

DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE LGBT+ E LE *DIVERSITY POLICY*



DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE LGBT+ E LE *DIVERSITY POLICY*

Rapporto sui principali risultati a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) con la collaborazione dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali (UNAR).

Comitato di coordinamento Istat-UNAR: Valeria de Martino, Federico Polidoro, Roberto Bortone, Agnese Canevari. Il volume è curato da Eugenia De Rosa. Hanno collaborato Sabrina Barcherini, Valeria de Martino, Eugenia De Rosa, Francesca Inglese, Serena Liani, Vincenzo Napoleone, Nadia Nur, Francesca Scambia, Marco Dionisio Terribili.

Il coordinamento editoriale, la copertina e il *layout* grafico sono a cura dell'Istat.

Attività editoriali: Nadia Mignolli (coordinamento), Claudio Bava, Alfredina Della Branca, Marco Farinacci, Alessandro Franzò e Manuela Marrone.

Responsabile per la grafica: Sofia Barletta.

© 2024

Istituto Nazionale di Statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma
ISBN: 978-88-458-2141-7



Salvo diversa indicazione, tutti i contenuti pubblicati sono soggetti alla licenza Creative Commons - Attribuzione - versione 4.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.it>

È dunque possibile riprodurre, distribuire, trasmettere e adattare liberamente dati e analisi dell'Istituto nazionale di statistica, anche a scopi commerciali, a condizione che venga citata la fonte.

Immagini, loghi (compreso il logo dell'Istat), marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso.

INDICE

	Pag.
Introduzione	7
PARTE PRIMA - IL PROGETTO ISTAT-UNAR SULLE DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE LGBT+ E LE <i>DIVERSITY POLICY</i>: IL CONTESTO E LA RICERCA	11
Capitolo 1 - Studi LGBT+ e discriminazioni	13
1.1 Discriminazioni, <i>equality data</i> e indicatori SOGIESC	13
1.2 Il contesto internazionale e la produzione di dati sulla condizione delle persone LGBT+	16
1.2.1 Indicatori internazionali ed europei	17
1.2.2 Alcune esperienze nazionali	20
1.2.3 Fonti e indagini sulle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ in Italia	23
▶ <i>Diritti delle persone LGBT+: l'Italia e gli altri Paesi</i>	26
1.3 Studi sulle popolazioni LGBT+ negli Istituti Nazionali di Statistica	28
1.3.1 La statistica ufficiale sulle popolazioni LGBT+	29
1.3.2 Statistiche nazionali e internazionali sulle discriminazioni	31
▶ <i>Definire e rilevare l'orientamento sessuale e l'identità di genere nella statistica ufficiale</i>	33
1.3.3 La statistica ufficiale in Italia: fonti e indagini Istat sui temi LGBT+	35
Riferimenti bibliografici	39
Capitolo 2 - Questioni teoriche e metodologiche nelle indagini sulle persone LGBT+	47
2.1 L'acronimo LGBT+ nelle indagini: non solo questione di definizioni	47
2.2 Rappresentatività statistica	50
2.3 Tecniche per intercettare le popolazioni LGBT+	51
2.3.1 Disegni di campionamento probabilistici basati sui legami sociali	51
2.3.2 Disegni di campionamento probabilistici basati sui luoghi di frequentazione	52
2.3.3 Tecniche di campionamento <i>snowball</i> e nuove tecnologie	53
Riferimenti bibliografici	55
Capitolo 3 - Il progetto di ricerca Istat-UNAR sulle diversità LGBT+ e l'ambito lavorativo	59
3.1 Il progetto Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le <i>diversity policy</i>	59
3.1.1 <i>Framework</i> concettuale.....	61
3.2 Il disegno della ricerca Istat-UNAR	62
▶ <i>Web-Respondent Driven Sampling</i>	64
▶ <i>Indicatori SOGIESC nelle indagini Istat-UNAR rivolte alle persone LGBT+</i>	64
3.2.1 Il coinvolgimento di persone e associazioni LGBT+, <i>stakeholder</i> ed esperti	66

	Pag.
3.2.2 La <i>governance</i> del progetto	68
▶ La <i>Privacy</i> delle persone LGBT+ nelle indagini	69
Appendice 3.A - Principali disegni di ricerca valutati nel piano di fattibilità del progetto: punti di forza e criticità.....	71
Appendice 3.B - Un'analisi preliminare dei dati sulle persone in unione civile o unite in passato.....	74
Appendice 3.C - Una prima mappatura <i>desk</i> di servizi/sportelli dedicati alle persone LGBT+.....	76
Riferimenti bibliografici	77
PARTE SECONDA - LE INDAGINI ISTAT-UNAR SULLE DIVERSITÀ LGBT+ RIVOLTE ALLE IMPRESE E AGLI STAKEHOLDER	79
Capitolo 4 - Il <i>diversity management</i> per le diversità LGBT+ nelle imprese	81
4.1 Il <i>diversity management</i> e il contesto italiano	81
4.2 Il disegno dell'indagine	83
4.3 Il questionario: fenomeni e indicatori	85
4.4 Il processo di ottimizzazione del questionario	87
4.4.1 Il <i>pre-test</i> cognitivo	88
4.5 La versione finale del questionario	89
4.6 Fase di rilevazione, procedura di stima e calcolo degli errori campionari	93
4.7 I risultati dell'indagine sul <i>diversity management</i> nelle imprese in Italia	95
4.7.1 La legge Cirinnà in ambito lavorativo e le sue applicazioni	95
4.7.2 Misure non obbligatorie per legge di DM per le diversità LGBT+	97
4.7.3 Strumenti non obbligatori di DM per le diversità LGBT+ e iniziative verso l'esterno	99
4.7.4 I motivi per l'adozione e non adozione di misure di DM per le diversità LGBT+	101
4.7.5 Le diversità LGBT+ e gli altri ambiti del DM.....	102
Riferimenti bibliografici	105
Capitolo 5 - Le interviste agli <i>stakeholder</i>	107
5.1 Obiettivi, metodologia, strumenti	107
5.2 Processo, conduzione ed esiti delle interviste agli <i>stakeholder</i>	109
5.3 Percezione del fenomeno discriminatorio verso le persone LGBT+	110
5.4 Gli strumenti di tutela esistenti	111
5.4.1 La non discriminazione negli strumenti legislativi	112
5.4.2 La contrattazione e gli accordi sindacali	113
5.4.3 Il DM e la formazione	114
5.5 Le azioni auspicabili per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi	115
5.5.1 Cambiamento culturale e legge contro l'omolesbobitansfobia	115
5.5.2 Formazione e sensibilizzazione verso una cultura delle differenze	116
5.5.3 Gli attori del cambiamento e ruolo delle istituzioni pubbliche	117

	Pag.
5.5.4 Lavoro di rete	118
5.6 Fonti di dati e ruolo della statistica ufficiale	119
5.6.1 Fabbisogni conoscitivi	119
5.6.2 Il ruolo della statistica ufficiale	120
5.6.3 Gli osservatori: un <i>focus</i> sulle attività dell'OSCAD	121
▶ <i>L'OSCAD</i>	122
Appendice 5.A - Lista <i>stakeholder</i>	123
Appendice 5.B - Traccia di intervista rivolta agli <i>stakeholder</i> (versione sintetica)	130

INTRODUZIONE

L'Istat ha avviato da tempo una riflessione sulle tematiche legate alle discriminazioni e alle violenze perpetrate sulla base di alcune caratteristiche (ad esempio genere, età, cittadinanza eccetera).

Nel 2011 è stata realizzata la prima "Indagine sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica" che ha rilevato opinioni e atteggiamenti dei cittadini in merito ai ruoli di genere, all'immigrazione e all'omosessualità, consentendo anche di stimare il fenomeno discriminatorio in ambito scolastico e/o lavorativo.

Più recente è la riflessione e il confronto sistematico a livello internazionale con altri Istituti nazionali di statistica, agenzie ed enti di ricerca (UNECE, FRA, Praia Group), *equality body* e associazioni LGBT+, sui cosiddetti indicatori SOGIESC (*Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics Indicators*) e sui comportamenti discriminatori a essi associati. L'intento comune è di contribuire alla produzione di statistiche inclusive che diano rappresentazione a una visione plurale del genere e dell'identità sessuale, fornendo dati per monitorare disuguaglianze e discriminazioni basate sulle caratteristiche SOGIESC e sull'intersezione di queste con altri aspetti/caratteristiche rilevanti per definire l'identità e la posizione di un soggetto nella società (ad esempio la cittadinanza, l'età, la classe sociale).

La realizzazione di indagini quantitative sulla popolazione LGBT+, tuttavia, è fortemente condizionata dalla scarsa conoscenza di tali popolazioni e dalla conseguente indisponibilità di *frame* teorici per la costruzione di campioni probabilistici. Inoltre, la rappresentatività teorica e statistica dei vari gruppi che rientrano nell'acronimo è resa ancora più difficile dall'incidenza relativamente bassa nella popolazione.

Il progetto pluriennale (2018-2023) che l'Istat ha avviato in collaborazione con l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) sul tema delle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e delle *diversity policy* attuate presso le imprese rappresenta un'occasione importante per la discussione e sperimentazione di questioni di carattere metodologico e tematico. Nell'ambito di tale progetto l'Istat ha avviato infatti la raccolta sperimentale di dati per la costruzione di indicatori SOGIESC nell'ambito di indagini rivolte specificatamente alla popolazione LGBT+. I risultati di queste indagini hanno fornito *input* utili per analoghe sperimentazioni nell'ambito di indagini rivolte alla popolazione generale. Sempre nell'ambito del progetto Istat-UNAR, sono stati diffusi, per la prima volta nella statistica ufficiale, indicatori che rilevano varie dimensioni della discriminazione, da quella più tangibile a quella meno visibile (ad esempio microaggressioni), il *reporting*, la gestione della propria identità sessuale e di genere, le politiche per la valorizzazione e l'inclusione delle diversità LGBT+ negli ambienti di lavoro.

Allo stesso tempo si è colta l'occasione per sperimentare tecniche di campionamento non *standard*, perlopiù basate sui legami sociali esistenti tra gli individui; tali tecniche sono particolarmente adatte a coinvolgere nelle ricerche popolazioni cosiddette *hard-to-reach*, e potranno essere applicate in futuro anche su altri gruppi di popolazione.

L'accordo di collaborazione Istat-UNAR (2018-2023)¹

La tematica delle discriminazioni è un pilastro importante della ricerca sociale ed è oggetto di interesse in ambito nazionale e internazionale. La Commissione europea e il Consiglio d'Europa hanno sostenuto e incoraggiato la produzione di dati su questa tematica, promuovendo l'avvio e la messa in opera di indagini che hanno fornito utili strumenti per il monitoraggio delle politiche sociali attuate e la verifica delle nuove esigenze emergenti. In Italia, il Dipartimento per le Pari Opportunità e l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) hanno raccolto tali esigenze informative, attivando una importante collaborazione scientifica.

L'UNAR rappresenta, tra l'altro, il Punto di contatto nazionale della Strategia Nazionale LGBT 2013-2015 adottata con Decreto Ministeriale del 16 aprile 2013 successivamente alle Raccomandazione del Consiglio d'Europa del Comitato dei Ministri CM/REC (2010); tale ruolo è confermato anche nella nuova edizione della strategia Nazionale LGBT+ 2022-2025. Sulla spinta delle richieste informative a livello internazionale, sfruttando il solido rapporto di collaborazione esistente con il Dipartimento per le Pari Opportunità, l'Istat è stato chiamato ad approfondire, a partire dal 2010, la tematica delle discriminazioni verso la popolazione LGBT+. Nel 2017 l'Istat ha ricevuto una proposta dall'UNAR di collaborazioni innovative per la realizzazione di indagini volte a rilevare il fenomeno discriminatorio nei confronti delle persone LGBT+ nei luoghi di lavoro e analizzare le azioni o misure di *diversity policy* attuate presso le imprese.

La richiesta dell'UNAR era indirizzata a rilevare e analizzare sia l'esperienza diretta della popolazione LGBT+ su vari aspetti che riguardavano la discriminazione percepita in entrata nel mercato del lavoro, sia aspetti di gestione del *coming out* nella vita lavorativa. Inoltre, si voleva indagare la presenza di episodi di discriminazione per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere e le eventuali azioni intraprese per contrastarli. Una seconda parte delle richieste di UNAR ha riguardato la percezione da parte del lavoratore del clima lavorativo di appartenenza, insieme alle evidenze sull'applicazione di strategie e buone pratiche di *Diversity Management* (DM) presso le imprese.

Le proposte di realizzazione di queste indagini sono volte a rispondere agli obiettivi fissati dal PON Inclusione del quale è beneficiario l'UNAR. Il Programma Operativo Nazionale (PON) Inclusione contribuisce "alla strategia dell'Unione per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva sostenendo la definizione di modelli di intervento comuni in materia di contrasto alla povertà e promuove, attraverso azioni di sistema e progetti pilota modelli innovativi di intervento sociale e di integrazione delle comunità e delle persone a rischio di emarginazione e discriminazione". L'obiettivo finale è la costituzione di un patrimonio informativo utile per studi e analisi in materia di accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+, e sulle *diversity policy* attuate presso le imprese (Progetto CONOSCI, Asse 3, Obiettivo specifico 9.2, Azione 9.2.3)². Inoltre, anche

¹ Il paragrafo è stato scritto da Valeria de Martino.

² Accordo di collaborazione ex art. 15 Legge 241/1990 tra Istat e UNAR per la realizzazione di un quadro informativo statistico su accesso al lavoro e condizioni di lavoro di soggetti a rischio di discriminazione (persone LGBT, lesbiche, gay, bisessuali e transgender) 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 di 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 prevede un'azione mirata all'aumento della trasparenza, dell'interoperabilità e dell'accesso ai dati pubblici. Il contributo suindicato, a carico dei fondi di cui UNAR può disporre nella qualità di beneficiario del PON medesimo, è determinato sulla base dei costi di realizzazione preventivati per l'obiettivo specifico.

l'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa (APCE) ha adottato la Risoluzione 1728 e la Raccomandazione 1915, relative alla discriminazione sulla base dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, in cui invita gli Stati membri a elaborare politiche volte a rafforzare e garantire l'uguaglianza delle persone LGBT+. Il Congresso dei poteri locali e regionali del Consiglio d'Europa ha adottato delle risoluzioni rivolte agli enti locali e regionali e delle raccomandazioni rivolte agli Stati membri, per volgere l'attenzione sulla discriminazione nei confronti delle persone LGBT+ e sulle difficoltà da loro incontrate, insistendo sull'obbligo degli enti locali di proteggere tali diritti e invitandoli a prendere nota degli esempi di buone pratiche e di strategie che si sono rivelati efficaci in questo settore. Si è presentata quindi la necessità della disponibilità di dati ufficiali, raccolti con definizioni armonizzate e con metodologie statistiche consolidate, in modo da costituire una base informativa per progettare politiche sociali quanto più aderenti alle necessità di questo gruppo di popolazione e per la costruzione di indicatori che riescano a monitorare l'andamento di tali politiche.

L'Istat ha quindi predisposto un progetto in cui il fenomeno discriminatorio nei confronti delle persone LGBT+ nel mondo del lavoro è affrontato attraverso un approccio analizzato da diverse prospettive. L'accordo di collaborazione Istat-UNAR è stato stipulato il 1° marzo 2018 ex art. 15 Legge n. 241/1990 ed è diretto alla "realizzazione di un quadro informativo statistico su accesso al lavoro e condizioni di lavoro di soggetti a rischio di discriminazione (persone LGBT, lesbiche, gay, bisessuali e transgender) e sul disagio sociale e le condizioni abitative delle persone Rom, Sinti e Caminanti (RSC)". Esso si basa su fondi del PON Inclusionione FSE 2014-2020, in particolare quelli dell'Asse 3, Obiettivo specifico 9.2, Azione 9.2.3 (Sistemi e modelli di intervento sociale), che prevede un'azione per l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili, e dell'Asse 4, Obiettivo specifico 11.1, Azione 11.1.3 (Capacità amministrativa), che prevede un'azione mirata all'aumento della trasparenza, dell'interoperabilità e dell'accesso ai dati pubblici.

Il progetto propone un sistema di indagini che intende fare chiarezza su tutti i punti richiesti e inglobi per completezza sia il punto di vista della domanda sia quello dell'offerta di lavoro. Dal punto di vista dell'offerta si è voluto indagare l'esistenza e l'applicazione di strategie e pratiche relative al *Diversity Management* (DM) per i lavoratori LGBT+ nelle aziende. Il panorama esistente nel mondo del lavoro sulla presenza, diffusione di politiche e misure di DM rivolte ai lavoratori LGBT+ è stato approfondito attraverso il punto di vista privilegiato di *stakeholder* (rappresentanti del mondo del lavoro, associazioni datoriali, associazioni sindacali, eccetera) che potessero esprimere il mondo complesso e variegato del mercato del lavoro in Italia nei vari settori produttivi.

Dal punto di vista della domanda si è ritenuto che il modo migliore per raccontare il fenomeno passasse attraverso le esperienze vissute dagli individui LGBT+ in prima persona sui molteplici aspetti di discriminazione vissuta nei vari momenti di vita (ad esempio nell'istruzione, nel quotidiano) e in particolare modo in ambito lavorativo. Inoltre, data la specificità delle esperienze, è stato proposto un *focus* ad hoc sulle persone trans e non binarie.

La proposta dell'Istat, dopo essere stata discussa e approvata con gli altri enti Sistan nel circolo di qualità "Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale", è stata inserita nel Piano Statistico Nazionale (PSN) 2017-2019, aggiornamento 2018-2019 (scheda IST 02740), riproposta poi negli aggiornamenti successivi, in modo da avere la copertura normativa per espletare al meglio le richieste della committenza nel rispetto della *privacy* dei rispondenti, grazie anche al vaglio del Garante della *privacy* (cfr. paragrafo 3.2.2).

I contenuti di questa pubblicazione

Il lavoro qui presentato descrive e approfondisce alcuni aspetti del progetto Istat-UNAR sulle “Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le *diversity policy*” ed è strutturato in due parti. La prima parte analizza le principali questioni teoriche e metodologiche degli studi riguardanti le popolazioni LGBT+ e le discriminazioni in base alle caratteristiche SOGIESC secondo un approccio quantitativo, oltre a illustrare le scelte metodologiche relative al disegno di ricerca dell'intero progetto. Nel dettaglio il Capitolo 1 presenta una breve ricognizione della letteratura di riferimento, concentrandosi in particolare sullo stato dell'arte relativo alla statistica ufficiale; il Capitolo 2 illustra e approfondisce alcune questioni teoriche e metodologiche che si pongono nel progettare e realizzare indagini quantitative rivolte alle persone LGBT+; il Capitolo 3 presenta il disegno di ricerca del progetto Istat-UNAR in tutti i suoi aspetti (metodologia, *governance*, coinvolgimento di associazioni ed esperti). Da sottolineare che dal 2018, data di avvio del progetto, a oggi il dibattito teorico e terminologico si è molto sviluppato così come sono aumentati studi e ricerche sul tema e l'interesse da parte di organizzazioni e istituzioni internazionali nel monitorare e indagare il fenomeno delle discriminazioni legate alle caratteristiche SOGIESC.

La seconda parte della pubblicazione presenta in maniera puntuale la metodologia e i risultati della seconda macroarea del progetto che è stata indirizzata alle imprese (Capitolo 4) e agli *stakeholder* (Capitolo 5). Per quanto riguarda invece la prima macroarea del progetto, e quindi le indagini che sono state indirizzate a *target* specifici di popolazione LGBT+, si rimanda ai *report* Istat-UNAR pubblicati nel 2022³ e nel 2023⁴.

3 Cfr. Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2022. *L'indagine Istat-Unar sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)*. Anno 2020-2021. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/268470>.

4 Cfr. Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2023. *L'indagine Istat-Unar sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione)*. Anno 2022. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/284467>.

PARTE PRIMA

IL PROGETTO ISTAT-UNAR SULLE DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE LGBT+ E LE *DIVERSITY POLICY*: IL CONTESTO E LA RICERCA

CAPITOLO 1 STUDI LGBT+ E DISCRIMINAZIONI¹

1.1 Discriminazioni, *equality data* e indicatori SOGIESC

L'acronimo LGBT+ (o LGBTQ+, LGBTQI+, LGBTQIA+)², in cui rientrano persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender, *queer*, intersessuali, asessuali³ e altri gruppi che non si riconoscono nelle categorie di genere e di orientamento sessuale maggiormente diffuse nella società, è un termine ombrello che rinvia a una visione plurale del genere e dell'orientamento sessuale-affettivo. L'acronimo richiama diversi aspetti dell'identità di un individuo – le cosiddette *Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics* - SOGIESC (orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, caratteristiche sessuali)⁴ – che possono anche coesistere, ma che rimandano a esperienze e percorsi differenti.

La raccolta di dati sulla diffusione di fenomeni di discriminazione e violenza per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere è poco sistematica così come le persone LGBT+ sono una popolazione ancora poco indagata nell'ambito di ricerche su scala nazionale e dalla statistica pubblica.

La ricerca su tali tematiche tramite strumenti quantitativi si scontra con alcune questioni metodologiche come la difficoltà a raggiungere tali popolazioni e costruire campioni statisticamente rappresentativi, indagare aspetti complessi e in mutamento come la sessualità, l'identità di genere e i fenomeni discriminatori.

Negli ultimi anni vi è stata una forte attenzione da parte di istituzioni internazionali a favore di una maggiore robustezza e continuità nella realizzazione di studi nazionali e comparativi volti a conoscere forme e diffusione di esperienze di discriminazione e violenza legate alle caratteristiche SOGIESC in diversi ambiti di vita.

L'impegno a colmare un *gap* informativo è stato fortemente auspicato dalla Commissione europea a supporto della Prima Strategia per l'eguaglianza LGBTIQ 2020-2025 adottata a novembre 2020 il cui primo pilastro è la discriminazione. Dati affidabili e comparabili sono considerati indispensabili per programmare interventi e fornire una prima valutazione delle azioni messe in atto per contrastare le discriminazioni e garantire un'uguaglianza sostanziale tra i cittadini.

1 Il Capitolo è stato scritto da Eugenia De Rosa (paragrafi 1.1, 1.2, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.3.2 e approfondimento 2), Francesca Scambia (approfondimento 1), Francesca Inglese, Marco Dionisio Terribili (paragrafi 1.3 e 1.3.1) e Valeria de Martino (paragrafo 1.3.3).

2 L'acronimo LGBT nel corso del tempo è andato ad arricchirsi di ulteriori lettere e simboli (ad esempio Q di *Queer*, I di Intersessuali, A di asessuali, il + finale a indicare tutte le altre minoranze sessuali e di genere). Nel presente volume si usa l'acronimo LGBT+ utilizzato nel progetto Istat-UNAR mentre quando si citano altri lavori si riportano gli acronimi utilizzati.

3 Persone lesbiche e gay sono coloro con un orientamento romantico e/o sessuale verso persone dello stesso genere. Bisessuale è un termine ombrello utilizzato per descrivere l'orientamento romantico e/o sessuale verso più di un genere. Asessuale è riferito a una persona che può provare attrazione romantica o emotiva, ma in genere non prova attrazione sessuale. Persone intersessuali sono coloro che nascono con caratteristiche sessuali (anatomia sessuale, organi riproduttivi, struttura e/o livelli ormonali e/o modelli cromosomici) che non rientrano nella definizione tipica di maschio o femmina. Trans/transgender è un termine ombrello, riguarda tutte le persone la cui identità di genere non corrisponde a quella associata al sesso biologico assegnato alla nascita. Non binario è un aggettivo che descrive le persone la cui identità di genere non rientra nel binomio maschio-femmina. *Queer*, infine, è usato da molte persone che ritengono di non essere conformi alle norme economiche, sociali e politiche di una determinata società in base al loro orientamento sessuale, alla loro identità di genere e alla loro espressione di genere (cfr. EC 2023, 82-87). *Queer* viene richiamato anche da coloro che non si vogliono identificare con nessuna categoria e che operano una critica stessa delle categorizzazioni.

4 Cfr. Capitolo 2, paragrafo 2.1, per una disamina di tali concetti.

A livello nazionale, l'UNAR richiama l'importanza di disporre di dati statistici per monitorare i risultati della Strategia nazionale LGBT+ 2013-2015 e 2022-2025, in attuazione della Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 2010 sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere.

Con l'obiettivo di incentivare presso gli Stati membri la raccolta sistematica di *equality data* e una progressiva armonizzazione per ottenere dati comparabili, nel 2018 la Commissione europea ha istituito, nell'ambito dell'High-Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity, l'Equality Data Subgroup costituito da rappresentanti degli Stati membri e Norvegia (Istituti Nazionali di Statistica tra cui l'Istat, *equality body*), le agenzie europee FRA (European Union Agency for Fundamental Rights), EIGE (European Institute for Gender Equality), Euorofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) ed Eurostat. Il gruppo vede la collaborazione dell'European Network of Equality Bodies (Equinet) e di varie organizzazioni della società civile tra cui ad esempio ILGA-Europe.

La Comunità europea ha delineato un *framework* di riferimento e gli obiettivi da raggiungere definendo *equality data*: "qualsiasi informazione utile per descrivere, analizzare, ragionare e prendere decisioni sullo stato dell'uguaglianza e della parità. Queste informazioni possono essere di natura quantitativa o qualitativa, possono includere dati aggregati che riflettono le disuguaglianze, le loro cause o gli effetti in relazione alle società" (EC 2016, 11, traduzione a cura dell'autore). Nell'ambito di tale *framework* si muovono le agenzie europee FRA e EIGE impegnate da anni, per *mission*, alla realizzazione di *survey* riguardanti gruppi a rischio di discriminazione.

Il *focus*, in linea con la normativa europea antidiscriminatoria⁵, è sui concetti di non discriminazione, parità di trattamento e diversità con un'attenzione ai singoli *ground* di discriminazione, ma anche alla sua dimensione multipla e intersezionale laddove quest'ultima rimanda a discriminazioni e oppressioni qualitativamente diverse dalle discriminazioni riconducibili a un singolo fattore (Bello 2020b).

Nel suo percorso avviato nel 2018 l'Equality Data Subgroup ha dapprima prodotto delle *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (2018), un *Compendium of practices for equality data collection* che raccoglie buone pratiche implementate a livello nazionale, e un *Diagnostic mapping tool* per mappare le fonti di *equality data* esistenti a livello nazionale e identificare i *gap* esistenti. Nel 2021 ha pubblicato le *Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin*. Nel 2023, a seguito di un lavoro di approfondimento e confronto tra esperienze di Istituti Nazionali di Ricerca, comunità scientifica, società civile e associazionismo LGBT+, il Subgroup ha pubblicato la *Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality*. La pubblicazione, il cui *target* è costituito da enti pubblici e privati coinvolti nella raccolta e utilizzo di dati sull'uguaglianza LGBT+, affronta una serie di aspetti inerenti la raccolta e l'utilizzo di tali dati, dalle questioni etiche e di *privacy* alle modalità di individuazione di *gap* e fabbisogni informativi; dalle questioni definitorie alle modalità di porre quesiti per rilevare nelle indagini le caratteristiche SOGIESC.

Il documento rappresenta un "punto di partenza per aiutare gli Stati membri ad applicare e monitorare in modo efficace la normativa UE sull'uguaglianza. Illustra le sfide nella raccolta di dati SOGIESC, evidenzia percorsi promettenti verso un approccio più standardizzato e coerente, riflettendo al tempo stesso i diversi contesti

⁵ Oggi il "nuovo diritto antidiscriminatorio europeo" annovera genere, origine razziale o etnica, religione o credo, età, orientamento sessuale e disabilità e il richiamo a discriminazioni multiple, ossia le disparità di trattamento basate su più caratteristiche dell'identità previste nei Preamboli delle Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE (rispettivamente n. 14 e n. 3) (Bello 2020a).

nazionali e i requisiti per la raccolta di dati sull'uguaglianza basati su SOGIESC. I decisori politici e le altre parti interessate possono scegliere o dare priorità alle azioni delle linee guida che meglio soddisfano le esigenze individuate in quel momento in un dato Stato membro. Sempre nelle note si legge: "gli Stati membri dell'UE sono incoraggiati a utilizzare queste linee guida per: (i) informare lo sviluppo e l'effettiva attuazione dei piani di azione nazionali sull'uguaglianza LGBTIQ; (ii) informare le loro strategie sui dati sull'uguaglianza; (iii) monitorare i risultati di queste strategie in una prospettiva di uguaglianza" (EC 2023, 12, traduzione a cura dell'autore).

Muovendo dal livello europeo all'ambito internazionale, l'eliminazione di ogni forma di discriminazione è centrale nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile⁶, sebbene siano ancora pochi i paesi che raccolgono sistematicamente dati su vari motivi di discriminazione e per vari ambiti della vita coperti dalla legislazione nazionale e internazionale sull'uguaglianza e sulla non discriminazione (Laberge *et al.* 2023). L'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) sottolinea come, in parallelo al percorso legislativo, sia necessario rendere maggiormente visibili e più rappresentate nelle statistiche ufficiali le persone LGBT+, affinché i legislatori abbiano a disposizione elementi e informazioni su cui lavorare (2020).

In questo scenario si colloca il percorso intrapreso dal 2015 dal Praia Group on Governance Statistics⁷, istituito durante la 46^a Sessione della United Nations Statistical Commission (UNSC), con l'obiettivo di migliorare le metodologie di raccolta dati rispetto alle otto dimensioni di *governance* delineate nell'*Handbook on Governance Statistics* (2020): *Non discrimination and equality, Participation, Openness, Access to and quality of justice, Responsiveness, Absence of corruption, Trust, and Safety and security*. Il volume fornisce inoltre delle linee guida su come rilevare, considerando le otto dimensioni, diversi aspetti dell'Obiettivo 16 dei *Sustainable Development Goals* (SDGs) relativo a "Pace, giustizia e istituzioni forti". La recente approvazione delle *Governance Statistics* quale nuova area dell'*International Statistical Classification* rappresenta senz'altro uno *step* importante verso la raccolta sistematica di dati sulle discriminazioni.

Nel 2021 all'interno del Praia Group è stato costituito il *Task Team on Non-discrimination and Equality* coordinato da due Istituti Nazionali di Statistica, uno del Nord (FinStat) e uno del Sud del mondo (INEI Peru), con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di linee guida, standard e strumenti per misurare *Non-discrimination and Equality* a livello internazionale, consolidando l'esperienza e le conoscenze internazionali e nazionali in tema di rilevazione di fenomeni di discriminazione. Il gruppo vede il coinvolgimento di più di 150 membri ciascuno, 77 dagli Istituti Nazionali di Statistica, tra cui l'Istat, ma anche altri professionisti di dati di *governance* provenienti da organizzazioni internazionali e regionali, dal mondo accademico e da organizzazioni della società civile/*advocacy*. Un supporto tecnico specifico al *Task Team on Non-discrimination and Equality* è fornito dall'United Nations Development Program (UNPD) e da UN Human Rights Office (OHCHR).

Da un punto di vista operativo il Praia Group ha progettato nel 2022 un "Modulo armonizzato di indagine sulla discriminazione per produrre statistiche solide e comparabili a livello internazionale" e sta lavorando alla redazione di una "Guida all'uso dei dati amministrativi per la produzione di statistiche sulla discriminazione".

Sia nelle iniziative del Subgroup sia del Praia Group, *stakeholder* e società civile vengono consultate e partecipano al processo di mappatura delle fonti esistenti e dei fabbisogni conoscitivi, di confronto per lo

6 Il monitoraggio dei progressi compiuti nell'attuazione dell'Agenda 2030 a livello mondiale è garantito attraverso un elenco di 232 indicatori elaborati dal gruppo di esperti Inter-Agency and Expert Group on SDG Indicators (IAEG-SDGs). Il gruppo si trova sotto l'egida della Commissione statistica dell'ONU (StatCom). Ogni paese è tenuto a fornire dati per questo set di indicatori, approvato il 6 luglio 2017 dall'Assemblea generale dell'ONU.

7 Praia City Group. 2020. *Handbook on Governance Statistics*. https://www.unodc.org/documents/sdg_seminar/Praia_City_Group_Handbook_on_Governance_Statistics.pdf.

sviluppo di indicatori e quesiti da sopperire in indagini statistiche rivolte alla popolazione, in linea con l'indirizzo intrapreso da UN Statistics Division nel delineare, attraverso i lavori di un gruppo di esperti dedicato, un *Framework to harness data by citizens, for citizens, and about citizens* per il monitoraggio degli obiettivi di sviluppo sostenibile⁸ (2022).

Nel complesso, il recente impegno da parte di organismi istituzionali internazionali per la produzione di statistiche che rappresentino la pluralità di identità, sessuali e di genere, e dati per monitorare lo stato di uguaglianza, rispetto dei diritti e discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere contribuisce al dibattito metodologico in un rimando tra ricerca accademica, impegnata già da anni su queste tematiche, e ricerca istituzionale, tra livello nazionale e sovranazionale.

Nei paragrafi successivi si illustrano sinteticamente le principali fonti di dati quantitativi⁹ relativi alla condizione delle persone LGBT+ e alle discriminazioni vissute, soffermandosi prima su alcuni esempi provenienti dal contesto internazionale per passare all'ambito italiano. Le iniziative intraprese dagli Istituti Nazionali di Statistica e dai produttori di statistiche ufficiali armonizzate a livello europeo e internazionale sono oggetto di una trattazione specifica (paragrafo 1.3).

1.2 Il contesto internazionale e la produzione di dati sulla condizione delle persone LGBT+

La raccolta di dati sulla situazione e condizione delle persone LGBT+ vede il concorso di attori di diversa natura – quali enti di ricerca istituzionali, istituzioni ed *equality body*, accademia, enti di ricerca privati, associazioni LGBT+ – che agiscono con differenti mission e obiettivi. Differenti sono anche i *corpus* disciplinari e i *framework* concettuali di riferimento.

Relativamente ai dati di tipo quantitativo, per molto tempo l'associazionismo ha rappresentato in diversi contesti la principale fonte informativa, sebbene con limiti riguardanti la qualità dei dati, e un *partner* fondamentale per la realizzazione di progetti realizzati in sinergia con enti di ricerca istituzionali. Negli ultimi anni è aumentato l'interesse così come il dibattito teorico e metodologico finalizzato alla produzione di *equality data* e dati sulle discriminazioni basate su caratteristiche SOGIESC da parte di istituzioni e organizzazioni che operano su scala europea e internazionale. Tale dibattito è finalizzato alla produzione di dati di qualità, i più rappresentativi possibili e comparabili nel tempo e nello spazio.

Il *focus* è stato posto sempre più su questioni terminologiche e definitorie, nonché sullo sviluppo e la definizione di indicatori relativi sia alle caratteristiche SOGIESC sia ai fenomeni discriminatori collegati ai concetti di uguaglianza/disuguaglianza, discriminazione, inclusione/esclusione, violenza, aggressione e *hate speech*.

Il tutto in un contesto che vede una continua evoluzione della terminologia e delle categorie di autoidentificazione riferite al genere e all'identità sessuale.

8 United Nations Expert Group Meeting on Harnessing data by citizens for public policy and SDG monitoring. 2022. Background paper: Towards a framework to harness data by citizens, for citizens, and about citizens. <https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/harnessing-data-by-citizens-for-public-policy-and-SDG-monitoring/Citizens-contribution-to-data-background-paper-202211.pdf>.

9 Con dati quantitativi qui ci si riferisce a informazioni raccolte con strumenti di rilevazione standardizzati (domande chiuse) e con l'intento di raggiungere un numero elevato di persone.

Una sfida è infatti rappresentata senz'altro dall'emergere di nuovi modelli di autoidentificazione riferiti al genere e all'identità sessuale più fluidi e meno legati a una rappresentazione binaria – “rigide alternative a due termini riguardo al sesso (maschio o femmina), al genere (uomo o donna) e all'orientamento sessuale (eterosessuale o omosessuale)” (Bernini 2017, 69) – che pongono interrogativi ai modi in cui si rilevano e analizzano vecchie e nuove forme di discriminazione e violenza.

Un'ulteriore complessità riguarda la rilevazione della discriminazione intersezionale: “situazione, qualitativamente diversa, vissuta da una persona a causa dell'interazione simultanea tra più categorie dell'identità (non più separabili), rispetto a soggetti che si autodefiniscono o che sono marginalizzati con riferimento solo a una di queste categorie” (Bello 2020b, 29). Disporre di dati che consentono un confronto, su una serie di indicatori, tra gruppi di popolazione (ad esempio, tra persone eterosessuali e non eterosessuali, cisgender e transgender, cisgender, trans e non binarie¹⁰), nonché la possibilità dettagliare tale comparazione ulteriormente per altre caratteristiche dell'identità sociale (ad esempio età, classe sociale), costituirebbe uno *step* importante per applicare, da un punto di vista quantitativo, un approccio intersezionale. Ciò richiede campioni rappresentativi della popolazione nel complesso e della popolazione LGBT+.

Nei paragrafi che seguono ci si concentra sulla produzione di dati quantitativi da parte di istituzioni e organizzazioni della società civile, per fornire un quadro più complessivo delle fonti relativamente al contesto italiano. La comparabilità dei dati tra paesi è uno degli obiettivi fortemente perseguiti dai diversi attori, in particolare dalle organizzazioni ombrello LGBT+ e dalle istituzioni europee e sovranazionali. Quindi, in un primo momento, ci si concentra sui dati disponibili che consentono una comparazione tra paesi in ambito europeo e internazionale per poi illustrare alcune esperienze nazionali che contribuiscono alla produzione di statistiche sulle popolazioni LGBT+.

La breve rassegna che segue non ha alcuna pretesa di esaustività, ma intende fornire degli esempi di indicatori riguardanti le persone LGBT+ a partire dalla distinzione tra: a) indicatori di contesto che rimandano, ad esempio, a politiche o leggi; indicatori relativi alle esperienze dalle persone LGBT+ in vari ambiti di vita tra cui esperienze di discriminazione vissute; b) indicatori cosiddetti “oggettivi”, che riguardano ad esempio la condizione occupazionale, attraverso cui comparare la condizione di diversi gruppi di popolazione, appartenenti e non ad alcune minoranze; c) indicatori per monitorare la percezione della popolazione generale rispetto alla diffusione dei fenomeni discriminatori.

1.2.1 Indicatori internazionali ed europei

Organizzazioni della società civile operanti a livello mondiale e internazionale e, più di recente, alcuni organismi internazionali, si impegnano a raccogliere dati per monitorare il rispetto dei diritti LGBT+, assicurando la comparabilità a livello internazionale di una serie di indicatori/indici di diverso tipo.

Con riferimento al contesto europeo, l'International Gay, Lesbian, Bisexual, Trans and Intesex Association Europe (ILGA-Europe), a partire dalla mappatura della legislazione sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, pubblica annualmente il *Rainbow Europe Index*. L'indice è costituito da 42 indicatori riconducibili alle seguenti sei dimensioni: uguaglianza e non discriminazione, famiglia, crimini e discorsi di odio, riconoscimento legale del genere e integrità del corpo, spazio della società civile e asilo (2022). Anche l'OCSE ha proposto nel

10 Combinando le informazioni relative al sesso anagrafico alla nascita e all'identità di genere è possibile distinguere tra donne e uomini cisgender, donne e uomini trans/transgender, e persone che si identificano utilizzando termini al di fuori del binarismo di genere, come non binario o *genderqueer* (EC 2023, 64).

2019, nell'ambito del progetto *LGBTI inclusiveness*¹¹, una classificazione dei paesi sulla base del loro grado di legislazione inclusiva calcolato su 15 aspetti (ad esempio, tutela delle persone LGBTI rispetto a discriminazioni, libertà civili, violenze) riguardanti sia disposizioni generali sia specifiche per determinati gruppi (LGB e TI).

L'associazione Transgender Europe (TGEU) con il *Trans Rights Europe & Central Asia Index*¹² mappa invece la situazione legale dei 47 paesi membri del Consiglio d'Europa e 5 paesi dell'Asia Centrale. L'indice, composto da 30 indicatori, copre le seguenti aree: riconoscimento legale del genere, asilo, violenze, non discriminazione, salute e famiglia (2022).

Un secondo tipo di indicatori deriva dalla rilevazione delle esperienze vissute dalle persone LGBT+ in vari ambiti di vita. In tale direzione si muovono le indagini realizzate dall'agenzia europea FRA e da alcune organizzazioni LGBT+ operanti a livello europeo.

Una comparazione tra i Paesi Ue (e Croazia) relativamente al fenomeno delle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ è infatti resa possibile dalle indagini del 2012 e del 2019 della FRA (2014, 2020) *EU LGBTI Survey I* (2012) e *II* (2019). Per il 2023 è stata prevista la terza edizione. Le discriminazioni sul lavoro costituiscono una delle aree tematiche indagate e nello specifico vengono raccolte informazioni sulle discriminazioni subite in quanto LGBT+ nella fase di ricerca di lavoro e sul lavoro. Si procede per autoidentificazione della popolazione *target* – persone che si autodefiniscono lesbiche, gay, bisessuali o transgender (con una sotto-categorizzazione all'interno del gruppo transgender tra transessuali, *cross-dresser* e *queer*) – attraverso un questionario *web* autocompilato. Si tratta quindi di campioni autoselezionati i cui risultati sono rappresentativi della popolazione che sceglie di dichiararsi e partecipare all'indagine e non di tutta la popolazione LGBT+; campioni che riflettono la diversa propensione dei vari gruppi LGBT+ a identificarsi come tali e una segmentazione sociale di tali gruppi così come la diversa propensione a rivelare la propria identità a seconda dell'area geografica, dell'età e dello strato sociale. Rischi di distorsione sono legati anche allo strumento del questionario *online* che, se da un lato garantisce la *privacy*, dall'altro può implicare che partecipino alla rilevazione le persone più motivate, mentre le persone con nulle o basse competenze tecnologiche o quanti non hanno accesso (o hanno difficoltà di accesso) a Internet non rispondano al questionario, e quindi siano escluse dalla rilevazione.

La rappresentatività statistica e teorica, e la comparazione tra paesi, è ancora più difficile da ottenere nel caso di studi che hanno l'obiettivo di conoscere la situazione e le esperienze delle persone transgender, di coloro che si definiscono non binarie o *queer* e delle persone con variazioni nelle caratteristiche del sesso (intersessuali).

Con riferimento alla condizione delle persone lesbiche in Europa si segnala il *brief paper* e la ricerca della EuroCentralAsian Lesbian* Community - EL*C (2017), *Resistance as a Way of Living: Lesbian lives through the COVID-19 Pandemic* (2021), condotta su oltre tremila persone tramite tecnica CAWI. Obiettivo dell'indagine era analizzare l'impatto della pandemia COVID-19 sulla diffusione di episodi di lesbofobia, violenza e *hate speech*. Uno studio con caratteristiche analoghe, i cui risultati sono stati pubblicati nel *survey report, Covid-19. A report on the situation of intersex people in Europe and Central Asia* (Ghattas, Kuzemko 2022), è stato realizzato dall'Organisation Intersex International Europe (OII Europe). Nel 2020 l'associazione OII Europe ha condotto una *survey* tramite campione di convenienza e tecnica *snowball* rivolta alle persone intersessuali.

11 OCSE. 2017. *LGBTI Inclusiveness. The OECD project on the socio-economic conditions of sexual and gender identity minorities*. <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2020/01/LGBTI-Flyer-OECD2017.pdf>.

12 *Transgender Europe - Tgeu*. 2022. *Trans Rights Europe & Central Asia Map* 2022. <https://tgeu.org/tgeu-trans-rights-map-2022-reveals-slow-comeback/>.

L'indagine, pubblicizzata tramite i canali dell'associazione, è riuscita a coinvolgere 63 persone intersessuali che vivevano in 16 paesi d'Europa e Asia Centrale. Da segnalare che l'OII effettua anche una raccolta annuale di buone pratiche adottate dagli Stati a favore dei diritti delle persone intersessuali. Nel 2022 la Commissione europea ha finanziato una ricerca europea rivolta a tutte le persone intersex* e ai genitori di persone intersex* nell'EU, a integrazione dell'indagine *EU LGBTIQ Survey III* da realizzarsi nel 2023, con l'obiettivo di conoscere la condizione sociale ed economica delle persone intersex* nella società e il rapporto con le misure legislative, mediche e politiche inclusive riguardanti le persone intersex. La ricerca, anche in questo caso, è stata condotta tramite questionario autocompilato via *web* o intervista.

Una strategia indiretta, che consente di ovviare solo in parte a problemi legati alla rappresentatività statistica, rimanda a studi e rilevazioni che non hanno come popolazione *target* le persone LGBT+ ma raccolgono informazioni sulle discriminazioni e/o episodi di violenza e sui motivi, prevedendo anche motivi legati all'orientamento sessuale e identità di genere.

L'indagine *European Union Minorities and Discrimination Survey* (EU-MIDIS II), realizzata dalla FRA tra il 2015 e il 2016, prevede ad esempio alcuni quesiti sulle esperienze di discriminazione vissute, incluse quelle nell'ambito lavorativo, per diversi *ground* tra cui l'orientamento sessuale (2017). È inoltre prevista la modalità aperta "altro". Sono state intervistate oltre 25 mila persone con tecnica CAPI (*Computer-Assisted Personal Interviewing*). Il disegno di campionamento, sviluppato per avere stime in base all'appartenenza etnica e al *background* migratorio per i 28 Paesi Ue, non consente tuttavia di stimare la prevalenza del fenomeno discriminatorio tra la popolazione LGBT+.

