

Incontro di discussione del gruppo Kairos di Firenze - 21 aprile 2007

L'OMOSESSUALITÀ E IL MONDO DEL LAVORO

DALL'ENCICLICA "CENTESIMUS ANNUS" DI GIOVANNI PAOLO II (1991)

[...] La Chiesa riconosce la giusta *funzione del profitto*, come indicatore del buon andamento dell'azienda: quando un'azienda produce profitto, ciò significa che i fattori produttivi sono stati adeguatamente impiegati ed i corrispettivi bisogni umani debitamente soddisfatti. Tuttavia, il profitto non è l'unico indice delle condizioni dell'azienda. È possibile che i conti economici siano in ordine ed insieme che gli uomini, che costituiscono il patrimonio più prezioso dell'azienda, siano umiliati e offesi nella loro dignità. Oltre ad essere moralmente inammissibile, ciò non può non avere in prospettiva riflessi negativi anche per l'efficienza economica dell'azienda. Scopo dell'impresa, infatti, non è semplicemente la produzione del profitto, bensì l'esistenza stessa dell'impresa come *comunità di uomini* che, in diverso modo, perseguono il soddisfacimento dei loro fondamentali bisogni e costituiscono un particolare gruppo al servizio dell'intera società. Il profitto è un regolatore della vita dell'azienda, ma non è l'unico; ad esso va aggiunta la considerazione di *altri fattori umani e morali* che, a lungo periodo, sono almeno egualmente essenziali per la vita dell'impresa.

[...] L'esperienza storica dell'Occidente, da parte sua, dimostra che, se l'analisi e la fondazione marxista dell'alienazione sono false, tuttavia l'alienazione con la perdita del senso autentico dell'esistenza è un fatto reale anche nelle società occidentali. Essa si verifica nel consumo, quando l'uomo è implicato in una rete di false e superficiali soddisfazioni, anziché essere aiutato a fare l'autentica e concreta esperienza della sua personalità.

Essa si verifica anche nel lavoro, quando è organizzato in modo tale da «massimizzare» soltanto i suoi frutti e proventi e non ci si preoccupa che il lavoratore, mediante il proprio lavoro, si realizzi di più o di meno come uomo, a seconda che cresca la sua partecipazione in un'autentica comunità solidale, oppure cresca il suo isolamento in un complesso di relazioni di esasperata competitività e di reciproca estraniamento, nel quale egli è considerato solo come un mezzo, e non come un fine.

È necessario ricondurre il concetto di alienazione alla visione cristiana, ravvisando in esso l'inversione tra i mezzi e i fini: quando non riconosce il valore e la grandezza della persona in se stesso e nell'altro, l'uomo di fatto si priva della possibilità di fruire della propria umanità e di entrare in quella relazione di solidarietà e di comunione con gli altri uomini per cui Dio lo ha creato. È, infatti, mediante il libero dono di sé che l'uomo diventa autenticamente se stesso,⁸¹ e questo dono è reso possibile dall'essenziale «capacità di trascendenza» della persona umana. L'uomo non può donare se stesso ad un progetto solo umano della realtà, ad un ideale astratto o a false utopie. Egli, in quanto persona, può donare se stesso ad un'altra persona o ad altre persone e, infine, a Dio, che è l'autore del suo essere ed è l'unico che può pienamente accogliere il suo dono.⁸² È alienato l'uomo che rifiuta di trascendere se stesso e di vivere l'esperienza del dono di sé e della formazione di un'autentica comunità umana, orientata al suo destino ultimo che è Dio. È alienata la società che, nelle sue forme di organizzazione

sociale, di produzione e di consumo, rende più difficile la realizzazione di questo dono ed il costituirsi di questa solidarietà interumana.

