

Prefazione

Diversi ma tutti uguali

Il libro di Ilaria Marotta è un ottimo modo di messa in opera del processo di apprendimento sul tema del rispetto per la persona e delle discriminazioni verso la persona. Accanto al tema dei diritti umani, quello della tutela della “diversità” – la garanzia di uguale trattamento per tutti, pur riconoscendo e preservando le differenze che contraddistinguono ogni essere umano – è una delle principali priorità della società occidentale. Uguale trattamento e imparzialità implicano il rispetto e l’opportunità di riconsiderare le politiche e le posizioni assunte dalla società contemporanea riguardo al genere e all’orientamento sessuale.

La promessa di eguale libertà [...] suggerisce un radicale ripensamento della politica sull’orientamento sessuale che abbiamo perseguito negli ultimi vent’anni. L’eguale rispetto per la dignità umana e i diritti naturali di tutti gli individui [...] impone alcune critiche puntuali al trattamento giuridico dell’orientamento sessuale, proprio come ha comportato in passato un ripensamento intorno alle questioni della religione, della razza e del genere. Nel riflettere sui requisiti di una politica dell’eguale rispetto è utile tenere a mente questi ripensamenti del passato¹.

L’esigenza di uguaglianza richiama tutti gli aspetti riconducibili a quella poliedrica dimensione che è l’identità delle persone. Ed è proprio dalla nascita del concetto moderno di identità che è possibile far risalire anche l’idea di diversità e il suo corollario di “politica della differenza”. Ognuno dovrebbe poter essere riconosciuto per il valore della propria identità, che è unica; tuttavia proprio questa differenza è stata ignorata, trascurata, assimilata a un’identità dominante e mainstream. Da questa concezione nasce il lavoro di ricerca presentato in questo saggio dove vengono ripercorse le origini delle discriminazioni che subiscono gli omosessuali, con un focus sul mondo del lavoro. L’autrice propone una evidenza empirica immediatamente verificabile in alcune aree del mondo, come in Italia: le discriminazioni in ambito lavorativo sono un trattamento iniquo in virtù di caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della performance dei singoli lavoratori. Tra queste l’orientamento sessuale. In virtù di ciò, le persone Lgbt restano una categoria ancora fortemente discriminata in ambito lavorativo: la negazione dell’avanzamento di carriera, l’omofobia, le molestie, il mobbing o le disparità contrattuali segnano la condizione professionale in cui gli omosessuali contemporanei ancora giacciono. Più frequentemente l’invi-

1. M.C. Nussbaum, *From Disgust to Humanity*, Oxford University Press, 2010, trad.it. *Disgusto e umanità*, Milano, Il Saggiatore, 2011, p.184

sibilità negli ambienti di lavoro incide sulla performance del lavoratore e determina la presenza di una identità mascherata.

Discriminare non vuol dire solo trattare in maniera differente due persone quando non esiste alcuna differenza, ma anche trattare allo stesso modo condizioni che nella realtà sono diverse. È opportuno distinguere due specifici casi di discriminazione: il primo è riferito alla parte del segmento Lgb, per cui data la corrispondenza tra caratteristiche fisiche e identità, si ha la possibilità di mistificare il proprio orientamento sessuale. In questo caso le discriminazioni incorrono, principalmente, quando si è già inseriti in una azienda, benché essere costretti a velare la propria identità per essere assunti è già di per sé una discriminazione. Nel caso delle persone trans* la situazione appare ribaltata e probabilmente più drammatica: a causa della loro “visibilità” queste si trovano ad affrontare ostacoli che impediscono l’entrata stessa nel mercato del lavoro.

L’esigenza di contrastare “politicamente” la diseguaglianza professionale è il livello successivo del libro di Ilaria Marotta. La sfida è puntare su politiche e prassi *Diversity Management* (DM) scommettendo sulla differenza (sessuale) come valore. Nel mondo del lavoro italiano queste politiche si sono diffuse molto più tardi rispetto al contesto americano o a quello europeo. L’analisi del primo progetto nazionale contro le discriminazioni basate sull’orientamento sessuale – “*Diversity on the Job*” – offre una chiave di lettura del tutto originale e merita di trovare spazio nello scrigno delle buone prassi italiane. Attraverso un rigoroso piglio metodologico, supportato dall’approccio della *Social Network Analysis*, l’autrice ricostruisce le reti sociali degli attori coinvolti (*ego-network*) e le strutture di relazioni che li connettono. Vengono individuati punti di forza e di debolezza del progetto e suggerite implicazioni di policy.

