

24 marzo 2022

L'INDAGINE ISTAT-UNAR SULLE DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE LGBT+ (IN UNIONE CIVILE O GIÀ IN UNIONE)

ANNO 2020-2021

Istat e UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) presentano i principali risultati della rilevazione sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione) che costituisce una delle indagini previste dal progetto di ricerca¹ "Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le *diversity policies* attuate presso le imprese". L'obiettivo è fornire un quadro informativo su diffusione e percezione delle diverse forme di discriminazione, minacce e aggressioni che, in Italia, le persone LGBT+ possono aver subito, in ambito lavorativo e in altri contesti di vita.

La rilevazione, condotta nel 2020-2021, è stata rivolta alle oltre 21 mila persone residenti in Italia che al primo gennaio 2020 risultavano in unione civile o già unite civilmente (per scioglimento dell'unione o decesso del partner), considerando sia le unioni civili costituite in Italia sia le trascrizioni di unioni (o istituto analogo) costituite all'estero.

I risultati di questa rilevazione non possono quindi essere considerati rappresentativi di tutta la popolazione omosessuale e bisessuale. Le persone in unione civile sono infatti un collettivo con caratteristiche particolari, costituito da individui che hanno voluto avvalersi degli strumenti forniti dal quadro normativo per vedere riconosciuta giuridicamente la loro condizione di coppia.

La prima parte del report illustra le principali caratteristiche socio-demografiche delle persone in unione civile o già in unione che si dichiarano omosessuali o bisessuali, e indaga l'eventuale condizione di svantaggio nella sfera lavorativa che gli intervistati riconducono al proprio orientamento sessuale, con un focus particolare sul *coming out* e le micro-aggressioni nel mondo del lavoro.

La seconda parte si concentra sulle esperienze di discriminazione che le persone in unione civile o già in unione, omosessuali e bisessuali, dichiarano di aver vissuto in Italia in ambito lavorativo; si tratta di eventi o situazioni in cui la persona ritiene di essere stata trattata in maniera meno favorevole di altre per alcune caratteristiche (es. origini straniere, condizione di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale etc.). In particolare, sono state indagate le discriminazioni che gli intervistati riferiscono di aver subito durante la ricerca di un lavoro o nel corso della propria attività di lavoratore dipendente, le situazioni in cui è stato percepito un clima ostile oppure si sono verificate minacce o aggressioni. Con riferimento all'ultima situazione di discriminazione vissuta, vengono analizzate le ragioni che le persone intervistate ritengono ne sia stata la causa.

La terza parte restituisce un quadro generale delle discriminazioni subite in diversi contesti della vita quotidiana (es. ricerca di una casa, accesso ai servizi socio-sanitari e fruizione di servizi pubblici) che gli intervistati ritengono siano legate all'orientamento sessuale. Inoltre, viene offerta una prima rappresentazione della percezione che le persone intervistate hanno del fenomeno della discriminazione legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere in Italia, e delle azioni ritenute rilevanti da adottare a favore delle persone LGBT+.

¹ Le ricerche rientrano tra le attività previste dall'accordo di collaborazione tra Istat e UNAR, sottoscritto il 1 marzo del 2018 e sostenuto da un finanziamento garantito dalla disponibilità a valere sui fondi assegnati nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON) inclusione 2014-2020, cofinanziato dal Fondo Strutturale Europeo (FSE), e in particolare dall'Asse 3 (Sistemi e modelli d'intervento sociale) e dall'Asse 4 (Capacità amministrativa) di competenza dell'UNAR. L'Asse 3 del PON 2014 - 2020 (Sistemi e modelli di intervento sociale) prevede un'azione per l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili. L'Asse 4 (Capacità amministrativa) prevede un'azione mirata all'aumento della trasparenza, dell'interoperabilità e dell'accesso ai dati pubblici. Per ulteriori informazioni sul PON si veda <http://poninclusionelavoro.gov.it/>.

LE PERSONE IN UNIONE CIVILE OMOSESSUALI E BISESSUALI IN ITALIA

Sono oltre 20 mila, pari al 95,2% del totale, le persone in unione civile o già in unione che vivono in Italia e dichiarano un orientamento omosessuale o bisessuale. Per il restante 4,8%, lo 0,2% dichiara un orientamento asessuale, l'1,3% un altro orientamento, la quota restante preferisce non rispondere.

Tra quanti dichiarano un orientamento omosessuale o bisessuale, il 65,2% è gay, il 28,9% è rappresentato da lesbiche, il 4,2% da donne bisessuali e l'1,7% da uomini bisessuali². Questo segmento di popolazione è caratterizzato da una quasi totalità di cittadini italiani, una chiara maggioranza di uomini (66,9%), una quota rilevante di persone di età matura (il 43,6% ha 50 anni e oltre) e una più diffusa concentrazione nel Nord del Paese (61,2%) (Prospetto 1). Emerge un profilo diverso da quello delle persone sposate³ che si contraddistinguono per una quota più elevata di giovani (54,4% di 18-34enni) e un livello di istruzione mediamente più basso (il 61,3% ha conseguito al più il diploma contro il 74,2% delle persone in unione o già in unione).

PROSPETTO 1. PERSONE IN UNIONE CIVILE O GIÀ IN UNIONE OMOSESSUALI E BISESSUALI CHE VIVONO IN ITALIA PER ORIENTAMENTO SESSUALE E CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE. Anni 2020-2021, valori assoluti e percentuali*

	ORIENTAMENTO SESSUALE				TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale (femmina)	Bisessuale (maschio)	
CLASSE DI ETÀ					
18-34 anni	19,7	11,9	24,0	12,0	14,7
35-49 anni	49,8	38,1	47,3	30,0	41,7
50 e oltre	30,5	50,0	28,7	58,0	43,6
CITTADINANZA					
Italiana	96,2	90,5	93,8	90,0	92,2
Straniera e apolide	3,8	9,6	6,2	10,0	7,8
TITOLO DI STUDIO					
Fino alla licenza media	22,6	24,4	16,6	29,2	23,6
Diploma	39,1	37,1	36,7	36,4	37,7
Laurea e oltre	38,3	38,5	46,8	34,4	38,8
RIPARTIZIONE (dove vive)					
Nord	61,7	60,8	65,0	58,9	61,2
Centro	28,2	26,3	28,5	26,5	27,0
Mezzogiorno	10,1	12,9	6,5	14,6	11,9
FORMA FAMILIARE					
Vivo da solo/a	2,5	3,4	2,9	5,1	3,2
Vivo con il partner con cui sono unito/a	72,7	89,4	67,9	87,1	83,6
Vivo con il partner con cui sono unito/a e figli (a)	18,9	2,0	23,7	1,1	7,8
Altro	6,0	5,2	5,5	6,8	5,4
TOTALE (valori assoluti)	5.828	13.162	847	352	20.189
Quota sul totale degli omosessuali e bisessuali in unione civile o già in unione (valori percentuali)	28,9	65,2	4,2	1,7	100

*La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 a causa di arrotondamenti

(a) Sono considerati figli biologici e non biologici, sia del rispondente che del partner, anche non legalmente riconosciuti in Italia, cioè i figli con i quali non si ha un rapporto di filiazione riconosciuto dall'ordinamento giuridico italiano.

² Le denominazioni lesbica e gay sono state attribuite alle persone che si sono definite omosessuali.

³ Si fa riferimento all'aggregato delle persone che si sono sposate nel periodo 2017-2019.

Nella componente femminile è più rilevante sia la quota di persone con cittadinanza italiana (95,9%, contro il 90,4% osservato nella componente maschile) sia quella di chi vive nel Centro-nord del paese (90,4% contro l'87% degli uomini). Le donne, che in media sono più giovani (il 20,2% ha meno di 35 anni, contro l'11,9% degli uomini), vivono più spesso, oltre che con la partner a cui sono unite, anche con figli (il 18,9% delle lesbiche, il 23,7% tra le donne bisessuali, contro valori irrisori per i corrispettivi di sesso maschile). Nel complesso, l'8,4% ha figli conviventi o non conviventi (il 19,9% tra le lesbiche e il 26% tra le donne bisessuali, contro valori prossimi al 2% per gli uomini); l'incidenza scende al 7,7% se si considerano solo i figli minori.

Le persone in unione civile o già in unione, omosessuali e bisessuali, che vivono in Italia presentano un livello di istruzione piuttosto elevato: il 38,8% ha conseguito almeno la laurea, con una quota leggermente più alta tra le donne (39,4%), contro un valore pari al 15,3% per il complesso della popolazione di 15 anni e più residente in Italia. Nel complesso giudicano buona la propria condizione economica: con riferimento ai 12 mesi precedenti l'intervista sono quasi sette su dieci le persone che considerano adeguate le risorse economiche della famiglia (insieme delle persone con cui si vive).