Passando dal livello europeo all'ambito internazionale, una strategia simile è adottata nel *Framework of the 2030 Agenda for Sustainable Development*¹³ per la produzione dell'indicatore 10.3.1/16.b.1. "*Proportion of population reporting having personally felt discriminated against or harassed in the previous 12 months on the basis of a ground of discrimination prohibited under international human rights law*". L'indicatore, che è costruito seguendo un *Human Rights Approach to Data* (HRBAD), è considerato un indicatore utile a misurare l'efficacia delle leggi antidiscriminatorie, di politiche e pratiche indirizzate a determinati gruppi di popolazione a rischio di discriminazione. Tra i fattori di discriminazione figura "orientamento sessuale e identità di genere" per cui non è possibile distinguere i due fenomeni. Nelle *Guidance Note for Implementation of Survey Module on SDG Indicator 16.b.1 & 10.3.1 (Discrimination)* l'OHCHR (2019) suggerisce di inserire un modulo sulle discriminazioni all'interno di rilevazioni esistenti rivolte alle famiglie e auspica la realizzazione di processi partecipativi per individuare fattori/caratteristiche che possono essere rilevanti in determinati contesti. La possibilità di stimare la prevalenza delle discriminazioni tra la popolazione LGBT+ è tuttavia legata alla numerosità campionaria e al disegno di campionamento delle rilevazioni entro cui il modulo si colloca.

Un *mix* di indicatori di contesto (relativi alla sfera legislativa e alle politiche) e indicatori riferibili sia alle condizioni ("indicatori oggettivi") sia alle esperienze individuali viene proposto dall'UNDP che, in linea con l'Agenda 2030 sullo Sviluppo Sostenibile, nel 2015 ha lanciato, in collaborazione con World Bank, l'*Inclusion LGBTI Index*. Cinque sono le dimensioni in cui si articola l'indice – salute, istruzione, partecipazione civile e politica, *empowerment* economico, sicurezza e violenza – per un totale di 51 indicatori. L'intento è confrontare il livello

13 Il monitoraggio dei progressi compiuti nell'attuazione dell'Agenda 2030 a livello mondiale è garantito attraverso un elenco di 232 indicatori elaborati dal gruppo di esperti Inter-Agency and Expert Group on SDG Indicators (IAEG-SDGs). Il gruppo si trova sotto l'egida della Commissione statistica dell'ONU (StatCom). Ogni Paese è tenuto a fornire dati per questo *set* di indicatori, approvato il 6 luglio 2017 dall'Assemblea generale dell'ONU.

di inclusione e misurare i progressi di diversi paesi e regioni, nonché produrre una misura a livello globale. Altri obiettivi sono avere dei *benchmark* per i paesi e individuare aree/ambiti in cui è opportuno investire maggiori risorse per le persone LGBTI (Badgett e Sell 2018, 5; Daly *et al.* 2022). Tra gli indicatori proposti figura, ad esempio, la presenza di una legge o altro dispositivo nazionale che vieta in ambito lavorativo le discriminazioni legate a orientamento sessuale, identità ed espressione di genere e a caratteristiche sessuali, nonché la percentuale di persone LGBTI che dichiarano di avere subito episodi di discriminazione in ambito lavorativo negli ultimi 12 mesi.

Da segnalare che l'OCSE, nel rapporto *Society at a Glance* del 2019 ha condotto una rassegna delle stime prodotte sulla popolazione LGBT+ e degli studi sulla loro situazione economica e di benessere, e sulle politiche di inclusione. Dall'analisi di circa 50 documenti di ricerca riguardanti i diversi Paesi dell'area OCSE, è stato possibile effettuare un confronto, su dati rappresentativi, tra la condizione lavorativa di persone LGBT+ e non LGBT+, da cui emerge che il primo gruppo è penalizzato per *status* occupazionale e retribuzione: hanno una probabilità inferiore del 7 per cento di essere occupati e il loro reddito da lavoro è inferiore del 4 per cento. Sottolineano tuttavia gli autori che tali stime costituiscono presumibilmente un limite inferiore rispetto allo svantaggio effettivo che affrontano le minoranze sessuali e di genere poiché le persone che accettano di dichiarare pubblicamente il proprio orientamento sessuale e identità di genere hanno solitamente uno *status* economico più favorevole.

1.2.2 Alcune esperienze nazionali

Disuguaglianze e discriminazioni sono i concetti a oggi maggiormente utilizzati per conoscere, da un punto di vista quantitativo, la condizione delle persone LGBT+.

La discriminazione rimanda a situazioni, comportamenti e pratiche per cui una persona viene trattata in maniera meno favorevole di altre per alcune caratteristiche (ad esempio età, origini straniere, aspetto esteriore, problemi di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale, identità di genere, eccetera) che in sé non sono rilevanti ai fini dell'attività da svolgere o del contesto in cui si trova. Allo stesso tempo la discriminazione fa riferimento a politiche, pratiche e comportamenti che perpetuano le ineguaglianze tra determinati gruppi sociali (Krieger 2014). In tale senso si ricollega ai concetti di giustizia sociale, uguaglianza/disuguaglianza, inclusione ed esclusione sociale. La discriminazione è dunque un costrutto complesso, che rinvia a più attori e livelli (individui, istituzioni, pratiche e culture organizzative); un costrutto sociale, legislativo e al tempo stesso cognitivo. Una forma meno esplicita di discriminazione è costituita dalle microaggressioni, quei "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, 229). Le micro-aggressioni si distinguono in micro-attacchi (forme consapevoli e deliberate di pratica discriminatoria), micro-insulti (includono sberleffi, gesti e mancanza di rispetto verbale) e micro-invalidazioni (servono a escludere, negare o annullare psicologicamente, i sentimenti o la realtà esperienziale di certi gruppi).

Discriminazioni e micro-aggressioni possono essere concettualizzate sia in termini generali sia come fenomeni specifici e distintivi di determinati gruppi sociali o minoranze (Balsam *et al.* 2011; Lewis e Neville 2015). Diversi studi hanno infatti evidenziato come le persone abbiano diversi modi di rapportarsi alla sfera dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, e differenti concezioni di queste.

Per rilevare la diffusione di fenomeni discriminatori nei confronti delle persone LGBT+ tre sono le principali tecniche utilizzate, spesso coesistenti nell'ambito di un medesimo studio (De Rosa 2022):

- a) il confronto tra gruppi di popolazione su alcuni indicatori "oggettivi" relativi a vari ambiti o contesti di vita (ad esempio condizione lavorativa, livello di istruzione). Il confronto può essere effettuato ad esempio tra popolazione eterosessuale e non eterosessuale, tra popolazione cisgender e transgender¹⁴, tra gruppi definiti dall'intersezione di più aspetti/categorie dell'identità, anche nell'ambito della stessa popolazione LGBT+ (ad esempio tra uomini e donne bisessuali). Da segnalare tuttavia come differenze rispetto a tale tipo di indicatori non costituiscano di per sé un'evidenza né stiano a mostrare la forza della diffusione della discriminazione. Tali differenze possono indicare che è presente una discriminazione o disuguaglianza o che pratiche discriminatorie passate producono effetti sulla situazione attuale, ma anche essere effetto di altri fattori rispetto all'orientamento sessuale e all'identità di genere o di una loro combinazione (National Research Council 2004).

Tale approccio pone la questione di scegliere "cosa" è rilevante misurare e come sintetizzare l'informazione ottenuta. In questa direzione si collocano, ad esempio, le iniziative realizzate nel Regno Unito da alcune istituzioni governative, come il Government Equality Office e l'Equality and Human Rights Commission. Quest'ultimo ha pubblicato, tra gli altri, il *report Is Britain Fairer?* (2019) che indaga lo stato di uguaglianza e rispetto dei diritti umani nel Paese. Il *report* analizza e confronta la condizione di alcuni gruppi di popolazione (ad esempio per età, origine etnica, genere, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità) rispetto a una serie di indicatori, combinando diverse fonti. La mancanza di dati sulle persone LGBT+ viene segnalata come un limite da colmare.

Altre strategie prevedono:

- b) il confronto tra gruppi di popolazione o l'approfondimento di un gruppo rispetto a indicatori "soggettivi" di discriminazione che riguardano esperienze individuali di discriminazione di tipo generale o universale vissute e riferite dai soggetti stessi;
- c) l'approfondimento dell'esperienza di discriminazione concettualizzata, anziché in termini universali, come specifica della popolazione LGBT+ o di alcuni gruppi che rientrano nell'acronimo sempre ricorrendo a indicatori soggettivi.

Entrambe le tecniche sono state molto utilizzate nell'ambito della psicologia attraverso la creazione di scale quali *Anticipated Discrimination (InDI-A)*, *Day-to-day Discrimination (InDI-D)*, and *Major Discrimination (InDI-M)* e indicatori di microaggressioni (Scheim e Bauer 2019).

In generale, i tre approcci prima descritti spesso coesistono all'interno di *survey* sulle popolazioni LGBT+ che, nella maggior parte dei casi, prevedono l'individuazione della popolazione *target* per autoidentificazione e il ricorso a campioni di convenienza.

Il Government Equality Office UK, ad esempio, ha avviato a luglio 2017 la *National LGBT Survey* per raccogliere informazioni sulle esperienze di vita (sicurezza, salute, istruzione e lavoro) delle persone LGBT e intersessuali nel Regno Unito, raccogliendo dati "oggettivi" e "soggettivi". L'indagine, condotta tramite questionario *web* autocompilato, è stata rivolta alle persone di età maggiore a 16 anni che si autodefinivano LGBT o intersessuali. I rispondenti sono stati oltre 108 mila. Tra gli indicatori relativi alla sfera lavorativa vi sono il tipo di occupazione svolta, il *coming out* sul lavoro e gli episodi accaduti in ambito lavorativo negli ultimi dodici mesi

14 Il termine cisgender è usato per indicare le persone la cui identità di genere è allineata al sesso alla nascita; transgender è un termine ombrello, riguarda tutte le persone la cui identità di genere non corrisponde a quella associata al sesso biologico assegnato alla nascita. I quesiti sull'identità di genere consentono di distinguere persone cisgender e transgender; uomini e donne cisgender, uomini e donne transgender, persone non binarie. Per queste ultime l'esperienza del proprio genere si colloca al di fuori del binarismo di genere femminile/maschile.

perché LGBT+. Dal punto di vista dei fabbisogni informativi e dei contenuti, l'ambito lavorativo risulta un tema particolarmente indagato in letteratura, anche in indagini a carattere più ampio.

Con riferimento alla popolazione trans e con identità non binaria sono poche le rilevazioni a livello nazionali, almeno nel contesto occidentale e americano, e le rappresentazioni non binarie dell'identità sono piuttosto recenti (a fronte di una lunga tradizione nelle culture non occidentali e indigene). Rimanendo su scala nazionale, alcune prime *survey*, indirizzate in modo specifico a tali gruppi di popolazione, sono state condotte negli Stati Uniti. *Trans PULSE Canada Survey* e *U.S. Transgender Survey (USTS)* sono due rilevazioni promosse e realizzate da un gruppo di attivisti e ricercatori.

Trans PULSE è un'indagine nazionale (la rilevazione è durata dieci settimane nel corso dell'estate 2019)¹⁵ rivolta alle persone con almeno 14 anni che vivono in Canada e non si riconoscono nel genere attribuito alla nascita. Obiettivo dell'indagine è raccogliere informazioni su salute e benessere, il percorso di affermazione di genere, accesso ai servizi sanitari, supporto sociale, *gender positivity and distress*, documenti di identità, eccetera. Alcune domande del questionario sono indirizzate a specifici gruppi di popolazione (lavoratori/lavoratrici del sesso, persone indigene non cisgender, persone con identità di genere non binaria) con l'intento di fornire dati di partenza per la formulazione delle *policy*. Gli autori sottolineano come alcuni quesiti siano stati elaborati dai membri della comunità, mentre altri più standard siano stati ripresi e inseriti per consentire una comparazione con le rilevazioni statistiche ufficiali e altre fonti. Per favorire la partecipazione alla ricerca, ai rispondenti è stata data la possibilità di compilare il questionario secondo più modalità (*online*, cartaceo, telefonicamente) e di scegliere tra una versione lunga o breve del questionario. Anche in questa indagine si rilevano la condizione occupazionale e forme di auto-discriminazione come l'aver evitato di presentarsi a un colloquio, non avere fornito il nome di referenti del lavoro precedente, non avere ottenuto o perso un lavoro perché persona trans o con identità di genere non binaria.

La *U.S. Transgender Survey*¹⁶ è un'indagine giunta, nel 2022, alla sua terza edizione (la prima è del 2011, la seconda del 2015). Obiettivo è approfondire la condizione e le esperienze delle persone trans e non binarie in una serie di ambiti (salute e accesso ai servizi, lavoro, istruzione, abitare). La popolazione di riferimento è costituita dalle persone transgender con almeno 18 anni, includendo persone *genderqueer* e non binarie, che vivono negli Stati Uniti e nei territori o basi militari US. La rilevazione *web* rivolta alle persone adulte residenti negli USA ha raggiunto con l'edizione del 2015 circa 28 mila rispondenti. L'indagine affronta numerosi temi; rispetto alla sfera lavorativa si rileva la condizione occupazionale e si confronta il tasso di disoccupazione con quello riferito alla popolazione totale. Si indaga inoltre la diffusione di comportamenti discriminatori come l'essere stati licenziati, il non avere ottenuto una promozione o non essere stati assunti per motivi legati alla propria identità o espressione di genere o l'aver subito violenze e aggressioni. Da segnalare la pubblicazione di singoli *report* focalizzati sui risultati riguardanti alcune sottopopolazioni quali afroamericani e ispanici.

In generale la raccolta di dati sulle persone transgender/trans ha una più lunga tradizione negli USA, anche grazie alle attività condotte al Williams Institute¹⁷ a partire dal 2001, tra cui ad esempio *Educational Experiences of Transgender People*. Nel 2022 l'Istituto, utilizzando dei modelli statistici avanzati e utilizzando fonti della statistica ufficiale (il *Behavioral Risk Factor Surveillance System* e il *Youth Risk Behavior Surveillance*

15 *Trans PULSE Canada*. <https://transpulsecanada.ca/about/how-the-study-works/>.

16 *U.S. Transgender Survey*. <https://wwwustranssurvey.org/about>.

17 Conron, K.J., K.K. O'Neill, and L.A. Vasquez. 2022. *Educational Experiences of Transgender People*. Los Angeles, CA, U.S.: Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Higher-Ed-Apr-2022.pdf>.

System), ha fornito una stima della popolazione adulta e giovane che si identifica transgender in ciascuno dei 50 Stati più il Distretto di Columbia, e stime per genere, per sesso, per etnia.

Oltre alle fonti di dati sulle discriminazioni che derivano da *survey*, vi sono fonti di tipo amministrativo come vertenze, dati provenienti dai servizi o richieste di asilo e protezione internazionale.

Un tentativo di mettere a sistema e offrire un quadro articolato di tutte le fonti di dati e informazioni relative alle discriminazioni (da indagine e da fonti amministrative)¹⁸ è stato compiuto dal governo finlandese. In particolare il Ministero della Giustizia ha sviluppato dal 2018 un *Data hub on equality and discrimination* predisponendo una piattaforma *web* strutturata per fattori di discriminazione/gruppi a rischio di discriminazione e ambiti di vita sociale¹⁹.

1.2.3 Fonti e indagini sulle discriminazioni nei confronti delle persone LGBT+ in Italia

La produzione di dati quantitativi sulla condizione delle persone LGBT+ e sulle discriminazioni per motivi legati alle caratteristiche SOGIESC nel nostro Paese è discontinua, a fronte di una letteratura grigia e accademica, soprattutto qualitativa, in costante crescita che ha approfondito via via esperienze e vissuti dei diversi gruppi che rientrano nell'acronimo LGBT+. Gli Studi di Genere, Intersex, Femministi, Transfemministi e sulla Sessualità in Italia, contraddistinti da una forte trasversalità disciplinare²⁰, contribuiscono al dibattito teorico e metodologico in atto nella comunità scientifica internazionale e a studiare la posizione di coloro che pongono una critica alle concezioni statiche e fisse di identità sessuale e identità di genere.

Focalizzando l'attenzione sulle fonti di dati quantitativi disponibili in Italia a livello nazionale con riferimento specifico alle discriminazioni (in particolare le discriminazioni lavorative), prescindendo dagli attori che le hanno realizzate, è possibile distinguere tra fonti indirette e dirette.

Le fonti indirette rinviano a fonti amministrative e alla produzione di dati come prodotto secondario dell'attività giudiziaria, di servizi, associazioni, sindacati e osservatori istituzionali (UNAR, Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori - OSCAD) e non istituzionali. In particolare i dati raccolti da UNAR relativi agli atti discriminatori confluiscono nelle Relazioni annuali al Parlamento e al Presidente del Consiglio (ex art. 7, comma 2, lettera f) del D.Lgs. 215/2003) che sono pubblicate sul sito istituzionale²¹. Una fonte potenziale è rappresentata da casi di vertenze legate a discriminazione. La normativa nazionale ed europea fornisce infatti alcune definizioni. In particolare configura come reato la discriminazione diretta e la discriminazione indiretta in relazione alle diverse fasi in cui si articola il rapporto con il mercato del lavoro: l'accesso al lavoro (ad esempio nel rapporto con le agenzie di intermediazione, in fase di colloquio), l'esperienza di lavoro, distinguendo tra lavoro autonomo e dipendente, e l'uscita dal lavoro, per valutare gli effetti dell'eventuale discriminazione subita. La legge contempla anche la discriminazione come molestia, cioè quei comportamenti non desiderati messi in atto con lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio o lesivo del rispetto (cfr. Approfondimento "Diritti delle persone LGBT+: l'Italia e gli altri Paesi").

18 Le fonti considerate sono: censimento, dati amministrativi, *survey* individuali e familiari; indagini di vittimizzazione, indagini; *attitudinal survey*; dati di vertenze; *discrimination testing*; *diversity monitoring*; ricerca qualitativa.

19 *Data hub on equality and discrimination*. <https://fra.europa.eu/en/promising-practices/data-hub-discrimination-data>.

20 I settori scientifico-disciplinari in cui si collocano più di frequente tali studi, secondo la ricognizione effettuata nel Rapporto-pilota della rete GIFS, fanno riferimento alle discipline, per così dire, classiche (filosofia, sociologia, storia, scienza politica, letteratura, medicina, fisica, eccetera).

21 I dati sono raccolti tramite il Contact Center UNAR (numero verde 80091010 e sito *web* <https://unar.it/portale/>) e attraverso il monitoraggio quotidiano dei media. Delle 1.460 segnalazioni pertinenti lavorate nel 2021 dall'Ufficio il 16,3 per cento si riferisce al *ground* dell'orientamento sessuale e identità di genere (UNAR 2021).

Nel dettaglio si verifica una discriminazione diretta quando per alcune caratteristiche (ad esempio religione, convinzioni personali, disabilità, età, orientamento sessuale) una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga. La discriminazione indiretta avviene invece quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone appartenenti a un determinato gruppo sociale (ad esempio coloro che professano una determinata religione) in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. In letteratura si distingue inoltre tra discriminazione formale e informale. La prima fa riferimento a politiche e decisioni istituzionali (come l'assunzione, il licenziamento); la seconda rinvia alle dinamiche interpersonali tra cui le molestie verbali e non verbali, l'ostilità, aspetti non facili da rilevare.

In generale si osserva come vertenze e casi di discriminazione segnalati alle autorità giudiziarie, alle forze dell'ordine, alle associazioni e ai sindacati che si occupano del tema siano in numero esiguo, oltre al fatto di risentire fortemente di fenomeni di *under-recording* (fenomeno per il quale si verifica il mancato riconoscimento della componente discriminatoria del reato) e *under-reporting* (fenomeno per il quale le vittime e i testimoni di discriminazioni o crimini di odio tendono, per varie e complesse motivazioni, a non denunciarli)²².

Dall'altra parte, anche le informazioni raccolte da osservatori e servizi dedicati alle persone LGBT+ presentano questioni legate alla qualità del dato e riescono a offrire un quadro parziale e non omogeneo sul territorio laddove tale situazione è in parte riconducibile all'assenza di una metodologia di rilevazione e di un vocabolario comune tra i vari attori (De Rosa e Inglese 2020). Tale situazione sembra accomunare l'Italia a quella degli altri Paesi. Inoltre, le definizioni normative e le pratiche di "registrazione e funzionamento dei servizi" rivolti a gruppi svantaggiati o a rischio di discriminazione non esauriscono le dimensioni del fenomeno discriminatorio che riguardano anche forme meno evidenti quali pregiudizi inconsci, stereotipi e rappresentazioni stigmatizzanti. Numerosi studi condotti secondo una prospettiva disciplinare afferente alla psicologia si concentrano sugli effetti sullo stato di salute e benessere individuale che possono esercitare omofobia e transfobia interiorizzata ed esperienze di discriminazione (Baiocco *et al.* 2021, 2020; Scandurra *et al.* 2018; Valerio e Scandurra 2015). Più recente è l'attenzione sulle microaggressioni, forme meno evidenti di discriminazione e più difficili da rilevare (Amodeo, Esposito e Bacchini 2020).

Passando alle fonti dirette, queste rappresentano sicuramente la modalità principale di raccolta di informazioni sulla condizione delle persone LGBT+ e sulla percezione e diffusione del fenomeno discriminatorio.

Secondo i dati dell'edizione speciale 2019 dell'Eurobarometro su "La discriminazione in EU", un'indagine a livello europeo che riguarda anche il nostro Paese, il 69 per cento degli intervistati in Italia riteneva le discriminazioni per orientamento sessuale (essere gay, lesbica o bisessuale) molto diffuse nel nostro Paese, con una percentuale lievemente inferiore con riferimento alle discriminazioni per identità di genere (essere transgender) e ancora minore (58 per cento) nei confronti delle persone intersessuali. Il 34 per cento dichiarava inoltre che si sarebbe sentito a disagio se uno dei suoi colleghi fosse stato una persona transgender; rispettivamente il 28 per cento e 24 per cento qualora il collega fosse stato/a una persona intersessuale o una persona gay, lesbica o bisessuale.

22 Il progetto *Hate Crimes No More Italia*, realizzato dal Centro risorse LGBTI, nel 2021, ha raccolto 672 segnalazioni tramite un questionario anonimo online, diffuso sui social network anche grazie al supporto delle seguenti associazioni partner: Agedo, Arci, Arcigay, Famiglie Arcobaleno, Rete Lenford, GayNet, Rete Genitori Rainbow, Ireos Firenze, Circolo Tondelli, Rete Educare alle Differenze, Cesp, Rete Educare ai diritti umani.

Con riferimento alle esperienze vissute dalle persone LGBT+ e alla diffusione di episodi di discriminazione e svantaggio in Italia, è utile distinguere tra studi che si rivolgono alla sola popolazione LGBT+ o a gruppi di questa come le persone transgender, e studi che coinvolgono l'intera popolazione. Questi ultimi, attraverso i quesiti sull'orientamento sessuale, l'identità e l'espressione di genere e l'intersessualità (indicatori SOGIESC), consentono di individuare la popolazione LGBT+.

Sempre limitando l'attenzione agli studi su scala nazionale sulla condizione delle persone LGBT+ e sulle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, tra le ricerche rivolte alla sola popolazione LGBT+ vi è *Modi Di* (Lelleri 2006), uno studio sulla salute della popolazione lesbica, gay e bisessuale condotta dall'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e Arcigay. Recentemente L'ISS ha realizzato, in collaborazione con UNAR, due indagini volte a indagare la condizione della popolazione transgender e da maggio 2020 ha sviluppato il portale *Infotrans* che offre una mappatura dei servizi rivolti alle persone transgender.

Del 2010 è la ricerca *Io sono io lavoro*²³ realizzata da Arcigay con il finanziamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha previsto un'indagine *web* su un campione di convenienza di persone LGBT maggiorenni che abitavano in Italia e si autodefinivano tali, oltre alla realizzazione di alcune interviste in profondità a persone LGBT discriminate sul lavoro (2011). Nel 2021 Arcigay ha avviato, in collaborazione con l'Università di Trento, una rilevazione sul fenomeno delle microaggressioni.

Dati a livello nazionale sono stati pubblicati nel 2021 a seguito dell'*Indagine sulle persone LGBT+ nell'Italia contemporanea*, condotta nel 2018 dall'Osservatorio LGBT+ dell'Università Federico II di Napoli. La *survey*, effettuata con campionamento *snowball*, ha trattato diversi temi tra cui abitudini, costumi e consumi delle persone omosessuali e transgender in Italia, opinioni e comportamenti su argomenti quali la genitorialità, il *coming out*, la salute, i consumi culturali (Corbisiero e Monaco 2021).

Tutte le ricerche citate si caratterizzano per un coinvolgimento attivo delle associazioni LGBT+ che hanno collaborato all'individuazione dei fabbisogni conoscitivi, alla pubblicizzazione delle indagini e all'intercettazione delle persone da coinvolgere nelle ricerche.

Rivolte alla popolazione generale sono alcune ricerche sulla sessualità in Italia. L'ultima ricerca nazionale su un grande campione statistico risale al 2006 (Barbagli, Dalla Zuanna e Garelli 2010). Più recenti sono due ricerche sulla sessualità giovanile, del 2000 e del 2017, realizzate su ampi campioni statisticamente rappresentativi di giovani studenti dei primi due anni di economia e statistica, intervistati con un identico questionario a risposte chiuse (Dalla Zuanna e Vignoli 2021; Minello *et al.* 2020). Tra gli intervistati nel 2017, una giovane donna su cinque e un giovane uomo su dieci affermano di essere coinvolti in almeno una delle tre dimensioni dell'omosessualità; identità, pratica, attrazione (Dalla Zuanna e Vignoli 2021).

Anche l'indagine Istat del 2011 sul tema specifico delle discriminazioni, di cui si parlerà nella sezione dedicata agli Istituti Nazionali di Statistica, si è rivolta all'intera popolazione. Data la numerosità del campione l'indagine non ha consentito tuttavia un'analisi delle persone transgender e un confronto dettagliato tra popolazione eterosessuale e non eterosessuale.

23 Vi sono poi diverse ricerche condotte su scala locale tra cui, per citarne alcune, la ricerca nell'area torinese coordinata da Chiara Saraceno, *Diversi da chi? Gay, lesbiche e transessuali in una città metropolitana* (2003), e studi più recenti come la ricerca in un'area del napoletano, *Analisi e contrasto delle discriminazioni sociali* (2021) dell'Osservatorio LGBT (Dipartimento di Scienze Sociali - Università di Napoli Federico II), in collaborazione con Arcigay Napoli. Un altro filone approfondisce la condizione di determinati gruppi di popolazione o temi come le sessualità giovanili (Porrovecchio 2011), la bisessualità (Persico 2004), transessualità (Ruspini e Inghilleri 2008). Negli ultimi anni si assiste a una forte crescita di ricerche sui temi LGBT+ e *queer*, in diversi ambiti disciplinari.

Una comparazione tra gruppi di popolazione è stata effettuata da Botti e D'Ippoliti (2014) utilizzando dati rappresentativi dell'indagine sui bilanci delle famiglie italiane di Banca d'Italia. Il confronto ha riguardato coppie eterosessuali, coppie omosessuali che hanno fatto *coming out* e coppie che non hanno fatto *coming out*, evidenziando un basso livello di inclusione degli individui in coppie dello stesso sesso. In particolare gli autori hanno sviluppato un indice sintetico di inclusione sociale attraverso l'aggregazione di variabili riguardanti la povertà economica, l'inserimento nel mercato del lavoro, le condizioni dell'abitazione, il benessere soggettivo e il livello di istruzione.

Diritti delle persone LGBT+: l'Italia e gli altri Paesi

Periodicamente l'ILGA pubblica e aggiorna una mappa mondiale sulla legislazione connessa all'orientamento sessuale nel mondo²⁴ da cui emerge un quadro eterogeneo. È evidente, nella mappa che fotografa il 2020, la diversità e varietà di livelli di tutele della comunità LGBT+ in una scala di colorazioni che va dai diritti garantiti costituzionalmente (11 paesi) alla criminalizzazione punita con l'ergastolo (27 paesi) e la pena capitale (11 paesi). La mappa posiziona le Americhe, l'Europa e l'Oceania quali continenti che offrono le maggiori tutele anche in ambito lavorativo, insieme ad alcuni paesi dell'Africa australe come il Sud Africa e, in misura minore l'Angola, il Botswana e il Mozambico. In Asia sono eccezioni positive la Mongolia, il Nepal e la Georgia, territorio a cavallo tra Europa e Asia.

L'Europa stessa si presenta con profonde differenze: Malta, Danimarca e Belgio²⁵ offrono le maggiori protezioni, riconoscendo, nel caso di Malta, specifici diritti a livello costituzionale. L'Italia al contrario, si posiziona al 33° posto tra i 49 paesi esaminati dall'ILGA-Europe 2022, mentre nella classifica del 2022 *Over the Rainbow* dell'Ocse si posiziona nel terzo (e ultimo) gruppo per livello di inclusione LGBT+. Quindi il nostro Paese all'interno del continente ha tra i più bassi livelli di tutela dei diritti per la comunità LGBT+, pure avendo accresciuto negli ultimi venti anni il proprio impegno per la loro inclusione e tutela. Oggi 20 dei 37 paesi OCSE prevedono il matrimonio per coppie dello stesso sesso, lo stesso numero di paesi concede diritti di adozione e accesso a tecnologie di riproduzione assistita per coppie omosessuali, mentre la discriminazione basata sull'orientamento sessuale è proibita in tutta l'area.

Anche l'Unione europea ha più volte affrontato il tema dei diritti delle persone LGBT+ e in particolare con la Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 si è proclamata "zona di libertà per le persone LGBTIQ". Tale Risoluzione è stata ritenuta necessaria a seguito dei dati sulle discriminazioni raccolti dalla FRA (Agenzia europea dei diritti fondamentali) e delle iniziative prese da alcuni Paesi dell'Unione, in modo particolare la Polonia e l'Ungheria, volte a limitare la libertà e la tutela dei diritti umani per le persone LGBT+.

Per le persone transgender o con identità di genere non binaria e per le persone intersessuali, la mancanza di tutele adeguate si registra anche nei Paesi OCSE inseriti nel cosiddetto primo gruppo, quindi con una legislazione da ritenersi maggiormente inclusiva. Nella UE solo Malta, Portogallo e alcune regioni della Spagna hanno vietato l'intervento medico sulle persone intersessuali in assenza del loro consenso.

A questo riguardo l'ILGA pubblica il *World Trans Legal Mapping Report* monitorando e aggiornando le informazioni dei percorsi legislativi sull'identità di genere e i processi di transizione previsti nei vari paesi. La terza edizione, riferita al 2019, contiene specifiche schede per 143 dei Paesi ONU mostrando situazioni profondamente diverse: si passa da legislazioni molto aperte a situazioni di criminalizzazione seppure in tendenziale diminuzione. Un passo importante in quest'ambito è stata l'undicesima revisione della Classificazione Internazionale delle Malattie (ICD-11) realizzata dall'Assemblea Mondiale della Sanità a maggio 2018. Questa ha significato la definitiva rimozione delle categorie legate alle persone transgender dal Capitolo sui *Disturbi mentali e comportamentali*, con la creazione di

24 ILGA World. 2020. *Sexual orientation laws in the world*. https://ilga.org/sites/default/files/downloads/ENG_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.png.

25 ILGA-Europe. 2022. *Rainbow Europe Map and Index 2022*. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2022/>.

un nuovo codice per la Disforia di genere, articolato in adolescenza, età adulta e infanzia ora collocato in un nuovo Capitolo dedicato alle *Condizioni di salute sessuale*. Sempre in quest'ambito è opportuno citare il lavoro *Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Diverse People, Version 8* (Coleman et al. 2022), nel quale si amplia il concetto di salute affermando che “la salute non dipende solo da un’assistenza clinica di alta qualità, ma anche da un clima sociale e politico che garantisca tolleranza sociale, uguaglianza e pieni diritti di cittadinanza.”.

In Europa si registrano progressi in tale ambito in Belgio, Francia, Grecia, Lussemburgo e Portogallo dove la legislazione non medicalizza e non considera come patologica la variazione dei caratteri di genere. Inoltre a partire dal gennaio 2019, la Corte Costituzionale tedesca si è pronunciata perché gli intersessuali adulti possano definirsi “altro/diverso” nei certificati di nascita sulla base di certificazione medica.

Diritto antidiscriminatorio in Italia e Legge Cirinnà

Il quadro normativo sulla non discriminazione in Italia trova fondamento nella Costituzione repubblicana e in particolare nell'articolo 3 che riconosce sia l'eguaglianza formale sia sostanziale di tutti i cittadini. Nel principio di uguaglianza costituzionale non vi è esplicito riferimento all'orientamento sessuale o all'identità di genere, ma tali condizioni sono da ritenersi incluse nel principio generale e nelle “condizioni personali o sociali”.

Il principio di non discriminazione è inoltre sancito dallo Statuto dei lavoratori art. 8 della L. 20 maggio 1970, n. 300: “È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”.

Negli anni il diritto europeo sulla tutela delle discriminazioni si è andato sviluppando e sempre in riferimento all'ambito lavorativo è opportuno richiamare il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216 (*Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*), che, all'art. 2, ha dettato una nozione di parità di trattamento e definito la discriminazione diretta (lettera a), indiretta (lettera b) e il concetto di molestie. Da sottolineare che il decreto contiene sempre nell'art. 2 esplicita menzione della discriminazione per orientamento sessuale: “per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale”. Non è invece citata tra le possibili cause di discriminazione l'identità di genere.

Lo specifico riferimento all'orientamento sessuale, come del resto alla tutela dell'identità di genere, è ancora assente nell'ordinamento italiano che punisce i crimini di odio: la cosiddetta legge Mancino (legge 25 giugno 1993, n. 205), che è ancora oggi il principale strumento legislativo per la repressione degli atti discriminatori. La legge fa infatti riferimento a “discriminazione, odio o violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi”. Per colmare questa assenza la legge Mancino vede oggi una sua evoluzione attraverso diverse proposte di legge, di cui l'ultima, la cosiddetta legge Zan, che ha per oggetto “Misure di prevenzione e contrasto della discriminazione e della violenza per motivi fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità”. Il testo di tale proposta è stato approvato il 4 novembre 2020 alla Camera dei Deputati, ma bocciato al Senato della Repubblica il 27 ottobre 2021.

Un passo fondamentale nell'acquisizione di diritti per le persone LGBT+ in Italia è stato compiuto con la legge 20 maggio 2016, n. 76, comunemente chiamata legge Cirinnà, che ha istituito le unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplinato le convivenze di fatto. È importante al riguardo sottolineare quanto indicato nell'art. 20 della stessa legge: “[...] le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole ‘coniuge’, ‘coniugi’ o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche a ognuna delle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.”

L'estensione dei diritti del coniuge ha quindi conferito ai contraenti dell'unione civile una serie di diritti anche in ambito lavorativo, quali per esempio congedi o benefici per il *partner*. È invece rimasta esclusa la possibilità della *stepchild adoption* (adozione dei figli del *partner*) sulla quale non è stato trovato accordo in Parlamento.

Tutela delle persone transgender

L'ordinamento italiano è stato uno dei primi a elaborare una disciplina del procedimento di rettificazione del sesso mediante l'introduzione della legge 14 aprile 1982, n. 164 (modificata dal d. lgs. 1 settembre 2011, n. 150), che riconosce il diritto della persona di potere ottenere la modifica del sesso attribuito alla nascita e riportato nei registri anagrafici. Tale legislazione manteneva comunque legato il trattamento medico-chirurgico per la riconversione del sesso, quale condizione perché il tribunale competente potesse disporre il cambiamento di stato anagrafico, in forza del quale i documenti di identità sarebbero stati modificati per sesso e nome. La Corte di Cassazione (sentenza n. 15138/2015) ha dichiarato la "non indispensabilità del trattamento chirurgico di demolizione degli organi sessuali ai fini della pronuncia di rettificazione di attribuzione di sesso". Sempre nel 2015 la Corte Costituzionale con la sentenza n.221 ha stabilito che l'intervento di demolizione degli organi sessuali debba essere autorizzato dal giudice solo quando sia provato che "il benessere psicofisico del soggetto sia compromesso dalla divergenza tra il suo sesso anatomico e la sua psico-sessualità". In questa direzione anche il linguaggio di riferimento sta mutando e si parla sempre più di processo di affermazione di genere e non più di attribuzione di sesso, sottolineando come il genere, e non il sesso, sia il tema da affrontare.

La Corte Costituzionale si è anche pronunciata (sentenza n. 170/2014) sul tema del "divorzio imposto" (ex art. 4, Legge 164/1982), quando la persona transgender fosse stata coniugata, e ha ritenuto che tale adempimento contrasti con il diritto dell'individuo ad "autodeterminarsi nelle scelte relative alla identità personale, di cui la sfera sessuale esprime un carattere costitutivo" e con il diritto dei coniugi alla "conservazione della preesistente dimensione relazionale [...] con il diritto a non essere ingiustificatamente discriminati rispetto a tutte le altre coppie coniugate, alle quali è riconosciuta la possibilità di scelta in ordine al divorzio e con il diritto dell'altro coniuge di scegliere se continuare la relazione coniugale". Successivamente la legge Cirinnà all'art. 1, comma 27 (legge 76/2016) ha disposto che "è automatica l'instaurazione dell'unione civile tra i coniugi che, a fronte della rettifica di attribuzione di sesso di uno dei medesimi, non hanno dichiarato la volontà di sciogliere il matrimonio o di cessarne gli effetti civili".

Vi sono poi forme di tutela sperimentale delle persone transgender o con identità non binaria in età giovanile attraverso specifici progetti che prevedono la possibilità di avvalersi di un *alias* durante gli studi universitari (formula introdotta anche in alcune scuole superiori), che permette di utilizzare il genere di elezione, anche se non ancora rettificato nei documenti anagrafici.

1.3 Studi sulle popolazioni LGBT+ negli Istituti Nazionali di Statistica

Le principali iniziative intraprese negli ultimi venti anni dagli Istituti Nazionali di Statistica, europei e non, per studiare le popolazioni LGBT+ si basano su indagini rivolte all'intera popolazione.

Quesiti sull'identità/orientamento sessuale e/o l'identità di genere sono inseriti in indagini sociali campionarie di grandi dimensioni o facenti parte di un disegno di indagini armonizzate, al fine di effettuare confronti tra persone LGB ed eterosessuali, e tra persone transgender e cisgender, su aspetti legati alla salute, al lavoro e agli stili di vita. In pochi casi, gli Istituti di Statistica hanno analizzato le discriminazioni legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

Dalla rassegna, riportata in questa sezione, emerge sicuramente la mancanza negli Istituti Nazionali di Statistica (NSIs) di un quadro informativo ben strutturato a livello internazionale sulla popolazione LGBT+, e in particolare sui fenomeni discriminatori. Questo aspetto, aggravato dalla mancanza di definizioni e classificazioni armonizzate di orientamento sessuale e identità di genere, costituisce a oggi un limite per la statistica ufficiale, non rendendo, di fatto, ancora possibile la comparazione tra paesi.

1.3.1 La statistica ufficiale sulle popolazioni LGBT+

Gli Istituti Nazionali di Statistica conducono prevalentemente studi sulle popolazioni LGBT+ effettuando confronti tra la popolazione omosessuale e eterosessuale su alcuni importanti indicatori riferiti a salute, lavoro, stili di vita, oppure circoscrivendo la comparazione alle coppie omosessuali ed eterosessuali. La prassi più consolidata è quella di inserire quesiti sull'identità/orientamento sessuale e/o l'identità di genere in indagini sociali campionarie di grandi dimensioni o facenti parte di un disegno di indagini armonizzate. Le indagini tematiche, rivolte propriamente alle persone LGBT+, sulle discriminazioni subite, e percepite, sono invece poche e sporadiche.

Negli ultimi anni molti Istituti hanno avviato progetti specifici per l'introduzione di quesiti funzionali all'identificazione delle popolazioni LGBT+ in indagini sociali già esistenti. Per esempio, un numero considerevole di indagini campionarie sullo stato di salute della popolazione, includono quesiti sull'identità di genere e sull'orientamento sessuale dei rispondenti (Irlam 2012). Questo tipo di quesiti fanno ancora fatica a trovare spazio nelle indagini censuarie svolte dagli Istituti Nazionali di Statistica. Pochi sono i paesi che hanno introdotto legalmente un terzo genere e che, conseguentemente, lo rilevano anche nelle indagini come il Nepal, che recentemente ha incluso un "terzo genere" come opzione nella parte sociodemografica del questionario del censimento della popolazione.

L'Istituto di Statistica del Regno Unito (Office for National Statistics - ONS) ha avviato nel 2006 il *Sexual Identity Project* per soddisfare una domanda informativa riguardante le differenze legate all'identità/orientamento sessuale. L'ONS dal 2009 rende, infatti, disponibili dati disaggregati per la popolazione LGB provenienti dall'*Integrated Household Survey* (IHS) – un sistema di indagini che comprende *Labour Force Survey*, *General Lifestyle Survey*, *English Housing Survey*, *Living Costs and Food Survey* e *Omnibus/Opinions Survey* – e dal 2015 dall'*Annual Population Survey* (APS). Per quanto riguarda la rilevazione dell'identità di genere, l'ONS ha rilevato tale informazione nel censimento 2021. Negli ultimi anni, infatti, è stata condotta un'accurata fase di *test* per capire come combinare con la massima cura il quesito sul sesso alla nascita con quello sull'identità di genere, con lo scopo di minimizzare la mancata risposta e altri errori di rilevazione.

Passando ai paesi scandinavi, è opportuno citare le esperienze degli Istituti di Statistica di Norvegia e Finlandia, nell'ambito dello studio quantitativo delle persone LGBT+: dal 2008, Statistics Norway ha inserito alcuni quesiti sull'attrazione sessuale e l'identità sessuale all'interno della *Norway's Living Conditions Survey*, indagine che permette di analizzare e confrontare le condizioni di vita e di salute delle persone omosessuali/bisessuali ed eterosessuali. In Finlandia invece, Statistics Finland, dal 2003, ha inserito quesiti sulla discriminazione per motivi legati all'orientamento sessuale nell'indagine *Quality of Work Life Survey* condotta periodicamente nel 2003, 2008 e 2013. L'indagine è strettamente legata alla discriminazione sul luogo di lavoro e affronta il quesito sull'orientamento sessuale solo nel contesto lavorativo.

Un progetto simile al *Sexual Identity Project* britannico è stato avviato nel 2010 dall'Istituto di Statistica neozelandese, in collaborazione con diversi attori tra cui il Ministero dello Sviluppo Sociale, e il Ministero della Salute, e prende il nome di *Sexual Orientation Data Collection Study* (SODCS). Da diversi anni Stats

NZ lavora alacremente per comprendere meglio i fenomeni che ruotano attorno all'identità di genere e all'orientamento sessuale, e come rilevarli nella maniera più efficace e affidabile. Questo lavoro, tuttora in corso, ha lo scopo di includere questi aspetti nelle indagini sociali, e anche nel censimento del 2023 (dopo due rinvii). La fase progettuale e di consultazione di questo progetto è stata condotta collaborando con diversi attori, pubblici e privati, e impiegando metodologie qualitative, come *focus group*, interviste ed etnografie. Dopo questa fase di consultazione, Stats NZ ha pubblicato un nuovo "standard statistico" per la rilevazione del genere, il primo al mondo (insieme a quello canadese) nel fornire linee guida strutturate sulla raccolta, sulla classificazione e sulla diffusione di dati relativi all'identità di genere. Finora le domande sull'identità sessuale e di genere sono state introdotte, in un modulo dedicato, nel *General Social Survey* (GSS), indagine sociale che fornisce informazioni sul benessere della popolazione neozelandese, e per la prima volta nell'*Household Economic Survey* (HES) 2019/2020. I risultati incrociati di queste due indagini consentirà di conoscere eventuali disuguaglianze, in termini economici sociali e demografici, legate all'identità sessuale e di genere.

Rimanendo in Oceania, è importante sottolineare l'esperienza dell'Australian Bureau of Statistics (ABS), che ha svolto a lungo una serie di indagini volte a stimare la popolazione australiana non eterosessuale, e a quantificare tutti i fenomeni a essa collegati. Questa serie di indagini include l'indagine longitudinale *Household Income and Labour Dynamics* (HILDA), condotta nel 2012, l'*Australian Study of Health and Relationships* (ASHR), realizzata nel 2002, e l'*ABS General Social Survey* (2014). Con l'indagine HILDA l'ABS ha analizzato la relazione tra identità sessuale e situazione nel mercato del lavoro, evidenziando, alla luce dei dati riscontrati, situazioni discriminatorie e di disuguaglianza sul luogo di lavoro. Inoltre, dal 2011, a seguito dell'introduzione del matrimonio egualitario tale informazione viene rilevata, e nel 2016 l'ABS ha raccolto, al censimento, dati su coloro che identificano la propria identità come diversa dal binarismo maschile-femminile.