Tuttavia un approccio arbitrario e volontario del DM ha effetti solo sul breve periodo e su una coorte di lavoratori abbastanza esigua, come nel caso del progetto raccontato nel libro; la questione è dunque parecchio problematica se pensiamo che il nostro Paese si fonda su piccole e medie imprese. La necessità di godere di ampi diritti di cittadinanza da parte delle persone Lgbt deve puntare allora al miglioramento di una “governance della diversità” che per ora, almeno in Italia, è lasciata alla buona volontà delle aziende e a qualche sporadico progetto pubblico di inclusione sociale, come quello trattato in questo libro. Certo che il rispetto per le persone omosessuali non può essere (ri)fondato sul lavoro, il problema essenziale è trovare la chiave politica per trovare la parità umana in un mondo di diseguali.

Napoli, dicembre 2017

Fabio Corbisiero

Introduzione

L'importanza del lavoro a livello sociale e culturale, in Italia, è sancita dall'articolo primo della Costituzione, il quale dispone che il nostro Paese « è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro ». Allo stesso modo l'articolo 3 demanda alla Repubblica la rimozione degli ostacoli che impediscono l'inserimento di tutti i lavoratori nel tessuto socio-economico-politico del nostro Paese.

In accordo con tali principi, promuovere il lavoro come aspetto fondativo della vita di tutti i cittadini vuol dire modificare le politiche lavorative, le prassi aziendali e le iniziative pubbliche, affinché venga perseguito l'obiettivo di rendere il mercato del lavoro inclusivo (Gusmano, Lorenzetti, 2014) di tutte le *diversities*. Tra queste si vuole soffermare l'attenzione su quelle che connotano l'identità più intima del cittadino – l'orientamento sessuale e l'identità di genere – intese come fattori di potenziale esclusione e discriminazione nel mercato del lavoro.

In Italia, infatti, l'orientamento sessuale è una delle cause più citate di possibile discriminazione quando ci si candida per un lavoro, dato che si aggrava se si considera lo svolgimento dello stesso. Perché?

La risposta è facilmente rintracciabile. Viviamo in una società eteronormativa ed eterosessista, in cui si ritiene che l'eterosessualità sia la condizione dominante, e tutti coloro che si differenziano da tale idealtipo sono destinatari di discriminazioni. Anche la sfera lavorativa è pervasa di pregiudizi, stereotipi che fanno sì che una parte della popolazione Lgbt ne sia esclusa e un'altra parte non viva tranquillamente il suo lavoro. Si perché nascondere di avere un partner dello stesso sesso, non partecipare alle attività extralavorative, mentire sul proprio tempo libero è discriminante tanto quanto essere destinatari di offese.

Il problema che viene fuori è la visibilità di queste persone. Troppo visibili per i datori di lavoro, per i colleghi e per i clienti. Ma siamo sicuri che tale visibilità è inversamente proporzionale al rendimento?

No. Negli ultimi anni, infatti, si sono sviluppate politiche di gestione del personale che puntano sulla "valorizzazione della diversità", politiche chiamate di *Diversity Management* (DM). È "diverso" un omosessuale, un immigrato, una donna, un disabile, ma puntando su di loro l'azienda può solo trarne benefici in termini di competitività e rendimento. Infatti, data la caratterizzazione della società contemporanea, le aziende necessitano di competenze al passo con i tempi, innovazione e valorizzazione, per far sì che nel mercato globale possano trovare il proprio posto.

Nonostante si siano diffuse dagli anni Novanta negli Stati Uniti politiche di questo tipo, l'Italia si colloca su livelli bassissimi: soltanto alcune aziende si sono aperte al valore della diversità, ma da troppo poco tempo e senza rappresentarne casi esemplari.

