

Primi risultati dell'indagine

“Lavoro e minoranze sessuali in Italia: il punto di vista della popolazione generale”

Di Raffaele Lelleri

Sociologo e responsabile scientifico dello studio

Bologna, 22 maggio 2012

a)

INTRODUZIONE

Contesto

L'anno scorso, lo studio quali-quantitativo *“Io Sono Io Lavoro”* (www.iosonoioilavoro.it) ha interpellato le persone LGBT (lesbiche, gay, bisessuali, transgender/transessuali) in merito alla propria esperienza in fatto di inclusione e discriminazioni nel mercato del lavoro.

“Lavoro e minoranze sessuali in Italia” approfondisce la stessa tematica raccogliendo le rappresentazioni di tutta la popolazione maggiorenne – sia eterosessuali che LGBT.

E' la prima volta che, nel nostro Paese, viene raccolta collettivamente l'opinione delle persone eterosessuali – comprese coloro che riferiscono di non avere contatti diretti con i lavoratori e le lavoratrici LGBT.

Metodologia

Ricerca quantitativa realizzata attraverso un questionario on-line, anonimo ed auto-somministrato, promosso attraverso una pluralità di canali, dal 25 febbraio al 30 aprile 2012; 15 le domande del questionario, in media 8 i minuti necessari per compilarlo.

Campione

1.923 i questionari raccolti; 1.892 quelli valutati validi.

La loro distribuzione è la seguente:

- *Identità*: 55,0% LGBT; 45,0% Etero
- *Area geografica*: 21,7% Nord-Ovest; 43,0% Nord-Est; 18,6% Centro; 14,1% Sud e Isole; 2,6% Estero
- *Età*: 23,6% da 18 a 29 anni; 35,5% 30-39 anni; 25,5% 40-49 anni; 15,4% 50 e + anni
- *Condizione lavorativa*: 76,9% Lavora; 14,9% Ha lavorato in passato; 8,1% Non ha mai lavorato; 0,1% Altro
- *Macro-settore lavorativo di inserimento*: 7,3% Industria, Agricoltura e simili; 45,5% Commercio, Servizi all'impresa e Libere professioni; 46,2% Servizi alla persona pubblici e privati e Pubblica amministrazione; 1,0% Altro

Cautele

Il sondaggio è uno strumento agevole e necessariamente semplificato, rivolto ad un pubblico non necessariamente esperto e/o motivato. Per tale ragioni, non va sempre in profondità sugli argomenti (ad

esempio quello complesso di 'visibilità') ed aggrega situazioni spesso diversificate al proprio interno (è il caso, ad esempio, del settore artistico, che è stato considerato assieme a quello sportivo; inoltre le persone LGBT sono state considerate nella loro globalità, senza sfumature). Non raccoglie per altro informazioni utili per comprendere in profondità le caratteristiche ambiente lavorativo, quali la natura del datore di lavoro, il livello di inquadramento ed il tipo di contratto.

Inoltre, come spesso avviene, il campione disponibile fotografa meglio la realtà del Centro e soprattutto Nord Italia, rispetto a quella del Meridione, e dei giovani e degli adulti, rispetto a quella dei grandi adulti e degli anziani.

I risultati che presenteremo non vanno quindi assunti per il loro significato puntuale bensì per quello tendenziale.

Ringraziamenti

Grazie a tutte le persone che hanno compilato il questionario ed a coloro che lo hanno promosso nelle proprie reti.

Per la consulenza e la collaborazione, un sentito ringraziamento anche al prof. Luca Pietrantoni, della Facoltà di Psicologia dell'Università di Bologna, e all'avv. Michele Giarratano, coordinatore del convegno "Persone LGBT e mercato del lavoro: analisi, sfide e prospettive per una piena e buona inclusione" (www.bolognapride.it/evento/persone-lgbt-e-mercato-del-lavoro-analisi-sfide-e-prospettive-per-una-piena-e-buona-inclusione), organizzato all'interno del Bologna Pride.

b)

I RISULTATI

- 1. In quali settori lavorativi le persone LGBT sono più visibili - meno visibili - più discriminate - meno discriminate oggi in Italia?*
- 2. Oggi, qualcuna delle persone con cui lavori (capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti) è LGBT?*
- 3. Nel tuo lavoro attuale, è mai successo che una persona con cui lavori (capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti) sia stata discriminata / trattata ingiustamente perché è LGBT oppure sembra LGBT?*
- 4. Secondo te, oggi in Italia, le persone LGBT che subiscono discriminazioni / trattamenti ingiusti sul lavoro parlano di ciò che è loro successo a persone o uffici che possono aiutarle concretamente a risolvere la situazione (ad esempio: capi, colleghi e colleghe, sindacati, associazioni, professionisti...)?*
- 5. In generale, secondo te, oggi in Italia essere LGBT (sia visibile, sia non visibile) è un vantaggio o uno svantaggio sul lavoro?*
- 6. In generale, pensi che la condizione delle persone LGBT in Italia sul lavoro sia migliore adesso rispetto a 5 anni fa? E sarà migliore tra 5 anni rispetto ad adesso?*

1.