Nella società occidentale è stato superato lo sfruttamento, almeno nelle forme analizzate e descritte da Carlo Marx. Non è stata superata, invece, l'alienazione nelle varie forme di sfruttamento, quando gli uomini si strumentalizzano vicendevolmente e, nel soddisfacimento sempre più raffinato dei loro bisogni particolari e secondari, diventano sordi a quelli principali ed autentici, che devono regolare anche le modalità di soddisfacimento degli altri bisogni.[83](#)

DAL CATECHISMO DELLA CHIESA CATTOLICA (1997)

IV. L'attività economica e la giustizia sociale

2426 Lo sviluppo delle attività economiche e l'aumento della produzione sono destinati a soddisfare i bisogni degli esseri umani. La vita economica non mira solo ad accrescere la produzione dei beni e ad aumentare il profitto o la potenza; essa è prima di tutto ordinata al servizio delle persone, dell'uomo nella sua integralità e di tutta la comunità umana. Realizzata secondo i propri metodi, l'attività economica deve essere esercitata nell'ambito dell'ordine morale, nel rispetto della giustizia sociale, in modo che risponda al disegno di Dio sull'uomo. 304

2427 Il *lavoro umano* proviene immediatamente da persone create ad immagine di Dio e chiamate a prolungare, le une con le altre e per le altre, l'opera della creazione sottomettendo la terra. 305 Il lavoro, quindi, è un dovere: « Chi non vuol lavorare, neppure mangi » (2 Ts 3,10). 306 Il lavoro esalta i doni del Creatore e i talenti ricevuti. Può anche essere redentivo. Sopportando la penosa fatica 307 del lavoro in unione con Gesù, l'artigiano di Nazaret e il crocifisso del Calvario, l'uomo in un certo modo coopera con il Figlio di Dio nella sua opera redentrice. Si mostra discepolo di Cristo portando la croce, ogni giorno, nell'attività che è chiamato a compiere. 308 Il lavoro può essere un mezzo di santificazione e un'animazione delle realtà terrene nello Spirito di Cristo.

2428 Nel lavoro la persona esercita e attualizza una parte delle capacità iscritte nella sua natura. Il valore primario del lavoro riguarda l'uomo stesso, che ne è l'autore e il destinatario. Il lavoro è per l'uomo, e non l'uomo per il lavoro. 309

Ciascuno deve poter trarre dal lavoro i mezzi di sostentamento per la propria vita e per quella dei suoi familiari, e per servire la comunità umana. [...]

2433 L'*accesso al lavoro* e alla professione deve essere aperto a tutti, senza ingiusta discriminazione: a uomini e a donne, a chi è in buone condizioni psico-fisiche e ai disabili, agli autoctoni e agli immigrati. 314 In rapporto alle circostanze, la società deve da parte sua aiutare i cittadini a trovare un lavoro e un impiego. 315

2434 Il *giusto salario* è il frutto legittimo del lavoro. Rifiutarlo o non darlo a tempo debito può rappresentare una grave ingiustizia. 316 Per stabilire l'equa remunerazione, si deve tener conto sia dei bisogni sia delle prestazioni di ciascuno. « Il lavoro va remunerato in modo tale da garantire i mezzi sufficienti per permettere al singolo e alla sua famiglia una vita dignitosa su un piano materiale, sociale, culturale e

spirituale, corrispondentemente al tipo di attività e grado di rendimento economico di ciascuno, nonché alle condizioni dell'impresa e al bene comune ». 317 Non è sufficiente l'accordo tra le parti a giustificare moralmente l'ammontare del salario.

2435 Lo sciopero è moralmente legittimo quando appare come lo strumento inevitabile, o quanto meno necessario, in vista di un vantaggio proporzionato. Diventa moralmente inaccettabile allorché è accompagnato da violenze oppure gli si assegnano obiettivi non direttamente connessi con le condizioni di lavoro o in contrasto con il bene comune.

2436 È ingiusto non versare agli organismi di sicurezza sociale i *contributi* stabiliti dalle legittime autorità.

La *disoccupazione*, per carenza di lavoro, quasi sempre rappresenta, per chi ne è vittima, un'offesa alla sua dignità e una minaccia per l'equilibrio della vita. Oltre al danno che egli subisce personalmente, numerosi rischi ne derivano per la sua famiglia. 318

SPUNTI DI RIFLESSIONE SUL TEMA : AL LAVORO COME CRISTIANI

- Quale è la tua esperienza lavorativa (universitaria) di cristiano?
- Quale il livello di competitività sul luogo di lavoro (o in università)?
- Rapporto con colleghi o superiori (professori universitari): è facile riconoscerli come "prossimo"?
- Nelle tue esperienze di lavoro in quale misura la legge del profitto o le aspettative dei superiori confliggono con la tua identità di cristiano?
- L'alienazione nel lavoro (o nello studio, se sei uno studente universitario) e l'alienazione da consumo di cui parla l'enciclica hanno un qualche riscontro nella tua esperienza di lavoratore (o di studente universitario)?