Inoltre in uno scenario in cui vige ancora un forte deficit normativo per la tutela delle persone Lgbt e per garantire loro la fruizione dei diritti di cittadinanza, gli strumenti ideali per la promozione della non-discriminazione sembrano essere politiche ad hoc. Un esempio è *Diversity on the Job* (DJ) – implementato nel 2014 nelle quattro Regioni di Obiettivo Convergenza – progetto nazionale per l'inserimento lavorativo di soggetti discriminati in base all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Queste costatazioni e l'importanza attribuita al progetto DJ mi hanno condotto qui. Prima di diventare un libro questo lavoro ha rappresentato la mia tesi di laurea magistrale, successivamente rivista e approfondita in tutte le sue parti.

Gli obiettivi sono due: il primo è quello di fotografare la situazione dei lavoratori Lgbt in Italia e la diffusione del *Rainbow Diversity Management* sia attraverso un'analisi secondaria della letteratura e dei dati già esistenti, che attraverso la raccolta del punto di vista di testimoni privilegiati; questi sono stati individuati in base al settore disciplinare di appartenenza: studiosi di diritto antidiscriminatorio e scienziati sociali che si occupano di tematiche Lgbt e esponenti all'associazionismo di settore. Le dimensioni indagate nel corso delle interviste sono state: invisibilità dei lavoratori Lgbt nel mercato del lavoro; tutela dei lavoratori Lgbt; strategie adottate a livello territoriale per arginare il fenomeno; indirizzi di policy per eventuali progetti futuri.

Il secondo obiettivo, invece, è quello di analizzare – attraverso l'approccio teorico-metodologico della *Social Network Analysis* (SNA) – il progetto DJ implementato nella città di Napoli. Per perseguire tale fine sono state condotte interviste semi-strutturate a tutti gli attori coinvolti (tirocinanti, tutor aziendali e tutor didattici, esperti addetti alla formazione e esponenti dell'associazionismo). Nello specifico le dimensioni toccate durante le interviste ai tirocinanti sono state: discriminazioni pregresse; obiettivi e svolgimento de tirocinio; prospettive future, in seguito alla partecipazione al progetto. In tutti gli altri casi i punti focali sono stati: organizzazione del progetto; selezione dei tirocinanti e delle aziende; punti di forza e di debolezza; rete del progetto.

La scelta dell'utilizzo dell'approccio teorico-metodologico della SNA è da rintracciare nella sua sostanziale diffusione per questo tipo di analisi, in quanto presuppone che l'insieme dei legami sociali nei quali gli attori sono o meno inseriti abbia per questi conseguenze determinanti. Da questa

prospettiva, la struttura sociale è assunta come un modello persistente di relazioni fra posizioni sociali (Laumann e Pappi, 1973) e si configura attraverso networks composto da un insieme di nodi (che rappresentano gli attori) e come links ovvero legami che indicano le connessioni (Wellman e Berkowitz, 1988) tra essi. Riprendendo la “Wechselwirkung” simmeliana (1908) – cioè il “cerchio sociale” che sta alla base del pensiero dell’autore – possiamo dire che la SNA vede muoversi nello spazio sociale i diversi soggetti, i quali assumono ruoli sociali differenziati e ricoprono di conseguenza posizioni diverse. «[...] Come principio regolatore del mondo dobbiamo assumere che tutto si trovi in un qualche rapporto di interazione con il tutto e che tra ogni punto del mondo vi siano forze e relazioni costanti» (Simmel 1890, trad.it. 1982, p. 67).

La “cerchia” che si è generata grazie ai soggetti appartenenti a settori differenti ha, come vedremo, rappresentato uno dei punti di forza di DJ.

Il primo capitolo dunque sarà dedicato alla diffusione della disuguaglianza e delle discriminazioni dei lavoratori Lgbt, con un affondo sulla normativa italiana. Il secondo capitolo è incentrato interamente sulla questione del DM e nello specifico del Rainbow DM. Il terzo capitolo, invece, presenta la situazione italiana facendo riferimento a ricerche condotte nel contesto nazionale e ad un caso di eccellenza napoletana: il progetto Nails. Infine il quarto ed ultimo capitolo è interamente riservato al progetto DJ.