In quali settori lavorativi le persone LGBT sono più visibili / meno visibili / più discriminate / meno discriminate?

[domanda posta a tutti gli intervistati]

Gli intervistati LGBT e quelli eterosessuali mostrano di avere sostanzialmente le stesse rappresentazioni generali in merito a questa domanda (tabella 1). Si tratta di un risultato inaspettato.

Il settore Artistico, sportivo, ricreativo e della moda è considerato il più accogliente (secondo il 75% del campione), seguito da quello dei Servizi alla persona (circa 60%) e, a distanza, da quello dell'Informazione e della comunicazione (circa 30%); all'opposto della scala si situa la Difesa (circa 70%), quindi, a distanza, la Scuola (circa 30%) e l'Industria (circa 25%).

Tabella 1
Classifica dei settori con più e meno visibilità e discriminazione LGBT percepite

	MAGGIORE VISIBILITA'	MINORE VISIBILITA'	MAGGIORE DISCRIMINAZIONE	MINORE DISCRIMINAZIONE
1	Attività artistiche, sportive, ricreative, moda (spettacolo, teatri, arte, palestre, discoteche...)	Difesa: esercito e forze dell'ordine; vigili del fuoco, protezione civile	Difesa: esercito e forze dell'ordine; vigili del fuoco, protezione civile	Attività artistiche, sportive, ricreative, moda (spettacolo, teatri, arte, palestre, discoteche...)
2	Altre attività di servizi per la persona (parrucchiere, massaggiatore...)	Scuola	Scuola	Altre attività di servizi per la persona (parrucchiere, massaggiatore...)
3	Informazione e comunicazione (editoria, informatica, grafica, marketing...)	Costruzioni	Industria e attività manifatturiere; manutenzione/installazione di macchine e apparecchiature	Informazione e comunicazione (editoria, informatica, grafica, marketing...)
4	Alberghi e ristoranti, bar	Industria e attività manifatturiere; manutenzione/installazione di macchine e apparecchiature	Pubblica amministrazione	Alberghi e ristoranti, bar
5	Libere attività professionali tecniche e scientifiche (avvocato, commercialista, consulente...)	Agricoltura, allevamento, caccia, pesca	Costruzioni	Libere attività professionali tecniche e scientifiche (avvocato, commercialista, consulente...)

Queste rappresentazioni, in parte stereotipiche, si fondano di fatto sulla sovrapposizione tra visibilità e discriminazione, nel senso che l'una è dai più percepita come opposta dell'altra. Non sono contemplate le situazioni in cui, ad esempio, non si registra discriminazione perché non vi è visibilità.

2.

Oggi, qualcuna delle persone con cui lavori (capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti) è LGBT?

[domanda posta agli intervistati che lavorano in Italia]

In generale, piuttosto elevata è la percezione di vicinanza a [altri] lavoratori e lavoratrici LGBT: il 65,5% degli intervistati riferisce infatti di averne almeno uno (tabella 2).

Tabella 2

Presenza di [altri] lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio ambiente lavorativo, per identità (%)

	SI'	NO	NON SO
Totale	65,5	22,9	11,6
Intervistati LGBT	71,2	21,9	6,9
Intervistati etero	59,5	23,8	16,7

Gli intervistati LGBT mostrano di [sapere di] lavorare con colleghi LGBT più spesso dei loro corrispettivi eterosessuali. Significativamente, la differenza non è sulla quota dei "no" (su cui le % sono simili; da sottolineare come poco più di 1 intervistato LGBT su 5 pensa di essere l'unico LGBT al proprio lavoro), bensì su quella dei "sì" (71,2% vs. 59,5%) e soprattutto dei "non so" (6,9% vs. 16,7%).

Come atteso, rilevanti emergono i temi della visibilità selettiva e della 'impermeabilità' della comunità LGBT, i cui componenti, in molti casi, pare tendano a rivelarsi solo ai propri 'simili'.