Motivi che hanno spinto a unirsi civilmente e *coming out* in famiglia

Quasi la metà delle persone omosessuali e bisessuali intervistate riferisce di essersi unite civilmente perché "l'unione civile garantisce alcuni diritti" (48,9%) mentre più di un terzo indica come motivo principale: "l'unione mi è sembrata la naturale evoluzione del nostro rapporto" (36,5%). Seguono con valori più modesti i motivi: "per rivendicare la legittimità delle unioni tra persone dello stesso sesso" (7,2%) e "per ufficializzare il nostro rapporto in famiglia, sul lavoro, etc." (4,6%). Il 9% ha contratto l'unione (o altro istituto analogo) all'estero e ha successivamente effettuato la trascrizione in Italia.

Nella quasi totalità dei casi la famiglia di origine e gli amici delle persone in unione civile o già in unione è a conoscenza dell'attuale orientamento sessuale, ma per alcuni degli intervistati la decisione di renderlo noto (*coming out*) ha generato una reazione negativa da parte dei genitori. La madre ha mostrato ostilità o rifiuto in più di un quinto dei casi (21,8%), in misura maggiore per le donne (28,8% a fronte del 18,1% degli uomini). Una quota appena meno elevata riguarda la reazione negativa dei padri (19,8%), con un'incidenza superiore per gli uomini (20,4% contro 18,7%). Quando il figlio o la figlia si è unito/a civilmente, la madre e il padre non hanno accolto il partner come parte della famiglia, rispettivamente, nel 4,8% e nel 6,4% dei casi.

Circa un rispondente su quattro proviene da una famiglia in cui sia il padre che la madre hanno conseguito almeno il diploma; il 15,6% ha almeno uno dei due genitori laureato.

Partecipazione al mercato del lavoro

La popolazione delle persone in unione civile o che lo sono state in passato, omosessuali e bisessuali, che vive in Italia si caratterizza per un'elevata partecipazione al mercato del lavoro (Prospetto 2). In ragione del livello di istruzione elevato e del profilo maturo, la stragrande maggioranza è occupata (77%) o lo è stata in passato (22,5%), solo una quota irrisoria non ha mai lavorato (0,5%). Le differenze che si osservano tra uomini e donne sono in parte riconducibili alla diversa composizione per età, ma anche allo svantaggio di genere diffuso nel mercato del lavoro italiano. La percentuale di coloro che, al momento della rilevazione, non risultano occupati, ma lo sono stati in passato, è superiore tra gli uomini (il 25,6% contro il 16,3%), più spesso in pensione, di vecchiaia o anzianità (50,6% tra gli uomini e 36,1% tra le donne).

Una donna ex-occupata su cinque riferisce la difficoltà a trovare lavoro, contro il 15,3% degli uomini nella stessa condizione. Per le donne che hanno lavorato in passato incidono in maniera rilevante anche i motivi familiari, indicati dal 10,9%, contro il 4,8% degli uomini nella stessa situazione. Una quota consistente di rispondenti ha segnalato difficoltà legate ad altre motivazioni (12,2%), tra cui motivi di salute e gli effetti della pandemia.

Il lavoro dipendente è il tipo di attività lavorativa prevalente tra gli occupati ed ex-occupati (con una quota superiore tra le donne), nell'ambito del settore privato nel 68,4% dei casi. Anche in virtù del profilo maturo della popolazione considerata, in circa nove casi su dieci i dipendenti o ex-dipendenti hanno una posizione stabile, potendo contare, adesso o in passato, su un contratto a tempo indeterminato, con una quota di lavoro a termine superiore tra le donne.

Il 27,1% degli occupati ed ex-occupati svolge o ha svolto come ultima occupazione in Italia un'attività lavorativa indipendente. Le donne più spesso rivestono la posizione di coadiuvante nell'azienda di un familiare e socio di cooperativa, gli uomini quella di imprenditore e lavoratore in proprio.

La tipologia di lavoro indipendente più diffusa è la libera professione (11,3%) con un'incidenza di poco superiore tra gli uomini. Solamente l'1,8% degli autonomi o ex-autonomi (imprenditori, liberi professionisti, lavoratori in proprio) dichiara di svolgere o di aver svolto questo tipo di lavoro perché come lavoratore dipendente avrebbe avuto problemi legati al proprio orientamento sessuale.

Nel complesso le persone in unione civile o già in unione omosessuali e bisessuali sono maggiormente impiegate nel terziario (sanità e assistenza sociale, servizi di alloggio e ristorazione e altri servizi) dove si colloca circa una persona occupata o ex-occupata su due. La componente femminile è più presente nei settori "sanità e assistenza sociale" e "altri servizi", gli uomini nel "commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di auto e moto" e "attività manifatturiere, riparazione manutenzione e installazione di macchine e apparecchiature".

Circa la metà degli occupati ed ex-occupati svolge o ha svolto una professione ad alta e media qualifica (attività organizzativa, tecnica, intellettuale, scientifica o artistica ad elevata specializzazione e gestione di impresa o dirigenza di strutture organizzative complesse pubbliche o private).

PROSPETTO 2. PERSONE IN UNIONE CIVILE O GIÀ IN UNIONE OMOSESSUALI E BISESSUALI CHE VIVONO IN ITALIA, OCCUPATI O EX-OCCUPATI, PER ORIENTAMENTO SESSUALE E CARATTERISTICHE DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA. Anni 2020-2021, valori assoluti e percentuali*

	ORIENTAMENTO SESSUALE				TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale (femmina)	Bisessuale (maschio)	
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE (a)					
Occupato/a	83,2	76,0	87,7	64,1	78,4
Non occupato/a ma ha lavorato in passato	16,8	24,0	12,3	35,9	21,6
TIPO DI LAVORO					
Indipendenti	24,0	28,1	28,1	41,5	27,1
Dipendente	76,0	72,0	71,9	58,5	72,9
<i>Dipendenti di cui:</i>					
A termine	14,9	12,4	15,4	17,6	13,3
A tempo indeterminato	85,1	87,6	84,6	82,4	86,7
Settore pubblico	24,7	23,7	23,7	33,6	24,1
Settore privato	67,7	69,0	68,6	56,8	68,4
In azienda mista (o non so)	7,7	7,4	7,8	9,6	7,5
TOTALE (valori assoluti)	5.745	12.735	847	335	19.662

*La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 a causa di arrotondamenti

(a) Le persone occupate e non occupate ma che lo sono state in passato hanno risposto facendo riferimento rispettivamente all'attuale e all'ultimo lavoro svolto.

Tuttavia, le donne svolgono o hanno svolto in misura maggiore, rispetto agli uomini, lavori esecutivi d'ufficio e lavori operai o di servizio non qualificato (rispettivamente il 5,6% contro il 3,8%; il 16,9% contro il 13,3%), mentre gli uomini sono o sono stati maggiormente impegnati in cariche dirigenziali come la gestione di un'impresa o la dirigenza di strutture organizzative complesse pubbliche o private (il 25,6% a fronte del 19,7% tra le donne).

Orientamento sessuale e sfera lavorativa

La stragrande maggioranza delle persone omosessuali o bisessuali (in unione civile o già in unione), occupate attualmente o in passato, dichiara che il proprio orientamento sessuale è o era noto almeno a una parte delle persone del proprio ambiente lavorativo (92,5%), con un'incidenza minore tra le persone bisessuali (l'86,2%, contro il 92,9% degli omosessuali).

Più di frequente, nell'attuale o ultimo lavoro sono o ne erano a conoscenza i colleghi di pari grado (84,5%), seguiti dal datore di lavoro o superiori (76,7%) e dai dipendenti o persone di grado inferiore (73,2%). Tuttavia, il 32,2% afferma che sia capitato che un collega, una persona di grado superiore o inferiore, un cliente o un'altra persona dell'ambiente lavorativo rivelasse ad altri il suo orientamento sessuale senza aver dato il consenso.

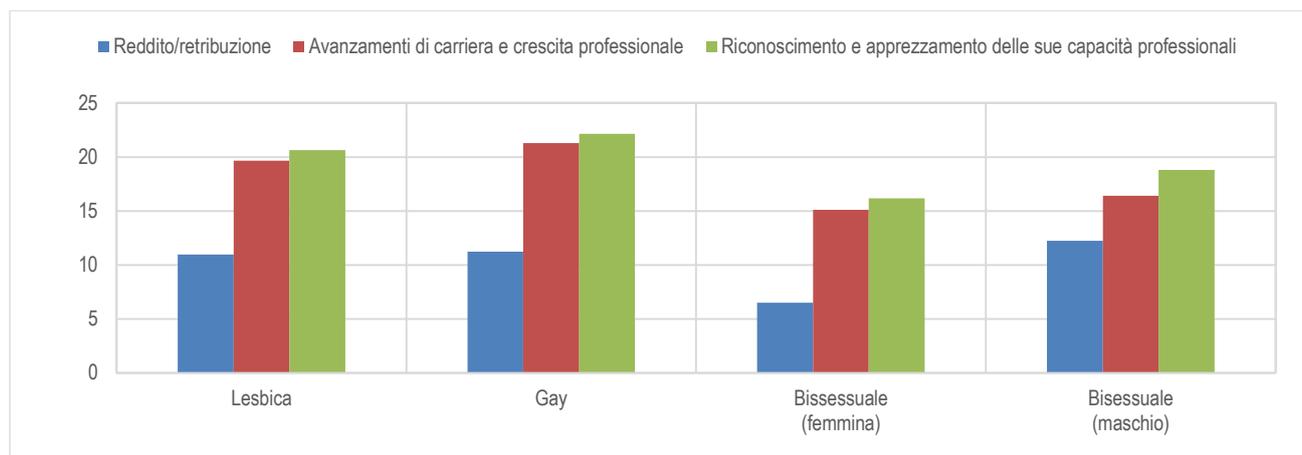
Una persona su cinque ritiene che il proprio orientamento sessuale l'abbia svantaggiata nel corso della vita lavorativa in termini di avanzamenti di carriera e crescita professionale, riconoscimento e apprezzamento delle proprie capacità professionali. Nella valutazione degli intervistati, è invece meno diffuso riferire uno svantaggio riguardo al livello del reddito/retribuzione lavorativa (circa una persona occupata o ex-occupata su dieci), ma è comunque più frequente che ciò avvenga tra gli omosessuali rispetto alle persone bisessuali e tra gli uomini rispetto alle donne (Figura 1).