Capitolo 1

Quanta disuguaglianza possiamo accettare?

1.1 Disuguaglianze e mondo del lavoro

Quanta disuguaglianza possiamo accettare? (Arnsperger, Van Parijjs, 2010). L'art. 3 della Costituzione Italiana (1948) sancisce pari dignità sociale a tutti i cittadini, i quali

[...] sono eguali davanti la legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese.

Molto spesso però, caratteristiche tipiche dell'identità personale possono rappresentare la causa di potenziali azioni diseguali con effetti discriminatori nei confronti di tutti quei soggetti che si trovano a non incarnare quelle caratteristiche tipiche ritenute dominanti in un determinato contesto sociale e a vivere di conseguenza ai margini della socialità. Ciò è vero nell'ambito familiare, scolastico, sportivo, lavorativo e non solo.

Secondo il filone della psicologia sociale – la quale studia dal punto di vista psicologico l'interazione tra individui e gruppi – la discriminazione viene legata al concetto di giudizio sociale e di atteggiamento sociale. Questo perché la conoscenza e la rappresentazione che gli individui hanno del mondo non si basa su una mera rappresentazione della realtà, neutra, ma piuttosto sulla valutazione che questi ne fanno rispetto ai molteplici aspetti della vita. Le discriminazioni si presentano quindi, come un fenomeno sociale complesso determinato da mille condizioni e visibile in altrettanti svariati modi: può essere discriminato un gruppo o un singolo, in base ad uno status ascritto o acquisto, ciò determina sempre l'allontanamento, l'esclusione e il diverso accesso alle risorse, di qualsiasi tipo, creando un deficit tra il principio di uguaglianza formale – quello sancito a livello normativo – e il principio di uguaglianza sostanziale ossia ciò che individui o gruppi hanno la possibilità di raggiungere. Le disuguaglianze sociali inoltre si fondano proprio sul diverso accesso ed il diverso possesso delle risorse socialmente rilevanti in un determinato contesto e possono essere esse stesse sia materiali, come il reddito, sia immateriali, ad esempio il prestigio, il potere ed i diritti.

In che modo il genere, l'identità di genere e l'orientamento sessuale sono collegati¹ a tale discorso?

Il nesso sta nel fatto che i soggetti individuati in base a tali variabili, non hanno eguale accesso alle risorse, determinando, quindi, una situazione di discriminazione.

Con l'etichetta discriminazione per orientamento sessuale ed identità di genere si intende quell'insieme di stereotipi, rappresentazioni, pregiudizi emotivi e comportamenti orientati a determinare processi di esclusione, condanna, stigmatizzazione, allontanamento, negazione, violenza nei confronti di ciò che non è inquadrabile nei modelli dominanti di orientamento sessuale e dell'identità di genere (D'Ippoliti, Shuster, 2011, p. 22).

Questo libro è dedicato interamente alla questione delle discriminazioni in ambito lavorativo, vediamo nel dettaglio il perché.

Partiamo dal presupposto che è prima di tutto nel settore lavorativo il luogo in cui le persone si percepiscono, cooperano ed entrano in conflitto in base agli ideali del gruppo di appartenenza. Si incontrano e si scontrano maschi e femmine, bianchi e neri, comunitari ed extracomunitari, giovani ed anziani, eterosessuali e omosessuali (Sartori, 2011). Questa convivenza di gruppi differenti può portare all'esistenza di malessere all'interno del contesto lavorativo, per cui diventa cruciale il concetto di convivenza organizzativa come «insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro promuoven-

1. È doveroso un approfondimento. Il genere si riferisce «[...] alle costruzioni di carattere concettivo e linguistico mediante le quali si stabilisce quali siano i significati da attribuire alle differenze fisiche» (Di Cori, 2002, p. 2). Il sesso, all'opposto, si riferisce alle differenze biologiche per cui il fattore discriminante è la costituzione anatomica del maschio e della femmina. Quello che è accaduto nel corso del tempo è che tali differenze – si pensi quindi già solo al corredo ormonale, organi sessuali interni ed esterni e alla capacità riproduttiva – siano state utilizzate per legittimare la superiorità maschile rispetto a quella femminile. Le differenze biologiche si sono quindi trasformate in stereotipi, mediante il meccanismo sociale della conferma delle stesse, sono state poi interiorizzate dagli individui, tramandate e hanno determinato il differente ruolo, comportamento e aspettative degli uomini.