L'analisi per settore¹ rivela che sono soprattutto gli intervistati impiegati nelle Organizzazioni associative a riferire la presenza, nel proprio ambiente lavorativo, di lavoratori e lavoratrici LGBT.

Tabella 3

Presenza di [altri] lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio ambiente lavorativo, per settore (%); classifica dei primi 5 settori per vicinanza

		SI'	NO	NON SO
1	Attività di organizzazioni associative (sindacati, partiti...)	88,3	8,8	2,9
2	Altre attività di servizi per la persona (parrucchiere, massaggiatore...)	84,6	15,4	0,0
3	Difesa: esercito e forze dell'ordine; vigili del fuoco, protezione civile	82,3	5,9	11,8
4	Attività artistiche, sportive, ricreative, moda (spettacolo, teatri, arte, palestre, discoteche...)	80,7	10,3	9,0
5	Servizi alle imprese (call-center... pulizie uffici...)	79,4	14,7	5,9

¹ Non sono stati considerati i settori che hanno registrato meno di 10 intervistati: Servizi alle famiglie (baby-sitter, colf, badante...); Agricoltura, allevamento, caccia, pesca; Attività artigianali per l'abitazione (idraulico, elettricista...); Estrazione, energia; fornitura di elettricità, gas, acqua.

Peculiare è il caso della Difesa, che, percepito dall'esterno come particolarmente chiuso e discriminante (tabella 1), allo stesso tempo è visto dalle persone che vi lavorano come luogo di inserimento di molti lavoratori e lavoratrici LGBT.

Tabella 4

Presenza di [altri] lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio ambiente lavorativo, per area geografica (%)

	SI'	NO	NON SO
Nord-Ovest	70,3	20,0	9,7
Nord-Est	64,1	24,7	11,2
Centro	66,7	19,8	13,5
Sud e Isole	60,2	25,9	13,9

Le analisi per area geografica e per età non evidenziano risultati lineari: per quanto riguarda il territorio (tabella 4), la visibilità diminuisce relativamente passando dal Nord-Ovest al Meridione; per quanto riguarda la generazione, se per un verso gli intervistati più giovani mostrano di essere più certi della propria esperienza ("sì" e "no" vs. "non so"), per l'altro verso sono gli intervistati over 40 a conoscere un maggior numero di capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti LGBT.

3.

Nel tuo lavoro attuale, è mai successo che una persona con cui lavori (capi, colleghi, sottoposti, clienti/utenti/committenti) sia stata discriminata e/o trattata ingiustamente perché è LGBT oppure sembra LGBT?

[domanda posta agli intervistati che lavorano in Italia]

Gli intervistati LGBT riferiscono di essere a conoscenza discriminazioni contro lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio lavoro molto più spesso dei loro colleghi eterosessuali (24,3% vs. 13,1%). Nel primo gruppo tale esperienza è propria di poco meno di 1 persona su 4; nel secondo di più di 1 persona su 7 (tabella 5).

Tabella 5

Discriminazioni di lavoratori e lavoratrici LGBT nel proprio ambiente lavorativo, per identità (%)

	SI'	NO	NON SO, NON RICORDO
Totale	18,9	76,8	4,3
Intervistati LGBT	24,3	70,9	4,8
Intervistati etero	13,1	83,1	3,8

Prendendo sempre a riferimento i settori minimamente rappresentati nel campione (vedi nota a piè di pagina n. 1), in tabella 6 sono indicati quelli dove maggiore è la vicinanza alla discriminazione omo/transfobica e quelli dove tale vicinanza è minore.

Tabella 6
Classifica dei settori con maggiore e minore discriminazione LGBT

	MAGGIORE TESTIMONIANZA di DISCRIMINAZIONE LGBT	MINORE TESTIMONIANZA di DISCRIMINAZIONE LGBT
1	Altre attività di servizi per la persona (parrucchiere, massaggiatore...)	Informazione e comunicazione (editoria, informatica, grafica, marketing...)
2	Difesa: esercito e forze dell'ordine; vigili del fuoco, protezione civile	Attività di organizzazioni associative (sindacati, partiti...)
3	Trasporti pubblici e privati, magazzinaggio, servizi privati di corriere	Servizi sociali pubblici e privati
4	Costruzioni	Formazione, università, ricerca
5	Scuola	Libere attività professionali tecniche e scientifiche (avvocato, commercialista, consulente...)

