

15 maggio 2023

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

ANNO 2022

Istat e UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) presentano i principali risultati della rilevazione sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione), 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 2022 con tecnica CAWI (autocompilazione di un questionario elettronico on line), è stata rivolta a persone omosessuali e bisessuali, maggiorenni, che al momento della rilevazione vivevano abitualmente in Italia, non erano in unione civile e non erano state unite in passato. Si tratta di circa mille e duecento individui che hanno risposto al questionario elettronico (per maggiori dettagli riguardanti il reclutamento si veda la nota metodologica): il 79,6% dichiara un orientamento omosessuale (di cui il 55,2% persone di sesso maschile, il 24,3% di sesso femminile), il 20,4% bisessuale (di cui il 14,2% femmine e il 6,3% maschi)². La tecnica di rilevazione ha favorito l'adesione all'indagine di individui che presentano caratteristiche socio-demografiche più spesso associate a maggiori competenze digitali e facilità di accesso a dispositivi mediiali (giovane età, elevato livello di istruzione, residenza in grandi comuni).

I risultati di questa rilevazione non possono quindi essere considerati rappresentativi di tutta la popolazione omosessuale e bisessuale non in unione civile, né sono confrontabili con quelli dell'indagine sullo stesso tema del 2020-2021 indirizzata alle persone in unione civile o già in unione. Si riferiscono solamente alle persone appartenenti alla popolazione target che hanno deciso di partecipare all'indagine.

La prima parte del report illustra le principali caratteristiche socio-demografiche delle persone intervistate e riferisce sull'eventuale condizione di svantaggio nella sfera lavorativa che i rispondenti 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 gli individui intervistati 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, condizioni di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale ecc.). 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 come dipendente e le situazioni in cui si è percepito un clima ostile oppure si sono verificate minacce o aggressioni. Con riferimento all'ultima situazione di discriminazione vissuta, vengono analizzate le ragioni che ne sono ritenute la causa.

La terza parte restituisce un quadro generale delle esperienze in altri contesti della vita quotidiana (es. doversi trasferire), di minacce e aggressioni che gli intervistati ritengono siano legate all'orientamento sessuale.

Infine, viene proposta una 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 prevede un'azione per l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili. L'Asse 4 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/>

² La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 a causa di arrotondamenti.

CARATTERISTICHE SOCIODEMOGRAFICHE DEI RISPONDENTI

Fra coloro che hanno partecipato all'indagine (circa mille e duecento persone che vivono in Italia e che non sono in unione civile né lo sono state in passato), il 79,6% dichiara un orientamento omosessuale (di cui il 55,2% persone gay, e il 24,3% persone lesbiche³), il 20,4% bisessuale (di cui il 14,2% femmine e il 6,3% maschi)⁴.

I rispondenti, anche in conseguenza alla tecnica di rilevazione utilizzata per l'indagine, presentano una quota rilevante di giovani (il 55,4% ha tra 18 e 34 anni) che hanno, in genere, maggiori competenze digitali e facilità di accesso a dispositivi medialti. Allo stesso modo si giustifica la presenza numerosa di persone con un livello di istruzione molto elevato: il 64,2% dei rispondenti ha conseguito infatti almeno la laurea. L'indagine ha coinvolto sia persone appartenenti al mondo dell'associazionismo LGBT+ sia persone che non ne fanno parte: circa la metà dei rispondenti (48,2%) partecipa attivamente e con continuità ad associazioni e/o a gruppi LGBT+, il 23,3% ha partecipato in passato e il 26,7% non vi ha mai partecipato.

PROSPETTO 1. PERSONE OMOSESSUALI E BISESSUALI, NON IN UNIONE CIVILE (ATTUALMENTE O IN PASSATO), CHE VIVONO IN ITALIA PER ORIENTAMENTO SESSUALE E CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE. Anno 2022, valori assoluti e percentuali*

	ORIENTAMENTO SESSUALE			TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale**	
CLASSE DI ETÀ				
18-34 anni	53,9	50,3	70,9	55,4
35-49 anni	37,6	38,4	24,5	35,4
50 e oltre	8,5	11,3	-	9,2
TITOLO DI STUDIO				
Fino al diploma	40,4	33,1	37,6	35,8
Laurea e oltre	59,6	66,9	62,5	64,2
RIPARTIZIONE (dove vive)				
Nord	48,6	50,0	54,4	50,6
Centro	18,1	23,0	18,6	20,9
Mezzogiorno	12,4	10,5	13,1	11,5
Preferisco non rispondere	20,9	16,6	13,9	17,1
FORMA FAMILIARE				
Vivo da solo/a	28,7	43,4	24,1	35,9
Vivo solo/a con il partner	32,3	21,4	22,8	24,3
Vivo solo/a con madre/padre	13,8	12,3	19,0	14,1
Vivo solo/a con madre/padre e fratelli o sorelle	9,9	11,1	14,8	11,6
Altro	15,3	11,7	19,4	14,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE (valori assoluti)	282	640	237	1.159

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

** La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

- dato non pubblicabile a causa della scarsa numerosità.

³ Le denominazioni lesbica e gay sono state attribuite alle persone che si sono definite omosessuali.

⁴ La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 a causa di arrotondamenti.

I rispondenti sono in prevalenza cittadini italiani (98,3%), di sesso maschile (61,5%), che vivono nel Nord del Paese (50,6%) e in centri di grandi dimensioni: oltre sei rispondenti su dieci abitano infatti in comuni con oltre 50 mila abitanti. Nel complesso Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio raccolgono il maggior numero di intervistati; il 17,1% ha preferito non indicare la regione in cui vive⁵.

La composizione demografica delle persone che hanno risposto si riflette nella condizione familiare: una persona su quattro vive con la famiglia di origine (solo con madre/padre o con anche fratelli/sorelle); il 35,9% degli intervistati dichiara di vivere solo/a, in misura maggiore per la componente maschile (42,2%), mentre il 24,3% vive solamente con il partner (nel complesso il 29,8% afferma di avere un partner). La quota di quanti hanno figli⁶, che è più rilevante tra la componente femminile, è pari al 3,5%; se si considerano i soli figli conviventi tale quota si riduce al 2,6%.

Trattandosi di un campione di convenienza (che non offre, cioè, a tutte le unità della popolazione target la stessa possibilità di entrare a far parte del campione), si ricorda che tali risultati non possono essere considerati rappresentativi di tutta la popolazione omosessuale e bisessuale non in unione civile, ma fanno riferimento solamente alle persone, appartenenti alla popolazione target, che hanno deciso di partecipare all'indagine.