L'orientamento sessuale, invece, lo definiamo come l'attrazione sessuale e/o affettiva nei confronti di altre persone. Tale attrazione può essere provata verso persone del sesso opposto (eterosessualità), stesso sesso (omosessualità) e verso entrambi (bisessualità).

L'identità di genere a sua volta può essere definita come l'esperienza che il soggetto ha della percezione sessuata di se stesso e del suo comportamento. Il concetto di identità di genere determina la coesistenza di vari fattori che influenzano «l'acquisizione conscia ed inconscia di appartenere al proprio sesso e non all'altro» (Zanuso, 1991, p. 59). «A partire dal diciottesimo mese l'essere umano struttura un'identità del sé "maschile" o "femminile" attraverso rappresentazioni mentali che non emergono solo da fattori biologici, ma anche da imposizioni dell'inconscio genitoriale e da concetti trasmessi dall'ambiente culturale e sociale (Stoller, 1968). In seguito, il bambino o la bambina, interagendo con i genitori prima e con la società dopo, gradualmente interiorizza entrambi gli schemi "maschili" e "femminili", i quali servono loro per comprendere cosa è pertinente al proprio ruolo di genere e cosa all'altro» (Money, Tucker, 1975, p. 22)

do, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative» (Avallone, Paplomatas, 2005, p. 11).

In particolar modo nel contesto lavorativo si manifestano e ripercuotono gli ideali di eteronormatività² ed eterosessismo³.

[...] Viviamo in una società eteronormativa e genderista, nel senso che il genere migliore, anche proprio dal punto di vista etico è quello maschile. Si parte dal presupposto che la normalità sia eterosessuale, quindi noi viviamo anche in una società eteronormativa, che ritiene norma l'eterosessualità. Quindi c'è un'influenza, però è un'influenza che viene elargita sottilmente, perché qualora durante il colloquio di lavoro emergesse che io non sono eterosessuale, lì potrebbero scaturire dei problemi [...] dovuti a stereotipi, a pregiudizi per cui si pensa che la persona lesbica abbia determinate caratteristiche [...] così come per i gay no: «mi dispiace non cerchiamo parrucchieri», [...] perché nel curriculum aveva indicato delle cose magari fatte con l'associazione [...] quindi quello è come se fosse un coming-out e comunque crea un problema se qualcuno ha un pregiudizio» (Sociologo).

Il mondo del lavoro è per eccellenza il posto in cui si è sempre evidenziata una forte segregazione: si pensi alle donne e al famoso "soffitto di cristallo"⁴, alle minoranze etniche (le quali sono nel nostro paese fortemente dequalificate), ai giovanissimi (che faticano ad inserirsi nel mercato del lavoro in maniera stabile) e ai più anziani. In questo scenario anche i lavoratori Lgbt sono soggetti che potenzialmente possono subire le conseguenze di condizioni svantaggiate. L'elemento di discriminazione è la propria inclinazione affettiva e sessuale e la percezione riguardo all'identità altrui, non trovando corrispondenza con gli ideali di eteronormatività largamente diffusi⁵.

2. Può essere definita come «il rafforzamento nella percezione comune di determinate credenze circa i canoni relativi al tipo di sesso, di genere e di sessualità dati per scontati da parte di molte istituzioni sociali. Tra tali credenze c'è l'idea che gli essere umani rientrino in due categorie distinte e complementari, maschi e femmine; che i rapporti sessuali e coniugali siano normali solo se avvengono tra persone di sesso diverso; che i rapporti intimi tra persone dello stesso sesso non abbiano valenza sessuale; [oppure] che ciascun sesso abbia un ruolo naturale da esercitare durante la vita. Perciò, l'eteronormatività si può considerare come un insieme di regole sociali che influenzano anche le persone eterosessuali che non sottoscrivono rigidamente tali norme» (Gusmano, 2008, p. 474).