In complesso, il 26% delle persone occupate o ex-occupate dichiara che essere omosessuale o bisessuale ha rappresentato uno svantaggio nel corso della propria vita lavorativa in almeno uno dei tre ambiti considerati (carriera e crescita professionale, riconoscimento e apprezzamento, reddito e retribuzione); tale situazione

viene segnalata in misura maggiore dagli uomini (26,8% contro 24,6% delle donne), dalle persone omosessuali (26,4% contro 20,2% dei bisessuali), dalle fasce di età più giovani (28,7% contro 23,4% degli ultra 50enni), dagli stranieri (31,3%, contro 25,7% dei cittadini italiani), dalle persone con titolo di studio più elevato (27,7% dei laureati contro il 43,7% delle persone con al più la licenza media inferiore), da quanti vivono nel Nord (26,5%, contro 24% di quelli nel Mezzogiorno) e da chi svolge o ha svolto un lavoro dipendente (26,9%, contro 23,6% degli indipendenti).

Tra i lavoratori dipendenti o ex-dipendenti lo svantaggio legato al proprio orientamento sessuale aumenta al crescere del numero di persone occupate nell'azienda/ente in cui si lavora, mentre si riduce all'aumentare degli anni di lavoro svolti nel medesimo posto di lavoro. Il fenomeno viene inoltre segnalato maggiormente tra i lavoratori o ex-lavoratori dipendenti del privato e in quei contesti dove è/era presente una figura di *diversity manager*, in ragione di una più diffusa cultura e consapevolezza su tali temi.

FIGURA 1. PERSONE IN UNIONE CIVILE O GIÀ IN UNIONE CHE DICHIARANO DI ESSERE STATE SVANTAGGIATE NEL CORSO DELLA VITA LAVORATIVA PER MOTIVI LEGATI ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE (a) PER TIPO DI SVANTAGGIO E ORIENTAMENTO SESSUALE. Anni 2020-2021, valori percentuali



(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione, che si sono dichiarate omosessuali o bisessuali, che vivono in Italia e che sono occupate in Italia o hanno svolto l'ultimo lavoro in Italia o non hanno mai lavorato.

Il 40,3% riferisce, in relazione all'attuale/ultimo lavoro svolto⁴, di aver evitato di parlare della vita privata per tenere nascosto il proprio orientamento sessuale, con un'incidenza più alta tra le donne (41,5% contro 39,7% tra gli uomini) e tra i lavoratori dipendenti o ex-dipendenti (41,1% contro 38,1% degli indipendenti o ex-indipendenti) (Prospetto 3).

Inoltre, una persona su cinque afferma di aver evitato di frequentare persone dell'ambiente lavorativo nel tempo libero per non rischiare di rivelare il proprio orientamento sessuale. Sono gli uomini a segnalare maggiormente tale comportamento (20,9% contro 18,3% tra le donne), come anche l'aver evitato di partecipare a eventi aziendali o altri eventi sociali collegati all'attività lavorativa (13,1%, contro 11,8%). In entrambi i casi l'incidenza del fenomeno è più alta tra i dipendenti o ex-dipendenti.

PROSPETTO 3. AZIONI INTRAPRESE PER TENERE NASCOSTO IL PROPRIO ORIENTAMENTO SESSUALE NELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA PER ORIENTAMENTO SESSUALE (a). Anni 2020-2021, valori percentuali

	ORIENTAMENTO SESSUALE				TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale (femmina)	Bisessuale (maschio)	
Evitare di parlare della propria vita privata	41,1	39,3	44,1	54,8	40,3
Evitare di frequentare nel tempo libero persone dell'ambiente lavorativo	18,6	20,8	16,2	23,5	20,0
Evitare di partecipare a eventi aziendali o altri eventi sociali	11,8	13,3	11,8	8,0	12,7

(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione, che si sono dichiarate omosessuali o bisessuali, che vivono in Italia e che sono occupate in Italia o hanno svolto l'ultimo lavoro in Italia.

⁴ Le persone occupate e non occupate ma che lo sono state in passato hanno risposto facendo riferimento rispettivamente all'attuale e all'ultimo lavoro svolto.

Micro-aggressioni in ambito lavorativo legate all'orientamento sessuale

Le micro-aggressioni sono “brevi interscambi quotidiani che inviano messaggi denigratori ad alcuni individui in quanto facenti parte di un gruppo, insulti sottili (verbali, non verbali, e/o visivi) diretti alle persone spesso in modo automatico o inconscio” (Sue, 2010) che possono avere effetti sullo stato di benessere psico-fisico di una persona. Secondo l'indagine, circa sei persone su dieci⁵ hanno sperimentato almeno una forma di micro-aggressione in ambito lavorativo legata all'orientamento sessuale (tra quelle rilevate).

L'incidenza del fenomeno è simile per uomini e donne, ma le micro-aggressioni vengono riportate con maggiore frequenza dalle persone omosessuali rispetto a quelle bisessuali (62% a fronte del 58,9%). Inoltre, il problema è segnalato più spesso dagli italiani (63% contro 44,1% degli stranieri) e dalle persone con un titolo di studio medio-alto (il 62,7% di chi ha almeno la laurea contro il 58,9% di quanti posseggono al massimo la licenza media). L'incidenza è inoltre più elevata tra i lavoratori dipendenti o ex-dipendenti (62,3% contro 60,3% degli indipendenti o ex-indipendenti).

Tra coloro che hanno dichiarato di aver vissuto almeno una micro-aggressione quasi la totalità afferma di aver sentito qualcuno “definire una persona come frocio o usare in modo dispregiativo le espressioni lesbica, è da gay o simili” (oltre 9 su dieci), ma anche, seppure in misura minore, è capitato “che le si chiedesse della sua vita sessuale” (38,7%). Gli uomini riportano con frequenza superiore la modalità “è capitato che i suoi modi di essere (gesticolare, parlare, vestire) venissero imitati per prendersi gioco di lei” (21,5% a fronte del 9,3% tra le donne) e “che si desse per scontata la sua disponibilità sessuale” (15,6% contro 10,2%). I lavoratori indipendenti sono maggiormente esposti a messaggi o considerazioni inerenti la sfera sessuale (Prospetto 4). Circa una persona su due ha sperimentato più di un tipo di micro-aggressione (il 41,5% ne segnala due o tre); nel 66,7% dei casi l'ultima esperienza è avvenuta negli ultimi tre anni.

PROSPETTO 4. MICRO-AGGRESSIONI LEGATE ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE VISSUTE NELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA. Anni 2020-2021, valori percentuali

	ORIENTAMENTO SESSUALE				TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale (femmina)	Bisessuale (maschio)	
Almeno una micro-aggressione (% sul tot. delle persone in unione civile o già in unione) (a)	63,3	61,3	58,0	61,2	61,8
MICRO-AGGRESSIONI	% su quanti hanno dichiarato di aver subito almeno una micro-aggressione				
Di sentire qualcuno definire una persona come frocio o usare in modo dispregiativo le espressioni "lesbica", "è da gay" o simili	94,1	91,4	90,4	89,4	92,1
Che le si chiedesse della sua vita sessuale	36,2	39,7	42,3	37,9	38,7
Che i suoi modi di gesticolare, parlare, vestire venissero imitati per prendersi gioco di lei	9,8	21,8	5,5	8,1	17,3
Che si desse per scontata la sua disponibilità sessuale	9,6	15,6	14,5	17,5	13,8
Che il/la suo/a partner non venisse invitato/a a eventi sociali	10,6	12,2	15,1	13,0	11,8
Che si insinuasse che lei avesse ottenuto la sua posizione lavorativa solo in quanto omosessuale o bisessuale	2,6	6,2	2,0	10,9	5,0

(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, sono attualmente occupate in Italia o hanno svolto un lavoro in passato e l'ultimo lavoro era in Italia, e che hanno o avevano superiori, colleghi, clienti, altre persone dell'ambiente lavorativo.