Coming out in famiglia

Oltre sette intervistati su dieci (omosessuali e bisessuali non in unione civile o già in unione che vivono in Italia), affermano di aver acquisito consapevolezza dell'attuale orientamento sessuale non oltre i 20 anni, con frequenze più elevate tra le giovani generazioni. L'età scende a meno di 15 anni per il 38,5% dei rispondenti, ma l'incidenza sale ancora tra quanti dichiarano un orientamento omosessuale (il 42,3% contro il 23,6% dei bisessuali), così come tra la componente maschile (il 46,6%). Tra le ragazze, invece, l'età indicata è più spesso quella compresa fra i 15 e i 20 anni (42,4%).

Nella quasi totalità dei casi la famiglia di origine è a conoscenza dell'attuale orientamento sessuale dei rispondenti: l'orientamento è/era noto al 76,4% delle madri e al 63% dei padri; nell'81,9% dei casi i fratelli e le sorelle ne sono a conoscenza. Circa un rispondente su cinque proviene da una famiglia in cui sia il padre che la madre hanno conseguito il diploma; oltre una persona su dieci ha entrambi i genitori laureati; una quota analoga si ritrova anche per coloro i cui genitori hanno entrambi la licenza media.

Anche tra gli altri parenti il *coming out* è abbastanza diffuso, in particolare tra cugini e zii (per oltre la metà dei rispondenti), in percentuale inferiore tra i nonni (15,9%). Una quota molto elevata riguarda gli amici, infatti l'85,3% degli intervistati afferma che tutti o quasi tutti gli amici sono a conoscenza del proprio orientamento sessuale. Valori più ridotti si registrano quando si tratta della bisessualità (74,3% rispetto all'88,2% degli omosessuali), mentre il *coming out* tra amici è più frequente tra coloro che hanno un livello di istruzione più elevato. Nel complesso la rete amicale delle persone intervistate si compone, per circa la metà dei rispondenti, in egual misura di persone eterosessuali e non eterosessuali.

La partecipazione al mercato del lavoro

I rispondenti all'indagine, omosessuali e bisessuali (non in unione civile e che non lo sono stati in passato) che vivono in Italia, si caratterizzano per un'elevata partecipazione al mercato del lavoro (Prospetto 2). Nonostante il profilo mediamente molto giovane, la stragrande maggioranza è occupata (84,7%) o lo è stata in passato (9,8%) in virtù del livello di istruzione elevato. La quota restante (5,5%) non ha mai lavorato. La principale motivazione per cui al momento non si è occupati, pur avendo lavorato in passato, è il fatto di studiare o seguire corsi di formazione professionale (43,4% con un'incidenza più alta per la componente maschile).

La percentuale di quanti, al momento della rilevazione, non risultano occupati ma lo sono stati in passato, è superiore tra la componente femminile (13,3% a fronte del 7,6%) e tra le persone bisessuali (11% a fronte del 4,1%) che sono però mediamente più giovani.

Tra la componente femminile una persona ex-occupata su quattro riferisce la difficoltà a trovare lavoro pur cercandolo, un altro 5,1% afferma di aver smesso di cercare (a fronte dell'1,9% tra la componente maschile nelle stesse condizioni); pesano inoltre difficoltà legate ad altre motivazioni (11,9 contro il 3,7%).

Il tipo di attività lavorativa prevalente tra gli occupati ed ex-occupati intervistati è il lavoro dipendente (con una quota superiore tra la componente maschile e tra le persone bisessuali), nel 62% dei casi nell'ambito del settore privato. In circa sette 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 per la componente femminile.

⁵ L'utilizzo della variabile territoriale è limitato nell'analisi a causa del numero elevato di quanti hanno preferito non rispondere.

⁶ 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.

Il 29% dei rispondenti occupati ed ex-occupati svolge o ha svolto come ultima occupazione un'attività lavorativa indipendente. La componente femminile, più spesso rispetto a quella maschile, svolge o svolgeva un lavoro di collaborazione coordinata e continuativa o di prestazione d'opera occasionale.

La tipologia di lavoro indipendente più diffusa è la libera professione (12,2% sul totale degli occupati ed ex-occupati) con un'incidenza di poco superiore per la componente maschile. La scelta di un lavoro autonomo (imprenditore, libero professionista, lavoratore in proprio) non risulta essere legata a forme di auto-discriminazione e quindi all'aver scelto questo tipo di lavoro perché come lavoratore dipendente avrebbe avuto problemi legati al proprio orientamento sessuale, bensì alla volontà di lavorare in autonomia e alla natura stessa della professione scelta.

Nel complesso, le persone omosessuali e bisessuali (non in unione civile o già in unione) coinvolte nell'indagine risultano maggiormente impiegate nel terziario (sanità e assistenza sociale, istruzione e formazione e altri servizi) dove si colloca metà circa degli occupati o ex-occupati. La componente femminile è più presente nei settori "servizi di alloggio e ristorazione", "istruzione e formazione" e "altri servizi", la componente maschile nei "servizi di informazione e comunicazione".

Circa quattro persone occupate ed ex-occupate su dieci svolgono o hanno svolto una professione che prevede attività organizzative, tecniche, intellettuali, scientifiche o artistiche a elevata specializzazione. Gli altri gruppi professionali più diffusi fra i rispondenti sono "lavoro esecutivo d'ufficio" (15,7%), "attività di vendita al pubblico o di servizio alle persone" (15,3%) e "attività tecnica, amministrativa, sportiva o artistica a media qualificazione" (15,1%).

PROSPETTO 2. PERSONE OMOSESSUALI E BISESSUALI, NON IN UNIONE CIVILE (ATTUALMENTE O IN PASSATO), CHE VIVONO IN ITALIA OCCUPATI O EX-OCCUPATI PER ORIENTAMENTO SESSUALE E CARATTERISTICHE DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO. Anno 2022, valori assoluti e percentuali*

	ORIENTAMENTO SESSUALE			TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale**	
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE (a)				
Occupato/a	89,7	92,6	81,0	89,7
Non occupato/a ma ha lavorato in passato	10,3	7,4	19,0	10,3
TIPO DI LAVORO				
Indipendenti	28,6	26,8	35,6	29,0
Dipendenti	71,4	73,2	64,5	71,1
Dipendenti di cui:				
<i>A termine</i>	38,0	26,4	48,5	33,2
<i>A tempo indeterminato</i>	62,1	73,6	51,5	66,8
<i>Settore pubblico</i>	30,8	26,9	25,7	27,6
<i>Settore privato</i>	56,9	64,2	61,8	62,0
<i>In azienda mista (o non so)</i>	12,3	8,9	-	10,4
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

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

** La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

- dato non pubblicabile a causa della scarsa numerosità.

(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.

LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Orientamento sessuale e sfera lavorativa

La stragrande maggioranza delle persone omosessuali o bisessuali (non in unione civile o già in unione), occupate in Italia, in passato o attualmente, dichiara che il proprio orientamento sessuale era o è noto almeno a una parte delle persone del proprio ambiente lavorativo (84,3%), con un'incidenza maggiore tra le persone omosessuali (l'87,7% contro il 69,9% dei bisessuali).