Un altro paese all'avanguardia nell'ambito della statistica ufficiale sulle popolazioni LGBT+ è indubbiamente il Canada. Statistics Canada ha introdotto nel 2003-2004 domande sull'orientamento sessuale nell'indagine sulla salute, la *Community Health Survey*. Durante l'intervista telefonica assistita da computer (CATI) e l'intervista personale (CAPI) è stato chiesto a 160.000 individui selezionati casualmente di definire il proprio orientamento sessuale (optando tra le modalità eterosessuale, omosessuale, bisessuale, incerta, altro). Nel 2006 Statistics Canada ha considerato la possibilità di rilevare l'orientamento sessuale al censimento, conducendo diversi *focus group* in fase di progettazione. L'utilizzo di questa metodologia di ricerca qualitativa ha mostrato come il tema principale dell'indagine fosse rilevante per le persone campionate e li incentivasse a rispondere: ad esempio, i partecipanti erano più disposti a fornire informazioni sulla propria identità nel contesto di un'indagine sulla salute, o sulla discriminazione e sui diritti umani. La maggior parte dei partecipanti ai *focus group* non ha invece approvato a pieno l'inclusione di una specifica domanda sull'orientamento sessuale nel censimento (Statistics Canada 2006). Dal 2011 lo stato civile delle coppie dello stesso sesso è stato rilevato al censimento, analogamente all'Australia, e le domande dei *test* sono state affinate. Il censimento della popolazione del 2016 ha raccolto dati su coloro che si identificano come diversi da maschi e femmine. Statistics Canada è diventato un punto di riferimento in questo campo per gli altri NSIs e, nell'aprile 2018, ha pubblicato uno standard statistico per la rilevazione, nelle indagini sociali, del sesso assegnato alla nascita e del genere. L'esperienza canadese attribuisce molta importanza alla prospettiva qualitativa, su cui si basa il processo di

consultazione del censimento 2021. Metodi qualitativi introdotti nella fase di progettazione (come *focus group*, interviste, *test* cognitivi di domande, eccetera) hanno comportato, nell'esperienza canadese, molti vantaggi: discutere con persone appartenenti alla popolazione *target* LGBT+ su argomenti, parole e domande proposte nel questionario, garantendo un miglior risultato finale dell'indagine, ad esempio in termini di un inferiore tasso di mancata risposta.

Negli Stati Uniti il Census Bureau, produttore delle statistiche ufficiali americane, attualmente non raccoglie informazioni sull'identità di genere, né nei censimenti, né nelle indagini sociali. Dal 2016 il Dipartimento del Lavoro degli Stati Uniti sta analizzando la "fattibilità di aggiungere domande su *Sexual Orientation and Gender Identity* (SOGI) al *Current Population Survey* (CPS) (UNECE 2019). L'obiettivo è quello di porre domande su orientamento sessuale e identità di genere nell'Indagine sulle forze di lavoro. Anche in questo contesto, sono stati condotti dei *focus group* per studiare l'accuratezza e la sensibilità delle domande, e per capire se le persone intervistate fossero in grado di rispondere, e quale formulazione dei quesiti fosse preferibile. Gli intervistati non hanno trovato che tali domande fossero indelicate, quanto che potesse essere, talvolta, difficile "allineare la propria identità con le opzioni di risposta fornite" (Ellis *et al.* 2017), in particolare le persone transgender intervistate.

Recentemente due Istituti di Statistica dell'America Latina hanno mostrato un notevole interesse per la popolazione LGBT+ conducendo due indagini sugli aspetti legati all'identità di genere e all'orientamento sessuale delle rispettive popolazioni nazionali; nello specifico l'Istituto Nazionale di Statistica e Geografia del Messico (INEGI), ha condotto nel 2021 l'Indagine nazionale sulla diversità sessuale e di genere, mentre l'Istituto Nazionale di Statistica e Informatica del Perù (INEI) ha svolto, a partire dalla fine del 2016, la prima indagine virtuale per le persone LGBTI. Sebbene queste due indagini condividano scopi e tematiche di interesse, da un punto di vista metodologico e di progettazione sono estremamente diverse: l'indagine peruviana è infatti rivolta solo a persone LGBTI, coinvolte attraverso un campione non probabilistico di convenienza e con il supporto delle principali associazioni LGBTI peruviane; mentre l'indagine dell'INEGI è rivolta a un campione rappresentativo di tutta la popolazione, di 15 anni e più, residente in Messico. L'indagine messicana ha coinvolto dunque, in maniera probabilistica, anche persone eterosessuali e/o cisgender, garantendo stime delle numerosità della popolazione LGBTI, e delle singole componenti che la compongono. L'indagine dell'INEI peruviano ha avuto invece un carattere più esplorativo, non disponendo al momento di informazioni che garantissero la possibilità di studiare un campione probabilistico. L'indagine ha comunque affrontato temi finora mai studiati dalla statistica ufficiale peruviana come istruzione, salute, occupazione, etnia e disabilità, concentrandosi particolarmente sugli episodi di violenza e discriminazione che le persone LGBTI possono trovarsi a fronteggiare in famiglia, sul luogo di lavoro, nonché in ambito sociale, politico e legislativo.

1.3.2 Statistiche nazionali e internazionali sulle discriminazioni

Informazioni indirette relative alle persone LGBT+ vengono raccolte a livello nazionale da alcuni paesi che, con cadenza occasionale o sistematica, effettuano indagini per rilevare la diffusione di fenomeni discriminatori per motivi legati a diversi fattori/caratteristiche tra cui l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

Nel 2019 l'Istituto Nazionale di Statistica irlandese, ad esempio, ha inserito su richiesta del Ministero della Giustizia e Uguaglianza un modulo sulle discriminazioni nell'ambito di un'indagine rivolta alle famiglie sul tema

ICT e equality²⁶. Il modulo, indirizzato a un campione casuale di individui maggiorenni, è stato somministrato con tecnica CAPI/CASI (*Computer-Assisted Self-Interviewing*). Sono state rilevate le esperienze di discriminazione vissute negli ultimi due anni dagli intervistati considerando nove *ground* di discriminazione. Sono state inoltre rilevate alcune caratteristiche individuali tramite autoidentificazione come definirsi LGBT+.

Un'altra esperienza riguarda l'Istituto Nazionale di Statistica del Sud Africa che effettua una rilevazione annuale denominata *Governance, Peace, Security and Justice Survey*, che tra l'altro monitora il fenomeno delle discriminazioni. La popolazione *target* è costituita dalle famiglie che vivono nelle nove province del Paese e le persone residenti negli alloggi per i lavoratori. L'indagine adotta un campione stratificato a due stadi (± 30 mila unità alloggiative) e dal 2020-2021 la tecnica utilizzata è di tipo CAWI (*Computer-Assisted Web Interviewing*). Il questionario prevede una sezione familiare e una sezione individuale nella quale sono inserite le domande relative alla discriminazione. La parte individuale del questionario viene compilata da un solo componente della famiglia di almeno 16 anni, estratto casualmente²⁷.

Negli ultimi anni sono state avviate diverse iniziative per ottenere statistiche armonizzate e dati comparabili tra paesi sul fenomeno delle discriminazioni. In questo contesto, come già illustrato, rientrano ad esempio le attività intraprese nell'ambito dei SDGs. In tale direzione si muove, inoltre, a livello mondiale il Praia Group on Governance Statistics, istituito nel 2015 durante la 46a Sessione della United Nations Statistical Commission (UNSC), con l'obiettivo di migliorare le metodologie di raccolta dati rispetto alle otto dimensioni di *governance* delineate nell'*Handbook on Governance Statistics*²⁸ (2020).

All'interno del Praia Group nel 2021 è stato costituito il *Task Team on Non-discrimination and Equality* con l'obiettivo di supportare lo sviluppo di linee guida, standard e strumenti per misurare *Non-discrimination and Equality* a livello internazionale, consolidando l'esperienza e le conoscenze internazionali e nazionali in tema di rilevazione di fenomeni di discriminazione. Il gruppo vede il coinvolgimento di oltre 150 membri di diversi paesi, provenienti per la maggior parte dagli Istituti Nazionali di Statistica tra cui l'Istat e, in minor misura, da *governance data practitioner* di organismi internazionali e regionali, accademia e società civile.

Operativamente il Praia Group si è impegnato a realizzare un "Modulo armonizzato di indagine sulla discriminazione per produrre statistiche solide e comparabili a livello internazionale", realizzato nel 2022, e una "Guida all'uso dei dati amministrativi per la produzione di statistiche sulla discriminazione" in fase di lavorazione nel 2023.

La definizione di discriminazione adottata è in linea con le leggi internazionali sui diritti umani:

"Discrimination is any distinction, exclusion, restriction, preference or other differential treatment that is directly or indirectly based on the prohibited grounds of discrimination (e.g. colour, sex, language, religion, national or social origin, disability), and which has the intention or effect of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social or cultural fields or any other field of public life" (CESCR 2009; Praia Group 2020). Si considera poi la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta.

Il *framework* concettuale del modulo di indagine prevede la raccolta di informazioni in corrispondenza di sei dimensioni - percezione della discriminazione, esperienze personali di discriminazione e molestie, *repor-*

26 Central Statistics Office Ireland. 2019. *Equality and Discrimination*. <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/er/ed/equalityanddiscrimination2019/>.

27 Datafirst. 2022. *South Africa - Governance Public Safety and Justice Survey 2021-2022*. <https://www.datafirst.uct.ac.za/dataportal/index.php/catalog/914/data-dictionary/F4>.

28 Praia City Group. 2020. *Handbook on Governance Statistics*. https://unstats.un.org/unsd/statcom/51st-session/documents/Handbook_on_GovernanceStatistics-Draft_for_global_consultation-E.pdf.

ting dei fenomeni di discriminazione e *harassment*, violenze, atteggiamenti verso le minoranze, promozione dell'eguaglianza, con l'indicazione di aggiungere al termine del modulo alcuni quesiti per l'autoidentificazione dei rispondenti rispetto ad alcune caratteristiche.

Un approccio basato sui diritti umani (*Human Rights-Based Approach To Data Collection*; OHCHR 2018) informa tutta l'attività del Praia Group nella raccolta di dati. Il principio dell'autoidentificazione è fondamentale tale per cui i rispondenti devono essere posti nella condizione di scegliere se identificarsi o meno in qualità di membri di determinati gruppi. Altri principi guida di tale approccio sono: partecipazione, disaggregazione dei dati, trasparenza, *privacy*, *accountability*.

Definire e rilevare l'orientamento sessuale e l'identità di genere nella statistica ufficiale

La produzione di statistiche ufficiali sull'orientamento sessuale e l'identità di genere (e più in generale sui cosiddetti SOGIESC *indicators - Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristic*) e la definizione di classificazioni standard per la comparabilità tra paesi sono temi oggetto di discussione e confronto metodologico in ambito internazionale ed europeo.

In particolare, UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) promuove, da diversi anni, un confronto su tali temi durante gli incontri annuali sulle *gender statistic* e raccoglie le esperienze condotte dagli Istituti Nazionali di Statistica di vari paesi e altri enti istituzionali come gli *equality body*.

Le proposte di operazionalizzazione dei paesi che raccolgono l'informazione sull'orientamento sessuale si accomunano per il fatto di rilevare, nella maggior parte dei casi, la dimensione dell'identità tramite autoidentificazione. Pochi sono i paesi che hanno previsto quesiti sulle dimensioni riguardanti la condotta (comportamento) e i rapporti con altre persone (relazioni).

Maggiore eterogeneità si osserva per la rilevazione dei concetti di identità di genere, espressione di genere e intersessualità. In particolare su questi ultimi la riflessione è molto recente e finora si contano pochi tentativi, da parte degli Istituti Nazionali di Statistica, di produrre dati su tali aspetti.

La *review In-depth review of Measuring Gender Identity* realizzata da Statistics Canada, in collaborazione con ONS mostrava come al 2019 solamente gli Istituti di Canada, Australia e Nuova Zelanda avessero adottato classificazioni standard di sesso e genere, a fronte di una diversità di termini usati nell'articolare il concetto di identità di genere (UNECE 2019). Due sono i principali approcci seguiti per rilevare l'identità di genere: approccio a uno *step* tramite somministrazione di un unico quesito e approccio a due *step*, che prevede un quesito sul sesso attribuito alla nascita e un quesito sull'attuale identità di genere.

Il documento sottolineava, inoltre, come la raccolta di dati sull'identità di genere richiedesse condizioni e requisiti differenti a seconda che si tratti di fonti amministrative, *survey* o censimento. Nel fornire un *feedback* al documento, il Bureau of the Conference of European Statisticians (CES) evidenziava alcune questioni tra cui difficoltà concettuali (fluidità dei concetti e mutamenti in atto) e statistiche (bassa incidenza dei gruppi di popolazione LGBT+), l'utilità di confrontarsi e ampliare il dibattito anche rispetto a come la statistica si rapporta ad altri gruppi e temi delicati come le diversità per etnia e religione, la necessità di non limitarsi ai Paesi dell'area UNECE e includere le esperienze più avanzate su questi temi di India, Nepal e Pakistan (2019). Infine il Bureau intravedeva nella nuova ondata di Censimenti 2020-2021 una sfida e un'opportunità per gli Istituti Nazionali di Statistica.

Nel 2019, il CES Bureau ha promosso in ambito UNECE la costituzione di un *Task Team on Measuring Gender Identity* le cui attività si sono concluse a ottobre 2021. Hanno partecipato componenti di sette paesi (Australia, Canada, Nuova Zelanda, Svezia, Svizzera, Regno Unito e Stati Uniti d'America).

Il gruppo ha prodotto una piattaforma (*online repository*) che raccoglie informazioni e materiali provenienti da diversi paesi su diversi aspetti che riguardano la rilevazione dell'identità di genere: terminologia, contesto giuridico, progettazione e *test* di quesiti nell'ambito di *survey*, sviluppo di standard statistici, e diffusione dati. Dei 34 paesi che hanno partecipato alla consultazione Austria, Canada, Nuova Zelanda e Regno Unito adottavano degli standard per i quesiti sull'identità di genere, mentre solo Nuova Zelanda e Regno Unito li adottavano per il quesito sull'orientamento sessuale.

Dal 2022 il CES ha avviato la *Task Force Sex and Gender* con il mandato di fornire delle raccomandazioni sulla raccolta di dati relativamente a sesso e genere in occasione dei Censimenti della Popolazione e Abitazioni del 2030.

Altri attori contribuiscono al dibattito internazionale sulla definizione e rilevazione delle variabili riguardanti l'orientamento sessuale e l'identità di genere tra cui lo UN Expert Group on International Statistical Classifications e gli Standards Working Group di Eurostat. La raccolta di dati riguardanti le persone LGBT+ viene promossa anche in maniera indiretta attraverso la somministrazione di quesiti riguardanti comportamenti discriminatori e i motivi/fattori di tali comportamenti tra cui compaiono anche l'orientamento sessuale e l'identità di genere.

A titolo esemplificativo il Prospetto 1.1 riporta due esperienze nazionali tra le più recenti di classificazione e misurazione di orientamento sessuale e identità di genere. Tali esperienze riguardano l'ultimo censimento condotto da ONS UK e Statistics Canada e gli standard adottati da questi paesi con riferimento alle variabili orientamento sessuale e identità di genere.

L'ONS ha avviato da tempo un progetto per raccogliere dati sull'identità sessuale (e orientamento sessuale)²⁹ e nel Censimento 2021 ha inserito sia un quesito sull'orientamento sessuale sia un quesito sull'identità di genere. Nel 2023 sono state pubblicate le prime statistiche non binarie sulla base dei risultati del Censimento in Inghilterra e Galles³⁰.

Statistics Canada ha introdotto per la prima volta il quesito sull'orientamento sessuale nel 2003-2004 in indagini sulla salute e la vittimizzazione. In rilevazioni successive sono stati sottoposti anche quesiti sui comportamenti sessuali (2015) e l'attrazione (2018). Dal 2018 l'Istituto ha sviluppato uno standard per rilevare l'orientamento sessuale. Sempre a partire dal 2018 Statistics Canada ha previsto in diverse indagini la raccolta dell'informazione sull'identità di genere secondo l'approccio a due *step* adottato anche nel Censimento 2021³¹. I risultati sono stati diffusi seguendo i nuovi standard adottati per cui è possibile classificare la popolazione in persone cisgender, transgender e non binarie. Con cisgender Statistics Canada fa riferimento alle persone il cui genere dichiarato corrisponde al sesso registrato alla nascita. Il termine si riferisce a uomini e donne cisgender (cis). Con transgender si fa riferimento alle persone il cui genere dichiarato non corrisponde al sesso registrato alla nascita, si riferisce a uomini e donne transgender (trans), sono escluse le persone non binarie; non binario si riferisce invece alle persone il cui genere dichiarato non è esclusivamente maschile o femminile, includendo persone il cui genere dichiarato è, ad esempio, *agender*, *pan-gender*, *genderqueer*, *genderfluid* o *gender-nonconforming*, come del resto anche persone il cui genere dichiarato è *Two-Spirit*, un termine specifico di alcune popolazioni indigene del Nord America³².

Una nuova classificazione è stata introdotta anche con riferimento al "*the gender diversity status of couples*"³³, distinguendo tra coppie cisgender, transgender e non binarie.

29 ONS-UK. 2016. *Sexual identity guidance and project*. <https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/sexualidentityguidanceandprojectdocumentation>; ONS-UK. 2023. "Sexual orientation. People's self identified sexual orientation". *Census 2021 data and the Annual Population survey*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/sexuality>.

30 ONS-UK. 2023. *Gender identity, England and Wales: Census 2021. Statistical bulletin*. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/genderidentity/bulletins/genderidentityenglandandwales/census2021>.

31 Statistics Canada. 2022. *Filling gaps in gender diversity data in Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.htm>.

32 Statistics Canada. 2022. *Classification of cisgender, transgender and non-binary*. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVD&TV=1326715&CVD=1326716&CLV=0&MLV=2&D=1>.

33 Statistics Canada. 2022. *Gender diversity status of couple family*. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&id=1235484>.

Prospetto 1.1 Definizioni operative standard di orientamento sessuale e identità di genere

	ONS UK CENSUS ENGLAND AND WALES 2021	STATISTICS CANADA SURVEYS AND CENSUS 2021
Orientamento sessuale	<p>Which of the following best describes your sexual orientation? This question is voluntary Straight or Heterosexual Gay or Lesbian Bisexual Other sexual orientation, write in _____</p>	<p>What is your sexual orientation?(a) Would you say you are: Heterosexual or straight Lesbian or gay Bisexual Or please specify _____</p>
Identità di genere	<p>Is the gender you identify the same as your sex registered at birth? This question is voluntary Yes No, write in gender identity _____</p>	<p>What was your sex at birth? Male Female</p> <p>What is your gender? Gender refers to current gender which may be different from sex assigned at birth and may be different from what is indicated on legal documents. Male Female Other please specify _____</p>

(a) L'ultimo standard è stato approvato a giugno 2023; Statistics Canada. 2023. *Sexual orientation of person*. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&id=1223774>.

A livello europeo Eurostat sta promuovendo una discussione sugli *equality data* con l'intento di approfondire alcuni temi e favorire la comparabilità dei dati tra paesi per cui è in fase di costituzione una specifica *Task Force on equality data*. La sinergia e complementarietà con altri *equality statistics producer*, sia a livello europeo (FRA, EIGE, *National equality body*) sia a livello nazionale, costituisce un obiettivo di medio-lungo termine. Il *framework* di partenza è infatti costituito dal lavoro finora svolto da UNECE e dalla Commissione europea sugli *equality data*. La Commissione nel 2018 ha infatti promosso la costituzione di un Equality Data Subgroup of the High-Level Group on Non-Discrimination, Equality and Diversity costituito da rappresentanti degli Stati membri (Istituti Nazionali di Statistica, *equality body*), FRA, Eurostat, con la collaborazione dell'European Network of Equality Bodies (Equinet) e alcune organizzazioni della società civile (European Network Against Racism - ENAR, ILGA-Europe, European Disability Forum - EDF). Il Gruppo, sotto la guida della FRA, ha prodotto delle linee guida per la raccolta e l'utilizzo di *equality data* (2018), un *diagnostic tool* per mappare fonti e *gap* informativi e un *compendium* di buone pratiche e le *Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality* (2023) dove vengono offerte delle linee guida per la raccolta di dati e indicatori SOGIESC (cfr. paragrafo 1.2). Sempre nell'ambito dell'High-Level Group, LGBTIQ Equality Subgroup si è occupato di sviluppare delle linee guida per le strategie e piani di azione volti a migliorare la parità di trattamento delle persone LGBTIQ (2022).

L'impegno della Commissione avviene anche attraverso l'attività delle agenzie europee FRA ed EIGE chiamate a fornire sostegno agli Stati membri nella raccolta di dati sulla condizione delle persone LGBT+, oltre che con la raccolta diretta di dati disaggregati per orientamento sessuale e identità di genere e discriminazioni intersezionali.

1.3.3 La statistica ufficiale in Italia: fonti e indagini Istat sui temi LGBT+

Nel 2010, l'Istat ha stipulato una Convenzione con il Dipartimento delle Pari Opportunità con l'obiettivo di indagare le discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale e all'appartenenza etnica, fornendo informazioni sulla diffusione di atteggiamenti e comportamenti discriminatori nel nostro Paese.

Nel 2011, l'Istat ha quindi progettato e realizzato una indagine sulla diffusione e le forme che i fenomeni discriminatori assumono nel nostro Paese, concentrandosi su tre specifiche dimensioni: il genere, l'orientamento sessuale e l'appartenenza etnica. L'"Indagine sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica" ha fornito la prima stima ufficiale della popolazione che si è dichiarata omosessuale o bisessuale: tale stima è pari a un milione di individui (altri due milioni circa hanno dichiarato di avere

sperimentato nella propria vita l'innamoramento o i rapporti sessuali o l'attrazione sessuale per persone dello stesso sesso), pari al 2,4 per cento della popolazione residente. Inoltre, è stata diffusa una prima stima delle discriminazioni lavorative subite dalle persone omosessuali e bisessuali sul lavoro.

L'indagine ha raggiunto un duplice risultato: ha consentito di rilevare la diffusione di opinioni, stereotipi, pregiudizi nei confronti delle donne e degli uomini, degli immigrati e degli omosessuali; ha consentito di stimare il numero e le caratteristiche delle vittime di atti discriminatori, subiti in contesti particolarmente rilevanti per la pianificazione delle politiche antidiscriminatorie, come l'ambiente scolastico e quello lavorativo (distinto in ricerca di lavoro e attività lavorativa). Oltre a ciò, è stato possibile studiare le difficoltà che questi gruppi di popolazione hanno fronteggiato nel contesto familiare e, più in generale, nella società.

Il questionario è stato il frutto della condivisione con diverse realtà associative, di *focus group* qualitativi e interviste in profondità a testimoni privilegiati; tali strumenti hanno fatto emergere indicazioni preziose non solo per la messa a punto del questionario di indagine, ma anche per la scelta della tecnica di somministrazione, contribuendo in tale modo alla costruzione di un impianto metodologico in grado di garantire l'attendibilità e l'affidabilità dei dati raccolti, oltre che di un quadro quanto più possibile esauriente di questo fenomeno nel nostro Paese. Il campione è stato progettato per garantire la precisione delle principali stime a livello dei domini di stima pianificati, costituiti dalle quattro ripartizioni geografiche e dalle cinque tipologie comunali.

Nella messa a punto dell'indagine è stata prevista una indagine pilota condotta con tecnica CATI (*Computer-Assisted Telephone Interviewing*) su un campione di 1.000 individui. Sul tema dell'omosessualità/transessualità sono stati coinvolti rappresentanti di associazioni omosessuali, di transessuali e di genitori di omosessuali. Il campione finale su cui è stata condotta l'indagine conta 7.725 famiglie distribuite in 660 comuni italiani.

In ciascuna famiglia interessata nell'indagine è stato intervistato un solo componente, estratto casualmente tra i componenti di età compresa tra i 18 e i 74 anni. Il questionario è stato somministrato tra giugno e dicembre 2011 attraverso la tecnica CAPI per la parte relativa alle opinioni e ai comportamenti discriminatori, mentre i quesiti sull'orientamento sessuale sono stati rimandati a un questionario autocompilato che il rispondente ha consegnato in busta chiusa all'intervistatore, in modo da rispettare la *privacy* del rispondente e metterlo a proprio agio nella compilazione dei quesiti mirati alla rilevazione dell'orientamento sessuale.

Questo progetto ha permesso la diffusione dei dati attraverso diverse uscite che hanno consentito un approfondimento focalizzato su molteplici tematiche quali gli stereotipi, le rinunce e le discriminazioni di genere (Istat 2013), la popolazione omosessuale nella società italiana (Istat 2012b) e i migranti visti dai cittadini (Istat 2012a).

Il focus sull'omosessualità e transessualità fornisce un'ampia panoramica sulla percezione della popolazione generale nei confronti di tale *target* di popolazione: il 61,3 per cento dei cittadini tra i 18 e i 74 anni ritiene che in Italia gli omosessuali siano molto o abbastanza discriminati, l'80,3 per cento per le persone transessuali; inoltre valuta le diverse esperienze che questo *target* ha avuto in ambito scolastico e lavorativo.

Nella indagine vengono poi analizzati poi alcuni stereotipi riguardanti le persone omosessuali e alcune reazioni ad affermazioni che riguardano l'atteggiamento comune verso l'omosessualità; oltre all'atteggiamento verso le persone transessuali. Tali informazioni sono arricchite dalla declinazione per caratteristiche demografiche e geografiche del rispondente. Un ulteriore aspetto indagato è quello della discriminazione vissuta da chi si dichiara omosessuale o bisessuale.

Il 40,3 per cento degli omosessuali o bisessuali ha subito discriminazioni, a scuola o università, nella ricerca del lavoro o sul lavoro contro il 27,9 per cento degli eterosessuali.

Se si considera la discriminazione per omosessualità nei servizi sanitari, nella ricerca di una casa, nei vicini di casa, in locali pubblici la percentuale arriva al 53,7 per cento.

L'indagine ha rappresentato un importante passo in avanti nella conoscenza di queste tematiche; sebbene il limite più grande sia rappresentato dal numero esiguo di persone LGBT+ intercettate dall'indagine e dalla conseguente impossibilità di approfondimento di alcuni aspetti che differenziano i gruppi di questa popolazione.

Il 15° *Censimento generale della popolazione* (2011) ha raccolto il dato sulle persone dello stesso sesso che abbiano scelto di dichiarare la propria relazione affettiva e la propria convivenza come coppia (Istat, 2014). La stima fornita, tuttavia, può aver risentito della reticenza a dichiararsi nel contesto di una rilevazione ufficiale come quella del censimento.

I registri amministrativi forniscono un'occasione informativa ulteriore riguardante la popolazione in unione civile. Successivamente all'entrata in vigore della regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze e all'entrata in vigore del D.P.C.M. 23 luglio 2016, n. 144 "Regolamento recante disposizioni transitorie necessarie per la tenuta dei registri dell'archivio nello stato civile" (ai sensi dell'articolo 1, comma 34, della legge 20 maggio 2016, n. 76), l'Istat ha compiuto diversi passi per adeguare l'offerta informativo statistica ai cambiamenti legislativi.

Si è reso necessario, infatti, adeguare tutte le definizioni adottate nell'ambito delle indagini sociali e demografiche; si sono aggiornati tutti i questionari che vengono somministrati alla popolazione, inserendo nuove modalità tra le variabili che raccolgono il dato sullo stato civile.

Una fonte importante è costituita dalle Liste Anagrafiche Comunali (LAC), impiegate dal 2011 come base informativa di riferimento per la gestione degli invii dei questionari alle unità di rilevazione e utilizzate per il monitoraggio e la gestione della rilevazione sul campo del Censimento 2011 e poi entrate a regime nella produzione statistica e raccolte con cadenza annuale.

Tale registro contiene informazioni relative alle famiglie residenti e agli individui che la costituiscono nel territorio di propria competenza (il comune). Le LAC contengono anche l'informazione sullo stato civile dei componenti della famiglia.

Un'altra fonte amministrativa è rappresentata dal Registro comunale degli Atti originali relativi agli eventi individuali per i quali il codice civile prevede l'annotazione da parte dell'Ufficiale di stato civile. I Registri di Stato Civile contengono Atti riferiti a eventi verificatisi nel territorio comunale (eventi relativi alla popolazione presente). In particolare, sono eventi di Stato Civile (e come tali trattati statisticamente rispetto all'attribuzione territoriale): le nascite distinte per vitalità, i matrimoni e i decessi.

I dati amministrativi da soli però non riescono a fornire un dato qualitativamente accettabile, poiché non rilevato con lo stesso rigore definitorio e metodologico di quello ottenuto tramite indagine; ma possono costituire una importante base informativa a corollario delle informazioni rilevate attraverso le indagini.

Anche la rilevazione amministrativa annuale degli eventi demografici di stato civile (D.7.A annuale), è stata adeguata al nuovo impianto normativo (D.P.C.M. 23 luglio 2016, n. 144, precedentemente nominato), attraverso l'aggiunta di un modulo aggiuntivo relativo alle unioni civili costituite davanti all'Ufficiale di Stato civile, distinte per genere dei *partner* (di cui entrambi maschi, di cui entrambe femmine). A partire dal 1° gennaio 2018 l'Istat ha inserito tale informazione anche nel modello a rilevazione mensile.

Sempre a partire dal 2018 l'Istat ha avviato anche la rilevazione individuale delle unioni civili costituite presso gli Uffici di stato civile mediante un apposito modello statistico (Mod. Istat D.3.U), che ha per oggetto

tutte le unioni civili della popolazione presente. Vengono rilevate le principali notizie sull'unione civile e sugli uniti con riferimento a tutte le unioni civili costituite presso gli Uffici di Stato Civile dei vari comuni italiani. Tale rilevazione si aggiunge a quella sui matrimoni e sui divorzi. La rilevazione registra tutte le unioni civili della popolazione presente e consente di analizzare le principali caratteristiche sociodemografiche degli uniti e monitorare l'evoluzione del fenomeno; la raccolta dei dati avviene con cadenza mensile e i dati analizzati sono diffusi annualmente. L'ultimo dato pubblicato, riferito alla situazione 2021 registrava la costituzione tra il 2016 e il 2021 di un totale di 13.168 unioni civili. Queste fonti informative amministrative vengono acquisite esclusivamente per via telematica a cura dei vari organi comunali competenti (uffici dell'anagrafe, ufficiali di stato civile eccetera) attraverso un'utenza personalizzata che si collega alla piattaforma creata ad hoc dall'Istat. L'utilizzo di dati amministrativi quindi è un ottimo complemento informativo alle indagini correnti che risponde alla crescente richiesta di nuove informazioni statistiche, che riescano a fotografare cambiamenti sociali in atto (De Rosa *et al.* 2022). Le innovazioni introdotte nei processi di produzione delle statistiche, hanno contribuito alla crescita e allo sviluppo dei contenuti informativi della produzione statistica corrente, attraverso la diffusione di nuove informazioni sui fenomeni e sulle popolazioni già oggetto di indagine o di dati relativi a fenomeni e realtà non ancora analizzati dal punto di vista statistico.

Attraverso i passi intrapresi, l'informazione statistica pubblica, si è incamminata verso la produzione di informazioni di qualità, accettando le sfide informative relative a una popolazione di difficile accertamento. In tale contesto si inserisce l'accordo di collaborazione tra Istat-UNAR del 2018 per la realizzazione di un quadro informativo statistico su accesso al lavoro e condizioni di lavoro di soggetti a rischio di discriminazione (persone LGBT, lesbiche, gay, bisessuali e transgender) e l'avvio di una rilevazione pilota in vista di una riedizione dell'*Indagine sulle discriminazioni in base al genere, all'orientamento sessuale, all'appartenenza etnica* del 2011.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Amodeo, A.L., C. Esposito, and D. Bacchini. 2020. "Heterosexist microaggressions, student academic experience and perception of campus climate: Findings from an Italian higher education context". *PLoS ONE*, Volume 15, N. 4: e0231580. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231580>.
- Badgett, M.V.L., and R. Sell. 2018. *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI Inclusion Index*. New York, NY, U.S.: United Nations Development Programme - UNDP. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/ENGLISH_LGBTI_index_march2019.pdf.
- Baiocco, R., J. Pistella, and M. Morelli. 2020. "Coming Out to Parents in Lesbian and Bisexual Women: The Role of Internalized Sexual Stigma and Positive LB Identity". *Frontiers in Psychology, section Health Psychology*, Volume 11: 609885. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609885>.
- Balsam, K.F., Y. Molina, B. Beadnell, J. Simoni, and K. Walters. 2011. "Measuring multiple minority stress: The LGBT People of Color Microaggressions Scale". *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, Volume 17, N. 2: 163-174.
- Barbagli, M., G. Dalla Zuanna, e F. Garelli. 2010. *La sessualità degli italiani*. Bologna, Italia: il Mulino.
- Bello, B.G. 2020a. "Un anniversario da festeggiare? Riflessioni sociologico-giuridiche sulle disposizioni antidiscriminatorie dell'Unione europea a vent'anni dalla loro emanazione". *DPCE Online*, Volume 43, N. 2. <https://www.dpceonline.it/index.php/dpceonline/article/view/954>.
- Bello, B.G. 2020b. *Intersezionalità. Teorie e pratiche tra diritto e società*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Bernini, L. 2017. *Le teorie queer: un'introduzione*. Milano, Italia: Mimesis Edizioni.
- Botti, F., and C. D'Ippoliti. 2014. "Don't ask don't tell (that you're poor). Sexual orientation and social exclusion in Italy". *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, Volume 49: 8-25. <https://doi.org/10.1016/j.soc-ec.2014.02.002>.
- Burgio, G. 2008. *Mezzi maschi. Gli adolescenti gay dell'Italia meridionale. Una ricerca etnopedagogica*. Milano, Italia: Mimesis Edizioni.
- Coleman, E., A.E. Radix, W.P. Bouman, G.R. Brown, A.L.C. de Vries, M.B. Deutsch, R. Ettner, et al. "Standards of Care for the Health of Transgender and Gender Diverse People, Version 8". *International Journal of Transgender Health*, Volume 23, N. sup1: S1-259. <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2100644>.
- Conron, K.J., K.K. O'Neill, and L.A. Vasquez. 2022. *Educational Experiences of Transgender People*. Los Angeles, CA, U.S.: Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Trans-Higher-Education-2022.pdf>.
- Caputo, A. 2013. "Popolazione Lgbt: questioni teoriche e dilemmi metodologici". In Corbisiero, F. (a cura di). *Comunità omosessuali. Le scienze sociali sulla popolazione LGBT*: 201-218. Milano, Italia: Franco Angeli.

- Corbisiero, F., e S. Monaco. 2021. *Omosessuali contemporanei. Identità, culture, spazi LGBT+*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Corbisiero, F., e S. Monaco (a cura di). 2020. *Analisi e contrasto delle discriminazioni sociali. Indagine sociologica in un'area del napoletano*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Crenshaw, K.W. 1989. "Toward a Race-Conscious Pedagogy in Legal Education". *National Black Law Journal*, Volume 11, N. 1: 1-14. https://scholarship.law.columbia.edu/faculty_scholarship/2989.
- Dalla Zuanna, G., e D. Vignoli. 2021. *Piacere e fedeltà*. Bologna, Italia: il Mulino.
- Daly, F., P.R. Crehan, and M. Grzywnowicz. 2022. "The LGBTI Inclusion Index: An Innovative Tool to Incentivize Human Rights and Development Data". *Journal of Human Rights Practice*, Volume 14, N. 2: 600-621. <https://doi.org/10.1093/jhuman/huab057>.
- De Rosa, E. 2022. "Intersectionality and LGBT+ Discrimination: Paradigms, Concepts and Indicators". *AG AboutGender*, Volume 11, N. 22: 306-336. <https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2022.11.22.2024>.
- De Rosa, E., F. Inglese, e V. Napoleone. 2022. "Unioni civili in Italia e asimmetrie di coppia: alcune prime analisi". *Fuori Luogo Rivista di Sociologia del Territorio, Turismo, Tecnologia*, Volume 11, N.1: 23-36. <https://doi.org/10.6093/2723-9608/8698>.
- De Rosa, E., and F. Inglese. 2020. "Lgbt+ Studies, Mixed Methods and Intersectionality: Investigating Employment Discrimination". *AG AboutGender*, Volume 9, N. 17: 142-173. <https://doi.org/10.15167/2279-5057/AG2020.9.17.860>.
- Equality and Human Rights Commission - EHRC. 2019. *Is Britain Fairer? The state of equality and human rights 2018*. London, UK: EHRC. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/is-britain-fairer-accessible.pdf>.
- Ellis, R., M. Virgile, J. Holzberg, D.V. Nelson, J. Edgar, P.A. Phipps, and R.L. Kaplan. 2017. "Assessing the Feasibility of Asking Sexual Orientation and Gender Identity in the Current Population Survey: Results from Cognitive Interviews". *Statistical Survey Paper*. Washington, DC, U.S.: US Census Bureau, Center for Survey Measurement, and Bureau of Labor Statistics, Office of Survey Methods Research. <https://www.bls.gov/osmr/research-papers/2017/html/st170210.htm>.
- EuroCentralAsian Lesbian* Community - EL*C. 2021. *Resistance as a Way of Living: Lesbian lives through the COVID-19 Pandemic*. Vienna, Austria: EL*C. <https://europeanlesbianconference.org/wp-content/uploads/2021/06/Covid-Report-final-1.pdf>.
- EuroCentralAsian Lesbian* Community - EL*C., M. Siegel, and M. von Känel (eds.). 2017. "Brief Report on Lesbian* Lives in (parts of) Europe Focus Topics: Discrimination and Health". *Brief report presented at European Lesbian* Conference 2017*. Vienna, Austria, 5-8 October. <https://europeanlesbianconference.org/wp-content/uploads/2017/09/Brief-Report-for-web.pdf>.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. 2023. *Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/398439>.

- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. 2022. *Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/06180>.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. 2021. *Guidelines on improving the collection and use of equality data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/9725>.
- European Commission, Directorate-General for Communication. 2019. "Special Eurobarometer 493: Discrimination in the EU (including LGBTI)". Dataset disponibile su data.europa.eu, The official portal for European data. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2251_91_4_493_ENG.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, and T. Makkonen (ed.). 2017. *European handbook on equality data - 2016 revision*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/397074>.
- European Union Agency for Fundamental Rights - FRA. 2017. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey - Main results*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results>.
- European Union Agency for Fundamental Rights - FRA. 2014. *EU LGBT survey - European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey - Main results*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main>.
- Government Equalities Office UK, and The Rt Hon Penny Mordaunt MP. 2018. *National LGBT Survey. Summary report*. London, UK: Government Equalities Office. <https://www.gov.uk/government/publications/national-lgbt-survey-summary-report>.
- ILGA-Europe. 2022. "Rainbow Europe Map and Index 2022". Area dedicata del sito web. Brussels, Belgium: ILGA-Europe. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2022/>.
- ILGA World. 2020. "Sexual orientation laws in the world". Mappa disponibile sul sito web ilga.org. Geneva, Switzerland: ILGA World. https://ilga.org/sites/default/files/downloads/ENG_ILGA_World_map_sexual_orientation_laws_dec2020.png.
- ILGA World, Z. Chiam, S. Duffy, M. González Gil, L. Goodwin, and N.T. Mpemba Patel (eds.). 2020. *Trans Legal Mapping Report 2019: Recognition before the Law*. Geneva, Switzerland: ILGA World. <https://ilga.org/trans-legal-mapping-report>.
- Inghilleri, M., ed E. Ruspini (a cura di). 2011. *Sessualità narrate. Esperienze di intimità a confronto*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Irlam, C.B. 2012. *LGBTI Data: developing an evidence-informed environment for LGBTI health policy*. Sydney, Australia: National LGBTI Health Alliance. https://www.lgbtiqhealth.org.au/lgbti_data.

- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2023. *L'indagine Istat-Unar sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione)*. Anno 2020-2021. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/284467>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2022. *L'indagine Istat-Unar sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)*. Anno 2020-2021. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/268470>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2014. "15° Censimento della popolazione e delle abitazioni 2011". *Comunicato stampa*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/files//2014/06/Censimento-popolazione-nuove-informazioni.pdf>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le statistiche sociali ed ambientali. 2013. "Stereotipi, rinunce, discriminazioni di genere". *Statistiche Report*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/106599>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le statistiche sociali ed ambientali. 2012a. "I migranti visti dai cittadini residenti in Italia". *Statistiche Report*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/66563>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le statistiche sociali ed ambientali. 2012b. "La popolazione omosessuale nella società italiana". *Statistiche Report*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/62168>.
- James, S.E., J.L. Herman, S. Rankin, M. Keisling, L. Mottet, and M. Anafi. 2016. *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. Washington, DC, U.S.: National Center for Transgender Equality.
- Krieger, N. 2014. "Discrimination and Health Inequities". In Berkman, L.F., I. Kawachi, and M. M. Glymour (eds.). *Social Epidemiology (2 edn)*: 63-125. New York, NY, U.S.: Oxford University Press.
- Laberge, M., J. de Pina Mendes Cardoso, A. Gadgil, and F. Roubaud. 2023. "Now Is the Time to Close Gaps in Governance Statistics - And the Praia Group Is Ready for the Challenge". *Statistical Journal of the IAOS*, Volume 39, N.2: 299 - 313. <https://doi.org/10.3233/SJI-230027>.
- Lelleri, R. (a cura di). 2006. *Report finale del progetto: Survey nazionale su stato di salute, comportamenti protettivi e percezione del rischio HIV nella popolazione omo-bisessuale*. Bologna, Italia: Arcigay. https://www.lelleri.it/pdf/MODIDI_report_finale_ITALIA.pdf.
- Lelleri, R., L. Pozzoli, e P. Berardi (a cura di). 2011. *Report finale della ricerca "Io sono io lavoro". Prima indagine italiana sul lavoro e le persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali*. Bologna, Italia: Arcigay. http://www.lelleri.it/wp-content/uploads/2007/03/Report-IO-SONO-IO-LAVORO_editato_copertinato.pdf.
- Lewis, J.A., and H.A. Neville. 2015. "Construction and initial validation of the Gendered Racial Microaggressions Scale for Black women". *Journal of Counseling Psychology*, Volume 62, N.2: 289-302.
- Minello, A., M. Caltabiano, G. Dalla Zuanna, and D. Vignoli. 2020. "Catching up! The sexual behaviour and opinions of Italian students (2000-2017)". *Genus*, Volume 76, N. 1: article number 16. <https://genus.springeropen.com/articles/10.1186/s41118-020-00085-4>.

- National Research Council. 2004. *Measuring Racial Discrimination*. Washington, DC, U.S.: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/10887>.
- Office of the High Commissioner for Human Rights - OHCHR. 2019. *Guidance Note for Implementation of Survey Module on SDG Indicator 16.b.1 & 10.3.1 (Discrimination)*. Geneva, Switzerland: United Nations. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Guidance_Note_.pdf.
- Office of the High Commissioner for Human Rights - OHCHR. 2018. *A Human Rights Based Approach to Data - Leaving No One Behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Geneva, Switzerland: United Nations. <https://www.ohchr.org/en/documents/tools-and-resources/human-rights-based-approach-data-leaving-no-one-behind-2030-agenda>.
- Office for National Statistics - ONS. 2023. "Sexual orientation. People's self identified sexual orientation, from Census 2021 data and the Annual Population survey". *Statistical bulletin*. Newport, UK: ONS <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/sexuality>.
- Office for National Statistics - ONS. 2023. "Gender identity, England and Wales: Census 2021". *Statistical bulletin*. Newport, UK: ONS. <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/culturalidentity/genderidentity/bulletins/genderidentityenglandandwales/census2021>.
- Office for National Statistics - ONS. 2016. "Sexual identity guidance and project". *Area dedicata del sito web*. Newport, UK: ONS. <https://www.ons.gov.uk/methodology/classificationsandstandards/sexualidentityguidanceandprojectdocumentation>.
- Organization for Economic Co-operation and Development - OCSE. 2020. *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>.
- Organization for Economic Co-operation and Development - OCSE. 2019. *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris, France: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.
- Organization for Economic Co-operation and Development - OCSE. 2017. *LGBTI Inclusiveness. The OECD project on the socio-economic conditions of sexual and gender identity minorities*. Paris, France: OECD Publishing. <https://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2020/01/LGBTI-Flyer-OECD2017.pdf>.
- Organisation Intersex International Europe - OII Europe, D.C. Ghattas, and I. Kuzemko (eds.). 2020. "Covid-19. A report on the situation of intersex people in Europe and Central Asia". Berlin, Germany: OII Europe. <https://www.oii-europe.org/covid-19-survey-report/>.
- Persico, G. 2004. *Bisessualità e dintorni: il sottile confine dell'identità sessuale*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Porrovecchio, A. 2011. *Sessualità in divenire. Adolescenti, corpo e immaginario*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Praia Group on Governance Statistics, and United Nations Statistics Division - UNSD. 2020. *Handbook on Governance Statistics*. New York, NY, U.S.: UNSD. https://unstats.un.org/unsd/statcom/51st-session/documents/Handbook_on_GovernanceStatistics-Draft_for_global_consultation-E.pdf.