Con riferimento all'ultima esperienza di micro-aggressione vissuta, il 57,2% (di chi ha dichiarato di averne subita almeno una) riporta che i responsabili di tali eventi sono colleghi di pari grado; seguono clienti, fornitori, consulenti e altre persone dell'ambiente lavorativo. Nel 40,3% dei casi la persona non ha fatto nulla in risposta all'accaduto. Il 28,2% si è confrontato immediatamente con il/la responsabile. A seguito di tale episodio il 6,9% ha pensato seriamente di abbandonare il lavoro, ma non lo ha fatto, il 2,5% lo ha lasciato.

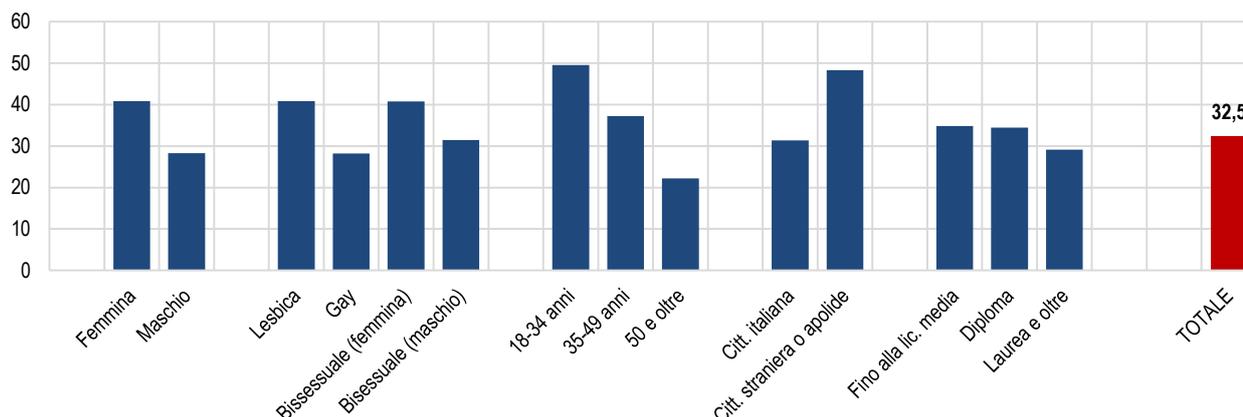
⁵ Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definiti omosessuali o bisessuali, sono attualmente occupati in Italia o hanno svolto un lavoro in passato e ultimo lavoro in Italia, e hanno o avevano superiori, colleghi, clienti, altre persone dell'ambiente lavorativo.

LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Ricerca di lavoro

Tra le persone omosessuali e bisessuali in unione civile o già in unione che vivono in Italia, una su tre dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione, non necessariamente legato all'orientamento sessuale (es. origini straniere, aspetto esteriore, problemi di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, etc.) mentre cercava lavoro. La percentuale risulta più alta tra le donne (in 4 casi su dieci, sia tra le lesbiche che tra le bisessuali). Il fenomeno è meno diffuso tra i gay (28,2%), ma anche in ragione dell'età mediamente più elevata di questo gruppo. A riportare maggiormente comportamenti discriminatori sono infatti le persone più giovani (la metà delle persone tra 18-34 anni), gli stranieri e le persone con un titolo di studio più basso (Figura 2).

FIGURA 2. PERSONE IN UNIONE CIVILE O GIÀ IN UNIONE CHE DICHIARANO DI AVER VISSUTO ALMENO UN EVENTO DI DISCRIMINAZIONE NELLA RICERCA DI LAVORO IN ITALIA (a). Anni 2020-2021, valori percentuali



(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, e hanno cercato lavoro in Italia.

Il 57,7% di quanti hanno indicato di aver subito almeno un evento di discriminazione nella ricerca di un'occupazione (61,1% tra le donne, 64% tra le bisessuali) riferisce di aver ricevuto un'offerta di lavoro senza contratto in relazione a caratteristiche della persona non rilevanti ai fini dell'attività lavorativa da svolgere. Inoltre, tra gli episodi più frequenti, è riportato non aver ottenuto il lavoro pur avendo requisiti simili o equiparabili ad altri candidati (48,8%). I dati mostrano alcune differenze riconducibili soprattutto ai divari di genere nell'accesso al lavoro: tra le donne il secondo evento più frequente è la proposta di una retribuzione inferiore a quella prevista o concessa ad altri per le stesse mansioni, situazione indicata da circa la metà delle rispondenti (Prospetto 5).

PROSPETTO 5. EVENTI DISCRIMINATORI VISSUTI NELLA RICERCA DEL LAVORO IN ITALIA. Anni 2020-2021, valori percentuali

	ORIENTAMENTO SESSUALE				TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale (femmina)	Bisessuale (maschio)	
Almeno un evento di discriminazione nella ricerca di lavoro (% sul tot delle persone in unione civile o già in unione) (a)	40,9	28,2	40,8	31,5	32,5
EVENTI	% su quanti hanno dichiarato di aver subito almeno un evento				
Le abbiano offerto il lavoro, ma senza contratto	60,7	55,0	64,0	63,0	57,7
Non le abbiano dato il lavoro anche se aveva requisiti simili ad altri candidati	46,7	49,8	47,1	64,5	48,8
Le abbiano proposto una retribuzione inferiore a quella prevista per le stesse mansioni	52,1	43,2	52,4	43,9	46,9
Le abbiano proposto mansioni inferiori a quelle per cui aveva fatto domanda e per le quali era qualificato/a	45,4	43,3	51,4	43,3	44,5
Non le sia stato concesso di partecipare alla selezione/di fare domanda per un posto nonostante avesse i titoli	17,4	21,7	13,7	33,1	19,9

(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, e hanno cercato lavoro in Italia.

Nel complesso, tra quanti hanno indicato almeno un evento, il 60,8% dichiara di aver sperimentato diversi tipi di eventi discriminatori; il 6,1% tutte le cinque casistiche previste dal questionario. Con riferimento all'ultimo evento accaduto (nel 34% dei casi verificatosi negli ultimi 3 anni), circa 4 persone su dieci non riconducono l'evento a una caratteristica in particolare, come l'orientamento sessuale, l'età o il genere di appartenenza, ecc., non hanno saputo indicarla o preferiscono non rispondere. Il restante 43,4% ha indicato un solo fattore, l'11,6% due, il 4,8% tre o più. Il 23,2% dichiara di essere stato trattato meno bene degli altri per motivi legati al proprio orientamento sessuale, segnalato in misura minore dalle donne (15,4% e in particolare dalle bisessuali) che invece indicano come motivo più ricorrente il proprio genere (44,7%).

La seconda motivazione di discriminazione segnalata è l'età (15,8%) con una quota simile tra donne e uomini. In particolare, sono i più giovani a indicare con più frequenza tale fattore (il 21,5% dei 18-34enni). Inoltre, nel confronto con le altre fasce di età, i giovani riferiscono più spesso caratteristiche legate all'aspetto esteriore, all'origine straniera, a problemi di salute e invalidità.

Considerando invece comportamenti di auto discriminazione specificatamente legati al proprio orientamento sessuale, il 6,3% delle persone omosessuali e bisessuali in unione civile o già in unione dichiara di non essersi presentato a un colloquio di lavoro o di non aver presentato domanda per un lavoro, pur avendone i requisiti, perché pensava non sarebbe stato preso a causa del proprio orientamento. La quota è doppia (12,6%) per chi afferma di non essersi presentato perché pensava che l'ambiente di lavoro sarebbe stato ostile al suo orientamento sessuale.

La ricerca di lavoro si conferma quindi una fase critica per i più giovani che segnalano maggiormente esperienze di discriminazione. A spiegare questa circostanza contribuiscono sicuramente diversi fattori legati alle differenze di contesto e l'aver vissuto il passaggio scuola/lavoro in un tempo più recente.

D'altra parte, quasi una persona omosessuale o bisessuale su due (46,9%) dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione a scuola/università⁶, a conferma della delicata fase di formazione che precede l'inserimento nel mondo del lavoro e i possibili effetti che questa può avere sui successivi percorsi di studio e lavoro. Il fenomeno viene indicato maggiormente dagli uomini, dalle persone omosessuali rispetto ai bisessuali, dai più giovani (il 61,6% dei 18-34enni) e da coloro con un livello di istruzione più alto. Con riferimento all'ultimo evento, che per oltre la metà è avvenuto alle scuole superiori, l'orientamento sessuale viene indicato dal 64,5% tra i motivi per cui si ritiene di essere stati discriminati. Seguono nella graduatoria delle caratteristiche l'aspetto esteriore (30,7%), che tra i più giovani arriva al 40,2%, e infine gli altri motivi (9,7%).

Lavoro dipendente

Il 34,5% dei dipendenti o ex-dipendenti dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione tra quelli rilevati⁷ durante lo svolgimento del proprio lavoro: l'incidenza è superiore tra le donne (36,8% contro 33,4% degli uomini) e tra i bisessuali (34,4% contro 37,1% delle persone omosessuali).