3. Ha un significato analogo: l'eterosessualità è l'unica forma di sessualità identificata come "normale" (il termine non deve fuorviare, in quanto non è un giudizio di valore ma viene qui riferito all'opinione dominante nella società) e quindi comunemente interiorizzata e accettata.

4. L'espressione è stata utilizzata per la prima volta nel 1986 dal "Wall Street Journal" – il famoso giornale finanziario americano – con l'intento di indicare quella barriera che impedisce alle donne di accedere a ruoli di responsabilità. A condizioni di "parità", le donne non sempre ricoprono posizioni lavorative elevate quanto quelle dei colleghi uomini: non abbiamo ancora avuto una Presidente degli Stati Uniti d'America né, come è noto, molte organizzazioni umane, come quelle religiose, permettono alle donne l'accesso a posizioni apicali. Ma non è tutto. Le donne trovano una serie di limitazioni in termini di evoluzione della carriera, di retribuzione e di diritti al pensionamento. Spesso, inoltre, ci si può trovare in situazioni in cui il "genere" si addiziona ad altri fattori di rischio discriminanti quali l'età, la classe sociale, la disabilità, l'etnia, l'orientamento sessuale e l'identità, determinando quello che è il fenomeno delle discriminazioni multiple.

5. L'eteronormatività e l'eterosessismo sono comunque concetti che assumono significati diversi

In effetti, però, le conseguenze dell'eteronormatività non si ripercuotono però sui lavoratori Lgbt ma anche su tutti quei lavoratori eterosessuali che non rispondono a determinate norme sociali, come i partner conviventi e tutti coloro che costruiscono una famiglia senza l'istituzione del matrimonio.

Nel primo caso vengono esclusi all'ingresso, affrontano discriminazioni in un contesto poco aperto e abituato alle differenze, ne subiscono le conseguenze durante lo svolgimento del lavoro e restano parzialmente o totalmente esclusi dalla fruizione di determinate garanzie.

È Chung (2001) che definisce la discriminazione in ambito lavorativo come «un trattamento iniquo e negativo di lavoratori o aspiranti tali, fondato su caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della performance lavorativa», come l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Discriminare, però, non vuol dire solo trattare in maniera differente due persone quando non esiste alcuna differenza, ma anche trattare allo stesso modo situazioni che nella realtà sono diverse. Si può riscontrare dunque la riduzione nell'accesso a risorse sociali, culturali ed economiche in base alle caratteristiche della propria identità. Si pensi ad un lavoratore Lgbt il quale è trattato in maniera diversa lì dove non esiste la differenza o è omologato ad una situazione senza che venga rispettata la sua specificità.

Vediamo nel dettaglio i motivi e gli ambiti di discriminazione dei lavoratori Lgbt.

1.2 I lavoratori Lgbt: questione di visibilità

È necessario analizzare la situazione in maniera dettagliata, distinguendo due specifici casi di discriminazione: il primo è riferito alla parte del segmento Lgb, la quale, data la corrispondenza tra caratteristiche fisiche e identità, ha la possibilità di nascondere il proprio orientamento sessuale. In questo caso le discriminazioni incorrono, principalmente, quando sono già inseriti nel mercato del lavoro (anche se è comunque errato pensare che non siano presenti barriere già nell'accesso, basti considerare che tutti coloro che presentando il proprio curriculum dichiarano attività di formazione o lavoro in ambiti gay friendly, inducono il datore di lavoro a ipotizzare un determinato orientamento sessuale). Nel caso delle persone transessuali e transgender la situazione appare ribaltata ed estremamente grave: a causa della loro "visibilità" – soprattutto prima e durante la transizione – questi si trovano ad affrontare ostacoli che impediscono prima di tutto l'accesso all'interno del

nel corso del tempo: fino a cinquanta anni fa questi principi si incarnavano nella esclusiva provenienza delle fonti di reddito da parte del capofamiglia maschio, cosa che oggi in realtà non si può riscontrare dato che la diffusione delle famiglie monoreddito deriva più dalle conseguenze della crisi economica che dalle reali scelte dei componenti della famiglia.