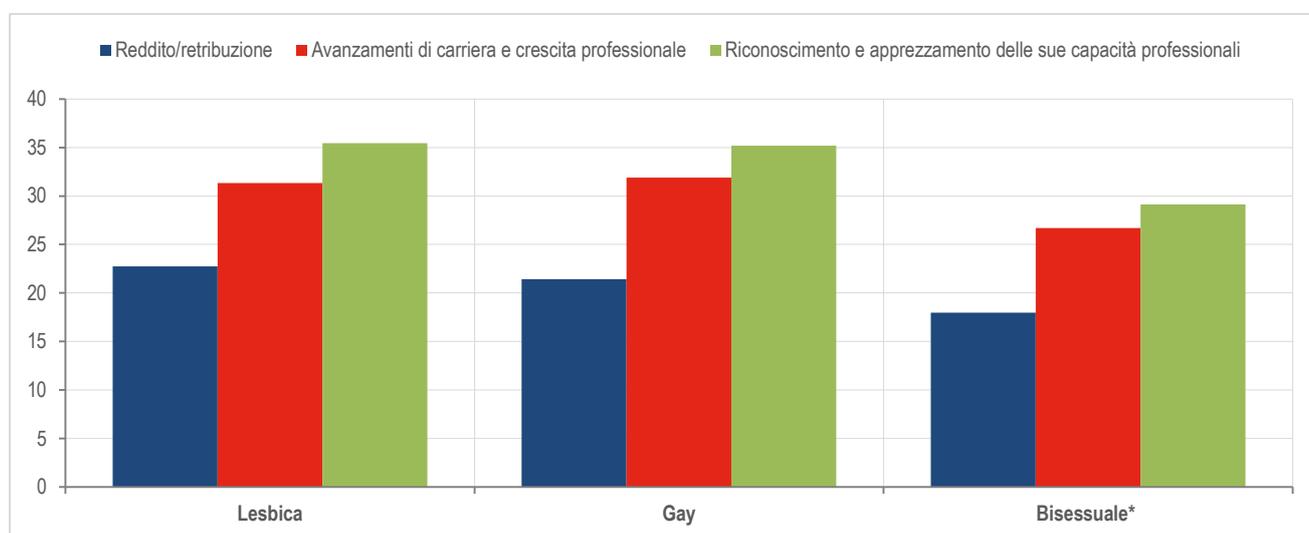
Più di frequente, nell'attuale o ultimo lavoro, sono o ne erano a conoscenza i colleghi di pari grado (78,3%), seguiti dal datore di lavoro o superiori (64,8%) e dai dipendenti o persone di grado inferiore (55,3%). Tuttavia, il 31,2% afferma che sia capitato che un collega, una persona di grado superiore o inferiore, un cliente o un'altra persona dell'ambiente lavorativo rivelasse ad altri il suo orientamento sessuale senza che ne avesse dato il consenso (*outing*).

Il 34,1% dei rispondenti ritiene che il proprio orientamento sessuale l'abbia svantaggiato nel corso della vita lavorativa in termini di riconoscimento e apprezzamento delle proprie capacità professionali; il 30,8% rispetto ad avanzamenti di carriera e crescita professionale. 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 cinque), ma è comunque più frequente che ciò avvenga tra le persone omosessuali rispetto ai bisessuali e tra la componente maschile (Figura 1).

In complesso, il 41,4% delle persone occupate o ex-occupate intervistate 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 dalla componente maschile (42,3% contro 39,9% della componente femminile), dalle persone omosessuali (42,3% contro 37,4% dei bisessuali) e dalle fasce di età più giovani (42% contro 37,4% degli ultra 50enni).

Tra i lavoratori dipendenti o ex-dipendenti lo svantaggio legato al proprio orientamento sessuale 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.

FIGURA 1. PERSONE OMOSESSUALI E BISESSUALI, NON IN UNIONE CIVILE (ATTUALMENTE O IN PASSATO), 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. Anno 2022, valori percentuali.



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

* La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

Il 61,2% riferisce, in relazione all'attuale/ultimo lavoro svolto⁷, di aver evitato di parlare della vita privata per tenere nascosto il proprio orientamento sessuale, con un'incidenza più alta per la componente femminile (65,7% contro il 58,5% della componente maschile), tra le persone bisessuali (71,4% contro il 58,8% delle persone omosessuali), tra i più giovani (63,7% contro 52,3% degli ultracinquantenni) e tra i lavoratori dipendenti o ex-dipendenti (63,2% contro 56,3% degli indipendenti o ex-indipendenti) (prospetto 3).

Inoltre, circa una persona su tre afferma di aver evitato di frequentare persone dell'ambiente lavorativo nel tempo libero per non rivelare il proprio orientamento sessuale. È sempre la componente femminile a segnalare maggiormente tale comportamento (34,8% contro 30,1% tra la componente maschile), insieme alle persone bisessuali (37,9% contro 30,5% delle persone omosessuali) e ai lavoratori dipendenti o ex-dipendenti (34,5% contro 25,6% degli indipendenti o ex-indipendenti). Un profilo simile si osserva anche tra quanti dichiarano di aver evitato, nell'attuale o ultimo lavoro, di partecipare a eventi aziendali o altri eventi sociali collegati all'attività lavorativa (il 19,6% dei rispondenti).

⁷ 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.

PROSPETTO 3. COMPORTAMENTI ADOTTATI PER TENERE NASCOSTO IL PROPRIO ORIENTAMENTO SESSUALE NELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA PER ORIENTAMENTO SESSUALE (a). Anno 2022, valori percentuali

	ORIENTAMENTO SESSUALE			TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale*	
Evitare di parlare della propria vita privata	64,2	56,5	71,4	61,2
Evitare di frequentare nel tempo libero persone dell'ambiente lavorativo	35,5	28,3	37,9	31,9
Evitare di partecipare a eventi aziendali o altri eventi sociali	21,3	18,2	21,8	19,6

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

* La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

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 otto persone su dieci⁸ hanno sperimentato almeno una forma di micro-aggressione in ambito lavorativo legata all'orientamento sessuale (tra quelle riportate nel prospetto 4).

L'incidenza del fenomeno è simile per genere e molto elevata, ma le micro-aggressioni sono riportate con maggiore frequenza dalle persone omosessuali rispetto a quelle bisessuali (81,7% a fronte del 78,8%). Inoltre, il problema è segnalato più spesso dai meno giovani (l'88,8% degli ultra 50enni contro il 77,6% dei 18-34enni) e dai lavoratori dipendenti o ex-dipendenti (82,6% contro 77,9% degli indipendenti o ex-indipendenti).