GLI OMOSESSUALI E IL MONDO DEL LAVORO

Brano tratto da "*Diversi da chi? : gay, lesbiche, transessuali in un'area metropolitana*" inchiesta a cura di Chiara Saraceno, Milano, Guerini e associati, 2003

Ricerche condotte nel nostro e in altri Paesi indicano che il lavoro rappresenta un contesto in cui la visibilità appare più rischiosa e in generale le persone omosessuali si percepiscono come più vulnerabili alle discriminazioni (Bartel, 1999; Woods, 1993; Badgett, 2001; Ruspini, Zajczyk, 1992; 1993; Barbagli, Colombo, 2001).

A ogni ingresso in un posto di lavoro, gay e lesbiche si trovano a fronteggiare un dilemma: se (e come) manifestare il proprio orientamento sessuale, oppure se (e come) assecondare l'assunto di eterosessualità che normalmente permea le relazioni di lavoro. Più che di una scelta dicotomica, essere visibili o meno, si tratta in effetti di un costante processo di «gestione di un'identità stigmatizzata» (Woods, 1993), lungo un *continuum* che va dall'imitazione di una vita eterosessuale alla completa visibilità, a cui corrisponde un *continuum* di rischi e di forme di discriminazione.

Ancora di più che per la frequenza scolastica, ci si potrebbe chiedere perché un individuo debba sentire il desiderio di esprimere la propria omosessualità sul posto di lavoro, e prima ancora di mettere a fuoco la sessualità e l'orientamento sessuale in quanto tale. Il luogo di lavoro è infatti, in linea di principio, pensato come uno spazio dc-sessualizzato, dal quale i rapporti sia sessuali sia affettivi tra le persone sono esclusi. Non a caso si ritiene spesso che relazioni di coppia sul luogo di lavoro rovinino il clima di lavoro, per la coppia ma anche per gli altri, e le aziende vedono con ostilità il formarsi di coppie «serie» (coniugate o meno) tra i dipendenti.

Tuttavia, come hanno mostrato diverse analisi organizzative orientate da una prospettiva di genere (ad esempio Gherardi, 1998), nei luoghi di lavoro le metafore eterosessuali fanno spesso parte dei codici comunicativi formali e informali, il *flirting* anche solo come gioco è una modalità di negoziazione ed espressione nei rapporti di lavoro, per non parlare delle battute più o meno confidenziali tra donne e uomini, o tra uomini e tra donne, che coinvolgono molto spesso allusioni o vere e proprie confidenze-indiscrezioni sulla vita privata propria e altrui. Di queste allusioni può anche fare parte l'allusione più o meno scherzosa all'omosessualità di qualcuno. I/le partner (eterosessuali) dei colleghi possono essere coinvolti in relazioni informali (una serata fuori, una festa aziendale). Infine, come si è già detto a proposito degli insegnanti, le relazioni eterosessuali hanno anche un riconoscimento formalizzato e ritualizzato in particolari circostanze: quando ci si sposa, o ci si fida, o si ha un bambino.

Per descrivere le diverse discriminazioni alle quali le persone omosessuali sono esposte sul lavoro, Escoffier (1997), riprendendo Goffinan (1983), distingue tra due tipi di stigma sociale. Il primo è lo stigma visibile, formulato esplicitamente, che provoca sentimenti di tensione nelle persone che lo percepiscono. In questo caso, il problema per la persona sdogmatizzata è la gestione di tale tensione.

Il secondo è lo stigma non ovvio o non visibile, che pone una sfida diversa, quella delle strategie di «gestione delle informazioni». In questo caso, infatti, sono i prevedibili danni che la circolazione di informazioni riguardo alla propria omosessualità può causare a rendere le persone vulnerabili.

Nel primo caso, quello dello stigma visibile, i meccanismi che producono discriminazioni sono fondati sulla riduzione delle persone omosessuali a un comportamento sessuale considerato come deviante. Come ha scritto Bartel (1999, p. 45):

Le persone omosessuali si trovano di fronte al problema di vedere solitamente ridotta la propria personalità con le sue numerose sfaccettature a una proprietà soltanto: il loro orientamento sessuale. La ragione di ciò è che l'inclinazione verso persone dello stesso sesso è un criterio di differenziazione che viene ampiamente associato alle nozioni di alterità, peculiarità, diversità, non adeguatezza e addirittura all'indecenza e ai crimini sessuali. Questo tipo di riduzione della personalità viene realizzato dalla maggior parte dei membri della maggioranza eterosessuale, non soltanto per questioni relative alla sessualità [...], ma viene fatto sostanzialmente rispetto a qualsiasi cosa, tutte le volte che c'è un incontro in pubblico. Quindi, questo è anche il caso del posto di lavoro.