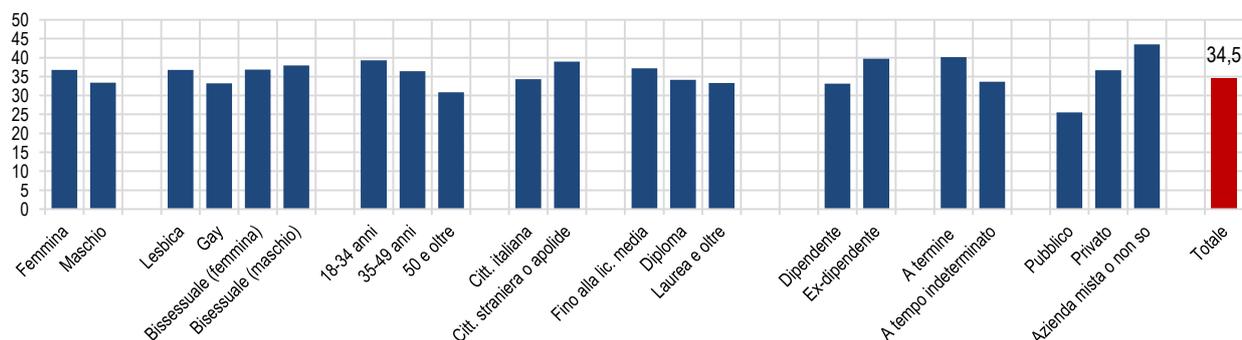
L'incidenza è più elevata tra i bisessuali maschi in confronto agli altri profili, tra le persone più giovani, gli stranieri e tra le persone con un titolo di studio basso. Il fenomeno viene riportato maggiormente da chi al momento non è occupato (39,7%) rispetto agli occupati (Figura 3).

Considerando le caratteristiche del lavoro attualmente svolto (per gli occupati) o dell'ultimo lavoro (per gli ex-occupati), le persone con un'occupazione a termine riportano in misura maggiore episodi di discriminazione (40,1%) e in generale chi lavora in contesti lavorativi di grandi dimensioni. Di contro, coloro che lavorano o lavoravano nel settore pubblico sembrano essere più protetti, riferendo tali esperienze in misura minore. Da notare come il 48,5% dei dipendenti che ha segnalato almeno un evento ne abbia indicati più di due tipi, percentuale che sale al 61,2% tra gli ex-dipendenti.

⁶ Si intende almeno un sì a essere sfavorito/a agli esami o alle interrogazioni, essere stato/a emarginato/a, isolato/a, tenuto/a in disparte, essere stato/a offeso/a, preso/a in giro, trattato/a male, ridicolizzato/a.

⁷ Si intende almeno un sì a: a) che le siano state affidate mansioni inferiori alla sua qualifica o compiti meno importanti rispetto ai colleghi (anche se in grado di portarli a termine come o meglio di loro), b) che la sua retribuzione sia stata inferiore a quella prevista per la mansione svolta o a quella percepita dai suoi colleghi con le stesse mansioni o qualifiche, c) che non le siano stati concessi promozioni o avanzamenti di carriera, aumenti di stipendio o premi che meritava, d) che le sia stato negato l'accesso a percorsi di formazione professionale concesso ad altri colleghi, e) che le siano stati affidati carichi di lavoro eccessivi o penalizzanti (es. lunghi turni o orari), f) che i risultati raggiunti o le sue capacità siano state sminuite o valutate negativamente dai suoi superiori, colleghi di pari grado o persone di grado inferiore al suo, g) che le siano stati rifiutati congedi o permessi (parentali o di altra natura), h) che non abbia fatto richiesta di congedi o permessi per evitare che le fossero rifiutati o si creasse un clima sfavorevole nei suoi confronti, i) di essere stato messo/a in cassa integrazione (o in prepensionamento per gli ex-occupati), l) che non le abbiano rinnovato il contratto o non le abbiano trasformato il contratto da tempo determinato a indeterminato, anche se era possibile farlo, m) di essere messo/a in condizione di dare le dimissioni o licenziato/a (per gli ex-occupati).

FIGURA 3. PERSONE IN UNIONE CIVILE O GIÀ IN UNIONE DIPENDENTI O EX-DIPENDENTI CHE DICHIARANO DI AVER VISSUTO ALMENO UN EVENTO DI DISCRIMINAZIONE NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA (a). Anni 2020-2021, valori percentuali



(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, occupate o ex-occupate in Italia il cui ultimo/attuale lavoro è da dipendente.

Sia tra i dipendenti che tra gli ex dipendenti, le situazioni di discriminazione più frequentemente riportate sono “non aver avuto promozioni o avanzamenti di carriera, aumenti di stipendio o premi che meritava” (il 48,8% dei dipendenti che hanno indicato almeno un evento e il 50,9% degli ex-dipendenti) e “vedere i risultati raggiunti o le proprie capacità sminuite o valutate negativamente da superiori, colleghi di pari grado o persone di grado inferiore” (il 47% dei dipendenti e il 54,2% degli ex-dipendenti).

Le donne indicano in misura maggiore degli uomini l’aver ricevuto una retribuzione e mansioni inferiori, vedere rifiutati congedi, permessi (parentali o di altra natura) o promozioni; gli uomini dipendenti segnalano con più frequenza delle donne la cassa integrazione e il mancato rinnovo di contratti mentre tra gli ex-dipendenti il prepensionamento e il vedere le proprie capacità sminuite (Prospetto 6).

PROSPETTO 6. EVENTI DISCRIMINATORI VISSUTI NELLO SVOLGIMENTO DELL’ATTUALE/ULTIMO LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA PER SESSO. Anni 2020-2021, valori percentuali

	SESSO		TOTALE
	Femmine	Maschi	
Almeno un evento discriminatorio nel lavoro dipendente (% sul tot. delle persone in unione civile o già in unione) (a)	36,8	33,4	34,5
EVENTI	% su quanti hanno dichiarato di aver subito almeno un evento		
Non le siano stati concessi promozioni o avanzamenti di carriera, aumenti	50,8	48,4	49,3
Risultati raggiunti o sue capacità sminuite o valutate negativamente	48,7	48,8	48,8
Mansioni inferiori alla sua qualifica o compiti meno importanti	40,5	36,4	37,9
Carichi di lavoro eccessivi o penalizzanti	37,5	38,1	37,9
Retribuzione inferiore a quella prevista per la mansione svolta	39,0	28,0	32,0
Non abbia fatto richiesta di congedi o permessi per evitare fossero rifiutati o clima	31,7	28,3	29,6
Negato l’accesso a percorsi di formazione professionale concesso ad altri	18,1	19,0	18,7
Messo/a in cassa integrazione o in prepensionamento	16,1	19,2	18,0
Rifiutati congedi o permessi	17,7	13,9	15,3
Non le abbiano rinnovato il contratto o non lo abbiano trasformato	9,3	12,5	11,3
Messo/a in condizione di dare le dimissioni	7,7	9,7	9,0
Licenziato/a	5,1	6,3	5,8

(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, occupate o ex-occupate in Italia il cui ultimo/attuale lavoro è da dipendente

Considerando solo gli ex-dipendenti, la quota di quanti ritengono di essere stati licenziati e/o messi in condizione di dare le dimissioni è del 18,7% rispetto al totale di coloro che non lavorano ma nell’ultimo lavoro svolto erano occupati come dipendenti.

Con riferimento all'ultimo evento accaduto di discriminazione nel lavoro dipendente (nel 63,5% dei casi verificatosi negli ultimi tre anni), il 31% dei dipendenti o ex-dipendenti che hanno dichiarato di aver subito almeno un evento discriminatorio indica l'orientamento sessuale come motivo in base al quale si ritiene di essere stati trattati meno favorevolmente di altri; segue "perché donna" indicato dal 37,8% delle rispondenti. La grande maggioranza ha segnalato una sola caratteristica, il 27,3% più di una.

Circa 4 persone su 10 non hanno indicato una caratteristica in particolare o hanno preferito non rispondere. Il 10,2% non ha parlato con nessuno dell'ultimo evento accaduto in ambito lavorativo né al di fuori dell'ambiente di lavoro. Tra quanti invece hanno riferito a qualcuno l'esperienza di discriminazione vissuta, il 17,4% ha intrapreso una qualche azione (legale, di conciliazione sindacale, ne ha parlato con i responsabili, ha chiesto che venissero presi provvedimenti nei confronti dei responsabili, ha cambiato lavoro/ufficio/mansioni o altro tipo di azione).

Clima ostile e aggressioni in ambito lavorativo

Circa una persona su cinque, occupata o ex-occupata in Italia, dichiara di aver vissuto un clima ostile o un'aggressione nel proprio ambiente di lavoro, con un'incidenza leggermente più elevata tra le donne (21,5% contro 20,4%), sia lesbiche che bisessuali, tra i giovani (26,7%), gli stranieri o apolidi (24,7%) e le persone che vivono nel Mezzogiorno (22,6%).