- Ruspini, E., e M. Inghilleri (a cura di). 2008. *Transessualità e scienze sociali. Identità di genere nella postmodernità*. Napoli, Italia: Liguori.
- Saraceno, C. (a cura di). 2003. *Diversi da chi? Gay, lesbiche, transessuali in un'area metropolitana*. Milano, Italia: Guerini e associati.
- Scandurra, C., V. Bochicchio, A.L. Amodeo, e P. Valerio. 2018. "Lo stigma anti-transgender da una prospettiva ecologico-sociale: Effetti sulla salute psico-fisica e strategie di intervento". *Psichiatria e Psicoterapia*, Volume 37, N. 1: 78-96. <https://www.iris.unina.it/handle/11588/718397>.
- Scaramella, T. 2016. "La storia dell'omosessualità nell'Italia moderna: un bilancio". *Storicamente. Laboratorio di storia*, Volume 12:1-21. <https://doi.org/10.12977/stor647>.
- Scheim, A.I., and G.R. Bauer. 2019. "The Intersectional Discrimination Index: Development and validation of measures of self-reported enacted and anticipated discrimination for intercategory analysis". *Social Science & Medicine*, Volume 226: 225-235. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.12.016>.
- Statistics Canada - StatCan. 2023. "Sexual orientation of person". *Area dedicata del sito web*. Ottawa, Canada: StatCan. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&Id=1223774>.
- Statistics Canada - StatCan. 2022. "Gender diversity status of couple family". *Area dedicata del sito web*. Ottawa, Canada: StatCan. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var.pl?Function=DEC&Id=1235484>.
- Statistics Canada - StatCan. 2022. "Canada is the first country to provide census data on transgender and non-binary people. Filling gaps in gender diversity data in Canada". *The Daily*, 27 April. Ottawa, Canada: StatCan. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220427/dq220427b-eng.pdf>.
- Statistics Canada - StatCan. 2021. "Classification of cisgender, transgender and non-binary". *Area dedicata del sito web*. Ottawa, Canada: StatCan. <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD.pl?Function=getVD&TV-D=1326715&CVD=1326716&CLV=0&MLV=2&D=1>.
- Statistics Canada - StatCan. 2006. "2006 Census of Population". *Area dedicata del sito web*. Ottawa, Canada: StatCan. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/index-eng.cfm>.
- Studi di Genere, Intersex, Femministi, Transfemministi e sulla Sessualità - Rete GIFTS. 2022. *Rapporto-pilota sugli studi di genere, intersex, femministi, transfemministi e sulla sessualità in Italia*. Bari, Italia: Rete GIFTS. <https://retegifts.wordpress.com/2022/10/05/rapporto-pilota-sugli-studi-di-genere-intersex-femministi-transfemministi-e-sulla-sessualita-in-italia-2022/>.
- Sue, D.W. 2010. *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. Hoboken, NJ, U.S.: John Wiley & Sons Inc.
- Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2021. *Relazione al Parlamento sull'attività svolta e sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela*. Roma, Italia: UNAR. <https://www.unar.it/portale/relazioni-alle-istituzioni>.
- United Nations Statistical Division - UNSD. 2022. "Towards a framework to harness data by citizens, for citizens, and about citizens". *Background paper presented at the United Nations Expert Group Meeting "Harnessing data*

by citizens for public policy and SDG monitoring: a conceptual framework". Bangkok, Thailand, 10-11 November. <https://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/harnessing-data-by-citizens-for-public-policy-and-SDG-monitoring/Citizens-contribution-to-data-background-paper-202211.pdf>.

United Nations Economic Commission for Europe - UNECE, and Bureau of the Conference of European Statisticians - CES. 2019. "In-depth review of measurement of gender identity". *Review paper presented at Conference of European Statisticians, 67th plenary session*. Paris, France, 26-28 June. https://unece.org/DAM/stats/documents/ece/ces/2019/ECE_CES_2019_19-G1910227E.pdf.

Valerio, P., and C. Scandurra. 2015. "Gender variant people between pathologization, social stigma and resilience". *Conference paper presented at 14th European Congress of Psychology*. Milan, Italy, 7-10 July.

Documenti:

Decreto legislativo 9 luglio 2003, N. 216. "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* N.187 del 13 agosto 2003. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/13/003G0240/sg>.

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* N. L 303 del 2 dicembre 2000: 16-22. <https://eur-lex.europa.eu/IT/legal-content/summary/equal-treatment-in-employment-and-occupation.html>.

Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee* N. L 180 del 19 luglio 2000: 22-26. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/ALL/?uri=celex:32000L0043>.

Legge 20 maggio 2016, N. 76. "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze". *Gazzetta Ufficiale Serie Generale* N.118 del 21 maggio 2016. <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2016/05/21/16G00082/sg>.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle pari opportunità, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2022. *Strategia nazionale LGBT+ 2022-2025*. Roma, Italia: UNAR. <https://unar.it/portale/strategia-nazionale-lgbt-2022-2025>.

Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento delle pari opportunità, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2013. *Strategia Nazionale LGBT 2013-2015*. Roma, Italia: UNAR. <https://unar.it/portale/web/guest/strategia-nazionale-lgbt>.

Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del 31/03/2010 sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere. Strasburgo, Francia: Consiglio d'Europa. <https://rm.coe.int/1-cm-rec-2010-7-charter-edc-hre-full-text-italian/1680a3ebcd>.

Risoluzione del Parlamento europeo dell'11 marzo 2021 sulla proclamazione dell'Unione europea come zona di libertà per le persone LGBTIQ (2021/2557(RSP)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0089_IT.html.

United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights. 2009. *General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*. Geneva, Switzerland, 2 July. <https://digitallibrary.un.org/record/659980>.

World Health Organisation - WHO. 2018. "ICD-11 - International Classification of Diseases 11th Revision. 2018. The global standard for diagnostic health information". *Area dedicata del sito web*. Geneva, Switzerland: WHO. <https://icd.who.int/en>.

CAPITOLO 2

QUESTIONI TEORICHE E METODOLOGICHE NELLE INDAGINI SULLE PERSONE LGBT+¹

2.1 L'acronimo LGBT+ nelle indagini: non solo questione di definizioni

Le indagini sulle popolazioni LGBT+² devono, in primo luogo, tenere conto dell'eterogeneità interna a tale acronimo e della difficoltà di garantire la rappresentatività teorica e statistica dei diversi soggetti/gruppi che vi rientrano. L'acronimo rimanda infatti a una molteplicità di aspetti e categorie di autoidentificazione che seppure interrelate rappresentano dei costrutti distinti. Considerare la popolazione LGBT+ come un gruppo omogeneo rischia di tralasciare come tali aspetti siano oggetto di differenti comportamenti discriminatori e come tali specificità vengano diversamente tutelate dal diritto e percepite nell'esperienza delle persone coinvolte.

Una prima questione che si pone nelle indagini riguarda, dunque, la popolazione di riferimento e scelte di tipo definitorio, teoriche e operative, dei concetti di orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, intersessualità (variazioni delle caratteristiche del sesso). Tali concetti sono fortemente legati al contesto e mutati nel tempo³; relativamente recente è l'impegno, in ambito Europeo e da parte di UNECE (Europa, Stati Uniti, Canada, Israele e 5 paesi dell'Asia centrale), ad armonizzare definizioni e indicatori. Nelle *Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality*, pubblicate nel 2023, il Subgroup on Equality Data della Commissione europea, propone un glossario di riferimento e una serie di indicazioni per passare dal piano teorico a quello delle definizioni operative.

In passato un'impropria equivalenza tra orientamento sessuale e identità di genere e la considerazione dell'esperienza gay come rappresentativa del mondo LGBT+ sono state fonte di confusione. L'orientamento sessuale comprende un insieme composito e fluido di aspetti quali l'attrazione sessuale, emozionale e affettiva di una persona, l'identificazione, il comportamento sessuale. L'identità di genere rinvia invece alla percezione di sé, al senso di appartenenza alle categorie sociali e culturali di uomo e donna o alle espressioni non binarie, indipendentemente dal sesso assegnato alla nascita. Da qui la distinzione tra genere e corpo sessuato laddove il sesso biologico viene assegnato alla nascita sulla base di caratteristiche biologiche del corpo.

Fortemente connessa all'identità di genere è l'espressione di genere ovvero il modo in cui ciascuno di noi, una volta interiorizzati i ruoli di genere previsti dal proprio contesto di riferimento, esprime esteriormente

1 Il Capitolo è stato scritto da Eugenia De Rosa (paragrafo 2.1), Francesca Inglese (paragrafi 2.2, 2.3, 2.3.1 e 2.3.2) e Marco Dionisio Terribili (paragrafo 2.3.3).

2 L'acronimo LGBT nel corso del tempo è andato ad arricchirsi di ulteriori lettere e simboli (ad esempio Q di *Queer*, I di Intersessuali, A di asessuali, il + finale a indicare tutte le altre minoranze sessuali e di genere).

3 Associazioni ombrello, istituzioni e organizzazioni internazionali hanno prodotto diversi glossari tra cui si segnalano, ad esempio, l'*ILGA-Europe Glossary* (<https://www.ilga-europe.org/about-us/who-we-are/glossary/>) e l'*IOM UN Migration SOGIESC Glossary of Terms* (<https://www.unhcr.org/6163eb9c4.pdf>).

agli altri e alla comunità la propria appartenenza di genere. È la manifestazione del proprio genere in pubblico, tramite comportamenti verbali e non verbali con cui si esprime agli altri il genere cui si sente di appartenere.

Dall'altra parte le categorie di orientamento sessuale e identità di genere implicano un diverso livello di performatività e visibilità/invisibilità nei contesti tale per cui, ad esempio, il *coming out* e il processo di svelamento seguono percorsi molto differenti. Le questioni relative alla discriminazione ed esclusione per identità di genere sono profondamente differenti da quelle per orientamento sessuale.

Nell'acronimo LGBT+ rientra anche la condizione di intersessualità che rimanda alla presenza fin dalla nascita di caratteristiche sessuali (a livello di genitali, gonadi, ormoni, cromosomi o di organi riproduttivi) che non rientrano nella tradizionale classificazione maschile/femminile. Essere intersessuali può avere un'influenza sull'immagine mentale di sé. Nel complesso si tratta di un fenomeno poco indagato. Soltanto alcuni paesi riconoscono legalmente, come categoria ufficiale, il terzo genere o sesso (ad esempio India, Nepal, Bangladesh, Germania, Olanda, Austria).

La ricerca tramite strumenti quantitativi deve quindi sintetizzare e semplificare una molteplicità e fluidità di categorie di autoidentificazione. Numerosi studi hanno mostrato come le stime della popolazione LGB varino a seconda della dimensione considerata nell'operazionalizzare l'orientamento sessuale: identità o autoidentificazione, attrazione e comportamento (Kinsey *et al.* 1948, 1953; Laumann *et al.* 1994). Inoltre considerare l'orientamento sessuale secondo la classificazione a oggi maggiormente utilizzata, che distingue in etero-bi-omosessuale, non esaurisce la pluralità di orientamenti che comprende, ad esempio, l'asessualità, la pansessualità, la polisessualità e demisessualità. In questo senso sempre più si ricorre a una definizione dell'orientamento sessuale che predilige il genere, in modo da essere adatta sia alle persone cisgender sia transgender (European Commission 2023, 5).

Allo stesso modo per l'identità di genere, vi sono identità che non rientrano necessariamente nel cosiddetto binarismo di genere che prevede l'esistenza di soli due generi, maschile e femminile. La classificazione più diffusa distingue tra transgender (persona con un'identità di genere che non coincide con quella associata al sesso biologico) e cisgender (persona con un'identità di genere che coincide con quella associata al sesso biologico). Alcuni studi recenti relativi al contesto statunitense propongono una diversa articolazione tale per cui le identità non binarie si collocherebbero sia tra le persone transgender sia cisgender⁴ (Wilson e Meyer 2021).

Se si guarda all'esperienza soggettiva, numerosi sono i termini utilizzati dalle persone per definirsi tra cui persona non binaria, *genderfluid*, *genderqueer*, *agender* o di nessun genere, neutra, androgena o di altro genere, *bi-gender*, *pangender* o di tutti i generi, *gender fluid*, *variant* e *questioning* (European Commission 2023, 5). L'eterogeneità del mondo LGBT+ include anche coloro che rifiutano l'attribuzione di un'identità stabile (sessuale e di genere) sostenendo la possibilità di muoversi tra gli orientamenti sessuali e generi, e andare oltre tali orientamenti e generi. Vi sono poi persone che aderiscono a una posizione *queer*, soggetti che non si vogliono identificare con nessuna categoria, e che operano una critica stessa delle categorizzazioni ritenendo tali aspetti dell'identità non definibili. In particolare, alcuni autori hanno evidenziato come Internet abbia facilitato la diffusione di alcuni termini

⁴ Gli autori specificano che il termine cisgender è riferito sia alle persone il cui sesso assegnato alla nascita coincide con l'attuale identità di genere, sia "a una identificazione positiva di una identità non-trans*" (Aultman 2014). Nella ricerca del William Institute (2021), i rispondenti definiti come "cis" o "cisgender", si sono identificati come non-binari nell'indagine e hanno dichiarato il sesso attribuito alla nascita (ad esempio femmina) allineato al genere attuale (ad esempio donna) diversamente dalle persone transgender, che hanno identificato il proprio genere attuale come diverso dal sesso attribuito alla nascita. Collocare le persone che si sono identificate come non-binarie tra le persone cisgender, affermano gli autori, può "differire dall'impostazione del movimento sociale e politico, che talvolta colloca tutte le persone non-binarie nel termine ombrello di transgender".

come *queer* e *non-binary* e al tempo stesso costituisca un *performative space* in quanto “offre uno spazio per presentare la propria identità alla comunità digitale con la quale si interagisce. Questo avviene ancor di più grazie alla crescente popolarità dei *social network* come *Facebook*, quando una grande quantità di tempo trascorso sulla piattaforma è associato al mantenimento della propria identità attraverso la gestione del proprio profilo e dei contenuti con cui si interagisce” (McLean 2014, 7). I *social network* sono luogo di informazione (Robards *et al.* 2020) e socialità, per conoscere persone con esperienze simili in una dimensione che supera i confini nazionali.

Inoltre le categorie di autoidentificazione rispetto all'identità sessuale e di genere sono spesso utilizzate insieme a numerose altre per definire la propria identità (ad esempio etnia o cittadinanza, religione) per cui vi è il rischio di ridurre la multidimensionalità e complessità delle identificazioni entro i confini di definizioni rigide che rischiano di produrre degli “idealtipi... che sono talvolta assai lontani dalle esperienze vissute dai soggetti che da tale sistema dovrebbero essere descritte” (Bernini 2017, 68). Da qui il monito a garantire, nella progettazione di indagini, il principio dell'autoidentificazione dando la possibilità ai rispondenti di scegliere, se identificarsi o meno come membri di determinati gruppi definiti sulla base di alcune caratteristiche (Laberge *et al.* 2023).

La complessità degli studi LGBT+ dunque non riguarda solo aspetti definitori, ma richiama posizioni critiche nei confronti della realtà e la questione di una rappresentatività teorica.

Non meno importanti sono poi le sfide che riguardano la rappresentatività statistica e generalizzabilità dei risultati da una parte, le modalità attraverso cui intercettare e favorire la partecipazione delle persone LGBT+ nelle ricerche dall'altra.

Le indagini sulle popolazioni LGBT+ devono tenere conto dell'assenza di informazioni sulla distribuzione delle caratteristiche SOGIESC nella popolazione e della volontà di alcune persone di non dichiarare tali caratteristiche. Questo nonostante gli sforzi per garantire la *privacy* e creare un contesto di intervista adeguato all'analisi di aspetti delicati e complessi dal punto di vista della tecnica, del tipo di indagine e di interazione tra strumento/intervistato/ricercatore. Le modalità stesse di coinvolgimento dei soggetti nelle ricerche sono un aspetto di complessità e la ricerca (sociale e statistica) ha evidenziato la fecondità di approcci di ricerca integrati e misti.

Inoltre l'identità sessuale, articolata in sesso biologico, identità di genere, ruolo di genere e orientamento sessuale, non è sempre consapevole e nemmeno determinata nel tempo, ma piuttosto un costrutto che si acquisisce e costruisce. La dimensione temporale è molto rilevante anche nel collocare e dare significato alle esperienze; si pensi al “prima e dopo la transizione o nel percorso di affermazione di genere” nel corso di vita una persona che ha intrapreso tale percorso.

In generale, la ricerca secondo un approccio quantitativo, condotta quindi con strumenti di rilevazione standardizzati e direttivi e con l'obiettivo della generalizzabilità dei risultati, deve muoversi tra due esigenze: da un lato, circoscrivere il proprio interesse ad alcuni gruppi di popolazione LGBT+ la cui incidenza si presuppone essere meno contenuta; dall'altro, rendere possibili analisi distinte per quei gruppi per i quali le dinamiche di stigmatizzazione, discriminazione ed esclusione seguono percorsi differenti, anche sulla base della diversa percezione sociale dei ruoli di genere.

Si tratta quindi di creare le condizioni teoriche e metodologiche per effettuare analisi distinte per gruppi (ad esempio persone gay rispetto a lesbiche, persone omosessuali rispetto a persone bisessuali) e consentire analisi intersezionali, lasciando al tempo stesso, aperta la strada per nuove definizioni e la possibilità per gli intervistati di esprimere la propria esperienza pur nell'ambito di strumenti di ricerca strutturati.

2.2 Rappresentatività statistica

La realizzazione di indagini quantitative sulla popolazione LGBT+ è fortemente condizionata dall'assenza di liste di persone di cui sono noti orientamento sessuale e/o identità di genere. Ulteriori complicazioni sono dovute alla natura composita di questo aggregato e al fatto che la popolazione LGBT+ sia configurabile come "elusiva e rara". Come detto si tratta, infatti, di una popolazione composta da una pluralità di soggettività e da gruppi sociali diversi, caratterizzati da differenti livelli di visibilità e riconoscimento sociale, e da più o meno basse incidenze rispetto alla popolazione generale.

Indagare una popolazione così complessa e garantirne la rappresentatività statistica pone delle sfide di carattere metodologico. Le indagini su larga scala che hanno lo scopo di assicurare la rappresentatività del campione rispetto alla popolazione generale necessitano sia della definizione di disegni di campionamento complessi, atti a garantire anche la rappresentatività del sotto-campione LGBT+, sia della scelta di adeguate tecniche di rilevazione capaci di raggiungere tale popolazione.

L'indisponibilità di un *frame* della popolazione eleggibile rende non praticabili alcune strategie di campionamento standard, come ad esempio il disegno di campionamento di tipo sistematico. Altre strategie risultano invece non efficienti, come il disegno di campionamento casuale semplice, anche se stratificato, o il disegno di campionamento di tipo *cluster* utilizzato per popolazioni geograficamente clusterizzate.

Rimanendo nell'ambito dei disegni di campionamento da lista, la rappresentatività statistica è compromessa dal fatto che non essendo controllabile a priori il numero di persone LGBT+ da selezionare dalla lista generale della popolazione, risulta difficile definire la dimensione ottimale del campione per questo particolare dominio di interesse (Meyer e Wilson 2009). Inoltre le stime finali potrebbero essere affette da distorsioni determinate da differenti distribuzioni socio-demografiche della popolazione di interesse rispetto alla popolazione generale.

Un disegno di campionamento efficiente definito a partire dalla lista della popolazione generale a cui appartengono persone LGBT+ non identificate non può prescindere dal fatto che per avere campioni rappresentativi di questo aggregato è necessario esaminare un elevato numero di unità.

Una soluzione a questo problema potrebbe essere, come suggerisce Kalton (2009) nella definizione di disegni di campionamento per popolazioni rare, di partire da un campione di grandi dimensioni per effettuare uno *screening* capace di generare una dimensione campionaria adeguata per il dominio di interesse. Certo questa soluzione implicherebbe costi eccessivi che potrebbero essere ridotti se si disponesse di informazioni sulla prevalenza della popolazione LGBT+ in strati della popolazione. In tale caso, disegni di campionamento con stratificazione non proporzionale (*Disproportionate Stratified Sampling Design*) potrebbero di fatto ridurre l'ammontare di *screening* necessario. Se un'accurata selezione della popolazione risulta costosa allora un disegno campionario in due fasi può essere utile. Si potrebbe pensare anche a un disegno di campionamento in due fasi partendo da uno *screening* imperfetto nella prima fase e ottenere, nella fase successiva di *follow-up*, una più accurata identificazione della popolazione da un sotto-campione con stratificazione non proporzionale.

Il problema della rappresentatività statistica si pone anche quando si fa riferimento a tecniche di campionamento non standard che costruiscono campioni in assenza di una lista. Si tratta di tecniche di campionamento che sfruttano i legami sociali degli individui (cfr. paragrafo 2.3.1), tecniche di campionamento che sfruttano i luoghi di frequentazione degli individui (cfr. paragrafo 2.3.2) e tecniche *snowball* basate sulle nuove tecnologie (cfr. paragrafo 2.3.3).

Il limite principale di queste tecniche di campionamento è proprio di non garantire la rappresentatività statistica dei campioni. Nelle tecniche che sfruttano i legami sociali degli individui la "rappresentatività del campione

è condizionata dalla modalità di reclutamento degli individui” (Caputo 2013, 215) e dalla parziale copertura della popolazione di interesse, quando ad esempio si utilizza una tecnica di rilevazione di tipo *web* o tecniche di rilevazione troppo invasive della *privacy* delle persone. Nelle tecniche di campionamento che sfruttano i luoghi di frequentazione, la rappresentatività del campione è compromessa dalla parziale copertura della popolazione in quanto sono escluse le persone che non frequentano luoghi di incontro dedicati alla popolazione LGBT+.

La rappresentatività statistica è infine un obiettivo non perseguibile quando si adottano tecniche non probabilistiche: i campioni di convenienza che si affidano alla partecipazione volontaria della popolazione risentono fortemente dell'autoselezione dei rispondenti.

2.3 Tecniche per intercettare le popolazioni LGBT+

Per intercettare e indagare la popolazione LGBT+ possono essere prese in considerazione tecniche di campionamento di tipo probabilistico non standard che sono inquadrabili in due principali categorie: tecniche di campionamento che sfruttano i legami sociali degli individui e tecniche di campionamento che sfruttano i luoghi di frequentazione degli individui. Tali tecniche di campionamento sono, in generale, applicate alle popolazioni “*rare ed elusive*” e quindi adottabili anche alla popolazione LGBT+. Altre tecniche atte a intercettare tale popolazione sono di più recente applicazione e sono legate allo sviluppo di nuove tecnologie.

Negli studi sulla popolazione LGBT+, le tecniche di campionamento basate su reti sociali possono essere maggiormente utilizzabili in indagini su larga scala, mentre le tecniche basate sui luoghi di frequentazione in indagini circoscritte ad ambiti territoriali specifici. In generale tali tecniche sono contraddistinte da complessità legate sia alla definizione delle probabilità di inclusione delle unità campionarie sia alla fase di stima in cui si deve affrontare il rischio del conteggio multiplo delle unità determinato dal fatto che gli stessi individui possono essere indicati da differenti *network* o frequentare più luoghi.

2.3.1 Disegni di campionamento probabilistici basati sui legami sociali

I disegni di campionamento basati sui legami sociali degli individui comprendono una varietà di tecniche che si distinguono per una serie di elementi, come le modalità di scelta delle persone che fanno parte del gruppo/campione iniziale, le modalità di reclutamento e di selezione delle persone che entrano via via nel campione. Si tratta di procedure che consentono di costruire *ex novo* una lista o di costruirne una più ampia attraverso un reclutamento di tipo *snowball*.

Il *Network Sampling* (campionamento a rete) è una procedura che prevede, in una prima fase, la selezione casuale di un campione costituito da *network*. Alle unità estratte si aggiungono poi tutte quelle che, in base a un predefinito legame, risultano collegate a quelle facenti parte dell'unità di selezione (Cochran 1977). Tutte le unità che formano il campione finale rappresentano le unità di osservazione; in particolare, quelle legate direttamente dal legame stabilito danno luogo a un sottoinsieme detto *network*. Una stessa unità di osservazione può essere collegata a più unità di selezione. Il disegno di campionamento può essere utilizzato per stimare il totale (o la media) di un carattere oggetto di studio. Il *Network Sampling* è efficace solo se la caratteristica distintiva del gruppo è nota ad altri membri della rete.

Il *Respondent Driven Sampling* (RDS) è un tipo di campionamento in cui la tecnica *snowball* è combinata con un modello matematico che formalizza il processo di reclutamento come una catena markoviana, ovvero

come un processo probabilistico (Heckathorn 1997, 2002; Volz e Heckathorn 2008). Il processo di reclutamento si sviluppa in ondate generate a partire dai reclutatori iniziali, scelti in modo non casuale sulla base del criterio della differenziazione e dell'abilità di reclutare, fino a raggiungere una condizione di equilibrio in cui le probabilità di inclusione delle unità campionarie si stabilizzano. I dati raccolti durante il processo di campionamento, come le proprietà dei nodi (rispondenti), le informazioni su chi recluta chi (matrice di reclutamento) e le dimensioni della rete personale degli intervistati (grado/numero di legami), sono utilizzati per fare inferenza sulla struttura della rete sociale e per ottenere stime non distorte sulla popolazione di interesse.

Sotto ipotesi molto stringenti, infatti, gli stimatori RDS sono asintoticamente non distorti (Salganik e Heckathorn 2004). Le ipotesi sottostanti il modello matematico riguardano sia la struttura della rete sia il campionamento. La rete della popolazione *target* deve essere abbastanza densa e connessa in modo che ogni nodo sia raggiungibile da ogni altro nodo. Inoltre, la popolazione non deve essere segmentata a tale punto che le catene di reclutamento rimangano intrappolate entro specifici sottogruppi altrimenti l'equilibrio non si raggiunge. I partecipanti all'indagine devono intrattenere relazioni di tipo simmetrico e devono riconoscersi l'un l'altro come membri della popolazione di riferimento (*network* non orientato). Il numero di legami tra i membri deve essere sufficientemente elevato da sostenere i processi di reclutamento (lunghe catene di reclutamento che attraversano più ondate) per assicurare che ogni componente della popolazione abbia una probabilità diversa da zero di entrare a fare parte del campione. Le ipotesi sul campionamento riguardano la selezione con reimmissione delle unità, l'accuratezza della stima dei legami, la casualità del reclutamento.

In generale, l'applicabilità del RDS può essere limitata dal fatto che pure essendo basato su un valido modello matematico, nella pratica, le stringenti condizioni/ipotesi richieste dal metodo per il raggiungimento dei risultati desiderati per fare inferenza non sono facilmente controllabili a priori. Alcune condizioni possono essere verificate tramite informazioni acquisite durante la compilazione del questionario da parte dei rispondenti, come il numero di persone a essi collegate nel loro *social network* o la reciprocità dei legami tra reclutatori e reclutati.

Un prerequisito fondamentale per tale tipo di campionamento è l'esistenza di reti sociali chiare (Kalton 2009). Nell'ultimo decennio la tecnica RDS è stata utilizzata in diversi studi su alcuni aggregati di popolazione LGBT+ utilizzando soprattutto la sua versione *web* che agevola il reclutamento sia in termini di tempo sia di spazio (Wejnert e Heckathorn 2008; Binson *et al.* 2007; Bengtsson *et al.* 2012; Strömdahl *et al.* 2015; Wesson *et al.* 2018; Ludlam *et al.* 2015).

2.3.2 Disegni di campionamento probabilistici basati sui luoghi di frequentazione

I disegni di campionamento che sfruttano i luoghi di frequentazione degli individui presuppongono la conoscenza dei punti di aggregazione delle unità appartenenti alla popolazione oggetto di indagine (bar, *club*, sportelli/servizi per la popolazione LGBT+).

Il *Center Sampling* (campionamento per centri) prevede l'esistenza di gruppi, denominati centri (luoghi di culto e di svago o luoghi di assistenza sociale e sanitaria), che sono punti di aggregazione delle unità appartenenti alla popolazione oggetto di interesse (Blangiardo 1996; Baio *et al.* 2011). Da ogni centro, del quale si conosce l'esistenza e l'ubicazione ma non la numerosità delle unità componenti o frequentanti, si estrae casualmente un numero prefissato di unità. La costruzione di un campione di una determinata ampiezza avviene attraverso l'estrazione di campioni casuali semplici in tutti i centri individuati. Per tale peculiarità il campionamento per centri si configura come un disegno a uno stadio di selezione.

Tale tipo di campionamento è uno strumento utile per reperire informazioni su popolazioni particolari o, comunque, quello che meglio risponde a esigenze di rappresentatività. Un possibile rischio del campionamento per

centri è la molteplicità, ovvero il fatto che l'appartenenza di un soggetto a un centro non è esclusiva. La numerosità delle unità che afferiscono a più centri costituisce un'informazione non nota a priori, ma che viene raccolta presso i soggetti campionati e che può essere utilizzata per eliminare gli effetti distorsivi della tecnica di rilevazione.

Il *Time-Location Sampling* è un tipo di campionamento che utilizza più stadi di selezione, luoghi e tempi: prima si estrae casualmente il campione dei luoghi, successivamente si selezionano specifici intervalli di tempo per il reclutamento degli individui appartenenti alla popolazione oggetto di studio. L'efficacia di tale approccio, da un punto di vista inferenziale, dipende dalla completezza della lista iniziale dei luoghi e dalla possibilità di utilizzare metodi di selezione probabilistici in ogni fase.

Dalla letteratura a oggi non risulta che il campionamento per centri sia stato applicato negli studi sulla popolazione LGBT+, mentre diversi sono gli esempi di applicazione del *Time-Location Sampling/Venue-Based Sampling*, anche se in indagini spesso volte a indagare fenomeni specifici (Sommen *et al.* 2018; Ott *et al.* 2017), come la diffusione di malattie trasmissibili per via sessuale.

2.3.3 Tecniche di campionamento *snowball* e nuove tecnologie

Lo *Snowball sampling* è un disegno di campionamento che, data la sua natura non probabilistica, non permette di fare inferenza statistica sulla popolazione di riferimento in maniera classica e probabilistica. La sua utilità sta nel fatto che a partire da poche unità della popolazione di interesse, individuate tramite tutte le informazioni e contatti di cui si dispone, è possibile reclutare altre unità che, di volta in volta, sono segnalate dalle unità che entrano nel campione. Questo meccanismo di reclutamento porta di fatto a costruire una lista, via via, più ampia.

Lo *snowball* è il campionamento maggiormente utilizzato negli studi, sia qualitativi sia quantitativi, sulla popolazione LGBT+ (Browne 2005; Arcigay 2011). Le associazioni LGBT+ rappresentano, da decenni, la principale fonte informativa sulla comunità e sulle persone che ne fanno parte, e il mondo della ricerca sociale si è dunque spesso affidata all'associazionismo, per identificare le unità iniziali da cui fare partire il processo di reclutamento delle persone LGBT+ da intervistare, in un contesto di *snowballing*. Si pensi, ad esempio, a tutti quegli studi sulle persone trans*, spesso nascoste e invisibili alle istituzioni, vittime di stereotipi, e difficili da raggiungere.

La collaborazione delle associazioni è stata importante anche per le indagini condotte dagli istituti di statistica; difatti la gran parte delle indagini sulla popolazione LGBT+ è stata coadiuvata, promossa e condotta in collaborazione con le associazioni.

Negli ultimi anni, i *social media*, le *app* di *dating*, e i *big data* estrapolabili da queste piattaforme, hanno aperto nuove possibilità di intercettare la popolazione LGBT+. Se infatti Internet ha ridisegnato i confini della socializzazione, e spostato il confine tra pubblico e privato, per chiunque, ha dato alla popolazione LGBT+ una visibilità che le è stata spesso negata in passato dagli altri *mass media*. Questo ha portato molte persone LGBT+ a diventare utenti, dapprima di *forum* e *chat*, e poi, alla fine degli anni 2010, dei *social network*.

Prima *Facebook*, poi *Twitter* (ora *X*), e infine *Instagram* (solo per citare i principali) hanno attivamente messo in atto azioni mirate a rendere i loro siti *web* il più inclusivi e sicuri possibile, e hanno contribuito alla creazione di una comunità virtuale LGBT+, capace di autoidentificarsi, esprimersi e rendersi visibile al resto del *web*. Lavorare sui *social media* comporta necessariamente implicazioni teoriche relative a impatto, sviluppo e utilizzo delle tecnologie digitali e la loro integrazione nella società (Lupton 2015) e di tutte quelle relazioni tra esseri umani e tecnologia *web* (Mäkitalo 2020). Inoltre, l'utilizzo dei *big data* pone nuovi problemi epistemologici, circa la realtà in cui viviamo e, di conseguenza, circa la metodologia per studiarla (Amaturo e Aragona 2019).

A ogni modo, la facilità di accesso che i *social media* offrono nel potere contattare direttamente, e in maniera istantanea ed economica, le persone appartenenti alla popolazione LGBT+, rappresenta un'occasione notevole per la ricerca in questo campo. In questo contesto si sono fatti strada studi che, partendo da piattaforme *online*, hanno coinvolto persone LGBT+, raggiungendo un numero ragguardevole di utenti, minimizzando i costi di rilevazione e incrementando notevolmente la dimensione e la diversificazione del campione non probabilistico. Alcune indagini hanno utilizzato i *social media* come strumento di diffusione del questionario e di promozione dell'indagine: l'esempio più chiaro è sicuramente quello relativo all'indagine *EU LGBT*, condotta dalla FRA nel 2013, e poi nel 2019, basata sulla massiva circolazione di un questionario *online*, anche e soprattutto sui *social media*.

Altri studi, più sperimentali, hanno sfruttato le potenzialità delle piattaforme *online* già in fase di selezione del campione non probabilistico, e non solo come strumento di diffusione del questionario. Si parla in questo caso di *E-research*, ossia ambiti di ricerca in cui il ricercatore entra direttamente in contatto con la popolazione *target*, attraverso il cyberspazio delineato da *app* e piattaforme di *social media*. In questo ambito di ricerca, due studi recenti si sono concentrati sulla popolazione LGBT+, avvalendosi di metodi misti, ossia della sinergia tra le tecniche tipiche della ricerca qualitativa e di quella quantitativa: il primo, condotto da Monaco (2019), ha guardato lo studio dell'affettività e della sessualità della popolazione omosessuale napoletana, attraverso l'*app* di *dating Grindr*, utilizzata sia in fase di selezione sia di *data collection*. Il secondo, è il progetto di ricerca *OverTheRainbow* (Terribili 2019, 2021), in cui, utilizzando una procedura di *web-scraping*, è stato possibile scaricare tutti i *post* contenenti gli *hashtag* più comuni relativi alla popolazione LGBTQ, in modo da condurre un'indagine su un numero significativo di utenti *Instagram* che vivono nel contesto italiano. Anche in questo caso l'indagine è stata condotta attraverso lo stesso *social network*, *Instagram* appunto, inviando a tutti gli utenti, individuati in fase di *web-scraping*, il *link* a un questionario *web*, riguardante gli aspetti meno conosciuti e dibattuti relativi alla quotidianità della popolazione LGBTQ, con particolare riferimento a quelli legati alla *web community*. Ricavare il *frame* di selezione attraverso una procedura di *web-scraping* permette di raggiungere, con facilità e parsimonia di costi un gran numero di utenti, nonché di contattarli direttamente attraverso il *social network* sul quale sono stati individuati. I risultati emersi dal progetto di ricerca *OverTheRainbow*, mettono in luce che gli utenti rispondenti individuati dalla procedura di *web-scraping* sono particolarmente propensi a fornire altri nominativi di persone LGBTQ da intervistare in ottica di *snowballing*, ampliando così la numerosità campionaria e riducendo la distorsione legata al fatto che, inizialmente, si raggiungono solo gli utenti che hanno indicizzato i loro *post* con alcuni *hashtag*. Inoltre, il profilo sociodemografico dei rispondenti all'indagine *OverTheRainbow*, mostra che, lavorando su un *social network*, si riesce a raggiungere una popolazione giovane, spesso non appartenente alle associazioni (46,8 per cento), più femminile che maschile (64,2 per cento), che spesso utilizza il termine *queer* per declinare la propria identità di genere (13,5 per cento) e che potrebbe rimanere "invisibile" agli occhi delle indagini condotte *offline*.

L'*E-research*, sebbene in fase embrionale, persegue dunque l'idea che la proliferazione di utenti di *social media* e la diffusione dei dispositivi mobili, possa spingere la ricerca sociale, e la statistica ufficiale, a percorrere (anche) traiettorie diverse da quelle tradizionalmente seguite, allargando il bacino di utenza delle indagini agli utenti LGBT+ di *social media*, *app* e piattaforme digitali.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Amaturo, E., e B. Aragona. 2019. "Per un'epistemologia del digitale: note sull'uso di big data e computazione nella ricerca sociale". *Quaderni di Sociologia*, Volume LXIII, N. 81: 71-90. <https://doi.org/10.4000/qds.3508>.
- Aultman, B. 2014. "Cisgender". *Transgender Studies Quarterly (TSQ)*, Volume 1, N. 1-2: 61-62. <https://doi.org/10.1215/23289252-2399614>.
- Baio, G., G.C. Blangiardo, and M. Blangiardo. 2011. "Centre Sampling Technique in Foreign Migration Surveys: A Methodological Note". *Journal of Official Statistics (JOS)*, Volume 27, N. 3: 451-465. <https://www.scb.se/contentassets/ca21efb41fee47d293bbee5bf7be7fb3/centre-sampling-technique-in-foreign-migration-surveys-a-methodological-note.pdf>.
- Bengtsson, L., X. Lu, Q.C. Nguyen, M. Camitz, N.L. Hoang, T.A. Nguyen, F. Liljeros, and A. Thorson. 2012. "Implementation of Web-Based Respondent-Driven Sampling among Men Who Have Sex with Men in Vietnam". *PLoS ONE*, Volume 7, N. 11: e49417. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0049417>.
- Bernini, L. 2017. *Le teorie queer: un'introduzione*. Milano, Italia: Mimesis Edizioni.
- Binson, D., J. Blair, D.M. Huebner, and W.J. Woods. 2007. "Sampling in Surveys of Lesbian, Gay, and Bisexual People". In Meyer, I.H., and M.E. Northridge (eds.). *The Health of Sexual Minorities*: 375-418. Boston, MA, U.S.: Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-31334-4_15.
- Blangiardo, G.C. 1996. "Il campionamento per centri o ambienti di aggregazione nelle indagini sulla presenza straniera". In AA.VV. *Studi in onore di Giampiero Landenna*: 13-30. Milano, Italia: Giuffrè Editore.
- Browne, K. 2005. "Snowball sampling: using social networks to research nonheterosexual women". *International Journal of Social Research Methodology*, Volume 8, N.1: 47-60. <https://doi.org/10.1080/1364557032000081663>.
- Caputo, A. 2013. "Popolazione Lgbt: questioni teoriche e dilemmi metodologici". In Corbisiero, F. (a cura di). *Comunità omosessuali. Le scienze sociali sulla popolazione LGBT*: 201-218. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Cochran, W.G. 1977. *Sampling Techniques. 3rd Edition*, New York, NY, U.S.: John Wiley & Sons.
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. 2023. *Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/398439>.
- Heckathorn, D.D. 2002. "Respondent-Driven Sampling II: Deriving Valid Population Estimates From Chain Referral Samples of Hidden Populations". *Social Problems*, Volume 49, N. 1:11-34.
- Heckathorn, D.D. 1997. "Respondent-Driven Sampling: A New Approach to the Study of Hidden Populations". *Social Problems*, Volume 44, N. 2: 174-199.

- Kalton, G. 2009. "Methods for oversampling rare subpopulations in social surveys". *Survey Methodology*, Volume 35, N. 2: 125-141. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-001-x/2009002/article/11036-eng.pdf>.
- Kinsey, A.C., W.B. Pomeroy, C.E. Martin, and P.H. Gebhard. 1953. *Sexual Behavior in the Human Female*. Philadelphia, PA, U.S.: W.B. Saunders.
- Kinsey, A.C., W.B. Pomeroy, and C.E. Martin. 1948. *Sexual Behavior in the Human Male*. Philadelphia, PA, U.S.: W.B. Saunders.
- Laberge, M., J. de Pina Mendes Cardoso, A. Gadgil, and F. Roubaud. 2023. "Now Is the Time to Close Gaps in Governance Statistics - And the Praia Group Is Ready for the Challenge". *Statistical Journal of the IAOS*, Volume 39, N. 2: 299-313. <https://doi.org/10.3233/SJI-230027>.
- Laumann, E.O., J.H. Gagnon, R.T. Michael, and M.S. Michaels. 1994. *The Social Organization of Sexuality: Sexual Practices in the United States*. Chicago, IL, U.S.: University of Chicago Press.
- Lelleri, R., L. Pozzoli, e P. Berardi (a cura di). 2011. *Report finale della ricerca "Io Sono lo Lavoro". Prima indagine italiana sul lavoro e le persone lesbiche, gay, bisessuali e transgender/transessuali*. Bologna, Italia: Arcigay. http://www.lelleri.it/wp-content/uploads/2007/03/Report-IO-SONO-IO-LAVORO_editato_copertinato.pdf.
- Ludlam, A.H., P.J.W. Saxton, N.P. Dickson, and J. Adams. 2015. "Respondent-driven sampling among gay and bisexual men: experiences from a New Zealand pilot study". *BMC Research Notes*, Volume 8: article number 549. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1449-5>.
- Lupton, D. 2015. "Digital Bodies". *Paper Statistics* disponibile sul sito web *Social Science Research Network (SSRN)*. Rochester, NY, U.S.: Elsevier. <https://ssrn.com/abstract=2606467>.
- Mäkitalo, Å., T.E. Nicewonger, and M. Elam (eds.). 2020. *Designs for Experimentation and Inquiry. Approaching Learning and Knowing in Digital Transformation*. Abingdon, UK: Routledge.
- McLean, N. 2014. "Considering the Internet as Enabling Queer Publics/ Counter Publics". *spheres: Journal for Digital Cultures*, Volume 1: 1-12. https://spheres-journal.org/wp-content/uploads/spheres-1_McLean.pdf.
- Meyer, I.H., and P.A. Wilson. 2009. "Sampling lesbian, gay, and bisexual populations". *Journal of Counseling Psychology*, Volume 56, N.1: 23-31.
- Monaco, S. 2019. "Mixed methods e e-research: frontiere possibili per lo studio delle hidden population". *Sociologia Italiana*, Volume 14: 97-108.
- Ott, M.A., J. Campbell, T.M. Imburgia, Z. Yang, W. Tu, and C.L. Auerswald. 2018. "Community Engagement and Venue-Based Sampling in Adolescent Male Sexually Transmitted Infection Prevention Research". *Journal of Adolescent Health*, Volume 62, N. 3, Supplement: S58-S64. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2017.10.002>.
- Robards, B., P. Byron, B. Churchill, B. Hanckel, and S. Vivienne. 2020. "Tumblr as a Space of Learning, Connecting, and Identity Formation for LGBTIQ+ Young People". In McCracken, A., A. Cho, L. Stein, and I. N. Hoch (eds.). *a tumblr book: platform and cultures*: 281-292. Ann Arbor, MI, U.S.: University of Michigan Press. <https://doi.org/10.3998/mpub.11537055>.

- Salganik, M. J., and D.D. Heckathorn. 2004. "Sampling and Estimation in Hidden Populations Using Respondent-Driven Sampling". *Sociological Methodology*, Volume 34: 193-239. <http://www.jstor.org/stable/3649374>.
- Sommen, C., L. Saboni, C. Sauvage, A. Alexandre, F. Lot, F. Barin, and A. Velter. 2018. "Time location sampling in men who have sex with men in the HIV context: the importance of taking into account sampling weights and frequency of venue attendance". *Epidemiology and Infection*, Volume 146, N.7: 913-919.
- Strömdahl, S., X. Lu, L. Bengtsson, F. Liljeros, and A. Thorson. 2015. "Implementation of Web-Based Respondent Driven Sampling among Men Who Have Sex with Men in Sweden". *PLoS ONE*, Volume 10, N. 10: e0138599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0138599>.
- Terribili, M.D. 2021. "Surveying the LGBTQ population(s) through social media". *Tesi di dottorato*. Roma, Italia: Università degli Studi di Roma "La Sapienza". <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1549439>.
- Terribili, M.D. 2019. "The social network coming-out. Planning a survey about LGBTQ population(s) on Instagram". *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, Volume LXXIII, N. 3: 89-100. http://www.sieds.it/listing/RePEc/journal/2019733P08_088_terribili_sieds_LGBTQ_2019_corr.pdf.
- Volz, E., and D.D. Heckathorn. 2008. "Probability Based Estimation Theory for Respondent Driven Sampling". *Journal of Official Statistics (JOS)*, Volume 24, N. 1: 79-97. <https://www.scb.se/contentassets/ca21efb41fee-47d293bbee5bf7be7fb3/probability-based-estimation-theory-for-respondent-driven-sampling.pdf>.
- Wejnert, C. 2009. "An Empirical Test of Respondent-Driven Sampling: Point Estimates, Variance, Degree Measures, and Out-of-Equilibrium Data". *Sociological Methodology*, Volume 39: 73-116. <http://www.jstor.org/stable/40376145>.
- Wesson, P., R. Adhikary, A. Jonas, K. Gerndt, A. Mirzazadeh, F. Katuta, A. Maher, K. Banda, N. Mutenda, W. McFarland, D. Lowrance, D. Prybylski, and S. Patel. 2019. "Estimating the Population Size of Female Sex Workers in Namibia Using a Respondent-Driven Sampling Adjustment to the Reverse Tracking Method: A Novel Approach". *JMIR Public Health Surveillance*, Volume 5, N. 1: e11737. <https://publichealth.jmir.org/2019/1/e11737/>.
- Wesson, P., R. Lechtenberg, A. Reingold, W. McFarland, and N. Murgai. 2018. "Evaluating the Completeness of HIV Surveillance Using Capture-Recapture Models, Alameda County, California". *AIDS and behaviour*, Volume 22, N. 7: 2248-2257. <https://doi.org/10.1007/s10461-017-1883-6>.
- Wilson, B.D.M., and I.H. Meyer. 2021. *Nonbinary LGBTQ Adults in the United States*. Los Angeles, CA, U.S.: Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/nonbinary-lgbtq-adults-us/>.