Ma se la discriminazione appare in modo più evidente quando lo stigma è visibile, anche nei casi di non visibilità esiste una forma di discriminazione, che consiste nei

costi che la persona deve sostenere l)C realizzare questa «gestione delle informazioni», attraverso costanti processi di nascondimento. Nel mercato del lavoro, mantenersi non visibili può significare, infatti, dover celare aspetti essenziali della propria personalità, sottrarsi a relazioni di amicizia o confidenza con i colleghi, descrivere in modo distorto la propria vita privata (ad esempio alterando il sesso del proprio partner), creando problemi di credibilità che tendono ad aumentare nel tempo. Tutto ciò, tra l'altro, ostacola la creazione di capitale sociale, con importanti conseguenze per i percorsi di carriera (Badgett, 2001).

2.2. Restare invisibili

In effetti, nelle interviste in profondità, chi ha scelto di tenere nascosta, o di non comunicare, la propria omosessualità, anche a costo di «passare per eterosessuali», motiva tale decisione con due ordini di preoccupazioni: quella riguardante la discriminazione e quella concernente la difesa della privacy.

Nel primo caso c'è la paura di effetti negativi per la propria posizione lavorativa e per le prospettive di carriera, fino all'eventualità di essere licenziati. Comportamenti discriminatori da parte dei datori di lavoro sono temuti in alcune circostanze anche a causa della propria posizione non protetta, come nel caso di Grazia che abbiamo prima descritto.

Effetti negativi sulla carriera sono anche indicati come possibile conseguenza di un deterioramento delle relazioni con i colleghi, in ambienti di lavoro percepiti come meno preparati ad accettare l'omosessualità; si tratta, soprattutto, dei settori più segregati per sesso e più legati a tradizionali ruoli di genere, come l'ambiente del lavoro industriale per gli uomini. Vincenzo, 42 anni, motiva la sua scelta di non essere visibile con la paura di un danneggiamento della sua carriera, che considera probabile nell'industria metalmeccanica in cui lavora: «Un ambiente molto etero come mentalità, cioè non è fare il parrucchiere o fare il disegnatore di moda dove certe cose sono più facili».

La visibilità è considerata particolarmente pericolosa anche per certi tipi di lavoro: è il caso degli insegnanti e di altre figure professionali che lavorano con i minori. Racconta Roberta, 35 anni, che [quando è entrata come insegnante di ruolo alle elementari aveva «una paura folle di fare intravedere la mia vita».

L'altro ordine di preoccupazioni alla base della decisione di non rendersi visibili riguarda la volontà di preservare la propria intimità e privacy. Si minimizza la rilevanza dell'essere omosessuali per la propria identità pubblica e si accentua la distinzione pubblico/privato. Manifestare la propria omosessualità sarebbe un'esibizione non legittima di un aspetto che riguarda soltanto la vita privata, un «mettersi in mostra», ma anche «andarsi a cercare fastidi».

Simone, 43 anni, giustifica così la sua decisione di non essere visibile sul posto di lavoro, un'assicurazione:

Non faccio nulla per nascondere perché non vedo perché mi debba nascondere, però non faccio neanche nulla per esibire qualcosa che, comunque, non ha senso o per buttare in faccia agli altri qualche cosa che non ritengo utile fare [...]. Non vedo perché debba imporre qualcosa agli altri di cui non c'è bisogno. Sarebbe, per conto mio, dare un'eccessiva importanza a questa cosa, un'eccessiva forza e un'eccessivo

condizionamento anche su me stesso. Io voglio sentirmi normale sotto questo aspetto, non voglio essere io a sottolineare la diversità.