Tra coloro che hanno dichiarato di aver vissuto almeno una micro-aggressione, la quasi totalità afferma di aver sentito “battute offensive o allusive nei confronti delle persone gay, lesbiche o bisessuali” (oltre nove su dieci), ma anche di sentire qualcuno “definire una persona come frocio o usare in modo dispregiativo le espressioni lesbica/gay o simili” (87,1%); segue, seppure in misura minore, “che le si chiedesse della sua vita sessuale” (39,9%).

La componente maschile riporta con maggiore frequenza che “è capitato che i suoi modi di essere (gesticolare, parlare, vestire) venissero imitati per prendersi gioco di lei” (26,6% a fronte del 14,9%), mentre “che si desse per scontata la sua disponibilità sessuale” viene indicato maggiormente dalla componente femminile (21% contro 15,6%) (prospetto 4).

I lavoratori indipendenti sono maggiormente esposti a messaggi o considerazioni inerenti la sfera sessuale: un indipendente o ex-indipendente su quattro (24,1%), tra quanti dichiarano almeno una micro-aggressione, riporta “che si desse per scontata la sua disponibilità sessuale” (contro il 15,1% dei dipendenti o ex-dipendenti); il 43,9% “che le si chiedesse della sua vita sessuale (ad es. come fai sesso)” a fronte del 38,3%.

Circa nove persone su dieci hanno sperimentato più di un tipo di micro-aggressione (il 65,2% ne segnala due o tre); nell' 85,3% dei casi l'ultima esperienza è avvenuta negli ultimi tre anni.

Con riferimento all'ultima esperienza di micro-aggressione vissuta, il 67,2% di chi ha dichiarato di averne subita almeno una, riporta che i responsabili di tali eventi sono colleghi di pari grado; seguono datori di lavoro o superiori.

⁸ Si fa riferimento alle persone che vivono abitualmente in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, non in unione civile e che non lo sono state in passato, attualmente occupate in Italia o che hanno svolto un lavoro in passato, di cui l'ultimo in Italia, e hanno o avevano rapporti con superiori, colleghi, clienti o altre persone dell'ambiente lavorativo.

PROSPETTO 4. MICRO-AGGRESSIONI LEGATE ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE VISSUTE NELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA (a). Anno 2022, valori percentuali

	ORIENTAMENTO SESSUALE			TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale*	
Almeno una micro-aggressione (% sul tot. delle persone in unione civile o già in unione) (a)	82,6	81,3	78,7	81,3
MICRO-AGGRESSIONI				
Di sentire battute offensive o allusive nei confronti delle persone gay, lesbiche o bisessuali	89,0	90,8	91,3	90,4
Di sentire qualcuno definire una persona come frocio o usare in modo dispregiativo le espressioni "lesbica", "è da gay" o simili	90,0	84,4	92,2	87,1
Che le si chiedesse della sua vita sessuale	39,0	40,5	39,1	39,9
Che i suoi modi di gesticolare, parlare, vestire venissero imitati per prendersi gioco di lei	13,5	26,2	22,6	22,3
Che si desse per scontata la sua disponibilità sessuale	17,5	15,9	24,4	17,6
Che il/la suo/a partner non venisse invitato/a a eventi sociali	15,0	13,1	-	13,5
Che si insinuasse che lei avesse ottenuto la sua posizione lavorativa solo in quanto omosessuale o bisessuale	-	9,2	-	6,8

(a) Si fa riferimento alle persone che vivono in Italia, si sono definite omosessuali o bisessuali, non in unione civile e che non lo sono state in passato, 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.

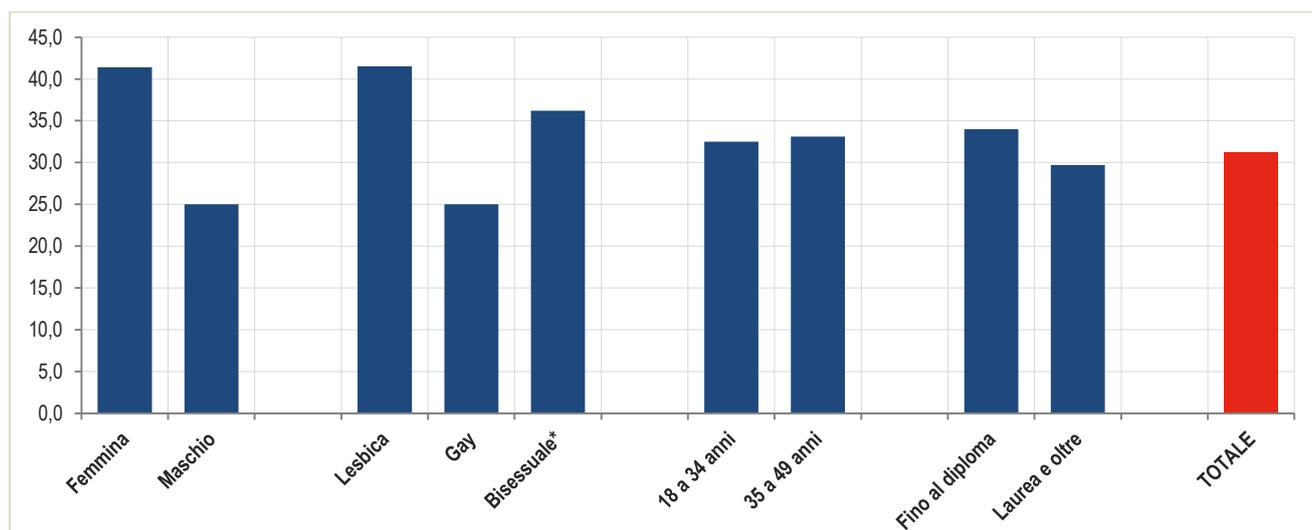
* La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

- dato non pubblicabile a causa della scarsa numerosità.

Ricerca di lavoro

Tra le persone omosessuali e bisessuali (non in unione civile o già in unione) che vivono in Italia, circa una su tre dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione nella ricerca di lavoro, non necessariamente legato all'orientamento sessuale (es. origini straniere, aspetto esteriore, problemi di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, etc.). La percentuale risulta più alta tra la componente femminile (in quattro casi su dieci) e tra le persone bisessuali (36,2% contro il 30% degli omosessuali). A riportare maggiormente comportamenti discriminatori sono le persone con un titolo di studio più basso (34% tra chi ha fino al diploma) (figura 2).

FIGURA 2. PERSONE OMOSESSUALI E BISESSUALI, NON IN UNIONE CIVILE (ATTUALMENTE O IN PASSATO), CHE DICHIARANO DI AVER VISSUTO ALMENO UN EVENTO DI DISCRIMINAZIONE NELLA RICERCA DI LAVORO IN ITALIA (a). Anno 2022, valori percentuali



(a) Si fa riferimento alle persone che vivono in Italia, non in unione civile e che non lo sono state in passato, e si sono definite omosessuali o bisessuali.