CAPITOLO 3

IL PROGETTO DI RICERCA ISTAT-UNAR SULLE DIVERSITÀ LGBT+ E L'AMBITO LAVORATIVO¹

3.1 Il progetto Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le *diversity policy*

Il progetto Istat-UNAR, come detto, nasce da una richiesta da parte dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali e dal successivo accordo di collaborazione firmato nel 2018 tra i due enti.

L'esigenza informativa riguardava, da una parte la raccolta di dati sul fenomeno delle discriminazioni in ambito lavorativo vissute dalle persone LGBT+ e, dall'altra, l'attuazione di politiche di *diversity management* nelle imprese per gestire e valorizzare le diversità per orientamento sessuale e identità di genere, raccogliendo anche il punto di vista degli *stakeholder* sulla situazione delle persone LGBT+ in ambito lavorativo in Italia.

A partire da tali sollecitazioni i due macro-obiettivi del progetto sono stati così ridefiniti: conoscere la condizione delle persone LGBT+, la percezione e diffusione di episodi di discriminazione in vari contesti di vita quotidiana con particolare riferimento all'ambito lavorativo; indagare la presenza e diffusione di misure e pratiche di *diversity management* negli ambienti di lavoro e la percezione e opinione degli *stakeholder* nazionali sulla condizione LGBT+ e sugli strumenti di tutela e inclusione esistenti.

Il progetto presenta quindi diversi elementi di complessità, in primo luogo, per la molteplicità degli obiettivi conoscitivi che coinvolgono più attori e livelli di analisi: livello micro per quanto attiene alle esperienze individuali, livello meso con riferimento alle pratiche organizzative e livello macro relativamente al sistema di tutela e alle politiche di contrasto delle discriminazioni. Da qui la necessità di progettare un insieme di indagini indirizzate a diversi tipi di attori (datori di lavoro, *stakeholder* e differenti target di popolazione LGBT+).

In secondo luogo la complessità si ricollega alle questioni richiamate nel Capitolo precedente: le popolazioni LGBT+ si caratterizzano a oggi come *hidden population* in quanto l'orientamento sessuale e l'identità di genere non sono aspetti fissi nel tempo di cui le persone hanno sempre consapevolezza; alcune persone hanno un'identità fluida, altre non si vogliono rivelare o non si vogliono identificare con nessuna categoria. L'impossibilità di disporre di una lista di campionamento e di conoscenze teoriche adeguate sulle caratteristiche socio-demografiche di tali gruppi di popolazione non rende possibile procedere con schemi di campionamento standard, se non per alcuni segmenti specifici. È questo il caso dell'insieme costituito dalle persone in unione civile o unite in passato. La costituzione delle unioni civili dà infatti luogo a una modifica dello stato civile delle persone che si uniscono civilmente per cui tale dato è presente nel registro delle Unioni civili; tale informazione viene raccolta anche, come modalità, in tutte le indagini Istat in cui viene rilevato lo stato civile dei rispondenti.

¹ Il Capitolo è stato scritto da Eugenia De Rosa e Francesca Inglese (paragrafi 3.1, 3.2, Appendice 3.A), Eugenia De Rosa (paragrafi 3.1.1, 3.2.1, Approfondimento "Indicatori SOGIESC nelle indagini Istat-UNAR rivolte alle persone LGBT+"), Francesca Inglese (Approfondimento "Web-Respondent Driven Sampling"), Valeria de Martino (paragrafo 3.2.2 e Approfondimento "La *privacy* delle persone LGBT+ nelle indagini"), Vincenzo Napoleone (Appendice 3.B) e Francesca Scambia (Appendice 3.C).

Nel rispondere a tali sfide e affrontare elementi di complessità, due principi hanno guidato la progettazione del disegno dell'intero progetto di ricerca: l'intersezionalità e un approccio di ricerca di tipo misto.

L'intersezionalità fornisce un *framework* utile a coniugare l'analisi a più livelli (soggetti, strutture sociali e rappresentazioni sociali) e a cogliere la specificità di differenti gruppi appartenenti alla popolazione LGBT+, ma soprattutto pone il *focus* sull'interazione simultanea di più aspetti/dimensioni dell'identità e sulla questione della visibilità e rappresentatività (Chauvin e Jaunait 2015). Da qui l'importanza di indagare la situazione di diversi gruppi che rientrano nell'acronimo LGBT+ e l'utilità di adottare più strategie per raggiungere un numero elevato di rispondenti. Tale operazione potenzialmente consente di ottenere dati disaggregati per i diversi gruppi di popolazione ed effettuare analisi specifiche per tali sottogruppi. Seppure in presenza di numerosità esigue l'intersezionalità è un monito a raccogliere tali dati, in primo luogo per una questione di inclusività e rappresentatività teorica ma anche per accrescere la fiducia nella statistica ufficiale e in coloro che raccolgono dati.

La prospettiva metodologica dei *mixed method*, che prevede l'integrazione nello stesso disegno di procedure di ricerca qualitative e quantitative (Mauceri 2017), è stata ritenuta la più adatta per rispondere ai bisogni conoscitivi. I criteri utilizzati in questa sede per distinguere tra approccio quantitativo e qualitativo sono il tipo di campionamento probabilistico-quantitativo e non probabilistico-qualitativo (Teddlie e Yu 2007) e il livello di strutturazione dello strumento di rilevazione. Il primo criterio è impiegato per connotare come qualitativa o quantitativa l'indagine, in modo da focalizzare l'attenzione sulla questione della rappresentatività statistica e generalizzabilità degli studi LGBT+.

Il disegno che risponde meglio alle esigenze conoscitive del progetto e al *framework* teorico-concettuale di partenza, sinteticamente delineato nel paragrafo successivo, è di tipo integrato o nidificato (Creswell e Plano Clark 2011)². Tale disegno prevede che una parte qualitativa o quantitativa venga inserita all'interno di un tradizionale disegno di ricerca di tipo quantitativo o qualitativo per migliorare il disegno complessivo.

La tecnica scelta per le rilevazioni rivolte agli individui è il questionario autosomministrato ritenuto più adatto a incentivare la partecipazione alla ricerca.

La scelta del disegno di ricerca è stata effettuata sulla base di uno studio di fattibilità condotto al fine di individuare le soluzioni migliori per rilevare, nei tempi dell'accordo di collaborazione, il fenomeno discriminatorio in ambito lavorativo nei confronti delle persone LGBT+ e, più in generale, per tenere conto delle varie domande di ricerca.

Nello studio di fattibilità sono state valutate diverse ipotesi di lavoro considerandone punti di forza e criticità (cfr. Appendice 3.A); sono stati inoltre realizzati alcuni studi preliminari di carattere esplorativo relativamente all'aggregato delle persone in unione civile o già in unione e per valutare la fattibilità di una indagine a partire dagli utenti di servizi/sportelli dedicati alla popolazione transgender (cfr. Appendice 3.B e Appendice 3.C). Le ipotesi formulate riportate in Appendice fanno riferimento a disegni di indagine riguardanti la raccolta diretta di informazioni presso le persone LGBT+, imprese e *stakeholder*. Il disegno del progetto di ricerca elaborato ed effettivamente implementato viene descritto nel paragrafo 3.2. Nel paragrafo che segue viene delineato il *framework* concettuale del progetto.

² Gli autori distinguono i disegni misti in: 1. convergente parallelo (utilizzo contemporaneo e con la stessa priorità dell'approccio quantitativo e qualitativo); 2. sequenziale esplicativo (iniziale fase quantitativa, che ha una priorità maggiore e, sui risultati di quest'ultima, una seconda fase qualitativa); 3. sequenziale esplorativo (iniziale fase qualitativa esplorativa, che ha una priorità maggiore, per potere poi avere quanti più elementi possibili per costruire la fase quantitativa); 4. integrato o nidificato (si inserisce una parte qualitativa o quantitativa all'interno di un tradizionale disegno di ricerca di tipo o quantitativo o qualitativo per migliorare il disegno complessivo).

3.1.1 Framework concettuale

Il *framework* concettuale di partenza sottostante l'intero progetto ha guidato la costruzione delle diverse fasi della ricerca e degli strumenti di rilevazione così come la scelta della sequenza delle diverse indagini.

Conoscere la condizione delle persone LGBT+ nel mercato del lavoro e indagare i fenomeni discriminatori è un'operazione complessa che richiama una serie di attori e differenti livelli di analisi: aspetti di contesto di tipo macro (tutele e politiche di contrasto alle discriminazioni e per l'inclusione), meso (misure, pratiche e norme organizzative, politiche del personale, dinamiche organizzative) e micro (esperienze personali comportamenti e credenze). La concettualizzazione della discriminazione implica anche la considerazione delle dimensioni della processualità, relazionalità e soggettività.

Si è partiti dalla definizione di Chung (2001, 23) di discriminazione lavorativa quale «trattamento iniquo e negativo dei lavoratori o aspiranti tali, fondato su caratteristiche personali non rilevanti per lo svolgimento della *performance* lavorativa». Le macro-dimensioni considerate sono la discriminazione formale (politiche e decisioni istituzionali) e la discriminazione informale (dinamiche interpersonali e aspetti che definiscono il clima di lavoro). Nella prima rientrano anche politiche/pratiche per l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT+ sul luogo di lavoro e nella seconda le microaggressioni con particolare attenzione ai pregiudizi inconsci, stereotipi e rappresentazioni stigmatizzanti. Altra dimensione è l'autodiscriminazione.

La discriminazione in ambito lavorativo viene rilevata con riferimento alle diverse fasi in cui si articola il rapporto con il mercato del lavoro, come tra l'altro indicato nel D.Lgs. 216/2003 sulla parità di trattamento. Tali fasi riguardano l'accesso al lavoro (ad esempio nel rapporto con le agenzie di intermediazione, in fase di colloquio), distinguendo l'esperienza di lavoro autonomo e dipendente, lo svolgimento del lavoro e l'uscita dal lavoro per valutare anche gli effetti dell'eventuale discriminazione subita. Particolare attenzione viene data anche alla fase riguardante il percorso di studi e formazione, e a eventuali episodi di discriminazione. Oltre alla discriminazione tutelata dalla legge, a episodi di minacce, aggressioni e violenze, è importante indagare forme meno tangibili come il clima ostile e le microaggressioni.

Altre dimensioni rilevanti sono: il *coming out* e la gestione della propria identità sessuale e di genere in ambito lavorativo; il *reporting*, formale e informale, ed eventuali azioni intraprese a seguito di episodi di discriminazione; la percezione della diffusione del fenomeno discriminatorio in Italia nei confronti delle persone LGBT+; azioni auspicabili per migliorare la condizione delle persone LGBT+ in ambito lavorativo in Italia.

Per cogliere eventuali discriminazioni multiple questa deve essere indagata con riferimento anche ad altri contesti di vita (ad esempio vicinato, accesso a servizi pubblici) e relativamente a varie caratteristiche così come nella sua intersezionalità per cui occorre rilevare le discriminazioni sulla base di diversi *ground*. È utile quindi distinguere, da un punto di vista analitico, tra discriminazione multipla ordinaria o sequenziale (una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti), discriminazione additiva (ha luogo nella stessa occasione, ma sulla base di fattori discriminatori diversi che si aggiungono l'uno all'altro, restando separati e mantenendo una propria individualità) e discriminazione intersezionale (basata su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non potere più essere distinti e separati) (Makkonen 2002; Bello 2014).

Alcuni fattori/caratteristiche/contexti svolgono una funzione protettiva nei confronti della discriminazione, altri di rischio. Da qui l'interesse a conoscere: il *background* individuale e familiare, lo *status* socio-economico; la condizione e la storia lavorativa; il supporto di reti formali e informali; il ruolo delle associazioni e di strumenti

di tutela e valorizzazione delle diversità; il livello di consapevolezza e conoscenza individuale dei propri diritti; le azioni auspicabili per migliorare la condizione delle persone LGBT+ in Italia.

3.2 Il disegno della ricerca Istat-UNAR

Il progetto, come detto, si caratterizza per un approccio di ricerca di tipo misto (quanti-qualitativo) e l'intento di indagare i fenomeni oggetto di indagine da più prospettive (persone LGBT+, datori di lavoro, *stakeholder*).

Nel dettaglio il progetto si articola in due macroaree di attività che prevedono la raccolta diretta di informazioni presso le persone LGBT+ (A) e la raccolta di informazioni presso i datori di lavoro, in particolare le imprese, e i principali *stakeholder* (B).

La macroarea B, che è stata la prima a essere realizzata, ha l'obiettivo generale di indagare, con riferimento al tema delle discriminazioni lavorative per orientamento sessuale e identità di genere e alle politiche di *diversity management*, il punto di vista delle imprese (datori di lavoro) e dei principali *stakeholder*. Si è scelto, in particolare, di focalizzarsi su *stakeholder* operanti perlopiù su scala nazionale e appartenenti a diverse realtà: associazioni di categoria, associazioni LGBT+ attive sui temi dell'inclusione lavorativa e contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo, sindacati, reti di lavoratori LGBT+, pubblica amministrazione e istituzioni che hanno competenza in materia, organismi di parità e osservatori attivi sul tema (cfr. Capitolo 5).

Le interviste sono state condotte dal *team* di ricerca Istat nel periodo tra settembre 2019 e aprile 2020.

Per la rilevazione del *diversity management* per le diversità LGBT+ presso le imprese si è optato per l'inserimento nel 2019 di un modulo ad hoc inserito nelle indagini correnti Istat "Rilevazione mensile sull'occupazione, orari di lavoro, retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese" e "Indagine trimestrale su posti vacanti e ore lavorate".

La macroarea B è stata pensata in risposta agli obiettivi conoscitivi sopra indicati. Al tempo stesso risponde all'intento di fornire elementi utili alla progettazione degli strumenti di rilevazione della prima macroarea da una parte, e a fornire informazioni e dati da integrare, a livello interpretativo, con i risultati derivanti dalle indagini rivolte alle persone LGBT+, con particolare riferimento alle misure di *diversity* e piena inclusione dei lavoratori LGBT+.

La macroarea A del progetto, invece, intende fornire un quadro conoscitivo sul fenomeno delle discriminazioni lavorative legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere e, più in generale, ha lo scopo di indagare la situazione delle persone LGBT+ nel mercato del lavoro in Italia. Non essendo possibile, dati i tempi e il *budget* del progetto, condurre una indagine sulla popolazione generale con un campione probabilistico molto ampio tale da intercettare sufficientemente la popolazione LGBT+, si è optato per un insieme di indagini indirizzate a diversi target di popolazione LGBT+ sul tema delle discriminazioni lavorative (De Rosa e Inglese 2018).

Data poi la specificità della condizione delle persone transgender è stata prevista una indagine dedicata a tale gruppo di popolazione. Inizialmente è stata esplorata la possibilità di condurre un approfondimento a partire da una mappatura di servizi e sportelli destinati alle persone transgender e successiva selezione di alcuni di questi servizi quali intermediari per coinvolgere nell'indagine la popolazione *target*. A tal fine è stata realizzata dal *team* di ricerca Istat una mappatura preliminare (cfr. Appendice 3.C). Successivamente, data la complessità della tematica trattata, si è scelto di ampliare la popolazione *target* di tale indagine a tutte le persone la cui identità di genere non è allineata a quella associata al sesso alla nascita, e di non limitare quindi la rilevazione alle persone che usufruiscono di servizi.

Il progetto Istat-UNAR, realizzato nel periodo 2018-2023, ha quindi previsto la realizzazione delle seguenti rilevazioni:

- a) "Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)" di tipo totale rivolta a tutte le persone in unione civile o unite in passato residenti in Italia.

Tale indagine 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 principali risultati sono stati analizzati nei *report* (Istat-UNAR 2022a, b) "Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)" e "Diversità LGBT+ e ambito lavorativo: un quadro di insieme";

- b) "Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione)" rivolta alle persone LGB non in unione civile e che non sono state unite in passato, maggiori e che vivono abitualmente in Italia.

L'indagine è stata realizzata tramite la sperimentazione di una tecnica di campionamento *snowball* di tipo avanzato (*Respondent Driven Sampling* - RDS) (cfr. paragrafo 2.3.1) e successivo ampliamento a un campione di convenienza. La rilevazione è stata avviata a gennaio 2022 e si è conclusa a maggio 2022. Il campione di convenienza finale ha riguardato circa mille e duecento persone. I principali risultati sono stati pubblicati nel *report* Istat-UNAR (2023) "Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione)". Per quanto riguarda l'applicazione del RDS è stato necessario considerare una serie di implicazioni che vanno dalla definizione di regole specifiche per garantire l'anonimato e la tutela della riservatezza delle persone coinvolte nell'indagine all'introduzione di una sezione specifica del questionario che risponde sia all'obiettivo di selezionare la popolazione eleggibile sia alla necessità di acquisire informazioni sulla rete di relazioni dei rispondenti (cfr. Approfondimento "Web-Respondent Driven Sampling"). L'indagine ha previsto la collaborazione di 50 associazioni del «Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT+», le quali hanno svolto il compito di individuare i primi rispondenti della rilevazione;

- c) "Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (trans e non binarie)" rivolta alle persone trans e non binarie. La rilevazione è condotta su un campione non probabilistico a partire dalla pubblicizzazione dell'indagine da parte di associazioni di LGBT+ che hanno esposto «pubblicamente» il *link* per la compilazione del questionario su *newsletter* e/o pagine *social* così come presso servizi o sportelli dedicati alla popolazione *target* dell'indagine e gestiti da tali associazioni.

La tecnica utilizzata è di tipo CAWI che prevede un questionario autocompilato via web. La partecipazione alle indagini è stata volontaria, previo consenso ottenuto dal rispondente. Le principali aree tematiche del questionario sono analoghe nelle tre rilevazioni, sebbene le prime due indagini si focalizzino principalmente sulle esperienze vissute legate all'orientamento sessuale, mentre la terza approfondisce maggiormente le tematiche relative all'identità di genere.

Per motivi di coerenza con la denominazione della scheda presente nel Programma Statistico Nazionale, che ne garantisce la copertura normativa e realizzabilità, il titolo delle tre rilevazioni riporta l'intero acronimo LGBT+; tra parentesi viene indicato il *target* specifico di popolazione a cui ciascuna si è rivolta.

In tutte le tre indagini l'individuazione della popolazione di riferimento è avvenuta tramite autoidentificazione LGBT+ dei rispondenti in base alle risposte ad alcuni quesiti iniziali del questionario riguardanti le caratteristiche SOGIESC (cfr. Approfondimento "Indicatori SOGIESC nelle indagini Istat-UNAR rivolte alle persone LGBT+").

Web-Respondent Driven Sampling

La scelta di utilizzare la tecnica *Respondent Driven Sampling* (RDS) in versione *web* circoscrive l'indagine sperimentale alla popolazione con competenze digitali, escludendo di fatto le persone che non conoscono/utilizzano i dispositivi informatici. Dall'altra parte l'acquisizione di informazioni tramite questionario autocompilato *web* meglio si adatta alla delicatezza dei quesiti sia sull'orientamento sessuale e l'identità di genere sia sulle discriminazioni in ambito lavorativo.

La versione *web* del RDS risulta particolarmente conveniente sia in termini di costi sia per il fatto che la popolazione raggiungibile è potenzialmente più ampia rispetto a quella che è possibile cogliere con altre tecniche di campionamento non standard. Inoltre, da un punto di vista operativo, l'utilizzo del *web* permette di individuare eventuali duplicati, rischio alquanto contenuto quando non è previsto l'utilizzo di incentivi ai reclutatori.

A fronte di questi vantaggi, il campionamento RDS nella formulazione *web*, può presentare alcune criticità già in fase di implementazione che possono determinare la violazione di alcune ipotesi e l'allontanamento dalle condizioni ideali del modello sottostante tale tecnica. Una scelta oculata di semi iniziali capaci di generare lunghe catene di reclutamento e una formulazione accurata dei quesiti attraverso cui si rileva la reciprocità dei legami o la dimensione della rete sociale di ciascun rispondente (variabile importante per la stima delle probabilità di inclusione) possono contribuire al raggiungimento di risultati con una qualità accettabile.

Per garantire il funzionamento del *web*-RDS, diversi strumenti e dispositivi sono necessari, a partire dalla lista degli individui del campione iniziale, dal questionario, fino ad arrivare ai programmi per la gestione del processo di reclutamento e della somministrazione del questionario *online*.

Gli individui del campione RDS iniziale sono stati scelti dalle associazioni che hanno collaborato al progetto sulla base di alcuni criteri definiti da Istat. Le associazioni hanno invitato i semi a partecipare all'indagine pertanto i loro nominativi sono rimasti noti alle sole associazioni.

Nella versione per il RDS, il questionario, oltre alle sezioni tematiche, contiene domande relative al numero di legami che il rispondente ha nell'ambito della popolazione oggetto di interesse e alla conoscenza della persona che lo ha reclutato, informazioni utili alla stima della probabilità di inclusione dei nodi e al controllo della reciprocità delle relazioni tra le persone che reclutano e quelle che sono reclutate (cfr. Capitolo 2, paragrafo 2.3.1). Le pagine del questionario sono precedute da una pagina di consenso informato. All'inizio del questionario è valutata l'idoneità a partecipare all'indagine, le persone non eleggibili, ovvero non appartenenti alla popolazione di interesse, e le persone che hanno già risposto a un invito precedente, non devono procedere alla compilazione del questionario.

L'intervistato che completa il questionario viene indirizzato a una pagina in cui gli si chiede di invitare tre o quattro suoi contatti, persone che devono essere in possesso di specifiche caratteristiche affinché partecipino all'indagine.

Indicatori SOGIESC nelle indagini Istat-UNAR rivolte alle persone LGBT+

Il progetto Istat-UNAR ha dato la possibilità di discutere, definire e testare diversi quesiti per la costruzione di indicatori SOGIESC su vari gruppi di popolazione. Tali quesiti, inseriti nei questionari delle indagini rivolte alle persone LGBT+, sono stati discussi con accademici e altri esperti, associazioni e persone LGBT+.

Dall'avvio del progetto è aumentata l'attenzione e l'impegno, in sede europea e internazionale, a produrre dati ufficiali il più possibile rappresentativi, di qualità e comparabili relativamente alle disuguaglianze e alle discriminazioni per motivi legati alle caratteristiche SOGIESC. Allo stesso tempo è cresciuto nel contesto europeo il dibattito metodologico e terminologico a seguito della diffusione, in particolare tra la popolazione più giovane, di una molteplicità di termini per autodefinire la propria identità con riferimento al genere (ad esempio *trans*, *queer*, *genderqueer*, *non-binary*, *genderfluid*).

La definizione delle popolazione *target* delle diverse indagini ha quindi tenuto conto sia del dibattito terminologico sia di esigenze all'impianto metodologico del progetto finalizzato a testare tecniche probabilistiche, e laddove

possibile, e puntare a una comparabilità dei risultati. Man mano che si sono creati e sviluppati i contesti di discussione e scambio tra paesi di pratiche di raccolta dati su tali temi, l'esperienza italiana è stata oggetto di confronto e condivisione anche in ambito europeo e internazionale. L'Istat partecipa infatti alle attività del *Subgroup on Equality Data*, del Praia Group nell'ambito del *Task Team* su *Non-discrimination and Equality* e delle *Task Force* UNECE dedicate a tali indicatori.

Gli indicatori SOGIESC sono stati introdotti in maniera progressiva nelle varie indagini del progetto Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+. Nella prima rilevazione, quella dedicata alle persone in unione civile o già in unione e condotta nel 2020-2021, sono stati previsti quesiti per rilevare il sesso attuale registrato in anagrafe e l'orientamento sessuale definito, in linea con la normativa sulle unioni civili, sulla base del sesso della persona verso cui si prova attrazione. Dall'indagine risulta che il 95,2 per cento delle persone in unione civile o già in unione che vivono in Italia dichiarano un orientamento omosessuale o bisessuale. Per il restante 4,8 per cento, lo 0,2 per cento dichiara un orientamento asessuale, l'1,3 per cento un altro orientamento, la quota restante preferisce non rispondere.

La sperimentazione della tecnica RDS, effettuata con la seconda indagine del progetto andata sul campo nel 2022, ha richiesto per ragioni legate all'applicazione della tecnica (ipotesi di una popolazione connessa, facilità per i rispondenti a individuare altre persone appartenenti alla popolazione *target* da invitare a partecipare all'indagine) di circoscrivere e definire in maniera puntuale la popolazione di riferimento. Con l'intento di ottenere risultati che potessero essere comparabili con quelli dell'indagine precedente, la popolazione di riferimento è stata delimitata alle persone con orientamento sessuale omosessuale e bisessuale, maggiorenni, che vivono in Italia e non sono in unione civile e non lo sono state in passato. La definizione operativa di orientamento sessuale è stata quindi analoga a quella dell'indagine indirizzata alle persone in unione civile. Per lo stesso motivo si è mantenuto il quesito sul sesso registrato attualmente in anagrafe. Il passaggio, in fase operativa, dalla tecnica RDS a un campione di convenienza, non ha tuttavia consentito di ottenere risultati comparabili.

In aggiunta, seppure per un *target* molto specifico di popolazione, nell'indagine del 2022 si è iniziata a sperimentare, per la prima volta, la raccolta di informazioni per la costruzione di indicatori di identità di genere. In linea con le raccomandazioni internazionali fornite da UNECE che suggeriscono un approccio a due *step*, nel questionario è stata inserita una domanda per rilevare il sesso registrato in anagrafe alla nascita e una domanda per rilevare l'identità di genere: "Come si identifica oggi?" con le seguenti modalità di risposta: Donna/ragazza, Uomo/ragazzo, Donna trans/ragazza trans, Uomo trans/ragazzo trans, Con identità di genere non binaria o altro, Preferisco non rispondere. Per entrambi i quesiti la quota di quanti hanno preferito non rispondere è stata molto contenuta.

La terza indagine del progetto ha riguardato le persone maggiorenni che vivono abitualmente in Italia la cui identità di genere non corrisponde a quella associata al sesso registrato alla nascita (*trans*, *non-binary*, *gender-queer*, *genderfluid*, *agender*, eccetera). All'inizio del questionario sono stati posti i quesiti volti a rilevare l'identità di genere in modo da identificare la popolazione eleggibile, sempre secondo l'approccio a due *step*. Trattandosi di una rilevazione che approfondisce questioni relative all'identità (ed espressione) di genere e il rapporto con il mondo del lavoro, il questionario è stato costruito tenendo conto di diversi indicatori SOGIESC utili a cogliere l'esperienza delle persone trans e non binarie. Nel dettaglio sono stati discussi e sviluppati indicatori riguardanti l'orientamento sessuale, definito sulla base del genere e non più sul sesso, la condizione di variazione delle caratteristiche sessuali (intersessualità), il percorso di affermazione di genere, l'utilizzo dei pronomi³.

3 Cfr. De Rosa *et al.* 2023.

3.2.1 Il coinvolgimento di persone e associazioni LGBT+, *stakeholder* ed esperti

La ricerca ha previsto, sin dalla fase di progettazione del disegno di ricerca, il coinvolgimento di associazioni e persone LGBT+, *stakeholder* ed esperti delle tematiche da indagare. I fabbisogni informativi, così come le domande di ricerca, sono state affinate e ridefinite anche a seguito della consultazione con i diversi attori della società civile coinvolti.

Un coinvolgimento importante ha riguardato l'associazionismo tanto che dal piano operativo stesso del progetto è stata prevista la costituzione di un Gruppo di lavoro composto da associazioni ed enti facenti parte del «Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT» istituitosi, nel 2018, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Più nel dettaglio, per le diverse fasi e indagini del progetto, si sono costituiti differenti sottogruppi di lavoro in base all'interesse mostrato e all'*expertise* di associazioni/enti⁴. Per tali sottogruppi si sono avuti come referenti un numero ampio di associazioni per ciascuna tematica trattata. Ci si è inoltre avvalsi della collaborazione di esperti del tema non facenti parte del Tavolo, persone LGBT+ non appartenenti all'associazionismo, esperti accademici e non accademici.

Il coinvolgimento delle associazioni ha riguardato differenti aspetti e fasi del progetto con il compito generale di coadiuvare le attività del *team* di ricerca Istat al fine di: fornire *input* sulle principali tematiche da indagare e i principali fabbisogni conoscitivi; definire indicatori condivisi, riguardanti sia l'orientamento sessuale, l'identità ed espressione di genere e caratteristiche sessuali sia la discriminazione; testare e fornire un *feedback* relativamente ai questionari sviluppati per le diverse indagini del progetto, favorire la partecipazione delle popolazioni *target* alle varie indagini e incentivare un atteggiamento di fiducia nei confronti della statistica ufficiale.

Operativamente il lavoro si è svolto attraverso l'organizzazione di *workshop*, audizioni e incontri informali nonché tramite la predisposizione di materiali ad hoc.

Dal 2018 al 2023 si sono tenuti otto *workshop* formali con il Gruppo di lavoro (8 luglio 2019, 18 novembre 2019, 30 settembre 2021, 11 aprile 2022, 22 febbraio 2022, 7 ottobre 2022, 10 marzo 2023, 7 giugno 2023). Nello specifico è stato realizzato un primo *workshop* esplorativo per discutere con associazioni ed esperti del tema i principali fabbisogni conoscitivi riguardanti le popolazioni LGBT+ in Italia. Successivamente si sono tenuti diversi incontri per discutere definizioni e indicatori SOGIESC, a partire dalla letteratura internazionale e alcune buone pratiche di altri paesi, tenendo presente le specificità dei diversi contesti così come la mutevolezza della terminologia e il dibattito terminologico in corso in questi anni per cui definizioni e indicatori richiedono una revisione periodica. Oggetto di confronto e discussione sono state anche definizioni e indicatori relativi all'esperienza delle persone trans e con identità di genere non binaria; definizioni e indicatori di discriminazione e microaggressioni.

4 Componenti primo gruppo di lavoro (indagine rivolta alle persone in unione civile o già in unione): Arcilesbica, Arcigay, Azione trans, Cgil Nuovi Diritti, Circolo Mario Mieli, Coordinamento LGBT Treviso, Edge, Famiglie arcobaleno, Gay Center, Gay Lex, Iken, L'altro Circolo, Movimento Identità Trans (M.I.T.), Parks liberi e uguali, Polis Aperta, Ra. Ne - Rainbow Network, Rete Genitori Rainbow. Componenti secondo gruppo di lavoro (indagine rivolta alle persone LGB non in unione civile o già in unione): Gay Lex, Iken, Gay Center, BAA BA LGBT+, ARC, GRUPPO TRANS, Agapanto, PRIDE Vesuvio Rainbow, Cassero LGBTI+ center, Rete Lenford, Associazione RETE GENITORI RAINBOW, Circolo Mario Mieli, Canone Inverso, ArciLesbica, EDGE, ARCIGAY APS nazionale e comitati locali, Di' Gay Project. Componenti terzo gruppo di lavoro (indagine rivolta alle persone trans e non binarie): Arcigay nazionale e alcuni comitati locali, Onig, Alfi, Azione Trans, Di'Gay Project, Gay Help Line, Centro salute trans, T Genus, Agedo Nazionale, Pride Vesuvio Rainbow, associazione NUDI, Movimento Identità Trans (M.I.T.), Gruppo Trans Bologna, Maurice LGBTQ, Circolo Mario Mieli, Coming out Pavia.

Durante gli incontri sono state testate differenti definizioni operative di tali indicatori. I *feedback* da parte dei componenti del Gruppo sono stati raccolti anche tramite documenti predisposti ad hoc. È stato poi necessario adattare alcuni indicatori ai *target* specifici delle indagini e alle esigenze tecniche dell'impianto metodologico complessivo del progetto.

Associazioni ed esperti del tema sono stati consultati anche per affinare e testare il questionario sviluppato sul tema delle *diversity policy* per le diversità LGBT+ adottate dalle imprese. In via preliminare è stata preziosa la collaborazione di Parks, associazione che ha un *expertise* specifica sulla rilevazione di politiche e misure di *diversity management* per le diversità LGBT+. Lo stesso è accaduto per il questionario progettato sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ nelle tre versioni destinate a tre differenti *target* di popolazioni LGBT+. La realizzazione di interviste cognitive, a cura del *team* Istat, ha consentito di raccogliere in modo sistematico anche il punto di vista di persone LGBT+ non appartenenti al mondo dell'associazionismo. In tale direzione un contributo rilevante è derivato dalle risposte alle domande aperte inserite nei questionari e nel campo aperto dedicato ai commenti inserito alla fine di ciascun questionario implementato. Osservazioni e commenti sono stati utili ad affinare alcuni quesiti nelle indagini successive.

Il Gruppo di lavoro composto dalle associazioni si è occupato anche di favorire la partecipazione dei rispondenti LGBT+ alle varie indagini, sia pubblicizzando le indagini sia svolgendo un ruolo attivo. Tale collaborazione è stata molto importante poiché ha contribuito alla diffusione dell'indagine presso la popolazione *target*, potendo contare sui canali *social* e altre reti delle associazioni così come della presenza nei diversi territori. Il coinvolgimento di un numero ampio e diversificato di associazioni è stato importante anche al fine di incentivare la partecipazione di sottopopolazioni che solitamente nella ricerca quantitativa risultano sottorappresentate come le donne lesbiche e bisessuali, rispetto agli uomini. Allo stesso tempo, sfruttando le conoscenze e i legami sociali dei rispondenti, l'obiettivo comune è stato quello di coinvolgere e raggiungere anche soggetti che non frequentano e gravitano intorno al mondo dell'associazionismo.

In particolare sono stati svolti degli incontri propedeutici alla sperimentazione e organizzazione operativa della tecnica di campionamento *Respondent Driven Sampling* (RDS). Hanno poi collaborato operativamente a tale fase del progetto 50 associazioni del Tavolo che hanno sottoscritto un accordo di collaborazione con Istat e collaborato alla fase di reclutamento iniziale degli intervistati nell'ambito dell'Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGB non in unione civile o già in unione.

Il coinvolgimento degli altri *stakeholder* ha riguardato sia una fase iniziale di carattere esplorativo sia la realizzazione di interviste qualitative indirizzate a tale *target*. Alcuni quesiti della traccia di intervista sono stati funzionali alla progettazione dei questionari rivolti agli individui e a conoscere aspetti riguardanti i network delle persone LGBT+ utili alla progettazione delle indagini.

È stato inoltre attivato un fruttuoso confronto con accademici ed esperti del tema; tra gli altri l'Osservatorio LGBT dell'Università Federico II di Napoli, il Centro SInAPSi (Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti) dell'Ateneo dell'Università Federico II di Napoli, ISS (Istituto Superiore di Sanità). La partecipazione a convegni specialistici e, in qualità di rappresentanti Istat, ai gruppi internazionali che si occupano di tali tematiche nell'ambito della statistica ufficiale (EC, FRA, Eurostat, Unece, Praia Group) ha offerto la possibilità di seguire e contribuire al dibattito teorico, terminologico e metodologico in corso, a livello nazionale e internazionale.

La produzione di statistiche inclusive atte a dare rappresentazione a una visione plurale del genere e dell'identità sessuale, e la creazione di dati utili a monitorare disuguaglianze e discriminazioni in ambito lavorativo basate sulle caratteristiche SOGIESC e dall'intersezione di queste con altri aspetti/caratteristiche (ad esempio la cittadinanza, l'età, eccetera) è stata quindi informata da un forte coinvolgimento della società civile da una parte, dall'esigenza di testare nuovi indicatori conciliando specificità nazionali e progressiva armonizzazione di definizioni e indicatori in ambito internazionale.

3.2.2 La *governance* del progetto

Il progetto rientra nell'accordo di collaborazione Istat-UNAR stipulato sulla base dell'art. 15 Legge 241/1990 (di cui si è parlato in modo esteso precedentemente) e si basa su fondi del PON Inclusion FSE 2014/2020, in particolare quelli dell'Asse 3, Obiettivo specifico 9.2, Azione 9.2.3 (Sistemi e modelli di intervento sociale), che prevede un'azione per l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili e dell'Asse 4, Obiettivo specifico 11.1, Azione 11.1.3 (Capacità amministrativa). Quest'ultima rimanda a un'azione mirata all'aumento della trasparenza, dell'interoperabilità e dell'accesso ai dati pubblici. L'accordo di collaborazione ha riguardato un periodo pluriennale che va dal 2018 al 2023.

Per la gestione ottimale del progetto è stato necessario strutturare l'organizzazione interna del lavoro in modo da soddisfare i requisiti richiesti da un progetto complesso e dalle esigenze di rendicontazione dei fondi PON (Programma Operativo nazionale) e FSE (Fondo Sociale Europeo).

L'iter di approvazione della scheda presente nel Programma Statistico Nazionale (PSN) che descrive il progetto è stata oggetto di una prima approvazione da parte del circolo di qualità "Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale", istituito dal Sistan. La discussione sul progetto ha riguardato l'aderenza ai bisogni statistici e conoscitivi del PSN; successivamente il vaglio è passato al Garante della *privacy*. In tale fase si è resa necessaria una audizione presso il Garante stesso dove si è quantificato e valutato il rischio *privacy* in ciascuna fase progettuale: dall'individuazione della popolazione *target* alla messa in opera di ciascuna indagine statistica prevista nell'accordo, fino alla diffusione dei dati. Le tematiche affrontate, infatti, riguardanti l'orientamento sessuale e l'identità di genere fanno parte dei quesiti sensibili per cui è prevista l'adozione di misure stringenti per la protezione dei dati e la tutela della *privacy* (cfr. Approfondimento "La *privacy* delle persone LGBT+ nelle indagini").

È stata effettuata una mappatura di tutte le singole attività che vengono effettuate dai diversi attori che vengono coinvolti nel progetto: sia di personale Istat sia di personale esterno; tali attività sono state successivamente riportate in fogli di rendicontazione che potessero mappare il lavoro svolto con un dettaglio molto specifico, che arrivava all'impegno giornaliero di ciascuna risorsa impegnata nel progetto. La documentazione prodotta è costituita quindi dai *timesheet* (con relative scadenze) delle diverse attività che vengono espletate e pianificate all'interno di ciascuna fase prevista dal progetto e dalla effettiva rendicontazione delle attività realizzate. È stata redatta inoltre, con cadenza annuale, una relazione dettagliata che racconta i vari *step* di lavorazione, l'operato di tutti i soggetti coinvolti e che racchiude in sé anche i traguardi e i risultati ottenuti nell'arco di tempo considerato.

Per quanto riguarda la *governance* del progetto, è stato istituito un Comitato di indirizzo, costituito da due membri appartenenti all'UNAR e due membri Istat, con il mandato di definire indirizzi strategici e le priorità, ap-

provare i documenti necessari all'attività e monitorare le scelte operative; in tale modo si è riusciti a conciliare le necessità informative con la gestione tecnico-amministrativa. Tale Comitato si è riunito con cadenza regolare e, all'occorrenza, si è avvalso di audizioni specifiche per approfondire alcuni aspetti del progetto. Il *team* di ricerca Istat ha gestito i contatti con le varie figure coinvolte nell'istituto e con le associazioni. Come già accennato, il progetto ha previsto, la costituzione di gruppi di lavoro con associazioni LGBT+ del "Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT", gestito dall'UNAR, che hanno deciso di collaborare (cfr. paragrafo 3.2.1). Tali associazioni sono state coinvolte attraverso diversi incontri organizzati e gestiti dal *team* di ricerca Istat. Il Comitato di indirizzo si è occupato di mantenere relazioni interistituzionali e allo stesso tempo di far parlare i diversi attori coinvolti in una sintesi che ha prodotto risultati innovativi anche a livello internazionale.

La *Privacy* delle persone LGBT+ nelle indagini

L'Istat, che tradizionalmente opera nel rispetto del segreto statistico, ha da sempre considerato prioritarie le questioni legate alla protezione dei dati, investendo molto su questa tematica in tutte le fasi della produzione statistica, dalla progettazione delle indagini fino al trattamento e alla diffusione dei dati.

I fondamenti su cui costruire le azioni messe in atto su questo fronte fanno riferimento alla normativa in materia.

Sia il Regolamento europeo 2016/679 (di seguito anche Regolamento), sia il decreto legislativo n. 196/2003, modificato e integrato successivamente dal n. 101/2018, specificano che la base giuridica dei trattamenti di dati personali effettuati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico (o connessi all'esercizio di un pubblico potere), è costituita da una norma di legge. Inoltre, il trattamento di categorie particolari di dati personali, attinenti, tra gli altri, all'origine razziale o etnica, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, all'appartenenza sindacale, ai dati relativi alla salute, alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona, è regolato dall'articolo 9 del Regolamento, che, in prima battuta, ne vieta il trattamento.

Sono tuttavia previste alcune deroghe, che disciplinano la liceità del trattamento di tale categoria di dati, tra le quali il trattamento "necessario per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri, che deve essere proporzionato alla finalità perseguita, rispettare l'essenza del diritto alla protezione dei dati e prevedere misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato" (lett. g) e il trattamento "necessario a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici in conformità dell'articolo 89, paragrafo 1, sulla base del diritto dell'Unione o nazionale, che è proporzionato alla finalità perseguita, rispetta l'essenza del diritto alla protezione dei dati e prevede misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato" (lett. j).

Per quanto riguarda i trattamenti statistici effettuati dall'Istat e dagli altri enti e uffici facenti parte del Sistema statistico nazionale nello svolgimento di un compito di interesse pubblico, essi sono stati riconosciuti dal legislatore nazionale come trattamenti di rilevante interesse pubblico (art. 2-sexies, comma 2, lett. cc) D.Lgs. n. 196/2003) e, dunque, ricondotti nell'ambito della lett. g) dell'articolo 9, del Regolamento sopra citato. Affinché le particolari categorie di dati personali possano essere trattate dai soggetti del Sistan è, tuttavia, necessario che tale trattamento sia previsto da una norma europea o, in ambito nazionale, da una norma legge o, nei casi stabiliti dalla legge, da un regolamento. La legge o il regolamento dovranno, inoltre, specificare i tipi di dati che possono essere trattati, le operazioni eseguibili, il motivo di interesse pubblico rilevante (dunque la finalità statistica perseguita) e le specifiche misure adottate per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi (le libertà) degli interessati (art. 2 comma 1, D.Lgs. n. 196/2003).

In conformità alla ultima disposizione citata, il Programma Statistico Nazionale è l'atto attraverso cui possono essere specificate le informazioni relative ai trattamenti riguardanti le categorie particolari di dati (tipi di dati, operazioni eseguibili, misure a garanzia degli interessati).

Quindi, il trattamento dei dati personali individuati dall'articolo 9 del Regolamento per fini statistici è consentito all'Istat esclusivamente nel caso in cui sia inserito nel Programma Statistico Nazionale in vigore o sia disciplinato da una legge o, se previsto, da un regolamento contenente tutti gli elementi prescritti dall'articolo 2; inoltre tale trattamento dovrà svolgersi comunque in conformità e nei limiti di quanto indicato nei predetti atti e nel rispetto dei principi e delle regole stabiliti dal Regolamento e dalla normativa nazionale vigente in materia.

Date le premesse normative, la questione della *privacy* all'interno del progetto "Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le *diversity policies*" ha costituito un pilastro sul quale si sono poggiate molteplici decisioni.

Fino dal suo concepimento, il *team* di ricerca era cosciente che la tematica trattata implicava proposte e soluzioni che necessitavano un livello di attenzione alto per tutte le fasi della ricerca, ossia per la raccolta, il trattamento e la diffusione dei dati, adeguati alle disposizioni e alla regolamentazione esistente sul tema. È stata quindi predisposta una scheda relativa al progetto da inserire all'interno del Piano Statistico Nazionale, che ha seguito il suo naturale iter di approvazione.

Il progetto è stato presentato in prima istanza presso il circolo di qualità "Popolazione e famiglia; condizioni di vita e partecipazione sociale", istituito presso il Sistan.

I circoli di qualità sono gruppi di lavoro interistituzionali che hanno il compito dell'individuazione dell'offerta di informazione statistica da includere nel Programma Statistico Nazionale (PSN). La procedura di formalizzazione del PSN presenta un *iter* che in parte è sviluppato nell'ambito dell'Istat, in parte coinvolge soggetti esterni all'Istituto; infatti il Programma, dopo essere stato deliberato dal Comstat, è sottoposto ai pareri della Commissione per la garanzia della qualità dell'informazione statistica e della Conferenza unificata Stato-Regioni-Autonomie locali, nonché del Garante per la protezione dei dati personali, ed è approvato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del CIPE (Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica).