Soprattutto se basate sulla valutazione delle discriminazioni possibili nell'ambiente di lavoro, le scelte di non visibilità appaiono fortemente dipendenti dalle specifiche situazioni, ma anche in parte influenzate, positivamente o negativamente, da esperienze passate. Si nota così una maggiore preoccupazione tra i più giovani, forse perché meno sicuri complessivamente di sé e della propria capacità di gestire la situazione; ma forse anche perché, come tutti i loro coetanei, percepiscono il mercato del lavoro caratterizzato da poche sicurezze ed elevata competizione. Temono quindi che l'esporsi come omosessuali diminuisca le loro chance di collocazione e aumenti quelle di espulsione.

2.3 Venire allo scoperto

Come in altri ambiti (l'abbiamo visto nel capitolo precedente riguardo alla famiglia), le strategie di gestione dell'identità omosessuale non sono riducibili all'alternativa tra la scelta di dichiarare esplicitamente questa identità e il suo totale nascondimento. Anche sul lavoro, spesso si fanno scelte intermedie: si evita di adottare strategie di nascondimento, rischiando di essere «scoperti»; si valuta caso per caso a chi parlare della propria omosessualità, in base al grado di fiducia o alla volontà di mantenere una relazione significativa con un'una particolare collega.

Se le scelte di nascondimento o di visibilità selettiva sembrano essere situazionali, la scelta di visibilità completa appare piuttosto come volontà di eliminare totalmente i costi psicologici del nascondimento, scegliendo di esprimere liberamente quello che si percepisce come il proprio vero sé in tutti i suoi aspetti e in ogni contesto, incluso quello lavorativo: «Uno ha voglia di essere l'interezza di sé, non dei pezzi e nascondere altri. In generale ci si sente meglio» (Carta, 43 anni).

2.4, Costi e vantaggi della visibilità: la percezione delle discriminazioni

Il momento in cui ci si rende visibili segna un punto di non ritorno ed è al tempo stesso soltanto il punto di partenza di un processo in cui si dovrà affermare la propria diversità rispetto all'assunto di eterosessualità di fronte a ogni nuovo pubblico (nuovi colleghi, clienti, ecc.) e fronteggiarne le reazioni (Humphrey, 1999).

I lavoratori e le lavoratrici del nostro campione, la cui omosessualità, per scelta o meno, è conosciuta sul posto di lavoro, non sembrano però indicarne, a prima vista, alti costi sul piano sia professionale sia relazionale.

Sono diffusi racconti di sostanziale accettazione, anche inaspettata, da parte di alcuni o dell'insieme dei colleghi.

Tra i colleghi, prevale l'accettazione senza problemi, riportata da più della metà degli uomini e da poco meno della metà delle donne. Una piccola minoranza dei rispondenti segnala invece una reazione negativa da parte dei colleghi: il 9% degli uomini e il 7% delle donne³. Tra queste reazioni le più diffuse sono l'offesa, la manifestazione di curiosità eccessive, l'esclusione e la discriminazione.

Per gli uomini, sono i superiori ad avere più frequentemente reazioni negative, seguiti dai subordinati e infine dai colleghi. Per le donne, l'ordine è diverso: sono i colleghi ad avere più frequentemente reazioni negative, seguiti dai superiori e infine dai subordinati. La grande maggioranza dei superiori mostra indifferenza (31% nel caso

degli uomini, 35% nel caso delle donne) o accetta senza problemi (38% nel caso degli uomini, 27% nel caso delle donne). Le reazioni negative da parte dei superiori consistono soprattutto nella discriminazione per quanto riguarda gli uomini (4%) e in manifestazioni di curiosità eccessive verso le donne (4%). Queste ultime sono anche le più diffuse reazioni negative da parte dei subordinati, anch'esse, comunque, poco frequenti.

Anche sul posto di lavoro, quindi, le donne appaiono al contempo meno visibili e oggetto di minore stigmatizzazione, o perlomeno di forme meno eclatanti di ostilità (si veda anche Humphrey, 1999).

Le valutazioni sulle reazioni di colleghi, superiori e subordinati corrispondono alla generale constatazione, ampiamente condivisa, soprattutto dalle donne, che la conoscenza della loro omosessualità non abbia avuto conseguenze importanti sul proprio rapporto di lavoro. Poco frequenti, anche se comunque preoccupanti, sono gli episodi denunciati di licenziamento, richiesta di licenziamento o abbandono del posto di lavoro per ragioni legate all'omosessualità (l'1% dell'intero campione).

Una percentuale più alta rispetto a chi percepisce conseguenze per sé afferma, invece, di aver assistito a casi di discriminazione o di scorrettezze verso altre persone omosessuali o transessuali sul lavoro.