* La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

Il 51% di quanti, nella ricerca di un'occupazione, hanno indicato di aver subito almeno un evento di discriminazione legato a caratteristiche personali non rilevanti ai fini dell'attività lavorativa, riferisce di aver ricevuto un'offerta di lavoro senza contratto (il 55,3% tra la componente femminile, il 64,3% tra le persone bisessuali). Inoltre, tra gli episodi più frequenti, vi è la proposta di mansioni inferiori a quelle per cui era stata fatta domanda e per le quali il rispondente era qualificato/a (46,2%). I dati mostrano alcune differenze riconducibili soprattutto ai divari di genere nell'accesso al lavoro: tra la componente femminile 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 metà delle rispondenti (prospetto 5).

PROSPETTO 5. EVENTI DISCRIMINATORI VISSUTI NELLA RICERCA DEL LAVORO IN ITALIA. Anno 2022, valori percentuali

	ORIENTAMENTO SESSUALE			TOTALE
	Lesbica	Gay	Bisessuale*	
Almeno un evento di discriminazione nella ricerca di lavoro (% sul tot. delle persone non in unione civile o già in unione) (a)	41,5	25,0	36,2	31,2
EVENTI	% su quanti hanno dichiarato di aver subito almeno un evento			
Le abbiano offerto il lavoro, ma senza contratto	49,6	45,0	64,3	51,0
Le abbiano proposto mansioni inferiori a quelle per cui aveva fatto domanda e per le quali era qualificato/a	43,5	47,5	47,6	46,2
Le abbiano proposto una retribuzione inferiore a quella prevista per le stesse mansioni	49,6	36,3	53,6	44,6
Non le abbiano dato il lavoro anche se aveva requisiti simili ad altri candidati	39,1	40,0	31,0	37,6
Non le sia stato concesso di partecipare alla selezione/di fare domanda per un posto nonostante avesse i titoli	-	16,3	-	14,5

(a) Si fa riferimento alle persone che vivono in Italia, non in unione civile e che non lo sono state in passato, e si sono definite omosessuali o bisessuali.

* La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

- dato non pubblicabile a causa della scarsa numerosità.

Nel complesso, tra quanti hanno indicato almeno un evento, la metà dichiara di aver sperimentato diversi tipi di eventi discriminatori; nel 13,1% dei casi almeno quattro casistiche previste dal questionario. Con riferimento all'ultimo evento accaduto (nel 63% dei casi verificatosi negli ultimi tre anni), il 26,5% non riconduce l'evento a una caratteristica in particolare, come l'orientamento sessuale, l'età o il genere di appartenenza, ecc., oppure non ha saputo indicarla o preferisce non rispondere. Il restante 40,4% ha indicato un solo fattore, il 23,7% due, il 9,5% tre o più. Il 28,4% dichiara di essere stato trattato meno bene degli altri per motivi legati all'età. In particolare, sono i più giovani a indicare con più frequenza tale fattore (il 35% dei 18-34enni). Inoltre, nel confronto con le altre fasce di età, i giovani riferiscono più spesso caratteristiche legate all'identità di genere e all'aspetto esteriore.

La seconda motivazione di discriminazione è l'orientamento sessuale indicata dal 24,5%, in misura minore dalla componente femminile (19,9%) che invece indica come motivo più ricorrente l' "essere donna" (52,5%).

Considerando invece comportamenti di auto discriminazione specificatamente legati al proprio orientamento sessuale, il 13% delle persone intervistate omosessuali e bisessuali non in unione civile o già in unione dichiarano di non essersi presentate a un colloquio di lavoro o di non aver presentato domanda per un lavoro, pur avendone i requisiti, perché pensavano non sarebbero state prese a causa del proprio orientamento. La quota è doppia (25,9%) per chi afferma di non essersi presentato perché pensava che l'ambiente di lavoro sarebbe stato ostile al suo orientamento sessuale. In entrambi i casi, in oltre sei casi su dieci il fatto è accaduto negli ultimi tre anni.

Il fenomeno è particolarmente diffuso tra i più giovani per cui la ricerca di lavoro si conferma una fase critica. 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, circa sette persone omosessuali o bisessuali intervistate su dieci (71,9%) dichiarano di aver subito almeno un evento di discriminazione a scuola/università⁹, 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 dalla componente maschile (77,1% a fronte del 63,6%), dalle persone omosessuali rispetto alle persone bisessuali (72,8% contro 68,2%), dai più giovani (il 76,4% dei 18-34enni) e da coloro con un livello di istruzione più basso (88,2% di chi ha al massimo la licenza media). Con riferimento all'ultimo evento vissuto, che per il 61,5% è avvenuto alle scuole superiori,

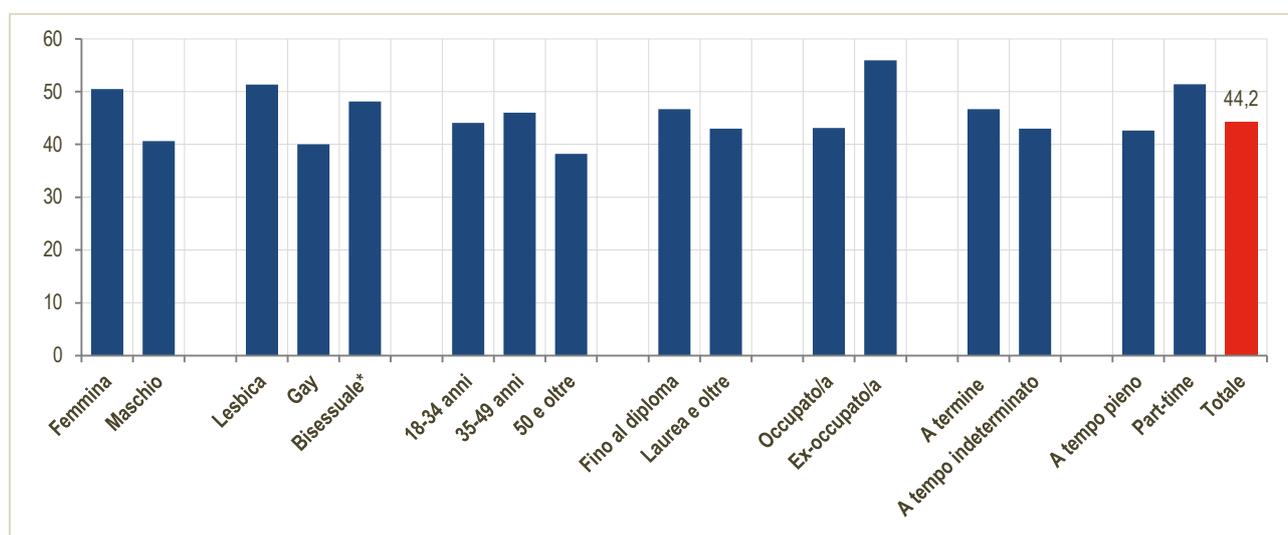
⁹ Si intende almeno un sì a essere sfavorito/a agli esami o alle interrogazioni, essere stato/a emarginato/a, isolato/a, tenuto/a in disparte, essere stato/a offeso/a, preso/a in giro, trattato/a male, ridicolizzato/a.

l'orientamento sessuale viene indicato dal 62,2% tra i motivi per cui si ritiene di essere stati discriminati. Seguono nella graduatoria delle caratteristiche l'aspetto esteriore (47,2%) e il proprio carattere (42,1%); tra i più giovani tali valori arrivano rispettivamente al 50,5% e al 46,8%. In generale circa nove persone su dieci indicano i compagni di scuola o studenti come i responsabili di tali comportamenti.