Tenuto conto del ruolo del Garante per la protezione dei dati personali, per il progetto in questione è stata effettuata una audizione presso l'Autorità, al fine di chiarificare alcuni passaggi metodologici, definitivi sulla popolazione *target* e di autoidentificazione.

Infine, la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del PSN assolve anche alla funzione di informativa per i soggetti interessati, in conformità, tra gli altri, con quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del Codice di deontologia e di buona condotta per i trattamenti di dati personali a scopi statistici e di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema Statistico Nazionale.

Nel Programma Statistico Nazionale sono riportate alcune indicazioni sull'intero iter del trattamento dei dati personali e particolari.

Sono infatti riportate le misure implementate atte a proteggere i dati personali fino dalla fase di progettazione, in linea con i principi di *privacy by default* e *by design*.

Si sono quindi individuate procedure generalizzate per l'intero progetto e procedure personalizzate per ciascuna indagine effettuata. Nell'intero progetto, data la sensibilità della tematica, si è lavorato sulla presenza di quesiti di autoidentificazione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere; per l'indagine sulle persone in unione civile, ci si è basati su una autoidentificazione della persona come appartenente al *target* di riferimento, non in una etero-identificazione dovuta al fatto di comparire nell'elenco delle persone in unione civile.

Nel caso dell'indagine rivolta alle persone LGB non in unione civile, è stata redatta, una specifica Valutazione di Impatto *Privacy* (DPIA), sulla quale la Responsabile Protezione Dati dell'Istat ha espresso il proprio parere.

Si tratta di una particolare procedura, finalizzata a individuare, valutare e gestire i rischi legati a una specifica tipologia di trattamento. La procedura in esame consente al titolare del trattamento di analizzare in via preliminare l'impatto che possono avere sui diritti e le libertà degli interessati i nuovi trattamenti previsti dall'indagine. Sono stati quindi realizzati una serie di passaggi in modo da massimizzare la garanzia di tutela.

La partecipazione alle diverse indagini che fanno parte del progetto è stata sempre su base volontaria, non avendo previsto né obbligo di risposta, né tantomeno sanzioni ove l'interessato avesse rifiutato di rispondere a parte dei quesiti o all'intero questionario. Da ultimo, non è prevista una diffusione dei microdati; i principali risultati del progetto vengono diffusi in forma aggregata, in pubblicazioni ad hoc.

Appendice 3.A - Principali disegni di ricerca valutati nel piano di fattibilità del progetto: punti di forza e criticità

Per il raggiungimento degli obiettivi delle due macroaree del progetto (cfr. paragrafo 3.2), in via preliminare alla fase di progettazione, è stato condotto uno studio in cui è stata valutata la fattibilità di alcune ipotesi di ricerca formulate seguendo un approccio di ricerca di tipo *mixed method*. In tale approccio, schemi di campionamento probabilistici standard e non standard – per un approccio di ricerca quantitativo – e schemi non probabilistici – per un approccio di ricerca qualitativo – sono diversamente combinati per la realizzazione di indagini finalizzate a raggiungere sia la popolazione LGBT+ sia le imprese e gli *stakeholder*. I disegni di ricerca misti del tipo integrato o nidificato costituiscono il modello di riferimento che ha ispirato la definizione di disegni di ricerca alternativi.

Per la raccolta diretta di informazioni sugli individui LGBT+ è stata valutata la fattibilità di una indagine campionaria standard (da lista) da sviluppare in due fasi e la realizzazione di un insieme di indagini finalizzate a raggiungere specifici *target* della popolazione oggetto di indagine. Le soluzioni alternative valutate costituiscono due diverse risposte al problema dell'assenza di un elenco di persone identificate sulla base del loro orientamento sessuale e/o identità di genere che, di fatto, è limitata a un segmento specifico di potenziali rispondenti LGBT+ costituito dalle persone in unione civile o già in unione civile.

Per la raccolta di informazioni presso le imprese sul *diversity management* per le diversità LGBT+ sono state valutate ipotesi alternative: la realizzazione di una indagine tematica specifica oppure l'inserimento di un modulo ad hoc in indagini Istat già esistenti. Mentre, per la raccolta di informazioni presso gli *stakeholder* è stata formulata una sola ipotesi, ovvero la realizzazione di interviste semistrutturate in profondità rivolte ad alcuni *stakeholder* nazionali individuati tra i diversi attori a livello nazionale appartenenti ad alcune categorie,

Nel Prospetto 3.1 sono riportati i principali disegni di ricerca misti di tipo integrato o nidificato sottoposti alla valutazione di fattibilità.

Prospetto 3.1 - Disegni di ricerca misti di tipo integrato o nidificato

Ipotesi	Popolazione LGBT+	Imprese	Stakeholder
Disegno di ricerca 1°	Indagine campionaria in due fasi (Quan)	Indagine campionaria con modulo ad hoc (Quan)	Intervista (Qual)
Disegno di ricerca 2°	Indagini su specifici <i>target</i> - Persone in unione civile o già in unione (Quan) - Persone LGB non in unione civile (Quan) - Persone Transgender/Trans e non binarie (Qual)	Indagine campionaria con modulo ad hoc (Quan)	Intervista (Qual)
Disegno di ricerca 3°	Indagini su specifici <i>target</i> - Persone in unione civile o già in unione (Quan) - Persone LGB non in unione civile (Qual) - Persone Transgender/ Trans e non binarie (Qual)	Indagine campionaria con modulo ad hoc (Quan)	Intervista (Qual)

Un tratto comune ai tre disegni riguarda la raccolta di informazioni presso le imprese con metodo quantitativo e presso gli *stakeholder* con metodo qualitativo. Nel caso delle imprese la soluzione che prevede l'inserimento di un modulo ad hoc in indagini Istat già esistenti è stata ritenuta migliore soprattutto per ragioni di tipo metodologico, ovvero garantire tassi di risposta soddisfacenti e una buona qualità dei risultati.

Tutte le rilevazioni Istat dedicate alle imprese vengono realizzate con tecnica CAWI tramite il Portale Imprese. Per la scelta delle indagini ospitanti il modulo sono stati considerati due aspetti principali: tipo di

indagine (continuità nel tempo, tematiche) e soggetto rispondente privilegiando le rilevazioni che prevedono il coinvolgimento del responsabile delle risorse umane da parte dell'impresa nella compilazione del questionario.

Nei Prospetti 3.2 e 3.3 vengono evidenziati i punti di forza e debolezza dell'indagine sulle imprese con modulo tematico e dell'approfondimento rivolto agli *stakeholder*.

Prospetto 3.2 - Punti di forza/criticità dell'indagine rivolta alle imprese con modulo tematico

Punti di forza	Criticità/rischi
<ul style="list-style-type: none"> - Prima rilevazione di questo tipo su larga scala - Utilizzo infrastrutture Istat e bassi costi - Sviluppo di indicatori e indici Istat di <i>diversity management</i> per le diversità LGBT+ nelle imprese - Possibilità di replicare la rilevazione del modulo e quindi di monitorare il fenomeno nel tempo - La tecnica CAWI consente al rispondente di raccogliere le informazioni 	<ul style="list-style-type: none"> - Necessità di inserire un <i>cut</i> dimensionale o progettare due versioni del questionario - Possibili tassi di risposta più bassi rispetto all'indagine ospitante

Prospetto 3.3 - Punti di forza/criticità delle interviste agli *stakeholder*

Punti di forza	Criticità/rischi
<ul style="list-style-type: none"> - Possibilità di cogliere l'interazione tra piano identitario, strutture sociali e rappresentazioni sociali - Approfondimento delle tematiche oggetto di indagine e <i>input</i> per la progettazione dei questionari rivolti alle persone LGBT+ - Integrazione tematica con le altre rilevazioni del progetto - Favorisce fiducia e partecipazione alle indagini successive 	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione di una traccia di intervista adattabile al tipo di attore intervistato - Basso livello di adesione da parte di alcuni <i>stakeholder</i>

Relativamente alla raccolta diretta di informazioni presso gli individui LGBT+ il primo disegno di ricerca propone una soluzione auspicabile per garantire un campione efficiente sulla popolazione LGBT+ e presuppone la definizione di un disegno di indagine che si sviluppa in due fasi: prima fase utile all'individuazione della popolazione *target* a partire da indagini sociali correnti (Forze di lavoro, Aspetti della vita quotidiana, eccetera) con elevata numerosità campionaria per definire i potenziali rispondenti a partire dall'autoidentificazione dei soggetti in risposta a quesiti sull'orientamento sessuale e l'identità di genere; seconda fase in cui l'indagine sulle persone LGBT+ sul tema delle discriminazioni in ambito lavorativo è realizzata sfruttando il campione individuato nella fase precedente.

Le potenzialità di tale disegno di ricerca sono numerose non solo in termini di stima e conoscenza del fenomeno ma anche per la possibilità di utilizzare i risultati quantitativi ottenuti al fine di formulare domande di ricerca qualitative, definire tecniche di campionamento e di raccolta dati adatte all'approfondimento di alcuni aspetti specifici. In sintesi, il disegno di ricerca fornisce la possibilità di confrontare su una serie di aspetti persone eterosessuali e non eterosessuali, persone cisgender e transgender e di migliorare ricerche qualitative su determinate tematiche (e domande di ricerca), territori e sottopopolazioni. L'elemento maggiormente critico di tale ipotesi progettuale risiede nei tempi necessari alla sua realizzazione, complicata da questioni legate alle garanzie da mettere a punto per il rispetto della *privacy* che sono sottoposte a valutazione del Garante.

Prospetto 3.4 - Punti di forza/criticità del 1° Disegno di ricerca - Indagine rivolta alle persone LGBT+

Punti di forza	Criticità/rischi
<ul style="list-style-type: none"> - Potenziale numerosità e possibilità di generalizzare i risultati - Utilizzo in parte di infrastrutture Istat con costi contenuti 	<ul style="list-style-type: none"> - Tempi lunghi di realizzazione - Studio preliminare/pilota finalizzato alla scelta dell'indagine/i cui appoggiarsi e alle modalità di porre i quesiti sensibili per non compromettere l'esito generale dell'indagine ospitante e in base alla tecnica adottata - Elevato tasso di mancata risposta parziale nella prima fase - <i>Privacy</i> e copertura normativa

Nel Prospetto 3.4 sono sintetizzati i punti di forza e criticità dell'indagine rivolta alle persone LGBT+ secondo la prima ipotesi progettuale.

Il secondo e terzo disegno di ricerca, prevedono un insieme di indagini rivolte a differenti *target* di popolazione LGBT+: le persone in unione civile o già in unione, le persone LGB non unite civilmente, le persone trans e non binarie.

L'elemento comune ai due disegni è costituito dall'indagine dedicata alle persone in unione civile o già in unione in cui la disponibilità di una Lista Anagrafica Comunale (LAC) rende possibile la definizione di un disegno di indagine di tipo censuaria o campionaria. Per cogliere altri *target* di popolazione l'ipotesi progettuale prevede la realizzazione di indagini basate su campioni probabilistici e non. Le ipotesi formulate sono caratterizzate da una diversa combinazione di metodi quantitativi e qualitativi. Il vantaggio principale di un disegno di ricerca di questo tipo consiste nella complementarità dell'informazione che si acquisisce, nella possibilità di integrare a livello interpretativo i risultati ottenuti su differenti *target* di popolazione in modo da consentire per un'analisi più compiuta del fenomeno delle discriminazioni in ambito lavorativo. Un disegno di ricerca così fatto si presta a essere declinato in modi differenti a seconda che si privilegiano indagini con campioni probabilistici o non probabilistici.

Nel secondo disegno di ricerca ipotizzato si opta per campioni probabilistici per cui si prevede: una indagine con campione probabilistico non standard di tipo *snowball*, rivolta alle persone LGB non in unione civile (o unite in passato) tramite il *Respondent Driven Sampling* per intercettare persone iscritte e non iscritte alle associazioni da realizzarsi con il supporto delle associazioni per l'individuazione del campione iniziale di rispondenti e per la pubblicizzazione della ricerca; una indagine dedicata alle persone transgender intercettate presso servizi/sportelli che frequentano (ad esempio centri per informazioni e assistenza nel percorso di affermazione di genere, associazioni/ospedali/consultori che lavorano per la tutela e il benessere delle persone transgender). Il terzo disegno di ricerca sottoposto a valutazione prevede che per entrambe le indagini si utilizzano campioni di convenienza, a partire dal coinvolgimento di associazioni e gestori di servizi/sportelli LGBT+, laddove come è noto l'autoselezione dei partecipanti condiziona fortemente la generalizzabilità dei risultati.

Data la *mission* dell'Istituto nella valutazione di fattibilità, la soluzione che prevede un preminente utilizzo di indagini con campioni probabilistici è stata privilegiata.

Nel Prospetto 3.5 sono messi in evidenza i punti di forza e criticità del secondo e terzo disegno di ricerca.

Prospetto 3.5 - Punti di forza/criticità del 2° e 3° Disegno di ricerca - Indagini rivolte alle persone LGBT+

Punti di forza	Criticità/rischi
<ul style="list-style-type: none"> - Analisi del fenomeno su più target di popolazione LGBT+ - Conoscenza approfondita e quantitativa/qualitativa di alcuni gruppi - Rappresentatività teorica delle diverse soggettività che compongono l'aggregato LGBT+ - Possibilità di sviluppare inferenza con campione RDS 	<ul style="list-style-type: none"> - Rischio sovrapposizioni se <i>target</i> non ben identificati - Non rappresentatività statistica delle indagini con campioni di convenienza - Confronti non possibili tra persone eterosessuali/non eterosessuali cisgender/transgender - Rischio di non raggiungere rispondenti fuori dalle le associazioni LGBT+ - Complessità nell'implementazione del RDS per rispettare anonimato, <i>privacy</i> e nel meccanismo di reclutamento

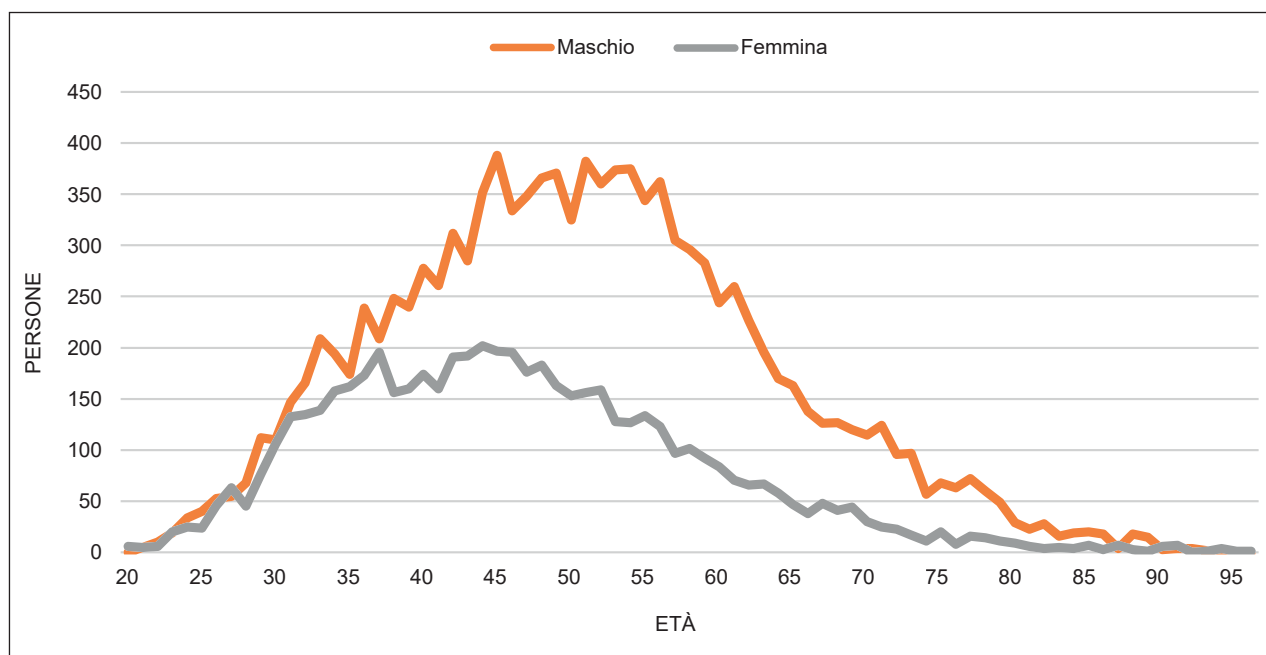
Appendice 3.B - Un'analisi preliminare dei dati sulle persone in unione civile o unite in passato

L'insieme delle persone in unione civile o che hanno trascritto dall'estero l'unione civile (o istituto analogo) in Italia, come detto, è desumibile dalle Liste Anagrafiche Comunali (LAC) della popolazione residente. La LAC contiene difatti i dati demografici di tutti i componenti della famiglia anagrafica contenuti nello "stato di famiglia". Per famiglia anagrafica si intende l'insieme delle persone che si sono dichiarate parte dello stesso nucleo familiare risiedendo ufficialmente nella medesima abitazione. La variabile "stato civile" permette di individuare le persone in unione civile o unite in passato.

In via preliminare, per il progetto Istat-UNAR, è stata condotta un'analisi esplorativa per conoscere le principali caratteristiche socio-demografiche di tale popolazione risultante dalla fonte LAC al primo gennaio 2019 da cui risultano oltre 17 mila e cinquecento persone in unione civile o già in unione⁵. Queste ultime (non più in unione civile a seguito del decesso del partner o dello scioglimento dell'unione) sono ancora un numero molto contenuto. Nel complesso le famiglie anagrafiche con almeno un componente in unione civile o già in unione sono oltre 11 mila. Il 68 per cento circa delle persone in unione civile risulta in famiglie in cui sono presenti due componenti uniti civilmente.

La componente maschile è prevalente: il 67,7 per cento dei residenti in unione civile, quota che sale al 49 per cento circa tra i residenti non più in unione. Tale aggregato di popolazione si caratterizza inoltre per un profilo maturo (solo il 23,7 per cento ha meno di 40 anni). Fino al 2019 tale aggregato diventa però via via più giovane e le differenze tra maschi e femmine si annullano per alcune fasce di età: il numero di uomini e di donne diventa simile fino ai 30 anni di età, mentre la differenza è massima nella classe 31-55 anni (Figura 3.1).

Figura 3.1 Persone in unione civile o già in unione civile residenti in Italia al 1° gennaio 2019 per sesso ed età (valori assoluti)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, LAC al primo gennaio 2019

⁵ Nel corso del secondo semestre 2016 si sono costituite presso gli Uffici di Stato Civile dei Comuni italiani 2.336 unioni, cui è seguito un progressivo ridimensionamento con 2.808 unioni nel 2018 e 2.297 nel 2019. Nel 2020 sono state invece costituite 1.539 unioni civili (Istat 2021).

Tavola 3.1 Persone in unione civile o già in unione civile al 1° gennaio 2019 per sesso e ripartizione (valori percentuali)

Ripartizione	Maschi	Femmine	Totale
Nord	60,7	60,2	60,5
Nord-ovest	39,8	37,5	39,1
Nord-est	20,9	22,7	21,5
Centro	27,1	27,9	27,4
Mezzogiorno	12,2	11,9	12,1
Sud	7,5	6,8	7,3
Isole	4,7	5,1	4,8
Italia	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, LAC al primo gennaio 2019

L'insieme delle persone unite civilmente o unite in passato presenta una forte concentrazione territoriale: il 60,5 per cento risiede al Nord, il 27,4 per cento al Centro e il 12,1 per cento nel Mezzogiorno (Tavola 3.1). Le regioni con una maggiore presenza sono Lombardia (25,4 per cento), Lazio (15,7 per cento) ed Emilia-Romagna (10,2 per cento) che da sole raccolgono oltre la metà del totale. Le regioni che invece presentano il maggior numero di persone unite civilmente o unite in passato sul totale dei residenti sono il Lazio (47,9 su 100.000), la Lombardia (44,6 su 100.000) e la Toscana (41,9 su 100.000). I Comuni con maggior numero di persone in unione civile sono Roma e Milano (rispettivamente con oltre 2 mila e oltre mille e cinquecento).

Tavola 3.2 Distribuzione per sesso e dimensione demografica del comune di residenza delle persone in unione civile al 1° gennaio 2019 (valori percentuali)

Comuni	Maschi	Femmine	Totale
Fino a 1000	1,3	1,6	1,4
1.000-5.000	8,6	10,6	9,3
5.000-10.000	9,1	10,5	9,6
10.000-20.000	10,6	13,3	11,5
20.000-50.000	13,2	14,2	13,5
50.000-150.000	13,9	13,4	13,7
Oltre 150 mila	43,2	36,4	41,0
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, LAC al primo gennaio 2019

In generale la presenza è più elevata in comuni con più abitanti, con alcune differenze per sesso (Tavola 3.2). Nel complesso da tale fonte risulta che i comuni in cui risiede almeno una persona in unione civile o già in unione sono circa due mila e quattrocento⁶.

6 I totali potrebbero divergere dai dati su demo.istat.it perché al momento dell'elaborazione si trattava di dati provvisori.

Appendice 3.C - Una prima mappatura *desk* di servizi/sportelli dedicati alle persone LGBT+

Al fine di valutare la possibilità di progettare una indagine che potesse coinvolgere le persone LGBT+, in particolare le persone transgender, che usufruiscono di servizi/sportelli dedicati a tale popolazione si è reso utile effettuare una prima mappatura di tali servizi e sportelli e una ricognizione delle associazioni che si occupano di temi legati all'identità di genere. Con riferimento ai servizi e sportelli, tale lavoro si è sviluppato in diverse fasi e ha visto il suo avvio nel 2018 attraverso le azioni di seguito descritte.

È stata realizzata una mappatura *desk* attraverso la ricerca *online* a partire dalla lista delle oltre 300 associazioni iscritte al registro UNAR (Registro delle Associazioni e degli Enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento, istituito con l'art. 6 del D.Lgs. 9 luglio 2003 n.215). Il lavoro di mappatura è stato condotto nel periodo giugno – settembre 2018 e ha riguardato servizi, che erogano prestazioni di aiuto, assistenza o altro e sportelli, intesi come spazi di ascolto, di accoglienza e di sostegno per persone LGBT+, gestiti e/o promossi da associazioni iscritte al registro aggiornato a dicembre 2016.

In particolare, attraverso la strutturazione di una scheda informativa sono state raccolte informazioni su 62 associazioni impegnate nell'ambito LGBT+, sintetizzandone *mission*, attività e servizi/sportelli disponibili, insieme a ubicazione e area geografica di riferimento. Tale lavoro ha permesso tra l'altro di identificare le associazioni che dispongono di dati aggregati o informazioni sui propri iscritti e più in generale le associazioni che potrebbero dare un contributo nel pubblicizzare una indagine ad hoc.

Sono stati rilevati 79 servizi/sportelli LGBT+ tra i quali 16 dedicati in maniera specifica alle persone transgender. Per ogni servizio o sportello sono state identificate le attività principali e le modalità di accesso (ad esempio linea telefonica, sportello aperto al pubblico). In generale i servizi più diffusi sono risultati essere l'assistenza legale, l'ascolto, il supporto psicologico e sanitario. Tra gli sportelli/servizi mappati alcuni si rivolgono in modo particolare ai migranti LGBT+ per i quali più fenomeni discriminatori si intersecano.

Con riferimento alla distribuzione territoriale i servizi e gli sportelli sono risultati essere concentrati in alcune regioni italiane, quali Lombardia, Piemonte, Veneto, Emilia-Romagna, Toscana, Umbria, Lazio e Campania.

Sono inoltre stati mappati i servizi gestiti dalle associazioni afferenti all'ONIG (Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere), che si rivolgono in modo specifico a un segmento particolare di popolazione transgender.

A novembre 2018 è stato costituito presso il Dipartimento Pari Opportunità, Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT+. Il Tavolo alla data di costituzione era composto da 48 associazioni che per la maggior parte (36) non erano presenti nel registro UNAR utilizzato per il lavoro di mappatura *desk*. Il bacino potenziale di associazioni da coinvolgere nel progetto si è quindi ampliato.

Si è infine deciso di raccogliere informazioni su servizi e sportelli LGBT+ gestiti e/o promossi da attori pubblici anche tramite le interviste agli *stakeholder* e nel corso di incontri con testimoni privilegiati.

L'UNAR, contemporaneamente al progetto realizzato con l'Istat, ha messo in campo un progetto in collaborazione con l'Istituto Superiore di Sanità che si è sviluppato approfondendo in modo specifico i servizi messi a disposizione delle persone transgender per la realizzazione di un portale, che ha visto la luce alla fine del 2021. Il portale <https://www.infotrans.it> è "il primo portale istituzionale in Europa che mette a disposizione dei cittadini con un linguaggio semplice e facilmente comprensibile, informazioni sanitarie e giuridiche dedicate alle persone transgender". Attraverso il portale è oggi possibile individuare tutti i servizi, suddivisi per tipologie (sanitario, psicologico, eccetera) che sono disponibili in Italia, mentre una mappa interattiva permette di localizzarli con molta facilità.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bello, B.G. 2015. "Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute!". *Allegato I - Approfondimento del servizio antidiscriminazione del mese di gennaio 2015. Stranieri e accesso*. Roma, Italia: Associazione per gli Studi Giuridici sull'Immigrazione - ASGI. <https://www.asgi.it/discriminazioni/approfondimento-del-servizio-antidiscriminazione-del-mese-di-gennaio-2015-discriminazioni-multiple-e-intersezionalita/>.
- Chauvin, S., and A. Lerch. 2016. *Sociologia dell'omosessualità*. Torino, Italia: Kaplan.
- Chung, Y.B. 2001. "Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients". *The Career Development Quarterly*, Volume 50, N. 1: 33-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Creswell, J.W., and V.L. Plano Clark. 2011. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd Edition. Thousand Oaks, CA, U.S.: Sage.
- De Rosa, E., V. de Martino, and F. Scambia. 2023. *Gender identity representation in data collection: new approaches from Italy*. Geneva, Switzerland: United Nations Economic Commission for Europe - UNECE. <https://unece.org/statistics/documents/2023/05/working-documents/gender-identity-representation-data-collection-new>.
- De Rosa, E., e F. Inglese. 2018. "Disuguaglianze e discriminazioni nei confronti delle persone LGBT: quale contributo della statistica ufficiale?". *Rivista Italiana di Economia Demografia e Statistica*, Volume LXXII, N. 4: 77-88. <http://www.sieds.it/index.php/2019/01/19/rivista-lxxii-4-ottobre-dicembre-2018/>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2023. *L'indagine Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (non in unione civile o già in unione)*. Anno 2020-2021. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/284467>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2022a. *L'indagine Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)*. Anno 2020-2021. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/268470>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2022b. *Diversità LGBT+ e ambito lavorativo: un quadro d'insieme. Statistiche su inclusione e diversità LGBT+*. Anni 2019, 2020 e 2021. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/270665>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2014. "15° Censimento della popolazione e delle abitazioni 2011". *Comunicato stampa*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/files//2014/06/Censimento-popolazione-nuove-informazioni.pdf>.
- Makkonen, T. 2002. *Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore*. Turku, Finland: Abo Akademi University. <https://www.abo.fi/wp-content/uploads/2018/03/2002-Makkonen-Multiple-compound-and-intersectional-discrimination.pdf>.

Mauceri, S. 2017. "L'avvento dell'era dei mixed methods. Nuovo paradigma o deadline di un dibattito?". *Sociologia e ricerca sociale*, Volume 113, N. 2: 39-61.

Teddlie, C., and F. Yu 2007. "Mixed Methods Sampling: A Typology with Examples". *Journal of Mixed Methods Research*, Volume 1, N. 1: 77-100.

Documenti:

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, L 119, 4 maggio 2016: 1-88. <https://op.europa.eu/s/zJvJ>.

PARTE SECONDA

LE INDAGINI ISTAT-UNAR SULLE DIVERSITÀ LGBT+ RIVOLTE ALLE IMPRESE E AGLI *STAKEHOLDER*

CAPITOLO 4

IL DIVERSITY MANAGEMENT PER LE DIVERSITÀ LGBT+ NELLE IMPRESE¹

4.1 Il *diversity management* e il contesto italiano

Il *Diversity Management* (DM) è un approccio o strategia di gestione delle risorse umane che mira alla valorizzazione e inclusione delle diversità negli ambienti di lavoro. Si tratta di: “un eterogeneo insieme di strategie volontariamente promosse in ambito aziendale, al fine di modificare le caratteristiche dell’ambiente di lavoro attraverso il reclutamento, l’inclusione e la promozione di lavoratori che sono espressione delle diversità presenti nella società” (Buemi *et al.* 2015, 15).

Il costrutto stesso di “diversità” varia a seconda dei contesti e ha conosciuto un’evoluzione storica e concettuale. Tre sono i principali approcci: il primo si focalizza sull’individuo con le sue specifiche competenze, attitudini e sistema di valori. Secondo tale orientamento il DM avrebbe “il compito di creare un ambiente di lavoro in cui ognuno possa sentirsi valorizzato” (ibi, 22). Un secondo approccio considera le diversità socialmente definite e si focalizza sui gruppi sociali a partire dai quali viene data rilevanza a una “differenziazione delle strategie ed è alto il riconoscimento della parità tra gruppi sociali quale obiettivo organizzativo” (ibidem). Un terzo approccio si basa sul riconoscimento dell’equità tra gruppi sociali e “punta a generare effetti simili a quelli delle politiche di pari opportunità promuovendo politiche che si rivolgono a tutti i lavoratori indipendentemente dalla loro appartenenza a gruppi sociali, per esempio promuovendo percorsi che valorizzano talenti e competenze senza prendere in considerazione le eventuali diversità” (ibidem).

Da un punto di vista storico il DM nasce negli anni Settanta negli Stati Uniti quando il tema della diversità diviene oggetto di dibattito pubblico e di politiche di *affirmative action*. Negli anni successivi il *diversity management* si diffonde, soprattutto in ambito aziendale e in contesti organizzativi di grandi dimensioni, e con un progressivo ampliamento dei gruppi *target* a rischio di svantaggio e non piena inclusione (ad esempio per genere, appartenenza etnica o cittadinanza, età, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere) cui si indirizzano tali politiche.

A partire dagli anni Novanta il *diversity management* inizia a diffondersi anche in Europa a seguito dell’introduzione di tale paradigma da parte di aziende multinazionali e soprattutto sotto l’impulso della Commissione europea che promuove azioni di contrasto alle discriminazioni e di inclusione. L’incoraggiamento delle istituzioni europee in tale senso si concretizza con la promozione delle cosiddette *Carte della diversità*, documenti con cui le organizzazioni si impegnano pubblicamente a promuovere la diversità e l’inclusione nei luoghi di lavoro, e la costituzione nel 2010 di una *Piattaforma UE delle Carte della diversità* per lo scambio delle migliori pratiche. A oggi la Piattaforma raccoglie 26 Carte, organizzate a livello nazionale, e congiuntamente sottoscritte da oltre 12.800 firmatari (organizzazioni pubbliche e private, ONG e sindacati), in rappresentanza di 16 milioni di dipendenti”

¹ Il Capitolo è stato scritto da Eugenia De Rosa (paragrafi 4.1, 4.3, 4.7.2, 4.7.5), Francesca Inglese (paragrafo 4.2), Sabrina Barcherini (paragrafo 4.4), Serena Liani (paragrafo 4.4.1), Valeria de Martino (paragrafi 4.5, 4.7.1), Marco Dioniso Terribili (paragrafo 4.6), Francesca Scambia (paragrafo 4.7.3), Vincenzo Napoleone (paragrafo 4.7.4).

(Commissione europea 2021). La Commissione europea ha inoltre istituito il *Mese europeo della diversità*, nel corso del mese di maggio. A livello globale l'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Diritti Umani ha definito cinque standard di condotta per supportare le imprese nella lotta alle discriminazioni nei confronti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali (LGBTI)². Gli standard, creati in collaborazione con l'Institute for Human Rights and Business, si basano sulle linee guida dell'Organizzazione delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, e raccolgono gli *input* ricevuti da centinaia di aziende di diversi settori.

Atri possibili *driver* per la diffusione del DM nei diversi contesti nazionali sono: a) la pressione normativa e legislativa in tema di uguaglianza e pari opportunità laddove, con riferimento specifico alle imprese si osserva una tendenza generale tra gli Stati membri a "non vincolare, in particolare modo le imprese, a eventuali nuove misure di questo tipo che confluiscono, piuttosto, nelle iniziative volontarie di *diversity management*, soprattutto per evitare maggiori costi per le piccole e medie imprese" (Bello 2020, 1078-1079); b) i cambiamenti demografici e le influenze culturali; c) la carenza di conoscenze e competenze nel mercato del lavoro locale che apre a problematiche di *recruitment* e riqualificazione professionale di lavoratori con basse qualifiche (Lazazzara 2016, 58-60).

In Italia il *diversity management* è un fenomeno relativamente recente che si sviluppa a partire dagli anni Novanta. Nel 2009 il nostro Paese ha lanciato la *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro*: una "dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità" (Fondazione Sodalitas 2009a,b). Al 2023 aderiscono alla Carta oltre 500 imprese cui si sono aggiunte nel tempo organizzazioni non profit e pubbliche amministrazioni come Regioni ed Enti locali, per un totale di 900 aderenti che impiegano oltre 900.000 lavoratori. Successivamente è stata sviluppata anche la *Bussola per le PMI*, una guida pratica all'attuazione dei principi della *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro* dedicata alle piccole e medie imprese.

Alcune peculiarità dell'attuale contesto italiano, quali l'invecchiamento della forza lavoro e il persistere di forti differenze di genere, un tessuto produttivo caratterizzato da piccole e medie imprese, spingono a interrogarsi sulle specificità che assume tale paradigma organizzativo. Le applicazioni sono di fatto ancora molto limitate a imprese di grandi dimensioni e/o appartenenti a gruppi multinazionali. Altro aspetto da considerare è lo scarso sviluppo di una cultura di *diversity management* nella Pubblica amministrazione e nelle aziende pubbliche. Infine, in Italia il DM si è concentrato principalmente sulle differenze di genere e "spesso consiste in azioni circoscritte che hanno scarsa efficacia rispetto al mutamento culturale che dovrebbe ispirare tale approccio" (Murgia e Poggio 2010).

L'evoluzione storica del DM si accompagna allo sviluppo di un filone di studi sul fenomeno che mostra i vantaggi derivanti dalla valorizzazione delle diversità nei luoghi di lavoro, sia sul versante dell'inclusione sia su quello dell'innovazione, competitività e produttività dell'impresa (Parrotta *et al.* 2014; Saxena 2014; Gomez e Bernet 2019; Hossain *et al.* 2020). Più di recente alcuni contributi enfatizzano, dall'altra parte, i rischi di *gender washing* e *pinkwashing* ovvero di un'attenzione strumentale da parte delle aziende per i temi delle pari opportunità, equità e inclusione, perseguiti per soli motivi di *marketing* o fini reputazionali (de Luca *et al.* 2017). Nel complesso le diversità di genere, tra uomini e donne, e per origine etnica sono quelle maggiormente discusse e indagate nella ricerca specialistica, mentre altre forme di diversità hanno ricevuto minore attenzione (Yadav e Lenka 2020).

Nei contesti in cui il DM è maggiormente sviluppato, come Stati Uniti e Regno Unito, vi sono poi diversi tentativi di fornire uno strumento di *benchmark* per le politiche di *Diversity e Inclusion* tra cui l'*International Business Equality*

2 Cfr. United Nations High Commissioner for Human Rights - UNHCHR. 2017.

Index (IBEI), il *Corporate Equality Index* (CEI) per gli Stati Uniti, il *Workplace Equality Index* realizzato dall'associazione Stonewall nel Regno Unito. Con riferimento alle diversità LGBT+, ad esempio, l'*Human Rights Campaign* (HRC), la più grande organizzazione per i diritti LGBT+ in USA, misura le politiche LGBTQ+ adottate in ambito lavorativo attraverso il *Corporate Equality Index* che viene pubblicato con cadenza annuale. Questo indice valuta le aziende su una scala da 0 a 100 laddove 100 è il punteggio più alto sulle diverse sottodimensioni (ad esempio politiche di non discriminazione sull'orientamento sessuale, politiche relative ai benefici per il *partner*, formazione sul posto di lavoro e linee guida per le politiche a sostegno delle persone LGBTQ+).

Per quanto riguarda l'Italia la maggior parte degli studi sul DM riguardano buone prassi implementate. Focalizzando l'attenzione sulle politiche e le pratiche organizzative che affrontano anche le diversità LGBT+, il quadro conoscitivo è ancora carente e sono pochi i dati su vasta scala relativi alla presenza e alla diffusione di tali iniziative così come sulla concreta applicazione dei nuovi obblighi per i datori di lavoro relativamente alle persone in unione civile derivanti dalla Legge Cirinnà. Uno strumento di conoscenza e misurazione viene offerto, a partire dal 2013, dall'associazione Parks Liberi e Uguali che propone un *LGBT+ Diversity Index*³. Le principali dimensioni considerate sono: politiche di non discriminazione, *benefit* e permessi, persone transgender, competenze organizzative, impegno verso l'esterno. La rilevazione viene effettuata sulle sole organizzazioni aderenti all'associazione che per l'edizione del 2022 contano 73 imprese.

In tale scenario si inserisce l'indagine sul DM per le diversità LGBT+ sviluppata nell'ambito del progetto Istat-UNAR "Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le *diversity policy*". L'obiettivo principale è fornire dati rappresentativi a livello nazionale ed elaborare indicatori e indici per monitorare nel tempo la diffusione del DM presso le imprese, e contribuire in tale modo a colmare un *gap* informativo.

4.2 Il disegno dell'indagine

Lo studio sul *diversity management* per le diversità LGBT+, condotto nell'ambito del progetto, ha l'obiettivo di fornire un quadro conoscitivo su scala nazionale della diffusione presso le imprese di misure e strumenti di DM che riguardano le diversità LGBT+.

Per l'acquisizione di tali informazioni si è scelto di inserire un modulo aggiuntivo al questionario somministrato per la realizzazione di altre indagini Istat. Tale scelta è stata determinata soprattutto da ragioni di tipo metodologico, ovvero garantire tassi di risposta soddisfacenti e una buona qualità dei risultati. Le indagini Istat ospitanti il modulo sono state scelte sulla base di due considerazioni fondamentali: la natura/caratteristiche delle indagini (il lavoro come tematica, continuità nel tempo, fidelizzazione delle imprese e quindi buoni tassi di risposta, obbligatorietà delle risposte) e il coinvolgimento del responsabile delle risorse umane da parte dell'impresa nella compilazione dei questionari (e quindi del modulo).

Le indagini individuate per l'inserimento del modulo sono la "Rilevazione mensile sull'occupazione, orari di lavoro, retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese" (OCC1/Grandi Imprese) e l'"Indagine trimestrale su posti vacanti e ore lavorate" (VELA).

Nello specifico la rilevazione OCC1/GI raccoglie i dati su tutte le imprese classificate nell'industria e nei servizi (sezioni da B a S della classificazione ATECO 2007 - a esclusione della sezione O: Amministrazione Pubblica

³ Cfr. Parks 2023.

e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria) con almeno 500 dipendenti nella media dell'anno base (dal 2018, l'anno base è il 2015), che costituiscono il *panel* di riferimento per il calcolo degli indicatori di indagine. L'Indagine è mensile e utilizza un questionario in formato elettronico che il rispondente può compilare tramite il Portale delle imprese dell'Istat (<https://imprese.istat.it/>). Le variabili rilevate riguardano le posizioni lavorative, le ore lavorate, le retribuzioni (disaggregate per singola voce retributiva), gli oneri sociali e, nel mese finale di ogni trimestre, i posti vacanti; tutte le variabili sono misurate distinguendo tra qualifiche impiegatizie e operaie (Istat, 2024).

L'Indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate (VELA), condotta dall'Istat a partire dal terzo trimestre 2003, raccoglie informazioni sulle imprese delle sezioni di attività economica da B a S (a esclusione della sezione O: Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria) della classificazione ATECO 2007. L'informazione rilevata riguarda l'evoluzione della domanda di lavoro: il numero di posizioni occupate alla fine del trimestre corrente e del trimestre precedente; i flussi occupazionali in entrata e in uscita nel trimestre; il numero di posti vacanti alla fine del trimestre corrente; le ore lavorate nel trimestre – ordinarie e straordinarie – ore non lavorate ma retribuite, le ore di Cassa Integrazione Guadagni (distinta in ordinaria e straordinaria, quest'ultima inclusiva anche di quella in deroga) e le ore non retribuite per scioperi. Per quanto riguarda le posizioni occupate e le ore ordinarie, straordinarie e non lavorate ma retribuite, la rilevazione distingue tra dipendenti in regime di *full-time* e dipendenti in regime di *part-time* (Istat 2024).

L'Indagine VELA si basa su un campione probabilistico di tipo a uno stadio stratificato che segue uno schema di rotazione: circa un terzo delle unità viene rinnovato ogni primo trimestre dell'anno. A partire dal 2016, il campione, oltre alle imprese con 10-499 dipendenti include anche quelle con meno di 10 dipendenti (purché il numero di dipendenti sia strettamente positivo). La raccolta dei dati è trimestrale e utilizza un questionario in formato elettronico che il rispondente può compilare tramite il Portale delle imprese dell'Istat (<https://imprese.istat.it/>).

Poiché il *diversity management* nasce nell'ambito di contesti organizzativi di grandi dimensioni, il campione selezionato per l'Indagine VELA è stato utilizzato solo parzialmente, ovvero considerando solo quelle imprese del campione con almeno 50 dipendenti. L'Indagine sul DM per le diversità LGBT+ si configura quindi come di un'indagine di tipo misto con una componente campionaria e una componente censuaria derivanti rispettivamente dalle Indagini ospitanti.

L'unità di rilevazione e analisi del modulo è l'impresa definita come unità giuridico-economica che produce beni e servizi destinabili alla vendita e che, in base alle leggi vigenti o a proprie norme statutarie, ha facoltà di distribuire i profitti realizzati ai soggetti proprietari, siano essi privati o pubblici. Tra le imprese sono comprese: le imprese individuali, le società di persone, le società di capitali, le società cooperative, i consorzi di diritto privato, gli enti pubblici economici, le aziende speciali e le aziende pubbliche dei servizi. Sono considerate imprese anche i lavoratori autonomi e i liberi professionisti.

La compilazione del modulo sul DM ha interessato un campione teorico di imprese composto da circa 2.000 imprese selezionate in modo casuale all'interno degli strati definiti dal disegno di campionamento dell'Indagine VELA e tutte le imprese con 500 e più dipendenti dell'indagine OCC1/GI pari a circa 1.500 unità. La popolazione di riferimento del modulo è costituita da tutte le imprese con almeno 50 dipendenti dell'industria e dei servizi che svolgono la loro attività economica nelle sezioni da B a S (a esclusione della sezione O: Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria) della classificazione ATECO 2007. Le imprese costituenti l'universo di riferimento sono oltre 27 mila.

4.3 Il questionario: fenomeni e indicatori

Nell'indagine Istat-UNAR il *diversity management* è stato definito come l'insieme delle misure e degli strumenti che hanno l'obiettivo di gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori promuovendone così l'inclusione negli ambienti e luoghi di lavoro. Le diversità (o differenze) fanno riferimento a uno o più elementi/aspetti che distinguono, in termini qualitativi e/o quantitativi, un individuo o un gruppo.

Il DM è stato concettualizzato distinguendo due macrodimensioni: le misure e gli strumenti. Le misure di DM sono le politiche, pratiche, iniziative, formalizzate e non formalizzate intraprese dall'impresa per gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori.

Gli strumenti di DM indicano gli strumenti, come documenti aziendali e scelte organizzative, adottate dall'impresa per gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori.

Si è scelto di concentrarsi principalmente sulle azioni, intraprese dalle imprese, che non sono obbligatorie per legge. Per le imprese appartenenti a multinazionali, si è chiesto di fare riferimento a misure, strumenti e iniziative adottate nel contesto italiano.

Sono stati quindi sviluppati indicatori per rilevare l'adozione di misure e strumenti di DM, ulteriori rispetto a quelli prescritti dalla legge, legati alle diversità per genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose, disabilità e per caratteristiche SOGIESC.

Con riferimento alle diversità LGBT+ il fenomeno del DM è stato ulteriormente articolato in sottodimensioni e indicatori.

Le misure, non obbligatorie per legge, rivolte specificatamente ai lavoratori dell'impresa per le diversità LGBT+, riguardano:

- a) attività di formazione rivolte al *top management* e ai lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+;
- b) iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione della diversità LGBT+;
- c) misure ad hoc per i lavoratori transgender quali misure ad hoc a tutela della *privacy* per coloro che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell'impresa, azioni che garantiscono il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l'abbigliamento), possibilità di usare servizi igienici, spogliatoi, eccetera in modo coerente con la propria identità di genere;
- d) permessi, *benefit* e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+. Si fa riferimento, ad esempio, a permessi per la genitorialità alle persone in unione civile, che sono genitori sociali e affettivi; assistenza sanitaria integrativa o aspettativa retribuita per interventi medici, chirurgici ed estetici necessari al percorso di transizione.

Sulla base di tali informazioni è possibile costruire un indicatore sintetico per definire le imprese che hanno adottato almeno una tra le misure non obbligatorie per legge rilevate.