Il fenomeno è più diffuso tra i dipendenti o ex-dipendenti e riguarda più spesso l'essere stati calunniati, derisi o aver subito scherzi pesanti (46,5% di quanti hanno segnalato di aver sperimentato almeno un evento di clima ostile o aggressione), l'essere stati umiliati o presi a parolacce (43,9%). L'episodio maggiormente segnalato dagli indipendenti (o ex-indipendenti) è invece l'aver ricevuto offese, incluse quelle di tipo sessuale (45,6%). A prescindere dal tipo di occupazione, sono le donne a subire tali offese più di frequente (43,8% contro 30,3% degli uomini) mentre tra gli uomini è molto superiore la quota di quanti sono stati calunniati, derisi o che hanno subito scherzi pesanti (Prospetto 7). Inoltre il 23,1% delle persone omosessuali o bisessuali (in unione civile o già in unione) dichiara, con riferimento all'ultimo lavoro svolto, di essere stato minacciato in forma verbale o scritta, e il 5,3% di aver subito un'aggressione fisica, con incidenze più alte tra gli uomini. Più della metà dei rispondenti ha subito più episodi tra quelli rilevati.

La percentuale di coloro che dichiarano di aver subito, nell'ambito dell'attuale o ultimo lavoro un'aggressione fisica, non necessariamente ricondotta dal rispondente a motivi legati all'orientamento sessuale, da persone dell'ambiente lavorativo è dell'1,1% sul totale degli occupati o ex-occupati.

Con riferimento all'ultimo evento accaduto (nel 57,2% dei casi avvenuto negli ultimi 3 anni), le caratteristiche indicate maggiormente in base alle quali si ritiene di essere stati trattati meno favorevolmente da altri sono l'orientamento sessuale (66,7%) e l'essere donna (43,5% delle donne). Circa il 30% di coloro che hanno indicato almeno una caratteristica ha segnalato più di un fattore.

PROSPETTO 7. EVENTI DI CLIMA OSTILE E AGGRESSIONI NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA PER TIPO DI OCCUPAZIONE E SESSO. Anni 2020-2021, valori percentuali

	TIPO DI OCCUPAZIONE		SESSO		TOTALE
	Dipendenti o ex-dipendenti	Indipendenti o ex-indipendenti	Femmine	Maschi	
Almeno un evento di clima ostile o aggressione nel lavoro attuale/ultimo (% sul tot. persone in unione civile o già in unione) (a)	21,4	19,2	21,5	20,4	20,8
EVENTI	% su quanti hanno dichiarato di aver subito almeno un evento				
Calunniata, derisa o le abbiano fatto degli scherzi pesanti	46,5	44,1	37,2	50,5	45,9
Umiliata o presa a parolacce	43,9	40,3	41,7	43,7	43,0
Esclusa volutamente da riunioni, conversazioni, etc,	35,6	33,2	37,8	33,5	35,0
Offesa, anche facendole offerte di tipo sessuale	31,4	45,6	43,8	30,3	35,0
Minacciata in forma verbale o scritta	22,4	25,4	20,1	24,7	23,1
Privata totalmente di compiti da svolgere	12,8	14,4	13,9	12,8	13,2
Sottoposta a controlli disciplinari immotivati	13,2	7,2	12,4	11,3	11,7
Aggredita fisicamente	4,3	8,4	3,6	6,2	5,3

(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, occupate o ex-occupate in Italia.

Il 10,4% degli occupati ed ex-occupati che hanno dichiarato almeno un evento non ha parlato con nessuno dell'ultimo episodio accaduto in ambito lavorativo né al di fuori dell'ambiente di lavoro. I motivi più indicati sono "sarebbe stato inutile, mi sarei sentito a disagio" e "non era abbastanza importante o grave". Tra quanti invece hanno riferito a qualcuno dell'ultima esperienza subita, circa una persona su quattro ha intrapreso una qualche azione (legale, di conciliazione sindacale, ne ha parlato con i responsabili, ha chiesto che venissero presi provvedimenti nei confronti dei responsabili, ha cambiato lavoro/ufficio/mansioni o altro tipo di azione).

LE DISCRIMINAZIONI IN ALTRI CONTESTI DI VITA, MINACCE E AGGRESSIONI

Il 38,2% delle persone in unione civile o già in unione che si sono definiti omosessuali o bisessuali e che vivono abitualmente in Italia ha subito per motivi legati al proprio orientamento sessuale almeno un episodio di discriminazione (verificatosi, in oltre la metà dei casi, negli ultimi tre anni) in altri contesti di vita⁸: il 16,8% degli individui si è trasferito in un altro quartiere, altro Comune o all'estero per poter vivere più tranquillamente la propria omosessualità o bisessualità (il 12% in un altro comune, il 3,4% all'estero). Il 16,7% è stato trattato male dai vicini di casa; il 13,1% dichiara di essere stato trattato/a meno bene degli altri in uffici pubblici, mezzi di trasporto negozi; il 10,4% ha avuto problemi in ambiente sanitario da medici, infermieri o altro personale dei servizi socio-sanitari.

A coloro che hanno figli (biologici e non) è capitato di essere evitato dai genitori di altri bambini a causa del proprio orientamento sessuale (12,4%) e ai figli stessi di essere derisi (11,3%) o esclusi (6,5%) da altri bambini.

È pari al 17,0% la quota di occupati o ex occupati che, oltre a ritenere di essere stati svantaggiati nel corso della propria vita lavorativa per l'orientamento sessuale, pensano di essere stati discriminati in almeno uno degli altri ambiti di vita quotidiana (il 12,1% delle donne bisessuali e il 17,7% delle persone gay), con un'incidenza più alta tra i giovani (21,5% tra i 18-34enni).

Oltre il 68,2% ha evitato di tenersi per mano in pubblico con un partner dello stesso sesso per paura di essere aggredito, minacciato o molestato; questo comportamento è più comune tra gli uomini (69,7%), sebbene anche per le donne la percentuale sia elevata (65,0%). Anche aver evitato di esprimere il proprio orientamento sessuale per paura di essere aggrediti, minacciati o molestati presenta valori elevati (52,7%), senza particolari differenze tra donne e uomini (rispettivamente il 53,3% e il 52,4%) (Prospetto 8).

PROSPETTO 8. AZIONI, MINACCE E AGGRESSIONI PER MOTIVI LEGATI ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE PER SESSO (a).
Anni 2020-2021, valori percentuali

	SESSO		TOTALE
	Femmine	Maschi	
Evitato di tenersi per mano con il partner in pubblico per timore di minacce o aggressioni	65,0	69,7	68,2
Evitato di esprimere il proprio orientamento sessuale per timore di minacce o aggressioni	53,3	52,4	52,7
Evitato luoghi di vita (quartieri, locali pubblici, etc.) per timore di minacce o aggressioni	36,5	36,4	36,5
Offese ricevute per motivi legati all'orientamento sessuale su social, chat, etc. negli ultimi 3 anni	10,4	14,3	13,0
Minacce per motivi legati all' orientamento sessuale negli ultimi 3 anni (b)	3,3	4,1	3,9
Aggressioni per motivi legati all' orientamento sessuale negli ultimi 3 anni (b)	2,9	3,2	3,1

(a) Si fa riferimento alle persone in unione civile o già in unione che si sono definite omosessuali o bisessuali e vivono abitualmente in Italia.

(b) Sono esclusi episodi avvenuti in ambito lavorativo.

Relativamente agli ultimi tre anni, tra le persone in unione civile o già in unione che vivono abitualmente in Italia e si sono definiti omosessuali o bisessuali, l'incidenza di chi ha affermato di aver subito minacce per motivi legati all'orientamento sessuale, escludendo episodi avvenuti in ambito lavorativo, è pari al 4,1% tra gli uomini e al 3,3% tra le donne. Il valore è più elevato tra i più giovani (5,8% dei 18-34enni) e tra le persone che vivono nel Mezzogiorno (4,3%). Le aggressioni violente a causa dell'orientamento sessuale riguardano il 3,2% degli

⁸ Si intende almeno un sì alla domanda le è mai capitato di: a) doversi trasferire in un altro quartiere, in un altro Comune o all'estero per poter vivere più tranquillamente la sua omosessualità o bisessualità, b) essere trattato/a meno bene degli altri per il suo orientamento sessuale mentre era alla ricerca di una casa, c) dai vicini di casa (es. hanno mostrato ostilità o comunque le hanno fatto capire che non era ben accettato/a, d) da medici, infermieri o altro personale dei servizi socio-sanitari, e) in uffici pubblici, mezzi di trasporto negozi o altri locali (es. non l'hanno fatta entrare o hanno mostrato di non gradire la sua presenza).

uomini e il 2,9% delle donne. Come per le minacce, il fenomeno è più diffuso tra le persone più giovani (4,5%) e tra coloro che vivono nel Mezzogiorno (3,6%).

Le offese legate all'orientamento sessuale sono ricevute anche via web. Con riferimento agli ultimi tre anni, vengono segnalate dal 14,3% degli uomini e dal 10,4% delle donne. Nel complesso prevalgono offese sui social network, cui seguono quelle in chat.

Percezione della discriminazione

Secondo gran parte delle persone omosessuali e bisessuali (in unione civile o già in unione o ex-unite) che vivono in Italia la discriminazione per motivi legati all'orientamento sessuale è un fenomeno diffuso: il 71,8% ritiene infatti che le persone gay e lesbiche siano molto o abbastanza discriminate; il 22,8% che lo siano poco. La discriminazione viene percepita in misura maggiore dalle donne.