Lavoro dipendente

Il 44,2% dei dipendenti o ex-dipendenti che hanno partecipato all'indagine dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione durante lo svolgimento del proprio lavoro in Italia tra quelli proposti nel questionario¹⁰: l'incidenza è superiore per la componente femminile (50,5% contro 40,6% della componente maschile), tra i bisessuali (48,1% contro 43,4% delle persone omosessuali) e le persone in fascia di età centrale (46% dei 35-49enni). Il fenomeno viene riportato maggiormente da chi al momento non è occupato (55,9%) rispetto agli occupati (figura 3).

FIGURA 3. PERSONE OMOSESSUALI E BISESSUALI, NON IN UNIONE CIVILE (ATTUALMENTE O IN PASSATO), DIPENDENTI O EX-DIPENDENTI CHE DICHIARANO DI AVER VISSUTO ALMENO UN EVENTO DI DISCRIMINAZIONE NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA (a). Anno 2022, valori percentuali



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

* La distinzione per femmine e maschi tra le persone bisessuali non è disponibile a causa della scarsa numerosità.

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 e con un lavoro part-time riportano in misura maggiore episodi di discriminazione (rispettivamente 46,7% e 51,4%). Coloro che lavorano o lavoravano nel settore pubblico segnalano tali esperienze in misura minore (36,9%). Da notare come il 52,3% dei dipendenti che ha segnalato almeno un evento ne abbia indicati più di due tipi, percentuale che sale al 78,9% tra gli ex-dipendenti.

Le situazioni di discriminazione più frequentemente riportate sono "vedere rifiutati permessi/congedi o non averne fatto richiesta per evitare che fossero rifiutati o si creasse un clima sfavorevole" (51,8% dei dipendenti o ex-dipendenti che dichiarano almeno un evento di discriminazione), "vedere i risultati raggiunti o le proprie capacità sminuite o valutate negativamente da superiori, colleghi di pari grado o persone di grado inferiore" (il

¹⁰ 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 pre-pensionamento 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).

50%) e “non aver avuto promozioni o avanzamenti di carriera, aumenti di stipendio o premi che meritava” (il 42,9% dei dipendenti) (prospetto 6).

La componente femminile indica, in misura maggiore di quella maschile, di aver ricevuto retribuzione e mansioni inferiori o affidamento di carichi di lavoro eccessivi o penalizzanti; nella componente maschile è invece più alta la quota di chi si è visto negare l'accesso a percorsi di formazione professionale concesso ad altri colleghi.

Con riferimento all'ultimo evento accaduto di discriminazione nel lavoro dipendente (in circa otto casi su dieci verificatosi negli ultimi tre anni), il 23,8% 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. La motivazione “perché donna” è indicata dal 45,1% delle rispondenti. Il 20,3% ritiene che il motivo sia l'età, mentre il 33% non ha rintracciato una caratteristica in particolare o ha preferito non rispondere. La grande maggioranza ha segnalato una sola caratteristica (44,7%), il 22,3% più di una.

PROSPETTO 6. EVENTI DISCRIMINATORI VISSUTI NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA PER SESSO. Anno 2022, valori percentuali

	SESSO		TOTALE
	Femmina	Maschio	
Almeno un evento discriminatorio nel lavoro dipendente (% sul tot. delle persone non in unione civile o già in unione) (a)	50,5	40,6	44,2
EVENTI	% su quanti hanno dichiarato di aver subito almeno un evento		
Vedere rifiutati o non abbia fatto richiesta di congedi o permessi per evitare fossero rifiutati o clima ostile	50,7	52,5	51,8
Risultati raggiunti o sue capacità sminuite o valutate negativamente	52,1	48,5	50,0
Non le siano stati concessi promozioni o avanzamenti di carriera, aumenti	42,2	43,4	42,9
Carichi di lavoro eccessivi o penalizzanti	43,7	39,9	41,5
Mansioni inferiori alla sua qualifica o compiti meno importanti	52,1	32,8	40,9
Retribuzione inferiore a quella prevista per la mansione svolta	44,4	29,3	35,6
Sono stato/a messo/a in cassa integrazione o in prepensionamento, licenziato/a, messo/a in condizione di dare le dimissioni	21,8	17,2	19,1
Negato l'accesso a percorsi di formazione professionale concesso ad altri	15,5	19,7	17,9

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

Il 19,7% non ha parlato con nessuno dell'ultimo evento accaduto, né in ambito lavorativo né al di fuori; il 32,1% ne ha parlato sia nell'ambiente di lavoro che al di fuori (un altro 18,5% solo a lavoro e il 29,7% solo al di fuori). Tra quanti invece hanno riferito a qualcuno l'esperienza di discriminazione vissuta, il 75,5% non ha intrapreso alcuna azione, l'11,7% ha cambiato lavoro/ufficio/mansioni, il 10,3% ne ha parlato con i responsabili dell'episodio perché cambiassero comportamento.

Tra coloro che anche precedentemente all'attuale lavoro avevano un'occupazione da dipendente, il 13,3% afferma di essere stato/a licenziato/a, messo/a in condizione di dare le dimissioni o essere stato/a messo/a in cassa integrazione; il 17,8% ha vissuto altre situazioni di discriminazione nello svolgimento del proprio lavoro.

Clima ostile e aggressioni in ambito lavorativo

Circa una persona intervistata su tre, 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 la componente femminile (36% contro 31,6%), tra le persone bisessuali (39,3% contro 31,9%), tra le persone in fascia di età centrale (36,1%) e gli ex-occupati (42,3%).

Il fenomeno riguarda più spesso l'essere stati umiliati o presi a parolacce (44,6% di quanti hanno segnalato di aver sperimentato almeno un evento di clima ostile o aggressione) e l'essere stati calunniati, derisi o aver subito scherzi pesanti (43,5%), in misura maggiore tra la componente maschile; seguono l'aver ricevuto offese, incluse quelle di tipo sessuale (42,1%), e l'essere stati esclusi volutamente da riunioni, conversazioni, occasioni di incontro (40,7%) che invece coinvolgono maggiormente la componente femminile (prospetto 7).

