Avenue T: Using film as entrée in teaching about transgender. *Sex Education*, 13(3), 336-348.

- Warburton, W. A., Williams, K. D., & Cairns, D. R. (2006). When ostracism leads to aggression: The moderating effects of control deprivation. *Journal of Experimental Social Psychology, 42*(2), 213-220.
- Warner, M. (1991). Introduction: Fear of a queer planet. *Social text, 3*-17.
- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. *New directions for child and adolescent development, 2011*(134), 43-57.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management, 57*(1), 193-210.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management, 57*(1), 193-210.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual review of psychology*.
- Williams, K. D., & Sommer, K. L. (1997). Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation?. *Personality and Social Psychology Bulletin, 23*(7), 693-706.
- Wills, T. A. (1991). Social support and interpersonal relationships.
- Wills, T. A., & Shinar, O. (2000). Measuring perceived and received social support.
- Wu, H. C. (2011). The protective effects of resilience and hope on quality of life of the families coping with the criminal traumatisation of one of its members. *Journal of Clinical Nursing, 20*(13- 14), 1906-1915.