Il 35,5% pensa che a essere maggiormente discriminati siano i gay, il 5,2% che siano le lesbiche. La parte restante afferma che gay e lesbiche sono discriminate in egual misura. Per oltre 6 persone su 10 la situazione è comunque migliorata negli ultimi cinque anni, mentre per il 24,8% non si è verificato alcun cambiamento.

Il 91,1% ritiene che le persone trans o con identità di genere non binaria siano molto o abbastanza discriminate in Italia (rispettivamente 56,3% e 34,7%); la quota di quanti hanno indicato "molto discriminati" è più che doppia rispetto a quella riferita alla diffusione della discriminazione nei confronti delle persone omosessuali (19,7%).

Azioni auspicabili per favorire l'inclusione delle persone LGBT+

Con riferimento alle azioni auspicabili in ambito lavorativo, la stragrande maggioranza delle persone omosessuali e bisessuali, in unione civile o già in unione che vivono in Italia ritiene che per favorire l'inclusione delle persone LGBT+ nel mondo del lavoro siano urgenti attività di formazione, sensibilizzazione o campagne sulle diversità LGBT+ da parte delle istituzioni pubbliche (71,7%).

Nella graduatoria delle azioni auspicabili seguono interventi legislativi (52,6%) e azioni di indirizzo da parte dell'Unione europea o altri organismi sovranazionali (44,6%) e, con un notevole distacco, iniziative e interventi degli organismi di parità e tutela preposti (26,2%) e l'impegno sindacale (es. contrattazione, formazione delle rappresentanze sindacali, eventi e iniziative culturali) (22,2%). Meno dell'uno per cento afferma che non è necessaria alcuna azione.

È stato poi richiesto ai rispondenti di indicare quanto fossero favorevoli all'adozione di alcune misure e iniziative in Italia per favorire l'inclusione delle persone LGBT+. Nell'89,1% dei casi sono molto favorevoli all'emanazione di una legge nazionale contro l'omobittransfobia, nell'81,6% a introdurre la *stepchild adoption* (adozione del figlio del partner), nell'81% a introdurre l'istituto del matrimonio anche tra persone dello stesso sesso (matrimonio egualitario), nel 78% a prevedere l'adozione di minori da parte delle coppie omosessuali in unione civile e nel 74,8% a introdurre maggiori tutele sul lavoro per le persone LGBT+. Il 39,5% dichiara di essere molto favorevole a consentire la gestazione per altri.

La misura maggiormente indicata nel campo aperto della domanda rinvia al piano culturale e richiama l'importanza di realizzare iniziative di educazione, informazione e sensibilizzazione alle tematiche LGBT+ nelle scuole. Tra le altre azioni auspicabili segnalate dai rispondenti compare la procreazione medicalmente assistita e la possibilità di adozione per single ma soprattutto il riconoscimento legale di entrambi i genitori per i figli di coppie omogenitoriali.

Sempre a livello legislativo si segnala la necessità di introdurre leggi più severe per reati omofobi e transfobici. Un'altra questione sollevata riguarda infine l'attivazione di servizi/misure di supporto per persone LGBT+ in condizione di fragilità (es. case riposo, case-famiglia) e per le persone anziane. Alcuni rispondenti hanno richiamato inoltre questioni legate all'esperienza vissuta dalle persone trans (ad esempio richiedendo una semplificazione dell'iter per ottenere il cambio nome svincolato da interventi chirurgici e sgravi per cure sanitarie), intersessuali e dalle persone con identità non binaria.

Glossario

Apolide: persona che non ha alcuna cittadinanza, perché priva di quella di origine e non in possesso di un'altra.

Asessuale: persona che non presenta interesse fisico (attrazione sessuale) nei confronti di alcun genere sessuale e che si caratterizza per l'assenza di interesse o desiderio per il sesso.

Bisessuale: persona attratta sia da persone di un sesso diverso che uguale al proprio.

Cisgender: persona con un'identità di genere corrispondente a quella che la società associa al suo sesso biologico.

Coming out: espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria identità LGBT+. Deriva dalla frase inglese *coming out of the closet*, che significa uscire allo scoperto, venir fuori. In senso più ampio il *coming out* rappresenta il percorso che una persona compie nel prendere coscienza del proprio orientamento sessuale e/o identità di genere e dichiararlo volontariamente all'esterno.

Diversity e/o inclusion manager: figura professionale che si occupa della gestione e valorizzazione delle diversità/differenze dei lavoratori nelle organizzazioni.

Discriminazione: trattamento meno favorevole rispetto a quello ricevuto da altri e dovuto ad alcune caratteristiche personali (es. età, origini straniere, aspetto esteriore, stato di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale, identità di genere etc.).

Discriminazione in ambito lavorativo: trattamento iniquo e negativo nei confronti dei lavoratori, che si basa su loro caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della performance lavorativa. È possibile distinguere tra discriminazione lavorativa formale e informale. La prima riguarda le politiche istituzionali e le decisioni inerenti alla carriera del lavoratore (assunzione, licenziamento, promozioni e retribuzioni). La seconda riguarda, ad esempio, il clima lavorativo, gli atteggiamenti e le dinamiche interpersonali.

Discriminazione in altri ambiti della vita sociale: trattamento meno favorevole rispetto a quello ricevuto da altri e dovuto ad alcune caratteristiche personali (es. età, origini straniere, aspetto esteriore, stato di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale, identità di genere etc.) in ambiti di vita sociale diversi dal contesto lavorativo.

Eterosessuale: persona attratta da persone di un sesso diverso dal proprio.

Figlio adottivo: soggetto che acquista lo stato di figlio legittimo in forza di un apposito procedimento di adozione. Sia i minori di età che i maggiorenni possono essere adottati e pertanto acquisire lo status di figli adottivi.

Figlio affidatario: il minore rimane figlio dei suoi genitori biologici, e viene solo temporaneamente affidato ad un'altra famiglia che ha il compito di educare il minore, di prendersene cura, di soddisfare i suoi bisogni e le sue esigenze (affettive e materiali).

Figlio affiliato: figlio legalmente riconosciuto o giudizialmente dichiarato, nato dal precedente matrimonio del coniuge, minore regolarmente affidato dagli organi competenti a norma di legge, nonché il nipote vivente a carico degli ascendenti anche se non formalmente affidati.

Figlio biologico: figlio generato tramite i propri gameti, lo sperma nel caso di un genitore maschio, l'ovulo nel caso di una femmina.

Figlio legalmente riconosciuto: figlio con il quale è costituito un rapporto giuridico di filiazione.

Figlio non legalmente riconosciuto: figlio con il quale non è costituito un rapporto giuridico di filiazione, qualunque sia la motivazione del mancato riconoscimento.

Gestazione per altri (GPA) o maternità surrogata: forma particolare di fecondazione assistita: una donna porta avanti una gravidanza per un'altra persona o una coppia eterosessuale od omosessuale. In entrambi i casi la gestante non sarà né legalmente e neanche biologicamente, l'effettivo genitore del bambino, bensì lo saranno i genitori intenzionali che hanno fatto ricorso alla GPA.

Già in unione civile: persona che non è più in unione civile per scioglimento dell'unione oppure per decesso del partner.

Identità di genere: percezione di sé, senso di appartenenza alle categorie sociali e culturali di uomo e donna, o alle identità non binarie e fluide, indipendentemente dal sesso assegnato alla nascita.

Intersessuale: persona che nasce con caratteristiche fisiche, ormonali o genetiche che non sono né interamente femminili né interamente maschili; si tratta di caratteristiche sessuali primarie o secondarie che non

corrispondono alle definizioni “standard” di maschio o femmina. Esistono diverse forme di intersessualità; è uno spettro piuttosto che una singola categoria.

Istituto analogo all’unione civile: altro istituto (matrimonio o altra forma giuridica di unione omosessuale) contratto all’estero.

Lavoratore dipendente: occupato/a con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto.

Lavoratore indipendente: occupato/a che svolge la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti; lavoratori autonomi; coadiuvanti nell’azienda di un familiare (se prestano lavoro nell’impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti); soci di cooperativa non dipendenti; collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d’opera occasionali.

Legge 20 maggio 2016 n. 76 (c.d. Legge Cirinnà): la Legge disciplina le convivenze di fatto e introduce nel nostro ordinamento l’istituto dell’unione civile tra persone dello stesso sesso. La legge da un lato, ha attribuito espressamente certi diritti e, dall’altro ha introdotto nel comma 20 una regola generale secondo cui le disposizioni delle leggi, degli atti aventi forza di legge, dei regolamenti, degli atti amministrativi e dei contratti collettivi che si riferiscono al “matrimonio” o che contengono i termini “coniuge, coniugi o termini equivalenti” si applicano anche alle parti dell’unione civile (restando escluse da tale regola generale solo le norme del codice civile non espressamente richiamate dalla Legge Cirinnà e le norme in materia di adozione di cui alla L. 184/83).