Inoltre, complessivamente, il 20,2% delle persone omosessuali o bisessuali (non in unione civile o già in unione) intervistate che ha sperimentato almeno un evento di clima ostile o aggressione dichiara, con riferimento all'ultimo lavoro svolto, di essere stato minacciato in forma verbale o scritta, e il 7,2% di aver subito un'aggressione fisica. Il 58,2% dei rispondenti che riporta almeno uno degli eventi, riferisce più episodi tra quelli rilevati.

Chi dichiara di aver subito, nell'attuale o ultimo lavoro, un'aggressione fisica da persone dell'ambiente lavorativo, non necessariamente ricondotta dal rispondente a motivi legati all'orientamento sessuale, è del 2,4% sul totale degli occupati o ex-occupati.

Con riferimento all'ultimo evento accaduto (nel 78,1% dei casi avvenuto negli ultimi tre anni), le caratteristiche indicate in base alle quali si ritiene di essere stati trattati meno favorevolmente di altri sono in misura maggiore l'orientamento sessuale, segnalato da oltre una persona su due, e l'essere donna (56,1% tra la componente femminile). Il 45,3% 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. Anno 2022, valori percentuali

	SESSO		TOTALE
	Femmina	Maschio	
Almeno un evento di clima ostile o aggressione nel lavoro attuale/ultimo	36,0	31,6	33,3
(% sul tot. persone non in unione civile o già in unione) (a)			
EVENTI			
Umiliata o presa a parolacce	35,1	51,2	44,6
Calunniata, derisa o le abbiano fatto degli scherzi pesanti	36,5	48,4	43,5
Offesa, anche facendole offerte di tipo sessuale	52,7	34,7	42,1
Esclusa volutamente da riunioni, conversazioni, etc.	43,2	39,0	40,7
Minacciata in forma verbale o scritta	18,2	21,6	20,2
Privata totalmente di compiti da svolgere	22,3	12,7	16,6
Sottoposta a controlli disciplinari immotivati	-	12,2	11,9
Aggredita fisicamente	-	-	7,2

(a) Si fa riferimento alle persone che vivono in Italia, non in unione civile e che non lo sono state in passato, e si sono definite omosessuali o bisessuali occupate o ex-occupate in Italia.

Il 16,9% dei rispondenti occupati ed ex-occupati che hanno dichiarato almeno un evento, non ha parlato con nessuno dell'ultimo episodio accaduto, né in ambito lavorativo né al di fuori. Il 30,2% ne ha parlato invece in entrambi gli ambienti. Gli autori di tali comportamenti sono soprattutto colleghi e superiori. Tra quanti invece hanno riferito a qualcuno dell'ultima esperienza subita, il 67,3% non ha intrapreso alcuna azione, il 15,3% ne ha parlato con i responsabili dell'episodio perché cambiassero comportamento e il 12,7% ha chiesto che venissero presi provvedimenti nei loro confronti.

LE DISCRIMINAZIONI IN ALTRI CONTESTI DI VITA, MINACCE E AGGRESSIONI

Il 27,5% delle persone intervistate non in unione civile o già in unione che si sono definite omosessuali o bisessuali e che vivono abitualmente in Italia afferma di essersi trasferito in un altro quartiere, altro Comune o all'estero per poter vivere più tranquillamente la propria omosessualità o bisessualità: il 14,4% in un comune di una regione diversa rispetto a quella in cui viveva, il 6,6% in un altro comune della stessa regione. Di questi, attualmente, oltre sette persone su dieci vivono in comuni con oltre 50 mila abitanti.

Il 74,5% 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 la componente maschile (77,3% contro il 70%), così come l'aver evitato di esprimere il proprio orientamento sessuale per paura di essere aggrediti, minacciati o molestati (76% contro 71,5%) (prospetto 8). Il fenomeno in entrambi i casi è più diffuso tra i giovani (oltre sette persone su dieci tra i 18-34enni).

PROSPETTO 8. AZIONI, MINACCE E AGGRESSIONI PER MOTIVI LEGATI ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE PER SESSO (a).
Anno 2022, valori percentuali

	SESSO		TOTALE
	Femmina	Maschio	
Evitato di tenersi per mano con il partner in pubblico per timore di minacce o aggressioni	70,0	77,3	74,5
Evitato di esprimere il proprio orientamento sessuale per timore di minacce o aggressioni	71,5	76,0	74,3
Offese ricevute per motivi legati all'orientamento sessuale su social, chat, etc. negli ultimi 3 anni	35,0	29,0	31,3
Minacce per motivi legati all' orientamento sessuale negli ultimi 3 anni (b)	11,7	11,8	11,7
Aggressioni per motivi legati all' orientamento sessuale negli ultimi 3 anni (b)	10,3	7,9	8,8

(a) Si fa riferimento alle persone che si sono definite omosessuali o bisessuali, non in unione civile e che non lo sono state in passato, e vivono in Italia.

(b) Sono esclusi episodi avvenuti in ambito lavorativo.

Relativamente agli ultimi tre anni, tra le persone che hanno partecipato all'indagine (non 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 dell'11,7%, senza differenze di genere. Il valore è più elevato tra le persone bisessuali (13,1%) e i più giovani (15% dei 18-34enni). Le aggressioni violente a causa dell'orientamento sessuale riguardano maggiormente la componente femminile (il 10,3% contro il 7,9%). Come per le minacce, il fenomeno è più diffuso tra le persone più giovani (12,6%).

Le offese legate all'orientamento sessuale sono ricevute anche via web. Con riferimento agli ultimi tre anni, vengono segnalate dal 31,3% degli intervistati (35% tra la componente femminile) e con maggiore frequenza dalle persone bisessuali (40,1%) e dai più giovani (37,4% dei 18-34enni).

PERCEZIONE DELLA DISCRIMINAZIONE E AZIONI PER L'INCLUSIONE LGBT+

Secondo gran parte dei rispondenti (persone omosessuali e bisessuali, non in unione civile o già in unione, che vivono in Italia) la discriminazione per motivi legati all'orientamento sessuale è un fenomeno diffuso: il 91% ritiene infatti che le persone gay e lesbiche siano molto o abbastanza discriminate; l'8,1% che lo siano poco.

Il 29,4% pensa che a essere maggiormente discriminati siano le persone gay, il 12,5% che siano le lesbiche. La parte restante afferma che gay e lesbiche sono discriminate in egual misura.

Il 97,6% ritiene che le persone trans o con identità di genere non binaria siano molto o abbastanza discriminate in Italia (rispettivamente 80,9% e 16,7%); la quota di quanti hanno indicato "molto discriminati" è molto più alta rispetto a quella riferita alla discriminazione nei confronti delle persone omosessuali (44,1%).