Gli strumenti, non obbligatorie per legge, utili a favorire l'inclusione e il rispetto delle diversità LGBT+ riguardano:

- a) le competenze e le strutture organizzative dell'impresa, come la presenza di una figura professionale (ad esempio *diversity e/o inclusion manager*) e/o di un'unità organizzativa che si occupa delle diversità, inclusa la diversità LGBT+, e il sostegno dell'impresa a un *network* di dipendenti dedicati all'inclusione ovvero un gruppo di lavoratori, interno all'impresa, che si occupa delle diversità/differenze tra i lavoratori e fornisce uno spazio per l'espressione e la diffusione di una cultura orientata alle diversità nell'ambiente

di lavoro, incluse le diversità legate agli aspetti SOGIESC (orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, caratteristiche sessuali);

- b) la formalizzazione in uno o più documenti interni dell'adesione dell'impresa ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ (ad esempio codice etico, carta dei valori, strumenti di valutazione, documenti di *policy*, eccetera). Si tratta di documenti con cui l'impresa esplicita i propri diritti, doveri morali e obiettivi che determinano le responsabilità etico-morali da rispettare, in modo da evitare comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera all'interno o con l'impresa.

Come per le misure, anche per gli strumenti, è dunque possibile costruire un indicatore sintetico per individuare le imprese che hanno adottato almeno uno degli strumenti non obbligatori per legge tra quelli rilevati.

Oltre alle misure e agli strumenti, l'impegno delle imprese viene indagato considerando anche le attività svolte verso l'esterno considerando le iniziative sui temi LGBT+ come aver sponsorizzato eventi organizzati dalla comunità LGBT+, avere partecipato a eventi organizzati dalla comunità LGBT+, avere organizzato eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alle diversità LGBT+.

Si considera poi se l'impresa comunica le azioni e le iniziative intraprese di *diversity e inclusion*, all'interno e all'esterno, e secondo quali modalità.

Solo con riferimento alle diversità LGBT+ si è considerata anche la dimensione delle azioni obbligatorie per legge e quindi la concreta applicazione della Legge 20 maggio 2016 n. 76 (Legge Cirinnà) in ambito lavorativo relativamente ai diritti delle persone in unione civile.

Il *time frame* varia a seconda del fenomeno indagato, ma si riferisce prevalentemente all'ultimo anno.

Un'ultima dimensione riguarda le motivazioni che hanno spinto le imprese ad adottare o non adottare misure e/o strumenti per le diversità LGBT+, non obbligatorie per legge. Si distingue tra motivazioni etiche, legate alle pressioni normative e motivazioni di tipo economico.

Vengono inoltre considerati fattori di contesto e organizzativi, di spinta o ostacolo per l'adozione del DM. Tenendo conto della base dati disponibile e delle variabili già raccolte dalle indagini ospitanti il modulo, le dimensioni considerate sono, in primo luogo, l'età e la dimensione dell'impresa. L'ipotesi è che le imprese più giovani siano più consapevoli della necessità di gestire una forza lavoro sempre più diversificata e delle potenzialità di politiche di *diversity e inclusion*. Al tempo stesso un investimento in tale direzione richiede, oltre a un grado di consapevolezza, anche una solidità e dimensione tale da attivare azioni di tipo formale. Altre variabili di contesto considerate sono il settore di attività economica in cui opera l'impresa e la collocazione territoriale.

Il questionario che è stato elaborato, tenendo conto dei fenomeni e delle dimensioni prima indicate, è stato oggetto di confronto con esperti esterni e con il Gruppo di lavoro del progetto costituito da alcune associazioni LGBT+ e *stakeholder*. La realizzazione stessa delle interviste agli *stakeholder*, prevista dal progetto, è stata utile e funzionale alla progettazione del questionario, per individuare aree da indagare non adeguatamente considerate e per affinare alcuni quesiti.

Prospetto 4.1 - Fenomeni e indicatori

Fenomeni	Dimensioni/Sottodimensioni
DM non obbligatorio per legge per alcune diversità	Per diversità legate a: - genere (uomo/donna) - età - cittadinanza, nazionalità e/o etnia - convinzioni religiose - disabilità
Misure obbligatorie introdotte dalla Legge Cirinnà	Applicazione concreta (ad esempio, richiesta congedo matrimoniale)
DM non obbligatorio per legge per le diversità LGBT+	Misure: - formazione - iniziative di tipo culturale - misure per persone transgender - permessi, <i>benefit</i> e altre misure per le persone LGBT+ Anno di avvio Strumenti: - competenze organizzative - documenti aziendali
Risorse economiche dedicate alle diversità LGBT+	<i>Budget</i> dedicato a misure a favore di lavoratori LGBT+
Impegno verso l'esterno e la comunità sui temi LGBT+	Iniziativa per le diversità LGBT+ (non obbligatorie per legge): - sponsorizzazione eventi organizzati dalla comunità LGBT+ - finanziamento associazioni LGBT+ - partecipazione a eventi organizzati dalla comunità LGBT+ - organizzazione eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alle diversità LGBT+ - altre attività a supporto della comunità LGBT+
Comunicazione delle attività intraprese per le diversità LGBT+	Comunicazione interna ed esterna
Motivazioni per adozione/non adozione di misure a favore dei lavoratori LGBT+, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge	Motivazioni: - etiche - economiche - normative

4.4 Il processo di ottimizzazione del questionario

Prima di avviare le attività di rilevazione sul campo, il questionario predisposto dagli esperti tematici in collaborazione con le associazioni ed esperti esterni è stato sottoposto a un processo di ottimizzazione dagli esperti di raccolta dati.

La novità dell'indagine e la delicatezza del tema affrontato richiedevano, infatti, un attento controllo del disegno del questionario per individuare, e possibilmente ridurre, le forme di distorsione che avrebbero potuto compromettere la qualità del dato (Bali *et al.* 2019). A tale proposito: *"The development of clearly understood and easily answered questions requires close collaboration between survey methodologists and survey researchers or subject matter experts. The subject matter expert may be the best at providing the required knowledge [...] while the survey methodologist's strength may be in developing survey questions that seek to reduce measurement errors to the extent possible within the constraints of data collection"* (Biemer *et al.* 2003)⁴.

⁴ Tradotto in italiano: "Lo sviluppo di domande di chiara comprensione e alle quali è facile rispondere richiede la collaborazione tra esperti di raccolta dati ed esperti tematici. L'esperto tematico può mettere a disposizione la conoscenza richiesta [...] mentre il punto di forza dell'esperto di raccolta dati potrebbe essere lo sviluppo di domande capaci di ridurre quanto più possibile gli errori di misurazione, tenendo conto dei vincoli del processo di raccolta dati".

Il processo di ottimizzazione ha previsto due fasi di lavoro consecutive. In una prima fase la sequenza, la struttura e la formulazione delle domande sono state sottoposte a una *expert review* dai ricercatori di raccolta dati. Per controllare la versione del questionario rivista dagli esperti è stato poi condotto un *pre-test* con interviste cognitive.

Di seguito è descritto in modo dettagliato l'intero processo di ottimizzazione e sono riassunte le indicazioni che ne sono scaturite per la predisposizione della versione finale del questionario.

La prima versione del questionario è stata analizzata nei suoi diversi aspetti di disegno. L'analisi è stata condotta in forma non strutturata, cioè senza una prestabilita *checklist* di criteri di valutazione, ma basandosi sulle competenze in tema di progettazione degli strumenti per la raccolta dati. Il questionario è stato analizzato domanda per domanda, annotando osservazioni sulle criticità del disegno; tali osservazioni sono state poi messe a confronto e sono state proposte soluzioni da discutere con gli esperti tematici.

La sequenza delle domande è stata pensata per rendere più fluida la compilazione, partendo da una domanda introduttiva sulle *diversity policy* in generale e proseguendo con domande più specifiche sulle misure per i lavoratori LGBT+. Trattandosi di domande da integrare nei questionari di altre indagini sulle imprese, si è ritenuto preferibile iniziare con una domanda generica, per introdurre il cambiamento di tema e contestualizzare le domande chiave dell'indagine a seguire.

Per semplificare la compilazione del questionario, alcune domande, secondarie rispetto agli obiettivi informativi di indagine, sono state eliminate; altre, che accorpavano *item* riferiti a dimensioni concettuali diverse, sono state articolate in più domande, così da agevolare il processo di comprensione del rispondente.

Particolare attenzione è stata posta alla formulazione delle domande, delle modalità di risposta e delle istruzioni per la compilazione in modo da chiarire il più possibile i significati trasmessi, anche grazie a una semplificazione del linguaggio.

Per le domande chiave del questionario, invece di prospettare una scelta multipla da un elenco di alternative si è preferito trasformare ogni modalità di risposta in un *item* distinto di una batteria, così da indurre il rispondente a soffermarsi e fornire una risposta su ogni singola misura. Le classificazioni di modalità di risposta sono state controllate sotto il profilo della esaustività e della mutua esclusività.

4.4.1 Il *pre-test* cognitivo

La versione del questionario ottimizzata dagli esperti di raccolta dati è stata sottoposta a un ciclo di *pre-test* con interviste cognitive per valutare la qualità delle risposte e capire se le domande riuscissero a ottenere informazioni pertinenti con gli obiettivi conoscitivi dei ricercatori. A tale proposito: "*Cognitive interviewing is the practice of administering a survey questionnaire while collecting additional verbal information about the survey responses; this additional information is used to evaluate the quality of the response or to help determine whether the question is generating the sort of information that its author intends*" (Beatty 2004, 45)⁵.

Complessivamente, sono state condotte sette interviste con *diversity manager* o direttori delle risorse umane di altrettante imprese italiane. Le imprese coinvolte nel *pre-test* erano impegnate in misura diversa nell'inclusione dei lavoratori LGBT+ e ciò ha permesso di controllare la comprensibilità delle domande e la fattibilità del compito di risposta per rispondenti con maggiore e minore familiarità rispetto agli argomenti indagati (Collins *et al.* 2015).

⁵ Tradotto in italiano: "L'intervista cognitiva consiste nel somministrare le domande del questionario e nel raccogliere contestualmente informazioni verbali sulle risposte; queste informazioni sono usate per valutare la qualità della risposta o per aiutare a stabilire se la domanda sta generando il tipo di informazione intesa da chi l'ha predisposta".

Per condurre le interviste cognitive è stata predisposta una traccia standardizzata di domande di approfondimento (*probe*) con cui indagare il funzionamento del questionario in termini di: logicità e fluidità della sequenza delle domande; chiarezza dei testi delle domande e delle alternative di risposta; rilevanza, mutua esclusività ed esaustività delle classificazioni. La traccia è stata usata in modo flessibile, adattandola di volta in volta all'andamento dell'intervista e alle sollecitazioni degli intervistati.

Il processo di *pre-test* è stato condotto con un approccio iterativo: al termine di ogni intervista cognitiva, venivano discussi in gruppo i risultati e apportate revisioni al questionario, poi sottoposte a controllo nell'intervista successiva. Il *pre-test* si è concluso quando è stata raggiunta una sufficiente sicurezza riguardo alla capacità del questionario di ottenere risposte fedeli e pertinenti rispetto agli obiettivi di indagine.

Le indicazioni tratte dalle interviste cognitive hanno portato a ulteriori cambiamenti al questionario.

Nel corso del *pre-test* le domande sono state poste e controllate in sequenze diverse, al fine di individuare il percorso più logico e scorrevole per i rispondenti. I risultati hanno confermato l'opportunità di iniziare con una domanda sulle *diversity policy* in generale e proseguire poi con le domande specifiche sulle misure per i lavoratori LGBT+ in particolare. Su indicazione delle persone intervistate, la posizione di alcune domande è stata modificata ed è stata anche aggiunta una domanda sul numero di richieste di congedo matrimoniale pervenute dai lavoratori che hanno contratto unione civile.

Altri cambiamenti, suggeriti dagli esiti del *pre-test*, hanno riguardato la formulazione delle domande, delle modalità di risposta e delle istruzioni per la compilazione, che sono state in alcuni casi riviste con l'intento di adattare il linguaggio ai rispondenti e precisare il significato, così da favorire uniformità delle interpretazioni.

Infine, sono state modificate alcune classificazioni di risposte, eliminando le modalità che non risultavano rilevanti per gli intervistati e aggiungendone altre che ritenevano invece significative.

A seguito del *pre-test* cognitivo è stata quindi predisposta la versione finale del questionario, poi sviluppato in formato elettronico per essere somministrato sul campo.

4.5 La versione finale del questionario

Il questionario, nella sua versione finale, si compone di quindici domande.

Vengono di seguito presentati i quesiti e spiegata la loro capacità informativa.

La prima domanda è: "*L'impresa adotta misure, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, per gestire e valorizzare le seguenti diversità tra i lavoratori (diversity e/o inclusion management)?*".

	Si	No
a. Diversità di genere (uomo/donna)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Diversità di età	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Diversità di cittadinanza, nazionalità e/o etnia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Diversità di convinzioni religiose	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Disabilità	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Il quesito ha un duplice scopo; da un lato mira a indagare l'esistenza di misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge adottate dall'impresa per gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori, dall'altro lato definisce per quale tipo di diversità vengono previste tali misure e consente successivamente di fare una analisi sovrapposta con le informazioni rilevate in seguito.

La seconda domanda è: “L’impresa a oggi ha applicato, su richiesta dei lavoratori, quanto stabilito sulle unioni civili, cioè sulle coppie formate da persone dello stesso sesso, dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76 (Legge Cirinnà)?”.

1. Sì
2. No
3. Non sa

Con tale quesito si vuole approfondire se l’impresa si è trovata nelle condizioni concrete di applicare su richiesta dei lavoratori quanto previsto dalla c.d. Legge Cirinnà sulle unioni civili.

Tali regolamentazioni si estendono a entrambi i soggetti dell’unione civile e riguardano, ad esempio, la possibilità di astensione dal lavoro in caso di assistenza sanitaria al *partner* con disabilità (previsto dalla Legge 104/1992), la possibilità di godere delle iniziative, *benefit* e piani messi in atto dal datore di lavoro, per migliorare la qualità lavorativa e di vita del dipendente, previsti dagli accordi collettivi aziendali. Tali *benefit* spaziano dall’assistenza sociale o sanitaria del lavoratore alla flessibilità dell’orario di lavoro, alla possibilità da parte del *partner* all’uso dell’autovettura aziendale.

La terza domanda è: “A oggi, quante richieste di congedo matrimoniale sono state presentate dai lavoratori che hanno contratto unione civile?”. Il quesito è dedicato alle aziende che si sono trovate nelle condizioni di applicare concretamente la legge Cirinnà e mira a quantificare le richieste di congedo matrimoniale tra coloro che hanno contratto l’unione civile.

La quarta domanda è: “L’impresa a oggi ha adottato misure, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, per favorire l’inclusione dei lavoratori LGBT+?”.

- | | Sì | No |
|--|-----------------------|-----------------------|
| a. Eventi formativi rivolti al <i>top management</i> sui temi legati alla diversità LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Eventi formativi rivolti ai lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione della diversità LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Misure ad hoc a tutela della <i>privacy</i> dei lavoratori transgender che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell’impresa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Azioni che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l’abbigliamento) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| f. Possibilità per i lavoratori transgender di usare servizi igienici, spogliatoi, eccetera in modo coerente con la propria identità di genere | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| g. Permessi, <i>benefit</i> e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+ (Specificare: _____) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

La domanda è rivolta a tutte le aziende che hanno partecipato all’indagine, mira a esaminare quali misure ulteriori e facoltative, rispetto a quelle obbligatorie per legge, siano state adottate per favorire l’inclusione dei lavoratori LGBT+. Le diverse modalità proposte sono frutto dello scambio avvenuto con le associazioni nelle riunioni con il gruppo di lavoro sul questionario e successivamente affinate attraverso le interviste qualitative agli *stakeholder*. Alcune modalità riguardano la formazione interna all’azienda rivolta sia al *top management* sia a tutti gli altri lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+. Un’altra tematica affrontata all’interno di questa domanda riguarda la situazione delle persone transgender: tale questione si declina sulle misure ad hoc adot-

tate a protezione della *privacy* dei lavoratori che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare in azienda; sulle azioni intraprese che garantiscono il diritto a esprimere l'identità di genere in maniera visibile, sulla possibilità per le persone transgender di utilizzare servizi igienici, spogliatoi, eccetera in modo coerente con la propria identità di genere.

La quinta domanda è: *“L'impresa dedica una voce di budget specifica all'implementazione di misure a favore dei lavoratori LGBT+ ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge?”*.

1. Sì
2. No

Con tale domanda si vuole analizzare l'esistenza di una voce di *budget* che sia specificatamente dedicata all'implementazione di misure a favore dei lavoratori LGBT+, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge. Tale domanda riesce a farci capire la transitorietà di alcune misure e la possibilità che l'azienda decida di investire per l'implementazione di misure che tendono a migliorare il clima lavorativo per questo *target* di lavoratori.

La sesta domanda è: *“Nell'impresa esiste una figura professionale che si occupa delle diversità, inclusa la diversità LGBT+ (ad esempio diversity e/o inclusion manager)?”*.

1. Sì
2. No

Tale quesito verifica la presenza di una figura specifica dedicata alla gestione delle diversità, compresa quella LGBT+. Attraverso tale domanda, insieme alla precedente e alla successiva, si vuole inquadrare la presenza in organigramma di una unità organizzativa specifica che si occupa anche delle diversità (inclusa la diversità LGBT+).

La settima domanda è: *“Nell'impresa esiste una figura professionale che si occupa delle diversità, inclusa la diversità LGBT+ (ad esempio diversity e/o inclusion manager)?”*.

1. Sì
2. No

Il quesito fornisce un quadro dell'investimento in termini di personale che l'azienda dedica a queste tematiche. Inoltre, si è indagato anche l'appoggio aziendale alle attività di un gruppo interno di lavoratori (ove presente) che si occupa della diversità LGBT+. Tali domande vengono riportate di seguito: *“Nell'impresa è presente un'unità organizzativa che si occupa anche delle diversità (inclusa la diversità LGBT+)?”*.

1. Sì
2. No

“L'impresa ha formalizzato l'adesione ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ in uno o più documenti interni (codice etico, carta dei valori, strumenti di valutazione, documenti di policy, eccetera)?”.

1. Sì
2. No

“L'impresa sostiene le attività di un gruppo interno di lavoratori che si occupa della diversità LGBT+?”.

1. Sì
2. No
3. Non è presente un gruppo interno di lavoratori che si occupa della diversità LGBT+

Viene poi chiesto alle aziende in quale anno l'impresa ha cominciato ad adottare misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge a favore dei lavoratori LGBT+.

“A partire da quale anno l'impresa ha adottato misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge a favore dei lavoratori LGBT+?”

Anno _____ Non sa

Vengono inoltre indagati i motivi che hanno spinto l'impresa ad adottare misure, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, a favore dei lavoratori LGBT+. *“Quali sono i motivi principali che hanno spinto l'impresa ad adottare misure, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, a favore dei lavoratori LGBT+?”*

1. Favorire il benessere, la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori
2. Rafforzare lo spirito di gruppo
3. Creare un ambiente di lavoro che favorisca l'esplicitazione del talento di ciascuno
4. Migliorare la reputazione e l'immagine dell'impresa
5. Rispondere alle sollecitazioni dei lavoratori
6. Prevenire atti discriminatori all'interno dell'impresa
7. Attrarre i lavoratori migliori, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere
8. Altri motivi (Specificare: _____)

Nelle diverse motivazioni sono menzionati il sostegno, il supporto al benessere, alla soddisfazione e alla motivazione dei lavoratori; il rafforzamento dello spirito di gruppo e dell'identità aziendale; l'incoraggiamento alla evidenziazione del talento di ciascun lavoratore; la prevenzione di atti discriminatori; la risposta alle sollecitazioni e alle esigenze espresse dai lavoratori; la possibilità di apparire attraenti verso i lavoratori maggiormente talentuosi, a prescindere dal loro orientamento sessuale o identità di genere.

Viene monitorata inoltre anche la divulgazione delle misure previste a favore dei lavoratori LGBT+; se essa avviene solamente all'interno dell'azienda, oppure se avviene all'esterno o in entrambi gli ambienti: *“L'impresa divulga le misure previste a favore dei lavoratori LGBT+?”*

1. Sì, all'interno dell'impresa (ai propri dipendenti)
2. Sì, all'esterno dell'impresa (a clienti, fornitori, eccetera)
3. Sì, sia all'interno sia all'esterno dell'impresa
4. No

La partecipazione concreta delle aziende relativa agli ultimi tre anni per la causa LGBT+ viene indagata attraverso una domanda che propone diverse possibilità di adesione, quali quella di sponsorizzazione di eventi organizzati dalla comunità LGBT+; oppure di finanziamento alle associazioni LGBT+; oppure ancora di partecipazione a eventi organizzati dalla comunità LGBT+ od organizzazione eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alla diversità LGBT+; infine di svolgimento di altre attività a supporto della comunità LGBT+.

“Negli ultimi tre anni l’impresa ha:”

- | | Sì | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| a. Sponsorizzato eventi organizzati dalla comunità LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| b. Finanziato associazioni LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| c. Partecipato a eventi organizzati dalla comunità LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| d. Organizzato eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alla diversità LGBT+ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| e. Svolto altre attività a supporto della comunità LGBT+
(Specificare: _____) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Come ultima batteria di domande viene chiesta l’intenzione nei successivi tre anni dal momento dell’intervista di adottare misure a favore dei lavoratori LGBT+, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge; le modalità di risposta forniscono l’ulteriore informazione se queste intenzioni ci sono e sono state già programmate oppure no, o se non ci sono.

“L’impresa pensa di adottare nei prossimi tre anni misure a favore dei lavoratori LGBT+, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge?”.

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Sì, ma non sono state ancora programmate | <input type="radio"/> |
| 2. Sì, e sono state già programmate | <input type="radio"/> |
| 3. No | <input type="radio"/> |
| 4. Non sa | <input type="radio"/> |

Inoltre, per coloro che hanno dichiarato di non avere previsto misure ulteriori nel breve termine si chiede la motivazione di tale decisione.

“Per quali motivi l’impresa non pensa di adottare nei prossimi tre anni misure a favore dei lavoratori LGBT+, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge?”.

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. L’ambiente di lavoro è già inclusivo | <input type="radio"/> |
| 2. Mancano le risorse economiche | <input type="radio"/> |
| 3. Le misure di legge sono sufficienti | <input type="radio"/> |
| 4. Al momento, favorire l’inclusione dei lavoratori LGBT+ non è una priorità dell’impresa | <input type="radio"/> |
| 5. Non ne è emersa la necessità | <input type="radio"/> |
| 6. L’inclusione dei lavoratori LGBT+ non richiede misure ulteriori rispetto a quelle richieste per tutti i lavoratori | <input type="radio"/> |
| 7. Altri motivi (Specificare: _____) | <input type="radio"/> |

4.6 Fase di rilevazione, procedura di stima e calcolo degli errori campionari

La fase di rilevazione delle informazioni sul *diversity management* è stata effettuata nel quarto terzo trimestre 2019 per quanto riguarda il campione di imprese VELA e nel mese di novembre 2019 per le imprese dell’indagine OCC1/GI.

La raccolta dei dati è avvenuta con tecnica CAWI, ovvero con questionario in formato elettronico tramite il Portale delle imprese dell'Istat (<https://imprese.istat.it/>). Il modulo è stato inserito nei questionari standard delle rilevazioni VELA e OCC1/GI, prima della sezione dedicata alle informazioni sul rispondente. Il modulo era rivolto a un responsabile che lavora presso le strutture del personale e/o delle risorse umane.

Per i quesiti del modulo non è stato previsto l'obbligo di risposta. È stato effettuato un monitoraggio in itinere nel corso della rilevazione sul modulo, con cadenza bisettimanale; il numero verde, attivo per le indagini ospitanti, ha supportato gli utenti anche nella fase di compilazione del modulo ad hoc.

I rispondenti al modulo sono stati circa l'80 per cento del totale delle imprese coinvolte nelle due indagini, VELA e OCC1/GI. La caduta di risposte si è avuta soprattutto per le imprese con un numero di dipendenti compreso tra 50 e 99, mentre è stata contenuta per le imprese di più grandi dimensioni.

Le stime prodotte per il modulo sul *diversity management* per le diversità LGBT+ sono essenzialmente stime di frequenze relative. Tali stime sono ottenute mediante uno stimatore di ponderazione vincolata, che è il metodo di stima adottato per la maggior parte delle indagini Istat sulle imprese e sulle famiglie.

Il peso finale attribuito alle imprese rispondenti al modulo è stato ottenuto con una procedura di calibrazione attraverso cui il peso di post-stratificazione (strati definiti dall'incrocio delle modalità delle variabili "sezioni B-N della classificazione economica ATECO 2007" e "classi di dipendenti: 50-99; 100-499; 500 e più") applicato alle indagini ospitanti è stato aggiustato per correggere l'effetto distorsivo della mancata risposta totale al modulo (modello implicito della risposta) e per garantire la coerenza tra le distribuzioni delle stime campionarie del totale imprese con i valori noti delle stesse.

I totali noti utilizzati nel modello di calibrazione derivano dalla fonte OROS (Rilevazione Istat di Occupazione, Retribuzioni, Oneri Sociali) e si riferiscono a sottopopolazioni di imprese appartenenti a:

- a) dieci sezioni della classificazione economica ATECO 2007 (da B a S, esclusa la sezione O);
- b) due classi di dipendenti (50-499; 500 e più) e dieci sezioni della classificazione economica ATECO 2007 (da B a S, esclusa la sezione O);
- c) tre classi di dipendenti (50-99; 100-499; 500 e più) e tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Sud e Isole);
- d) tre classi di dipendenti (50-99; 100-499; 500 e più) e tre settori economici (Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- e) tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Sud e Isole) e dieci sezioni della classificazione economica ATECO 2007 (da B a S, esclusa la sezione O);
- f) due classi di dipendenti (50-499; 500 e più), tre settori economici (Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi) e tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Sud e Isole).

Le soluzioni al modello di calibrazione sono state trovate attraverso l'algoritmo implementato nel *software ReGenesees*. L'algoritmo è utilizzato per la risoluzione di un problema di minimo vincolato, in cui la funzione da minimizzare è una funzione di distanza tra i pesi base e i pesi finali, che rispetti i vincoli di uguaglianza tra le stime campionarie dei totali di popolazione e valori noti degli stessi. Al fine di garantire pesi finali positivi, non estremi e non dissimili da quelli base, è stata utilizzata una funzione di distanza lineare e dei *bound* di 0,75 e 5,5 che rappresentano i valori entro i quali possono variare, nell'ambito della procedura di calibrazione, i pesi finali rispetto a quelli iniziali.

Il grado di precisione delle stime è stato valutato considerando la variabilità campionaria delle stime prodotte dall'indagine. A tale fine, sono stati calcolati l'errore di campionamento relativo (Coefficiente di Variazione percentuale delle stime - CV%) e gli intervalli di confidenza delle stime, ottenuti considerando l'errore di campionamento assoluto e un livello di confidenza (α) del 95 per cento.

Tali statistiche sono state calcolate per tutte le stime ottenute per sottopopolazioni di imprese definite in base a:

- a) età dell'impresa (tre classi di età: 0-11, 12-31, 32 e più), variabile acquisita dal registro ASIA (Registro Statistico delle Imprese Attive);
- b) dimensione dell'impresa (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e più; tre classi di dipendenti: 50-99, 100-499, 500 e più);
- c) ripartizione geografica in cui l'impresa opera (tre ripartizioni: Nord, Centro, Sud e Isole);
- d) sezione dell'attività economica a cui l'impresa appartiene (da B a S, esclusa la sezione O);
- e) settore economico di appartenenza dell'impresa (tre settori economici: Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- f) dimensione dell'impresa e settore economico di appartenenza (tre classi di dipendenti: 50-99, 100-499, 500 e più; tre settori economici: Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- g) dimensione dell'impresa e ripartizione geografica in cui opera (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e più; tre ripartizioni geografiche: Nord, Centro, Sud e Isole);
- h) dimensione dell'impresa e settore economico di appartenenza (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e più; tre settori economici: Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- i) dimensione dell'impresa e età dell'impresa (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e più; tre classi di età: 0-11, 12-31, 32 e più).

4.7 I risultati dell'indagine sul *diversity management* nelle imprese in Italia

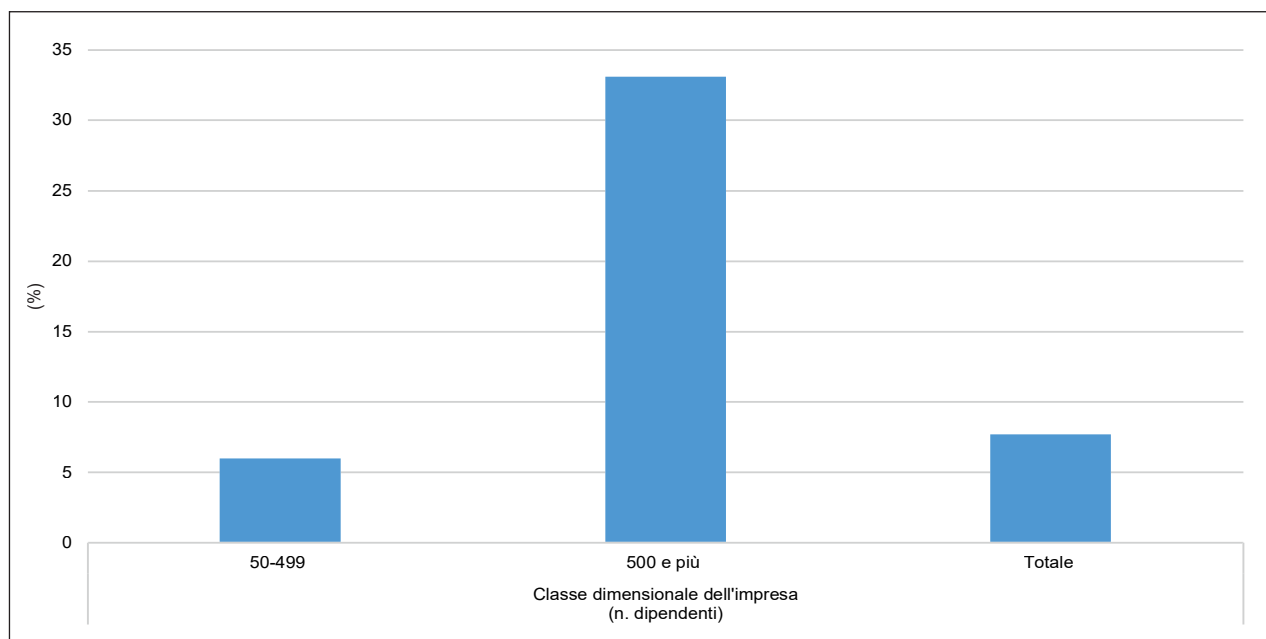
L'indagine Istat-UNAR sulle diversità LGBT+ presenta una prima fotografia, su scala nazionale, della diffusione del *diversity management* soffermandosi in particolare su misure e strumenti per la gestione e valorizzazione delle diversità LGBT+ nelle imprese dell'industria e servizi con almeno 50 dipendenti. I principali risultati sono stati pubblicati nei report "Il Diversity Management per le diversità LGBT+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi. Anno 2019" (Istat 2020) e "Diversità LGBT+ e ambito lavorativo: un quadro di insieme. Anni 2019, 2020, 2021" (Istat 2022).

4.7.1 La Legge Cirinnà in ambito lavorativo e le sue applicazioni

La Legge 76/2016 (Legge Cirinnà) ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto dell'unione civile, prevedendo il riconoscimento giuridico della coppia formata da persone dello stesso sesso con riflessi anche nella sfera lavorativa. L'adeguamento da parte dei datori di lavoro alla normativa comprende, tra l'altro: il congedo equiparabile a quello previsto in caso di matrimonio; l'obbligo di estensione alle parti dell'unione civile dei congedi e permessi previsti dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva per determinate esigenze familiari di assistenza (ad esempio, permesso mensile retribuito per assistere il *partner* con disabilità in situazione di gravità accertata L. 104/1992); l'obbligo di

estensione dei regimi di *welfare*, introdotti tramite accordi collettivi aziendali, riguardanti agevolazioni (aggiuntive rispetto alla contrattazione collettiva) in tema di istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, alla flessibilità dell'orario di lavoro, allo *smart working*, all'uso dell'autovettura aziendale estesa al *partner* (Istat 2020).

Figura 4.1 Imprese che hanno applicato su richiesta dei lavoratori la c.d. Legge Cirinnà dal 2016 (entrata in vigore della legge) al 2019 per classe dimensionale dell'impresa. Anno 2019 (valori per cento imprese con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo ad hoc 2019

Mentre tutte le imprese sono state chiamate a recepire le disposizioni contenute nella legge, solamente il 7,7 per cento di quelle con almeno 50 dipendenti dell'industria e dei servizi (pari a oltre duemila) si è trovato, dall'entrata in vigore della legge all'anno di effettuazione dell'intervista (2019), nelle condizioni concrete di applicare su richiesta dei lavoratori quanto previsto dalla Legge Cirinnà sulle unioni civili.

Le richieste sono state più numerose tra le imprese di grandi dimensioni, interessando circa un'impresa su tre tra quelle con almeno 500 dipendenti, contro il 6 per cento delle imprese con 50-499 dipendenti.

Il 43,5 per cento di queste imprese dichiara di avere concesso il congedo matrimoniale a seguito dell'unione civile; il 37,1 per cento ha gestito una sola richiesta, il 6,4 per cento più di una richiesta. Tra le imprese più grandi le richieste multiple hanno riguardato il 18,9 per cento. Solamente il 22,2 per cento delle imprese con almeno 50 dipendenti ha dichiarato di non avere ricevuto richieste di congedo matrimoniale per l'unione civile.

Le imprese con almeno 500 dipendenti che hanno dichiarato di essersi trovate ad applicare, su richiesta dei lavoratori, la Legge Cirinnà sono relativamente più frequenti nel Centro (37,6 per cento) e al Nord (34,9 per cento). L'applicazione della legge ricorre più spesso tra le imprese che hanno un'età compresa tra 12 e 31 anni (35,5 per cento). Il fenomeno è inoltre maggiormente diffuso nel settore dei servizi, seguito dal 30,7 per cento per l'industria in senso stretto (Tavola 4.1).

Tavola 4.1 - Imprese che adottano misure di DM, non obbligatorie per legge, in almeno uno degli ambiti considerati per classe dimensionale dell'impresa e classe di età, ripartizione geografica e settore di attività economica. Anno 2019 (valori per cento imprese con le stesse caratteristiche)

MISURE IN ALMENO UN AMBITO DI DIVERSITY	CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA (N. DIPENDENTI)		
	50-499	500 e più	Totale
CLASSE DI ETÀ DELL'IMPRESA			
0-11	14,7	36,4	15,4
12-31	24,9	33,1	25,4
32 e più	16,4	34,2	18,0
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord	20,9	37,8	22,0
Centro	21,1	29,3	21,7
Mezzogiorno	14,8	20,2	15,0
ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria in senso stretto	19,9	39,0	21,0
Costruzioni	(*)	(*)	(*)
Servizi	19,9	31,6	20,8
TOTALE	19,8	34,0	20,7

Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

(*) Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria.

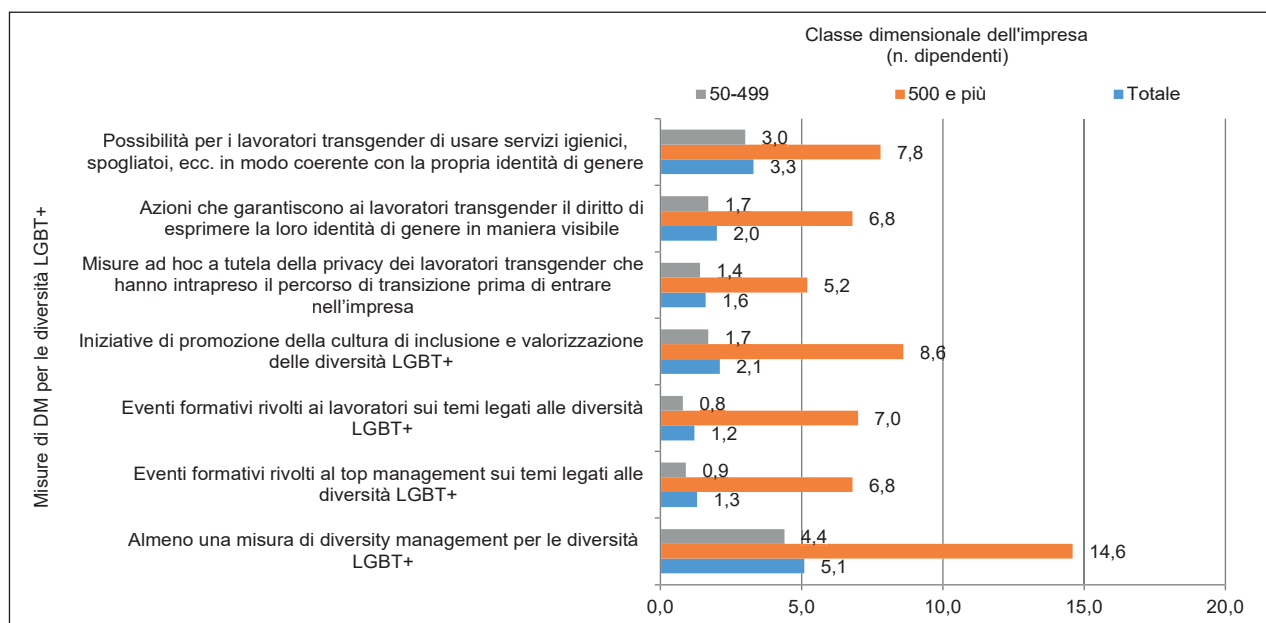
4.7.2 Misure non obbligatorie per legge di DM per le diversità LGBT+

In base ai risultati dell'indagine, l'adozione da parte delle imprese di misure non obbligatorie per le diversità LGBT+ risulta essere un fenomeno ancora poco diffuso in Italia. Al 2019 infatti il 5,1 per cento delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 50 dipendenti (oltre mille imprese) ha adottato almeno una misura tra eventi formativi rivolti al *top management* e ai lavoratori sui temi legati alle diversità LGBT+; iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione delle diversità LGBT+; misure ad hoc per le persone transgender; permessi, *benefit* e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+ (Figura 4.2).

La dimensione dell'impresa rappresenta una variabile determinante: dal 4,4 per cento delle imprese con 50-499 dipendenti si passa al 14,6 per cento quando si tratta di imprese di dimensioni maggiori. Il 12,7 per cento di queste ultime ha anche previsto una voce di *budget* specifica all'implementazione di tali misure.

La dimensione di impresa risulta un fattore discriminante anche quando si considera la collocazione territoriale e il tipo di attività svolta; infatti, per tutte le ripartizioni geografiche e i settori di attività economica considerati, la quota di imprese che ha adottato almeno una misura ulteriore rispetto a quanto stabilito dalla legge per favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+ è più elevata nelle imprese di dimensioni maggiori (500 e più dipendenti). In particolare, il DM è più frequente tra quelle del Centro (17,9 per cento) e che operano nei settori dell'industria in senso stretto (15,8 per cento) e dei servizi (14,2 per cento). Una minore diffusione riguarda invece le imprese che si sono costituite da più tempo (Istat 2020).

Figura 4.2 Imprese che hanno adottato almeno una misura di DM, non obbligatoria per legge, per le diversità LGBT+, per classe dimensionale dell'impresa e tipo di misura. Anno 2019 (per cento imprese con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

Nel dettaglio le misure maggiormente implementate sono quelle destinate alle persone transgender (Figura. 4.2). Il 3,3 per cento delle imprese ha previsto la possibilità per tali lavoratori/lavoratrici di usare servizi igienici, spogliatoi, eccetera in modo coerente con la propria identità di genere. La diffusione di tale misura, che rappresenta la più indicata tra quelle indagate, interessa il 3 per cento delle imprese tra i 50 e i 499 dipendenti, ma arriva al 7,8 per cento tra le imprese più grandi.

Lo stesso si osserva per le iniziative che garantiscono alle persone transgender il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l'abbigliamento) che costituisce la terza misura più diffusa. Tale azione riguarda il 2 per cento del totale delle imprese con almeno 50 dipendenti: se tra le più grandi la quota arriva al 6,8 per cento, interessa solo l'1,7 per cento delle imprese da 50 a 499 dipendenti.

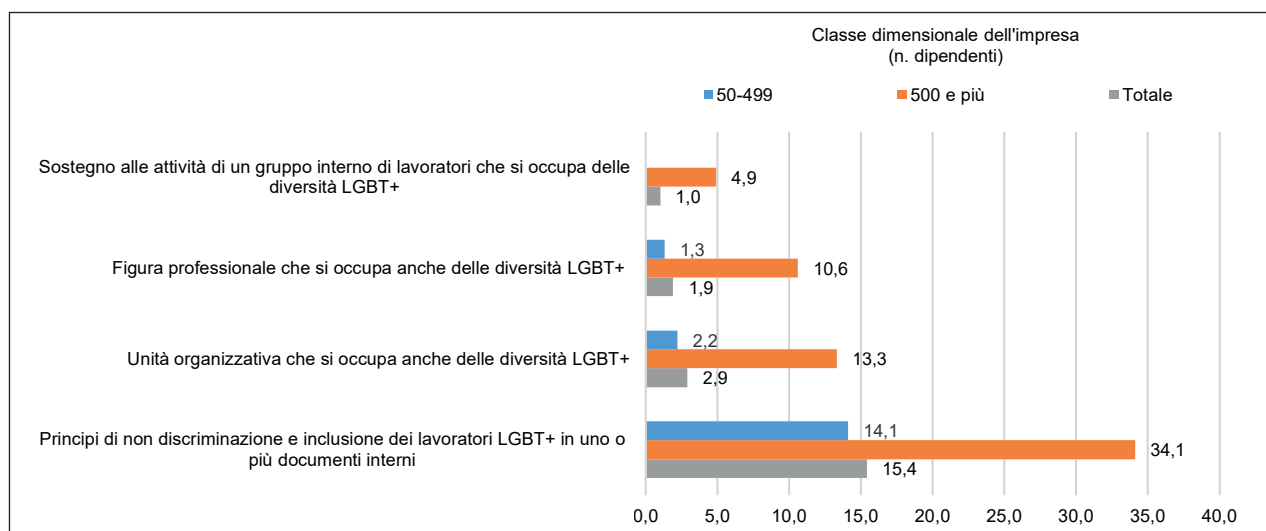
La realizzazione di iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione delle diversità LGBT+ è la seconda misura maggiormente adottata, e coinvolge il 2,1 per cento delle imprese, l'8,6 per cento di quelle di maggiori dimensioni. Seguono le misure ad hoc a tutela della *privacy* delle persone transgender che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell'impresa (1,6 per cento) e gli eventi formativi sui temi legati alle diversità LGBT+ rivolti al *top management* (1,3 per cento) e agli altri lavoratori (1,2 per cento). La diffusione è sempre maggiore in contesti di dimensioni più grandi, rispettivamente, il 5,2 per cento, il 6,8 per cento e il 7 per cento delle imprese con almeno 500 dipendenti. Solo una quota residuale concede permessi, *benefit* e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+, in via aggiuntiva rispetto a quanto previsto per legge (Istat 2020).

4.7.3 Strumenti non obbligatori di DM per le diversità LGBT+ e iniziative verso l'esterno

Nel modulo ad hoc è stata rilevata, oltre alla adozione di misure rivolte in modo specifico ai lavoratori, la presenza di strumenti di *diversity management*, non obbligatori per legge, che l'impresa può scegliere di adottare. Gli strumenti possibili presentati nei quesiti sono: la formalizzazione dell'adesione dell'impresa ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ in uno o più documenti interni, la presenza di una figura professionale e/o di un'unità organizzativa che si occupa delle diversità, incluse le diversità LGBT+, e il sostegno a un gruppo interno che si occupa delle diversità LGBT+.

Dalle informazioni raccolte emerge, quale strumento principale messo in campo dalle imprese, la formalizzazione dell'adesione ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ in uno o più documenti interni. Si fa riferimento ad esempio al codice etico, alla carta dei valori, agli strumenti di valutazione e documenti di *policy*, questo tipo di strumento è stato adottato dal 15,4 per cento delle imprese con almeno 50 dipendenti e dal 34,1 per cento, delle imprese con 500 dipendenti dell'industria e dei servizi (Figura 4.3).

Figura 4.3 Imprese per classe dimensionale dell'impresa e strumenti di DM, non obbligatori per legge, per le diversità LGBT+. Anno 2019 (valori per cento imprese con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

Ci sono poi le imprese che si sono dotate di strutture organizzative per la gestione e valorizzazione delle diversità. In particolare il 2,9 per cento delle imprese ha istituito un'unità organizzativa che si occupa anche delle diversità, incluse le diversità LGBT+, una percentuale che nelle imprese più grandi raggiunge, per questo specifico strumento, una percentuale del 13,3 per cento. Sono invece solo l'1,9 per cento le imprese che hanno previsto una figura professionale dedicata alle diversità, incluse le diversità LGBT+ (ad esempio *diversity e/o inclusion manager*). La dimensione di impresa si conferma un fattore rilevante: si passa dall'1,3 per cento per le imprese tra 50 e 499 dipendenti al 10,6 per cento per quelle con almeno 500 dipendenti. Questa evidenza è in parte giustificata dalla maggiore disponibilità economica delle imprese più grandi e dal fatto che spesso l'appartenenza a grandi gruppi internazionali favorisce l'attuazione di politiche già avviate dalla casa madre (Istat 2020).