Legge sull’omobitansfobia: legge che contrasta e punisce le discriminazioni e le violenze legate all’orientamento sessuale e all’identità di genere. Alcune Regioni italiane hanno legiferato in tal senso.

LGBT+: l’acronimo LGBT+ sta a indicare le persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender. Il simbolo + viene usato per includere tutte le altre diversità/differenze di orientamento sessuale, identità di genere e l’intersessualità.

Matrimonio egualitario: istituto del matrimonio anche tra persone dello stesso sesso; prevede la piena uguaglianza dei diritti tra le coppie coniugate di sesso diverso e le coppie coniugate dello stesso sesso.

Misure di diversity management (DM): politiche, pratiche, iniziative, formalizzate e non formalizzate, intraprese dall’impresa per gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori.

Micro-aggressioni: sono definiti come “brevi interscambi quotidiani che inviano messaggi denigratori ad alcuni individui in quanto facenti parte di un gruppo, insulti sottili (verbali, non verbali, e/o visivi) diretti alle persone spesso in modo automatico o inconscio” (Sue, 2010).

Omosessuale: persona attratta da persone dello stesso sesso.

Orientamento sessuale: indica la direzione dell’attrazione sessuale e/o dell’affettività verso una di una persona.

Outing: rivelare l’orientamento sessuale di un’altra persona senza averne prima acquisito il consenso.

Procreazione medicalmente assistita (PMA): procedimenti che comportano il trattamento di ovociti umani, di spermatozoi o embrioni nell’ambito di un progetto finalizzato a realizzare una gravidanza.

Sesso anagrafico: sesso anagrafico registrato attualmente sui documenti.

Settore di attività economica: attività che ha luogo quando risorse quali lavoro, impianti e materie prime concorrono alla produzione di beni o alla prestazione di servizi. Un’attività economica è caratterizzata dall’uso di fattori della produzione, da un processo di produzione e da uno o più prodotti ottenuti (beni o prestazioni di servizi). Ai fini della produzione dell’informazione statistica, le attività economiche sono classificate dall’Istat dal 1° gennaio 2008 secondo una nomenclatura internazionale che a livello europeo è denominata Nace Rev. 2 (per la classificazione Ateco 2007). Nel caso di più attività lavorative, faccia riferimento all’attività che la impegna per più tempo.

Stato civile: si riferisce allo stato civile legale (de jure) di un individuo in relazione alle leggi sul matrimonio e sulle unioni civili in vigore al momento dell’indagine nel Paese. Una persona va classificata in base al suo stato civile più recentemente acquisito rispetto alla data di riferimento dell’indagine o della intervista o, se previsto, dell’ultimo giorno del periodo di riferimento utilizzato dall’indagine.

Stepchild adoption: istituto giuridico che consente al genitore non biologico di adottare il figlio, biologico o adottivo, del partner sia in una coppia omosessuale che eterosessuale.

Transgender: persona con un’identità di genere (o espressione di genere) che non corrisponde a quella che la società associa al suo sesso biologico; include sia persone con un’identità di genere binaria sia con identità di genere non binaria (transessuali, genderqueer, genderfluid, etc.). Utilizzato nell’indagine come sinonimo di persona trans/con identità di genere non binaria.

Unione civile: con l’emanazione della Legge 20 maggio 2016, n. 76 sulla “Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze”, è stata introdotta in Italia l’istituzione di unioni tra persone dello stesso sesso e delle convivenze di fatto.

Nota metodologica

L’indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)

Obiettivi e disegno dell’indagine

L’indagine si inserisce nell’ambito dell’accordo di collaborazione Istat-UNAR su “Accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+ e sulle diversity policies attuate presso le imprese”. Tale accordo prevede la realizzazione di diverse rilevazioni, tra cui un’indagine svolta nel 2019 sul diversity management per le diversità LGBT+ rivolta alle imprese e la realizzazione di interviste a stakeholder nazionali, i cui principali risultati sono stati pubblicati a novembre 2020 (<https://www.istat.it/it/archivio/250150>).

L’obiettivo dell’Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione) è fornire un quadro informativo sulla situazione lavorativa e la percezione e diffusione di forme di discriminazione, minacce e aggressioni che le persone LGBT+ in unione civile o che lo sono state in passato possono aver subito in Italia. In particolare, viene approfondito l’ambito lavorativo (es. ricerca di lavoro, attività lavorativa, clima e relazioni negli ambienti di lavoro, azioni intraprese a seguito di eventuali episodi di discriminazione). Indagini successive rivolte alle persone non in unione civile e un focus dedicato alle persone transgender, sono in fase di attuazione.

L’indagine, individuale e di tipo totale, è stata rivolta a tutti gli individui residenti in Italia che, dalle Liste Anagrafiche Comunali (LAC), al primo gennaio 2020 risultavano in unione civile o già unite civilmente (per interruzione dell’unione civile o per decesso del partner). La legge 76/2016 (c.d. Legge Cirinnà) ha infatti introdotto nel nostro ordinamento l’istituto dell’unione civile, prevedendo il riconoscimento giuridico della coppia formata da persone dello stesso sesso.

Non sono state considerate le persone residenti presso le convivenze ossia l’insieme di persone che, senza essere legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità e simili, conducono vita in comune per motivi religiosi, di cura, di assistenza, militari, di pena e simili.

La popolazione di riferimento della rilevazione è quindi costituita da oltre 21 mila persone in unione civile o già in unione che risiedono in famiglia alla data del primo gennaio 2020.

L’indagine è stata realizzata tramite tecnica CAWI-Computer Assisted Web Interviewing e ha previsto l’autocompilazione di un questionario online su un server esposto Istat a cui si accedeva tramite username e password fornite da Istat. La scelta di tale tecnica di indagine è stata determinata soprattutto dalla natura sensibile del tema indagato e dalla particolare situazione pandemica.

L’indagine sul campo

La fase di rilevazione dell’Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione) ha riguardato il periodo dicembre 2020-marzo 2021.

La raccolta dei dati è avvenuta con tecnica CAWI, ovvero con questionario sviluppato in formato elettronico.

È stato effettuato un monitoraggio in itinere nel corso della rilevazione, con cadenza bisettimanale; è stato istituito un numero verde dedicato all’indagine con lo scopo di supportare gli utenti.

La rilevazione non ha previsto obbligo di risposta ma la partecipazione è stata di tipo volontario.

I rispondenti al questionario sono stati circa il 42% per cento del totale delle persone in unione civile o già in unione al primo gennaio 2020, con circa 9 mila questionari inviati e validati.

Strumento di rilevazione

Il questionario sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ dedicato alle persone in unione civile o già in unione si articola in diverse sezioni.

I principali contenuti del questionario riguardano: informazioni anagrafiche, famiglia e status socio-economico; orientamento sessuale e coming out; aspetti legati all’unione civile; condizione lavorativa; eventuali esperienze

di discriminazione vissute a scuola/università, in fase di accesso al lavoro e nello svolgimento del proprio lavoro; clima ostile, micro-aggressioni e gestione dell'orientamento sessuale in ambito lavorativo; eventuali esperienze di discriminazione vissute in altri contesti di vita, minacce e aggressioni subite per motivi legati all'orientamento sessuale; percezione della discriminazione verso le persone LGBT+ in Italia; rapporto con la comunità e associazionismo LGBT+ e misure o iniziative che potrebbero essere adottate in Italia a favore delle persone LGBT+.

Pe un numero consistente di quesiti è stata prevista la modalità "Preferisco non rispondere" per agevolare la compilazione del questionario nei quesiti che potevano incontrare delle resistenze dovute alla privacy del rispondente o alla sensibilità dell'argomento trattato.

Analisi della mancata risposta totale e post-stratificazione

L'analisi della mancata risposta totale è stata effettuata grazie alla disponibilità di variabili ausiliarie note su tutta la popolazione oggetto di indagine. L'analisi è stata focalizzata sul confronto delle distribuzioni della popolazione con le distribuzioni dei rispondenti.

Le variabili utilizzate sono:

- sesso, età, cittadinanza e luogo di residenza acquisite dalla LAC;
- titolo di studio, acquisito dal registro degli individui.

Le analisi hanno evidenziato l'effetto dell'auto-selezione dei rispondenti. Hanno risposto maggiormente persone con un titolo di studio elevato, di cittadinanza italiana, persone residenti nel Nord, e i meno i giovani. Per correggere tali effetti sulle stime prodotte dall'indagine, è stata adottata una post-stratificazione sulle marginali delle distribuzioni dei rispondenti: è stato calcolato un fattore correttivo del peso diretto associato a ciascun rispondente (pari a 1, per la natura non campionaria dell'indagine) che garantisse il rispetto di totali noti della popolazione per le seguenti distribuzioni:

- sesso: femmine, maschi;
- età: 18-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+;
- cittadinanza: Italiana, Straniera o apolide;
- ripartizione geografica: Nord-ovest, Nord-est, Centro, Mezzogiorno;
- titolo di studio: fino alla licenza media, diploma, laurea e oltre.

Per chiarimenti

Eugenia De Rosa
eugenia.derosa@istat.it

Valeria de Martino
valedema@istat.it