Io ho dichiarato il 38% degli uomini e il 39% delle donne (tabella 5). Si tratta comunque di percentuali di discriminazioni subite consistentemente più basse di quelle denunciate nella ricerca effettuata su questo tema nei primi anni Novanta da Ruspini e Zajczyk (1993), ove circa la metà del campione nazionale, peraltro fortemente sbilanciato a favore dei gay, aveva dichiarato di essere a conoscenza di casi di discriminazione di omosessuali sul lavoro. Quella stessa ricerca ha segnalato che chi aveva reso noto il proprio orientamento aveva cambiato posto di lavoro più volte, e chi lo aveva fatto sia sull'attuale sia sul precedente posto di lavoro era stato più spesso di altri costretto a cambiare lavoro.

SPUNTI DI RIFLESSIONI SUL TEMA: AL LAVORO COME OMOSESSUALI

- La tua esperienza personale.
- Dichiararsi o non dichiararsi sul luogo di lavoro (o con i compagni di università)?
- Sei mai stato testimone, personalmente o non, di situazioni di discriminazione o di difficoltà con i superiori (o i compagni di studio universitario) o i colleghi a causa dell'omosessualità?
- In quale misura, indipendentemente dal fatto che tu sia o non sia dichiarato, la tua omosessualità incide (positivamente o negativamente) sulle tue relazioni in luogo di lavoro?
- Secondo te esiste ancora, nei luoghi di lavoro, uno stigma "sociale" o "morale" nei confronti dell'omosessualità?

APPENDICE TRAGICOMICA

Che cosa scriveva il Card. Ratzinger quando era a capo della Congregazione per la Dottrina della Fede sulle proposte di legge anti-discriminazione in favore dei gay.

[...] 10. La "tendenza sessuale" non costituisce una qualità paragonabile alla razza, all'origine etnica, ecc. rispetto alla non-discriminazione. Diversamente da queste, la tendenza omosessuale è un disordine oggettivo (cf. Lettera, n. 3) e richiama una preoccupazione morale.

11. Vi sono ambiti nei quali non è ingiusta discriminazione tener conto della tendenza sessuale: per esempio nella collocazione di bambini per adozione o affidamento, nell'assunzione di insegnanti o allenatori di atletica, e nel servizio militare.

12. Le persone omosessuali, in quanto persone umane, hanno gli stessi diritti di tutte le altre persone, incluso il diritto di non essere trattate in una maniera che offende la loro dignità personale (cf. n. 10).

Fra gli altri diritti, tutte le persone hanno il diritto al lavoro, all'abitazione, ecc. Nondimeno questi diritti non sono assoluti. Essi possono essere legittimamente limitati a motivo di un comportamento esterno obiettivamente disordinato.

Ciò è talvolta non solo lecito ma obbligatorio, e inoltre si imporrà non solo nel caso di comportamento colpevole ma anche nel caso di azioni di persone fisicamente o mentalmente malate. Così è accettato che lo stato possa restringere l'esercizio di diritti, per esempio, nel caso di persone contagiose o mentalmente malate, allo scopo di proteggere il bene comune.

13. Includere la "tendenza omosessuale" fra le considerazioni sulla base delle quali è illegale discriminare può facilmente portare a ritenere l'omosessualità quale fonte positiva di diritti umani, ad esempio, in riferimento alla cosiddetta "affirmative action" o trattamento preferenziale nelle pratiche di assunzione.

Ciò è tanto più deleterio dal momento che non vi è un diritto all'omosessualità (cf. n. 10) che pertanto non dovrebbe costituire la base per rivendicazioni giudiziali. Il passaggio dal riconoscimento dell'omosessualità come fattore in base al quale è illegale discriminare può portare facilmente, se non automaticamente, alla protezione legislativa e alla promozione dell'omosessualità.

L'omosessualità di una persona sarebbe invocata in opposizione a una asserita discriminazione e così l'esercizio dei diritti sarebbe difeso precisamente attraverso l'affermazione della condizione omosessuale invece che nei termini di una violazione di diritti umani fondamentali.

Cit. tratta dal documento "*Alcune considerazioni concernenti la risposta a proposte di legge sulla non discriminazione delle persone omosessuali*", in *L'Osservatore Romano*, del 24-7-1992