Comparando le tabelle 6, 3 e 1, il quadro emergente si articola ulteriormente. Ad esempio, il settore della Difesa, che risulta popolato da molti lavoratori e lavoratrici LGBT, vede notevoli discriminazioni avvenire al proprio interno, coerentemente con le rappresentazioni dall'esterno. In un certo senso simile è lo scenario delle Organizzazioni associative, benché sul campo opposto: numerosi lavoratori, poche discriminazioni ma poco spazio negli stereotipi. L'Informazione e la comunicazione, anche se meno frequentato dai lavoratori e dalle lavoratrici LGBT, è sia visto dall'esterno che vissuto dall'interno come inclusivo nei confronti delle minoranze sessuali. Controverso è il caso, infine, dei Servizi alla persona: molto lavoratori e lavoratrici LGBT, percepito in generale come accogliente, eppure in cima alla classifica dei settori concretamente più discriminanti secondo gli intervistati che vi sono inseriti.

4.

Secondo te, oggi in Italia, le persone LGBT che subiscono discriminazioni / trattamenti ingiusti sul lavoro parlano di ciò che è loro successo a persone o uffici che possono aiutarle concretamente a risolvere la situazione (ad esempio: capi, colleghi e colleghe, sindacati, associazioni, professionisti...)?
[domanda posta a tutti gli intervistati]

La maggioranza assoluta degli intervistati ritiene raro il reporting della discriminazione subita (tabella 7).

Tabella 7
Opinione sulla diffusione del reporting relativo alla discriminazione LGBT subita, per identità (%)

	SEMPRE	QUALCHE VOLTA	RARAMENTE	MAI	NON SO
Totale	1,3	29,7	56,9	4,3	7,8
Intervistati LGBT	0,8	27,2	62,3	4,8	4,9
Intervistati etero	1,8	32,8	50,1	3,7	11,6

Gli intervistati LGBT tendono ad avere una posizione media lievemente più pessimistica, mentre una quota importante di quelli etero (più di 1 su 10) riferisce di non saperlo.

5.

In generale, secondo te, oggi in Italia essere LGBT (sia visibile, sia non visibile) è un vantaggio o uno svantaggio sul lavoro?

[domanda posta a tutti gli intervistati]

Per la maggioranza assoluta del campione, essere LGBT oggi nel mercato del lavoro italiano è “soprattutto uno svantaggio” (tabella 8).

Tabella 8
Opinione sul valore dell'identità LGBT nel mondo del lavoro, per identità (%)

	SEMPRE VANTAGGIO	SOPRATTUTTO VANTAGGIO	NEUTRALE	SOPRATTUTTO SVANTAGGIO	SEMPRE SVANTAGGIO	NON SO
Totale	0,8	4,2	13,9	65,9	9,0	6,2
Intervistati LGBT	0,9	5,5	12,9	65,6	10,9	4,2
Intervistati etero	0,7	2,4	15,3	66,1	6,7	8,8

Poco meno di 1 intervistato etero su 10 riferisce di non sapere quale sia la situazione; per quanto riguarda gli intervistati LGBT, è interessante notare come la distribuzione delle risposte dia maggior peso alle altre posizioni, sia in positivo che in negativo.

Le variabili dell'età e del settore di inserimento lavorativo non risultano significativamente correlate a tale opinione, con un'unica eccezione: gli intervistati che vivono all'estero pensano nel 17,5% dei casi che si tratti nettamente di uno svantaggio (vs. 9,0% registrato nel campione totale).

6.

In generale, pensi che la condizione delle persone LGBT in Italia sul lavoro sia migliore adesso rispetto a 5 anni fa? E sarà migliore tra 5 anni rispetto ad adesso?

[domanda posta a tutti gli intervistati]

Orientata all'ottimismo è l'opinione del campione in merito all'andamento storico dell'inclusione delle persone LGBT nel mercato del lavoro italiano (tabella 9). Tale tendenza è lievemente più accentuata nel prossimo futuro rispetto che nel recente passato.

Tabella 9
Opinioni sul passato e sul futuro della condizione dei lavoratori e delle lavoratrici LGBT in Italia, per identità (%)

	PRESENTE vs. PASSATO			FUTURO vs. PRESENTE		
	MIGLIORATO	PEGGIORATO	NON SO	MIGLIORERA'	PEGGIORERA'	NON SO
Totale	56,9	33,9	9,2	60,8	21,9	17,3
Intervistati LGBT	53,2	39,2	7,6	55,7	27,5	16,8
Intervistati etero	61,5	27,2	11,3	67,2	14,9	17,9

In entrambe le direzioni, la posizione degli intervistati eterosessuali è più positiva di quelli LGBT.