Con riferimento specifico alle azioni auspicabili in ambito lavorativo, la stragrande maggioranza delle persone intervistate omosessuali e bisessuali, non 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 (84,3%). Nella graduatoria delle azioni auspicabili seguono interventi legislativi (60,4%) e, con un notevole distacco, azioni di indirizzo da parte dell'Unione europea o altri organismi sovranazionali (38,8%), impegno sindacale (35,6%) e iniziative e interventi degli organismi di parità e tutela preposti (23,6%).

È stato chiesto ai rispondenti di indicare quanto fossero favorevoli all'adozione di alcune misure e iniziative in Italia per favorire l'inclusione delle persone LGBT+. Nel 94,7% dei casi sono molto favorevoli al riconoscimento legale di entrambi i genitori per i figli di coppie omogenitoriali, nel 92,2% a iniziative di informazione e sensibilizzazione alle tematiche LGBT+ nelle scuole (rivolte agli studenti), nel 92,1% all'emanazione di una legge nazionale contro l'omolesbobitansfobia e nel 90,8% a prevedere l'adozione di minori da parte delle coppie omosessuali in unione civile, una quota analoga a introdurre l'istituto del matrimonio anche tra persone dello stesso sesso (matrimonio egualitario). L'88,5% è molto favorevole a introdurre la *stepchild adoption* (adozione del figlio del partner), l'86,7% a servizi/misure di supporto per persone LGBT+ in condizione di fragilità (es. case riposo, case-famiglia, sportelli di ascolto) e il 79% a introdurre maggiori tutele sul lavoro per le persone LGBT+. Il 62,3% dichiara di essere molto favorevole a consentire la gestazione per altri o la procreazione medicalmente assistita.

Il campo aperto relativo ad altre eventuali misure o iniziative è stato utilizzato da molti intervistati per ribadire e dettagliare alcuni degli item già proposti tra cui, ad esempio, la realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione attraverso i media, l'organizzazione di eventi culturali e la declinazione del tema della protezione delle persone a maggior rischio di disagio sociale, in riferimento alle persone LGBT+ migranti, ai giovani rifiutati dalle proprie famiglie e agli anziani in condizione di solitudine.

Emerge inoltre la richiesta di semplificare il percorso di affermazione di genere, ma anche l'introduzione da un punto di vista legale di un terzo genere per facilitare tra le altre la situazione delle persone con identità non binaria, e la necessità di un'evoluzione della legge 164/82 che introduce e regola la possibilità di modificare il sesso anagrafico. Sempre dal punto di vista legislativo, viene indicata la possibilità di adozione di minori da parte di persone single.

Glossario

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.

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 (es. età, origini straniere, aspetto esteriore, stato di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale, identità di genere etc.) non rilevanti per lo svolgimento della performance lavorativa.

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.

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.

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.

Omolesbobitansfobia: avversione o intolleranza nei confronti delle persone gay, lesbiche, bisessuali, transgender e intersessuali.

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.

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).

Orientamento sessuale: indica la direzione dell'attrazione sessuale e/o dell'affettività. Orientamento omosessuale si riferisce all'attrazione verso persone dello stesso sesso; orientamento bisessuale si riferisce all' attrazione verso persone sia di un sesso diverso che uguale al proprio.

Sesso anagrafico: sesso registrato sui propri documenti.

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+ (non 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>), e un'indagine sulle discriminazioni lavorative, realizzata nel 2021-2022, 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 (https://www.istat.it/it/files//2022/03/REPORTDISCRIMINAZIONILGBT_2022_rev.pdf).

L'obiettivo dell'Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non 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 omosessuali e bisessuali (non 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). Non rientrano nella popolazione target le persone trans. Un'indagine successiva, rivolta specificatamente alle persone trans e non binarie di qualsiasi orientamento sessuale, approfondirà le questioni legate all'identità di genere.

La popolazione di riferimento di tale rilevazione è costituita da persone maggiorenni che si autodefiniscono omosessuali o bisessuali, che vivono in Italia e non sono unite civilmente, né lo sono state in passato.

L'indagine è stata realizzata con tecnica CAWI-Computer Assisted Web Interviewing, tramite l'autocompilazione di un questionario online da parte del partecipante al quale venivano poste, preventivamente, alcune domande finalizzate a verificarne l'appartenenza alla popolazione di interesse e ad esprimere il proprio consenso a partecipare. L'indagine è stata pubblicizzata dalle associazioni del "Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT" che hanno aderito al progetto.

Si è fatto riferimento a tecniche di campionamento basate sui legami sociali della popolazione di interesse. Il campione di rispondenti all'indagine è stato realizzato tramite un processo di reclutamento attivato a partire da persone appartenenti alla popolazione target individuate dai referenti di circa 50 associazioni del "Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT".

In una fase iniziale è stata sperimentata una tecnica avanzata di campionamento snowball di tipo probabilistico (nota come respondent driven sampling), dove il reclutamento veniva guidato da regole ben precise. I referenti delle associazioni hanno individuato dei primi potenziali rispondenti (semi) in base al criterio della differenziazione di caratteristiche socio-demografiche e all'abilità di reclutare. L'identità delle persone proposte come potenziali rispondenti all'indagine era nota ai soli referenti delle associazioni designati, tramite un accordo, quali responsabili del trattamento di tali dati personali.

I semi dovevano avere un'ampia rete sociale, essere ben conosciuti dalla popolazione di riferimento, avere caratteristiche socio-demografiche quanto più eterogenee, vivere in aree geografiche diverse, essere molto motivati a partecipare alla ricerca. Al termine del questionario, ciascun rispondente/reclutatore ha avuto la possibilità di inviare il link a partecipare all'indagine a 4 persone di sua conoscenza, appartenenti alla popolazione di interesse.

Successivamente, l'indagine è stata aperta alla libera partecipazione di quanti appartenenti alla popolazione target. Infatti, il vincolo sul numero di persone da reclutare è stato eliminato ed è stato possibile compilare il questionario anche accedendo direttamente a un link disponibile sui siti e i social network delle associazioni che hanno collaborato al progetto.

Il campione di rispondenti realizzato è, pertanto, configurabile come un campione di convenienza.

La fase di rilevazione

La fase di rilevazione dell'Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile e che non lo sono state in passato) ha riguardato il periodo gennaio-maggio 2022.

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 settimanale ed 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 1.159.

Il questionario

Il questionario sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ dedicato alle persone omosessuali e bisessuali, non in unione civile e che non lo sono state in passato, 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+. Nel questionario sono stati inseriti alcuni quesiti per testare indicatori di identità di genere.

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

Per chiarimenti tecnici e metodologici

Eugenia De Rosa
eugenia.derosa@istat.it

Valeria de Martino
valedema@istat.it