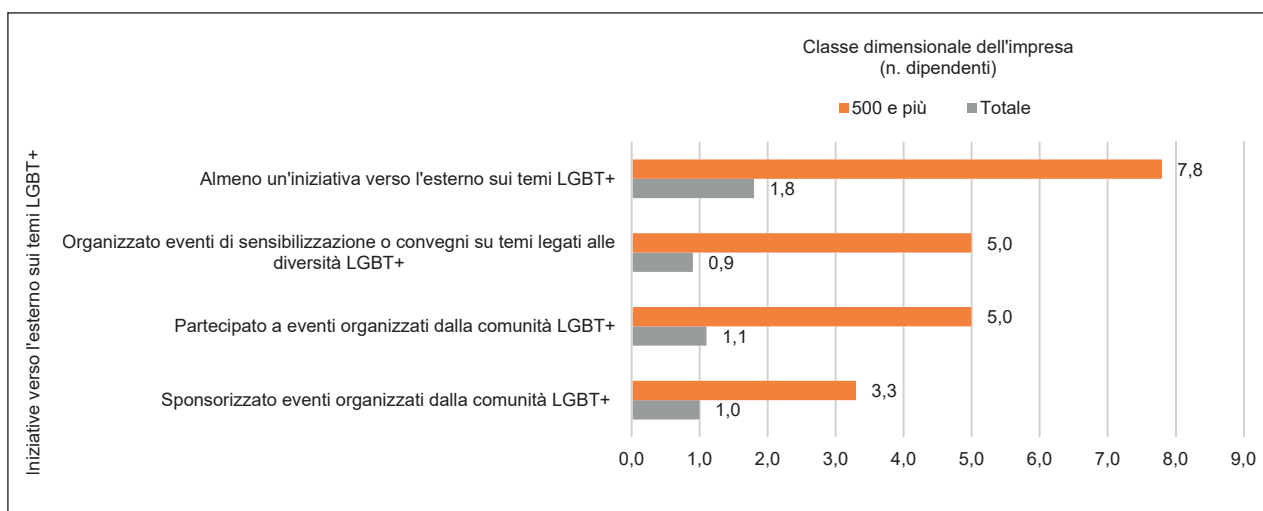
Un tema di particolare interesse sono i *network*, formali e informali, che si costruiscono all'interno dell'impresa per portare avanti le istanze di un gruppo, come succede per le persone LGBT+. Si tratta comunque di un fenomeno poco rilevante all'interno delle imprese in Italia. Infatti il sostegno alle attività di un gruppo

interno di lavoratori che si occupa della diversità LGBT+ è uno strumento di DM utilizzato solo dall'1 per cento delle imprese con almeno 50 dipendenti e dal 4,9 per cento delle imprese con almeno 500 dipendenti. Più in generale la creazione di gruppi di lavoratori LGBT+ nei luoghi di lavoro, sia privati sia pubblici, sembra essere ancora residuale con alcune eccezioni (ad esempio presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale, presso la Banca d'Italia o la rete RE.A.DY presso i comuni italiani).

A livello generale delle imprese, la differenza nell'adozione dei diversi strumenti di DM, è stata rilevata non solo con riferimento alla dimensione, ma anche alla collocazione territoriale dell'impresa, infatti quelle che operano al Nord e al Centro del Paese adottano strumenti di DM in percentuale superiore rispetto ad altre aree.

Il *Corporate Social Responsibility* (CSR), oggi tema particolarmente caro alle aziende, implica l'impegno all'esterno dell'azienda su temi rilevanti per la collettività. In questo senso il coinvolgimento delle imprese in iniziative sui temi LGBT+ può essere considerato parte di tale impegno. Nel corso dell'indagine è emerso come la partecipazione/promozione di iniziative rivolte all'esterno dell'impresa sia invece molto ridotto, infatti solo l'1,8 per cento del totale ha realizzato nel triennio 2016-2019 almeno un'iniziativa di questo tipo per le diversità LGBT+. Anche per questo aspetto per le imprese più grandi si sono registrate percentuali maggiori passando dall'1,4 per cento per le imprese con 50-499 dipendenti al 7,8 per cento per quelle imprese con 500 dipendenti e più (Figura 4.4).

Figura 4.4 Imprese con almeno 500 dipendenti per tipo di iniziativa realizzata sui temi LGBT+. Anno 2019 (valori per cento imprese con le stesse caratteristiche) (a)



Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

(a) A causa dell'esigua numerosità campionaria, per la classe dimensionale 50-499 dipendenti non è possibile fornire stime robuste per questi indicatori.

I risultati mostrano come le azioni più frequenti riguardino, in ordine di rilevanza, la partecipazione a eventi di sensibilizzazione o convegni sui temi legati alle diversità LGBT+, la sponsorizzazione di eventi organizzati dalla comunità LGBT+ e l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alle diversità LGBT+.

In generale, un'impresa su quattro con almeno 50 dipendenti (tra quelle che hanno adottato misure per le diversità LGBT+ per i propri lavoratori/dipendenti) ha anche realizzato negli ultimi tre anni almeno un'iniziativa esterna sui temi LGBT+ (Istat 2020).

4.7.4 I motivi per l'adozione e non adozione di misure di DM per le diversità LGBT+

L'indagine ha indagato le motivazioni che più di frequente hanno spinto le imprese ad adottare misure e/o strumenti per le diversità LGBT+ non obbligatori per legge (Tavola 4.2). La motivazione maggiormente segnalata è prevenire atti discriminatori all'interno dell'impresa indicata tra le principali da circa metà delle imprese. Il secondo motivo più diffuso, riportato dal 42,5 per cento delle imprese, è favorire il benessere, la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori. Seguono poi gli altri motivi legati all'incentivazione delle capacità e dei talenti dei lavoratori: creare un ambiente di lavoro che favorisca l'esplicitazione del talento di ciascuno (21,4 per cento) e attrarre i lavoratori migliori, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere (18,4 per cento). La motivazione più residuale indicata per l'adozione di tali misure o strumenti è rispondere alle sollecitazioni dei lavoratori (Istat 2020).

Tavola 4.2 - Imprese che hanno adottato almeno una misura o strumento di DM, non obbligatori per legge, per le diversità LGBT+ per classe dimensionale dell'impresa e principali motivi. Anno 2019
(valori per cento imprese con le stesse caratteristiche)

MOTIVI PRINCIPALI	CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA (N. DIPENDENTI)		TOTALE
	50-499	500 e più	
Prevenire atti discriminatori all'interno dell'impresa	51,3	40,3	49,8
Favorire il benessere, la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori	41,5	48,7	42,5
Creare un ambiente di lavoro che favorisca l'esplicitazione del talento di ciascuno	19,9	30,5	21,4
Attrarre i lavoratori migliori, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere	18,7	16,5	18,4
Rafforzare lo spirito di gruppo	15,6	9,5	14,7
Migliorare la reputazione e l'immagine dell'impresa	12,3	6,7	11,5
Altri motivi	(*)	10,5	6,1

Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

(*) Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria.

La graduatoria dei motivi riguardanti l'adozione di misure o strumenti di *diversity management*, non obbligatori per legge, per le diversità LGBT+, si differenzia lievemente secondo la classe dimensionale dell'impresa. Per le imprese con 500 e più dipendenti favorire il benessere, la soddisfazione e la motivazione dei lavoratori diventa il motivo più diffuso (48,7 per cento), seguito da prevenire atti discriminatori (40,3 per cento) che nella classe 50-499 dipendenti è segnalato da circa un'impresa su due.

Le imprese con 50-499 dipendenti indicano più spesso di quelle di dimensioni maggiori anche la necessità di rafforzare lo spirito di gruppo (15,6 per cento a fronte del 9,5 per cento), attrarre i lavoratori migliori indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere (18,7 per cento a fronte del 16,5 per cento) e migliorare la reputazione e l'immagine dell'impresa (12,3 per cento a fronte del 6,7 per cento).

Da segnalare invece che solo il 2,9 per cento delle imprese che non ha mai adottato misure o strumenti di DM per le diversità LGBT+, non obbligatorie per legge, pensa di adottarle nei prossimi tre anni.

Nello specifico le imprese che non intendono adottare misure o strumenti ulteriori rispetto a quelli obbligatori per legge, per le diversità LGBT+ riferiscono che non ne è emersa la necessità; tale motivo è stato indicato dal 78,7 per cento delle imprese con almeno 50 dipendenti (Tavola 4.3).

Tavola 4.3 - Imprese che non hanno intenzione di adottare misure o strumenti di DM, non obbligatori per legge, per le diversità LGBT+ per classe dimensionale dell'impresa e principali motivi. Anno 2019
(valori per cento imprese con le stesse caratteristiche)

MOTIVI PRINCIPALI	CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA (N. DIPENDENTI)		TOTALE
	50-499	500 e più	
Non ne è emersa la necessità	79,4	60,7	78,7
Le misure di legge sono sufficienti	23,7	26,3	23,8
L'ambiente di lavoro è già inclusivo	23,1	26,9	23,2
L'inclusione dei lavoratori LGBT+ non richiede misure ulteriori rispetto a quelle richieste per tutti i lavoratori	22,8	(*)	22,7
Al momento, favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+ non è una priorità dell'impresa	14,6	(*)	14,5

Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

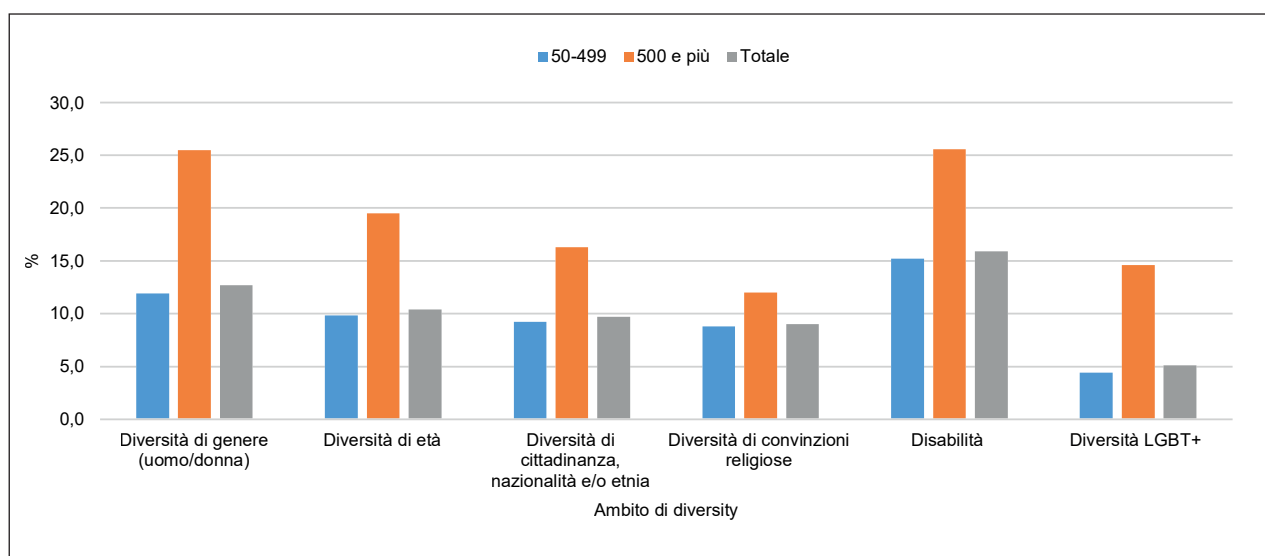
(*) Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria.

A seguire nella classifica delle motivazioni, con un notevole distacco, la considerazione che le misure di legge già approvate siano sufficienti (23,8 per cento delle imprese); l'ambiente di lavoro è già inclusivo (23,2 per cento), l'inclusione dei lavoratori LGBT+ non richiede misure ulteriori rispetto a quelle necessarie per tutti i lavoratori (22,7 per cento) e che al momento non è una priorità dell'impresa favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+. La graduatoria dei motivi non sembra risentire in maniera significativa del variare della classe dimensionale dell'impresa (Istat 2020).

4.7.5 Le diversità LGBT+ e gli altri ambiti del DM

Il dato sulla diffusione di misure di DM per le diversità LGBT+ nelle imprese dell'industria e dei servizi (5,1 per cento) va contestualizzato alla luce degli altri ambiti di *diversity*. L'indagine mostra infatti che nel 2019 gli ambiti prevalenti di applicazione del DM, non obbligatori per legge, tra le imprese con almeno 50 dipendenti dell'industria e dei servizi (Figura 4.5) sono la disabilità (15,9 per cento) e il genere (12,7 per cento).

Figura 4.5 Imprese che adottano misure di DM, non obbligatorie per legge, in almeno uno degli ambiti di *diversity* considerati per classe dimensionale dell'impresa e ambito. Anno 2019 (valori per cento imprese con le stesse caratteristiche)



Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo *ad hoc* 2019

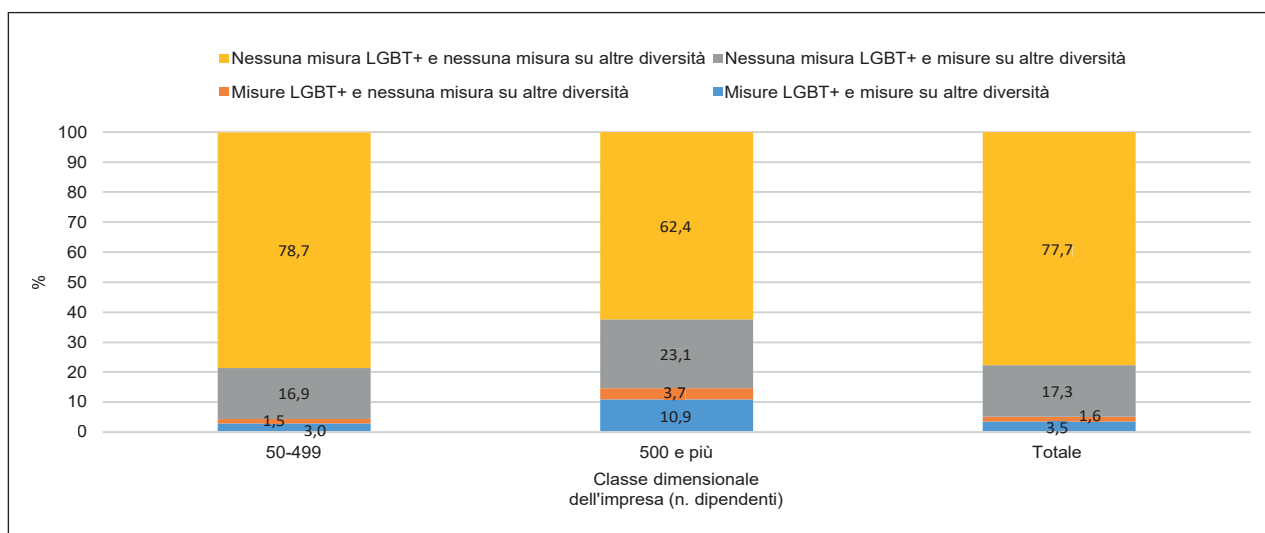
Nel primo caso il fenomeno sembra segnalare l'esigenza di accompagnare misure obbligatorie per legge come quelle relative all'inserimento lavorativo delle persone disabili (L. 68/1999). Per quanto riguarda le disuguaglianze di genere il dato sembra suggerire la necessità di sopperire a alcune carenze strutturali del nostro sistema di *welfare* a fronte della maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro. Seguono le misure legate alle diversità per età (10,4 per cento), cittadinanza, nazionalità e/o etnia (9,7 per cento) e alle convinzioni religiose (9,0 per cento).

Le imprese di grandi dimensioni sono più attive sul fronte del DM tanto che per tutti gli ambiti indicati la quota è più elevata, arrivando a riguardare, per le differenze di genere (uomo/donna) e disabilità, un'impresa su quattro tra quelle con almeno 500 dipendenti. Tra queste, i settori più inclusivi risultano essere i servizi per le imprese, il commercio, l'istruzione e la sanità.

La maggiore attenzione delle imprese più grandi verso misure di *diversity* non obbligatorie si conferma in tutti gli ambiti considerati, infatti le misure di DM che riguardano le diversità per età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia e alle convinzioni religiose nelle imprese più grandi sono state adottate rispettivamente nel 19,5 per cento, 16,3 per cento e 12 per cento dei casi.

Nel complesso l'indagine Istat-UNAR mostra che solo il 3,5 per cento delle imprese dell'industria e dei servizi con almeno 50 dipendenti ha adottato misure non obbligatorie per legge per gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori legate a tutti i fattori considerati ovvero genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose, disabilità, orientamento sessuale o identità di genere (Figura 4.6). Si tratta di imprese che manifestano un impegno, quantomeno formale, per il rispetto delle differenze e prediligono una visione multidimensionale complessiva delle diversità (Istat 2020).

Figura 4.6 Tipologia di imprese per misure adottate di DM, non obbligatorie per legge, e classe dimensionale dell'impresa. Anno 2019 (composizioni percentuali)



Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo ad hoc 2019

D'altra parte, si osserva che oltre il 22,4 per cento si è attivato in almeno uno dei sei ambiti evidenziando un potenziale di espansione del DM con riferimento a altre diversità che deve tuttavia fare i conti con l'esigenza di ottimizzare i costi. La dimensione aziendale è un aspetto determinante: considerando almeno un ambito, tra le imprese più grandi il DM arriva a interessare quasi 4 imprese su 10 con almeno 500 dipendenti, mentre la

quota di imprese impegnate su tutte le diversità è tre volte superiore, rispetto a quelle più piccole, riguardando il 10,9 per cento.

Tali evidenze mostrano come il DM vada accompagnato e sostenuto affinché non diventi un modo per “scaricare” sulle imprese le mancanze del sistema di *welfare* e gli effetti di barriere, materiali e culturali, nei confronti di alcuni gruppi/diversità. È tuttavia importante che il dibattito sullo sviluppo del DM non venga semplificato come una “celebrazione” delle differenze, prescindendo quindi da un’analisi delle differenti possibilità materiali e simboliche di cui dispongono alcuni gruppi (ad esempio le donne, le persone transgender) e dalla volontà di valorizzare i talenti individuali. Si conferma inoltre l’esigenza di adattare il DM a contesto specifico (Lazazzara 2016) quale quello italiano caratterizzato dalla presenza di numerose piccole e medie imprese.

Con riferimento specifico alla gestione e valorizzazione delle diversità legate all’orientamento sessuale e all’identità di genere, nello scenario attuale i margini di sviluppo non appaiono molto ampi: le imprese che non hanno mai adottato misure o strumenti di tale tipo, in quasi 8 casi su 10 motivano tale scelta sulla base del fatto che “non ne è emersa la necessità”. Inoltre, come detto, solo il 2,9 per cento pensa di implementare, nei prossimi tre anni, misure o strumenti di DM per le diversità LGBT+ (Istat 2020).

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Bali, N.S., Barcherini, G. Fazzi, D. Grassi, B. Lorè, e S. Macchia. 2019. "Metodologia integrata per l'ottimizzazione del disegno dei questionari di indagine". *Istat Working Papers*, N. 16/2019. <https://www.istat.it/it/archivio/237695>.
- Beatty, P. 2004. "The Dynamics of Cognitive Interviewing". In Presser, S., J.M. Rothgeb, M.P. Couper, J.T. Lesler, E. Martin, J. Martin, and E. Singer (eds.). *Methods for Testing and Evaluating Survey Questionnaires*. Hoboken, NJ, U.S.: John Wiley & Sons.
- Bello, B.G. 2020. "Accomodamenti ragionevoli basati sulla religione tra diritto antidiscriminatorio e *diversity management*". *Stato, Chiese e pluralismo confessionale*, Fascicolo 12/2020. <https://riviste.unimi.it/index.php/statoechiese/article/view/13647>.
- Biemer, P.P., and L.E. Lyberg. 2003. *Introduction to Survey Quality*. Hoboken, NJ, U.S.: John Wiley & Sons.
- Buemi, M., G. Guazzo, e M. Conte. 2015. *Il Diversity Management per una crescita inclusiva. Strategie e strumenti*. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Collins, D., and M. Gray. 2015. "Sampling and Recruitment". In Collins, D. (ed.). *Cognitive Interviewing Practice*: 80-100. London, UK: Sage.
- de Luca, P., G. Schoier, and A. Vessio. 2017. "Cause-Related Marketing and Trust: Empirical Evidence on Pinkwashing". *Mercati & Competitività*, Volume 2/2017: 51-73.
- European Commission, Directorate-General for Communication. 2024. "Piattaforma UE delle Carte della diversità 2024". *Area web dedicata*. Brussels, Belgium: European Commission. <https://eudiversity2024.eu/it/mese-europeo-della-diversita-2024/piattaforma-europea-delle-carte-della-diversita/>.
- European Commission. 2021. *European Diversity Month 2021. United against racism - why does it matter for an employer?*. Brussels, Belgium: European Commission. https://commission.europa.eu/document/download/9c2276bb-1f0f-4cbf-8352-ae649fecdd15_en?filename=dc_facsheet_placeholder.docx.
- Fondazione Sodalitas (a cura di). 2009a. *Carta per le Pari Opportunità e l'Uguaglianza sul Lavoro*. Milano, Italia: Fondazione Sodalitas. https://www.sodalitas.it/public/allegati/Carta_PariOpportunita_2016618132410305.pdf.
- Fondazione Sodalitas (a cura di). 2009b. *La Bussola per le PMI. Un aiuto all'orientamento nelle problematiche delle Pari Opportunità e della Diversità*. Milano, Italia: Fondazione Sodalitas. https://www.sodalitas.it/public/allegati/Bussola-PMI_2016713143025304.pdf.
- Gomez, L.E., and P. Bernet. 2019. "Diversity improves performance and outcomes". *Journal of the National Medical Association*, Volume 111, N. 4: 383-392. <https://doi.org/10.1016/j.jnma.2019.01.006>.
- Hossain, M., M. Atif, A. Ahmed, and L. Mia. 2020. "Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms?". *Journal of Business Ethics*, Volume 167: 775-791.
- Human Rights Campaign Foundation - HRC Foundation. 2022. "Corporate Equality Index 2022". *Area web dedicata*. Washington, DC, U.S.: HRC Foundation. <https://reports.hrc.org/corporate-equality-index-2022?ga=2.107467522.1436755040.1717169125-1415154582.1717169125>.

- International Gay and Lesbian Chamber of Commerce - IGLCC. 2009. "International Business Equality Index". *Report nell'area web dedicata* di European Website on Integration (EWSI). Brussels, Belgium: EWSI. https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/international-business-equality-index_en.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2022. *Diversità LGBT+ e ambito lavorativo: un quadro d'insieme. Statistiche su inclusione e diversità LGBT+. Anni 2019, 2020 e 2021*. Roma, Italia: [Istat. https://www.istat.it/it/archivio/270665](https://www.istat.it/it/archivio/270665).
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat, e Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR. 2020. "Il Diversity Management per le diversità LGBT+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi. Anno 2019". *Statistiche Report*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/archivio/250150>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2014. "15° Censimento della popolazione e delle abitazioni 2011". *Comunicato stampa*. Roma, Italia: Istat. <https://www.istat.it/it/files//2014/06/Censimento-popolazione-nuove-informazioni.pdf>.
- Istituto Nazionale di Statistica - Istat. 2024. La rilevazione mensile sull'occupazione, gli orari di lavoro, le retribuzioni e il costo del lavoro nelle grandi imprese. <https://www.istat.it/ws/fascicoloSidi/1590/Nota%20metodologica%20-%20Accertamento%20indagini%20congiunturali.pdf>.
- Istat. 2024. L'indagine trimestrale sui posti vacanti e le ore lavorate. <https://www.istat.it/ws/fascicoloSidi/1714/Nota%20metodologica%20-%20Accertamento%20indagini%20congiunturali.pdf>.
- Lazazzara, A. 2016. "Le influenze culturali e istituzionali nel diversity management. Un confronto tra Italia, Francia, Svezia, Germania e Regno Unito". *Studi organizzativi*, Volume 17, N. 2: 74-100.
- Murgia, A., and B. Poggio. 2010. "The Development of Diversity Management in the Italian Context: A Slow Process". In Klarsfeld, A. (ed.). *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*: 160-178. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Parrotta, P., D. Pozzoli, and P. Mariola. 2014. "Labor diversity and firm productivity". *European Economic Review*, Volume 66: 144-179. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.12.002>.
- Parks Liberi e uguali. 2023. "LGBT+ Diversity Index 2023". *Report nell'area web dedicata*. Milano, Italia: Parks Liberi e uguali. https://www.parksdiversity.eu/wp-content/uploads/2023/11/Index23_risultati.pdf.
- Saxena, A. 2014. "Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity". *Procedia Economics and Finance*, Volume 11: 76-85. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00178-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00178-6).
- Stonewall. 2024. "UK Workplace Equality Index". *Area web dedicata*. London, UK: Stonewall. <https://www.stonewall.org.uk/creating-inclusive-workplaces/workplace-equality-indices/uk-workplace-equality-index>.
- United Nations High Commissioner for Human Rights - UNHCHR. 2017. *Contrasto alle discriminazioni nei confronti di persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali. Traduzione Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - UNAR (a cura di)*. Roma, Italia: UNAR. https://www.unar.it/portale/documents/20125/51861/UNAR_Standards-Of-Conduct.pdf/d6ceb46c-03d3-e15c-7193-c79c181f9eb5?t=16203122643.
- Yadav, S., and U. Lenka. 2020. "Diversity management: a systematic review". *Equality, Diversity and Inclusion*, Volume 39, N. 8: 901-929. https://doi.org/10.1108/EDI-07-2019-0197_901-929.

CAPITOLO 5 LE INTERVISTE AGLI STAKEHOLDER¹

5.1 Obiettivi, metodologia, strumenti

Il progetto Istat-UNAR (2018-2023) ha previsto una parte qualitativa rivolta ad alcuni dei principali attori che operano e hanno un'influenza nel "campo" delle discriminazioni e delle diversità LGBT+ in ambito lavorativo in Italia. Gli *stakeholder*, che come già detto sono stati coinvolti anche in una fase preparatoria del progetto e nell'affinamento del questionario destinato alle imprese, costituiscono quindi il *target* di un approfondimento esplorativo realizzato nella fase iniziale del progetto attraverso la conduzione di interviste in profondità semistrustrate.

Tale fase qualitativa, avviata nel 2019, risponde a vari obiettivi: a) esplorare forme e dimensioni della discriminazione lavorativa nei confronti delle persone LGBT+ secondo la percezione e la posizione occupata dai diversi attori rintracciando eventuali aspetti emergenti o non considerati nel *framework* concettuale di partenza, utili per la progettazione dei questionari delle varie indagini del progetto; b) raccogliere informazioni sulle politiche e pratiche di *diversity management* attuate dalle imprese e testare alcuni aspetti in vista della progettazione del questionario da rivolgere alle stesse; c) mappare le fonti di dati quantitativi e qualitativi esistenti sui principali fenomeni oggetto di indagine del progetto, le definizioni utilizzate ed eventuali metadati esistenti; d) indagare i principali fabbisogni informativi nonché creare un clima di fiducia e partecipazione nei confronti della statistica ufficiale rispetto alle tematiche del progetto.

Con riferimento al campo di osservazione sono state quindi individuate le seguenti categorie di attori/enti: associazioni di categoria, pubblica amministrazione, organismi di parità, sindacati, associazioni LGBT+ attive sul tema specifico, reti di lavoratori LGBT+, servizi per l'impiego e intermediazione lavorativa, osservatori sul tema.

A partire da un'analisi *desk*, il *team* Istat ha predisposto nel 2019 una lista di soggetti da intervistare appartenenti a tali categorie, individuati tra i diversi attori, operanti per lo più a livello nazionale sui temi legati alle discriminazioni, al DM e politiche di parità di trattamento e inclusione, o scelti in quanto esemplificativi di alcune politiche/pratiche di valorizzazione e inclusione delle diversità LGBT+ negli ambienti di lavoro.

Tale elenco è stato visionato e approvato dal Comitato di indirizzo del progetto. La lista finale risulta dunque composta da 33 *stakeholder* (cfr. Appendice 5.A)²: Associazioni di categoria: AIDP* (Associazione Italiana Direzione del Personale), CNA*, Coldiretti, Confagricoltura, Confapi, Confartigianato*, Confcommercio*, Confcooperative*, Confesercenti, Confindustria*, Confprofessioni, Legacoop, Forum Terzo Settore*; Pubblica Amministrazione: ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani), RE.A.DY. (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) - Servizio LGBT del Comune di Torino*; Organismi di parità: Consigliera Nazionale di parità*, Coordinatore Nazionale dei Difensori civici; Sindacati: CISL, Coordinamento Diritti UIL*, Ufficio Nazionale Nuovi Diritti CGIL*; Reti di lavoratori LGBT+

¹ Il Capitolo è stato scritto da Eugenia De Rosa (paragrafi 5.1, 5.5, 5.5.1, 5.5.2, 5.5.3, 5.5.4), Francesca Scambia (paragrafi 5.2, 5.3, 5.6, 5.6.1, 5.6.2, 5.6.3, approfondimento "L'OSCAD"), Nadia Nur (paragrafi 5.4, 5.4.1, 5.4.2, 5.4.3).

² L'asterisco sta a indicare gli *stakeholder* che hanno partecipato alla ricerca ed effettuato l'intervista.

(ambito statale e parastatale): *Be-friendly* (Banca d'Italia)*, Globe-MAE del Ministero degli esteri e della Cooperazione Internazionale*, Polis Aperta*; Associazioni LGBT+ attive sul tema specifico: Edge*, Parks Liberi e uguali*, Arcigay*³, Rete Lenford*, Universitrans; Servizi per l'impiego e intermediazione lavorativa: Assolavoro (Associazione Nazionale di categoria delle Agenzie per il lavoro), Centri per l'impiego - ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro); Osservatori sul tema: ONIG* (Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere), OSCAD* (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori).

Per la realizzazione dell'approfondimento qualitativo è stata predisposta una traccia di intervista articolata in sette aree. La prima area indaga le percezioni e le opinioni degli *stakeholder* relativamente a una serie di aspetti quali la diffusione e le forme del fenomeno discriminatorio, il livello di inclusione in ambito lavorativo delle persone LGBT+; la seconda area esplora l'esistenza di misure, strumenti e iniziative per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT+ negli ambienti di lavoro. Si passa a mappare politiche e strumenti di tutela attualmente esistenti a favore dei lavoratori LGBT+ in generale e effettuate dall'attore intervistato (terza area e quarta), per poi indagare le azioni auspicabili per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT+ nel mondo del lavoro e nel contrasto delle discriminazioni (quinta area). La sesta area della traccia di intervista si focalizza sull'esistenza di eventuali fonti quantitative e qualitative di dati riguardanti l'inclusione LGBT+ e casi di discriminazione in ambito lavorativo. Infine si indaga quali sono, secondo l'opinione degli intervistati, i principali fabbisogni informativi sul tema e il ruolo che potrebbe rivestire la statistica ufficiale per colmare il *gap* informativo esistente. L'intervista ha previsto anche alcuni quesiti utili a esplorare aspetti funzionali alla progettazione del questionario rivolto alle imprese e dei questionari rivolti alle persone LGBT+. In particolare, le interviste raccolgono informazioni sulle politiche di DM così come sul tipo di legami sociali e i *network* delle persone LGBT+; informazioni, queste ultime, utili alla progettazione delle indagini rivolte alle persone LGBT+ basate su tecniche che si basano sui legami sociali.

È stata predisposta una traccia più estesa e una sintetica (cfr. Appendice 5.B) contenente, oltre alle macroaree prima indicate, le domande che per la loro rilevanza nella ricerca andavano necessariamente poste. Macroaree e domande sono state adattate a seconda della situazione e del tipo di attore intervistato.

A integrazione della traccia di intervista sono stati predisposti alcuni materiali ausiliari: la guida per l'intervista e un glossario in modo da assicurare una certa omogeneità nelle modalità di interazione di intervista e un'armonizzazione dal punto di vista linguistico e definitorio.

Ciascuna intervista, realizzata faccia a faccia da una coppia di ricercatori del *team* Istat formati *ad hoc*, è stata realizzata in sede Istat o presso la sede dell'ente di appartenenza del soggetto da intervistare. Le interviste, previa autorizzazione, sono state registrate e successivamente trascritte, garantendo in questo modo sia di potere verificare le informazioni raccolte anche successivamente, sia di potere svolgere l'intervista sotto forma di conversazione favorendo un approfondimento graduale dell'argomento ed evitando un approccio schematico.

Una prima codifica del materiale empirico così raccolto è stata effettuata inserendo le informazioni in un'apposita scheda organizzata secondo lo schema della traccia di intervista, con l'aggiunta di un campo dove riportare temi e aspetti emergenti. La scheda ha previsto anche un campo descrittivo dove è stata riportata la *mission* e una descrizione delle attività dell'ente/attore e uno spazio dove riportare eventuali osservazioni dell'intervistatore.

³ Arcigay è stato aggiunto in un secondo momento alla lista, per la sua capillarità sul territorio, da quando ha dato avvio a *Diversity Net@Work*, un *network* che ha l'obiettivo di mettere in rete le imprese impegnate o che manifestino la volontà di impegnarsi nell'adozione di *policy* volte a promuovere la cultura della diversità, attraverso azioni concrete di *management* aziendale rivolto alla *diversity* e all'*inclusion*.

Il *team* di ricerca ha effettuato una lettura trasversale della sintesi dei contenuti emersi dall'analisi delle interviste individuando tra le macrocategorie quelle più ricorrenti e significative (*core category*); al tempo stesso si è mantenuta traccia delle diverse prospettive emerse durante le interviste. Come detto, tale approfondimento qualitativo di carattere esplorativo, ha risposto a vari obiettivi tra cui la mappatura delle fonti dati, dei fabbisogni conoscitivi, l'esplorazione delle varie dimensioni dei fenomeni oggetto di indagine del progetto Istat-UNAR, così come la creazione di un rapporto di fiducia nei confronti della produzione di dati ufficiali. A seconda del tipo di *expertise* e campo di osservazione privilegiato, alcuni attori hanno approfondito maggiormente alcune aree della traccia di intervista.

I principali risultati relativi ad alcune aree della traccia di intervista sono stati pubblicati nel *report* "Il *Diversity Management* per le diversità LGBT+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi" (cfr. Istat-UNAR 2020, citato nei Capitoli precedenti).

Di seguito (cfr. paragrafi 5.3, 5.4, 5.5, 5.6) si presentano, in forma narrativa, in maniera più completa e approfondita i principali risultati delle interviste realizzate, che si ricorda, sono state condotte tra il 2019 e il 2020.

Il paragrafo che segue illustra invece il processo che ha portato alla realizzazione delle interviste.

5.2 Processo, conduzione ed esiti delle interviste agli stakeholder

Tutti gli *stakeholder* individuati, sulla base dei criteri esposti nel paragrafo precedente, hanno ricevuto da parte del *team* Istat del progetto una lettera informativa con i contenuti e gli obiettivi del progetto per i quali era richiesto il loro coinvolgimento. La lettera è stata indirizzata ai presidenti/responsabili come allegato a un messaggio *email* con la richiesta di un appuntamento per l'intervista.

In risposta alla *email* con la richiesta di appuntamento sono pervenute alcune risposte di disponibilità generica a realizzare l'intervista insieme a due rifiuti motivati dall'assenza di informazioni sul tema. Chi si era detto disponibile è stato contattato telefonicamente per fissare l'appuntamento, mentre a chi non aveva risposto è stata inviata una *email* di sollecito. Tale fase ha richiesto diverso tempo, sia per il numero di solleciti, sia per la difficoltà da parte degli *stakeholder* a individuare la persona o le persone da intervistare, che conoscessero le tematiche legate alle discriminazioni e al DM. Molti *stakeholder* hanno richiesto preventivamente l'invio della traccia di intervista per poter raccogliere le informazioni utili.

Nel complesso l'intero processo è durato circa un anno e mezzo e ha portato alla realizzazione di 20 interviste su 33 *stakeholder* individuati. Le interviste si sono svolte a partire dall'estate 2019.

È opportuno ricordare che proprio nel periodo di riferimento è iniziata la pandemia da *COVID-19* che ha implicato un cambiamento nelle modalità di svolgimento del lavoro e quindi inizialmente ha causato dei ritardi per il necessario adattamento e la ridefinizione delle priorità. Le ultime interviste si sono quindi svolte in modalità *online*, sempre garantendo la presenza di due intervistatori come nelle interviste in presenza; solo Confindustria ha scelto di rispondere ai quesiti proposti attraverso l'invio delle risposte alla traccia di intervista per iscritto.

Oltre ai due rifiuti iniziali non sono state realizzate altre 9 interviste per indisponibilità degli *stakeholder* dovuta a impegni già assunti, ma anche alla convinzione che l'argomento trattato non fosse ambito di loro competenza.

Le schede predisposte per raccogliere il materiale empirico hanno rilevato le diverse sfumature con le quali gli *stakeholder* hanno espresso la propria attenzione al tema della discriminazione lavorativa e del *diversity*

management in riferimento alle caratteristiche SOGIESC. Successivamente sono stati integrati i contenuti delle schede inserendo i riferimenti ai materiali forniti da alcuni *stakeholder*. Tali materiali sono stati raccolti e consultati, a integrazione delle interviste.

5.3 Percezione del fenomeno discriminatorio verso le persone LGBT+

La prima area delle interviste qualitative rivolte agli *stakeholder* affronta il tema della percezione da parte degli intervistati sulla diffusione del fenomeno discriminatorio in ambito lavorativo verso le persone LGBT+ e del livello di inclusione/esclusione nel mercato del lavoro, sia in generale in Italia sia con riferimento alla categoria/ambito lavorativo di cui gli intervistati possono essere considerati dei testimoni privilegiati. I principali aspetti emersi, sulla base dell'esperienza dei diversi attori consultati, sono riportati di seguito. Tali aspetti rappresentano, secondo l'opinione degli intervistati, aree che dovrebbero essere approfondite e indagate attraverso una ricerca robusta e solida.

All'interno dell'acronimo LGBT+ si avverte, a livello generale, la necessità di distinguere i diversi gruppi di persone e caratteristiche, distinguendo in primo luogo tra orientamento sessuale e identità di genere per poter descrivere in modo più puntuale la propria percezione del fenomeno discriminatorio, che interessa in modo decisamente diverso, ad esempio persone omosessuali e persone trans laddove per i primi si segnala la possibilità di nascondimento che diviene quasi impossibile per i secondi. Con riferimento all'orientamento sessuale viene segnalata una profonda differenza di trattamento tra uomini e donne; per queste ultime pesano fortemente le discriminazioni di genere. Infatti le donne lesbiche sono un chiaro esempio di potenziale discriminazione intersezionale e/o multipla. Sembra quasi prevalere il divario di genere sull'orientamento sessuale, anche per questo alcuni intervistati segnalano che, rispetto alla visibilità o il *coming out*, le donne lesbiche adottano strategie non sovrapponibili a quelle degli uomini omosessuali. Per quanto riguarda la bisessualità, secondo alcuni intervistati, le persone bisessuali subiscono maggiormente discriminazioni, per altri possono dissimulare con maggiore facilità il loro orientamento e nei contesti di lavoro spesso sono percepiti come persone omosessuali. L'invisibilità delle persone bisessuali e asessuali viene segnalata anche con riferimento alla stessa comunità LGBT+. La questione del riconoscimento e della visibilità può riguardare anche le persone con identità di genere non binaria che spesso, per non avere problemi, sul luogo di lavoro si presentano con la propria identità anagrafica. Il tema dell'intersessualità è stato posto da alcuni *stakeholder* che considerano le persone intersessuali vittime del costruito binario maschio/femmina che porta i sanitari a privilegiare l'intervento chirurgico, o altre forme di intervento sanitario al fine di determinare il sesso di appartenenza già da neonati e quindi senza che la persona abbia la possibilità di esprimere il proprio consenso; sono infatti i genitori a dovere prendere la decisione.

In relazione alle discriminazioni lavorative alcuni *stakeholder* in particolare individuano come abbastanza diffusa una tipologia di discriminazione subdola, che comunque non si manifesta con azioni di violenza o aggressione; si tratta perlopiù di molestie o di ambienti poco inclusivi. Spesso si subisce una cultura radicata che si esprime attraverso stereotipi molto diffusi, anche se non sempre se ne è consapevoli o se ne percepiscono gli effetti negativi. Alcuni ambienti di lavoro vengono percepiti dagli intervistati come meno inclusivi e tali stereotipi sono ritenuti maggiormente diffusi. L'ambiente dei metalmeccanici viene, ad esempio, segnalato dai sindacati come uno dei più difficili insieme al mondo militare e alle forze dell'ordine. Per le persone LGB la discriminazione subita è perlopiù indiretta e si lega al timore nel fare *coming out* a fronte di un clima percepito come non includente. Si segnala come possa agire il timore che colleghi di diverso livello possano cambiare

atteggiamento; viene posta anche la questione del linguaggio, che dovrebbe divenire più inclusivo. Tuttavia rispetto al passato, in linea generale, si ritiene sia sempre meno difficile fare *coming out* riguardo al proprio orientamento sessuale.

Si sottolinea come nelle grandi aziende, anche grazie al lavoro di associazioni dedicate all'inclusione LGBT+, si siano creati ambienti più inclusivi, anche se l'ambito industriale, secondo la percezione di alcuni intervistati, rappresenterebbe un settore a maggiore rischio di discriminazione, in modo particolare le PMI che costituiscono la maggior parte del tessuto industriale italiano. Si segnala anche come gli ambienti dell'associazionismo non siano in sé stessi, come spesso si pensa, garanzia di inclusione, tanto che ad esempio è stato inserito un riferimento esplicito al principio di rispetto della dignità delle persone, inclusione e riduzione delle disuguaglianze all'interno del Codice di Qualità e Autocontrollo per gli organismi del Terzo Settore. D'altro canto si ricorda che, sia l'artigianato sia gli ambiti dello spettacolo e della moda, sono generalmente percepiti come ambienti più inclusivi e particolarmente aperti verso le persone LGBT+.

Diversa è la condizione delle persone trans verso le quali tutti gli intervistati rilevano un maggiore rischio di discriminazione che in molti casi impedisce l'accesso stesso al mondo del lavoro. Altri sottolineano come i percorsi di studio non siano sempre lineari a causa di difficoltà incontrate fino dall'adolescenza per cui le persone trans si affacciano spesso al mondo del lavoro con un percorso di studi e formazione con gravi effetti nell'ambito dell'inserimento lavorativo. Un altro aspetto citato riguarda una possibile preclusione della carriera. In generale gli *stakeholder* ritengono che il *coming out* sia ancora difficile in molti ambienti, anche se la situazione tende a un miglioramento negli ultimi dieci, quindici anni. Si attribuisce questo miglioramento anche all'entrata nel mondo del lavoro di persone più giovani. Rimane critica la condizione delle donne lesbiche che raramente svelano il proprio orientamento; questo troverebbe un riscontro anche nel numero ridotto di adesioni ad associazioni LGBT+ interne ai luoghi di lavoro. Le donne lesbiche visibili nel *business* sono pochissime. Infine alla difficoltà di fare *coming out* si lega anche l'esiguo numero di denunce relative a discriminazioni subite nel luogo di lavoro seppure in presenza di una legislazione di protezione specifica (D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216).

Nel corso delle interviste si è registrata una grande attenzione alle differenze di genere sulle quali le aziende e con loro le associazioni di categoria, sono intervenute con progetti e iniziative per superare le disuguaglianze. Altro aspetto rilevante indicato è l'età: in certi settori tradizionali, in Italia, chi ricopre posizioni dirigenziali è spesso uomo, *over 50*; l'età viene indicato come un fattore che in questo momento storico incide perché i più giovani hanno un approccio diverso.

Da segnalare infine che quasi tutti gli intervistati hanno evidenziato la dimensione intersezionale della discriminazione per cui incidono senz'altro gli ambienti professionali, ma anche le varie appartenenze di gruppo.

5.4 Gli strumenti di tutela esistenti

Una macroarea della traccia di intervista ha indagato strumenti, attori e *policy* per la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e/o all'identità di genere in Italia. I principali contenuti emersi dalle interviste con riferimento agli strumenti di tutela esistenti fanno riferimento agli strumenti

legislativi, alla contrattazione e agli accordi sindacali, alle iniziative di *diversity management*, alla formazione e sensibilizzazione alle diversità.

5.4.1 La non discriminazione negli strumenti legislativi

Gli *stakeholder* intervistati hanno sottolineato come a livello legislativo non risulta vi siano norme specifiche che rispettano la “categoria LGBT+” se non i principi generali del diritto.

I principi di non discriminazione vengono individuati nella Costituzione (art.3) e nel Decreto legislativo n. 198 del 2006, che sancisce la definizione di discriminazione diretta e di discriminazione indiretta.

Sono inoltre considerate le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei lavoratori e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Alcuni *stakeholder* hanno evidenziato che il nostro ordinamento prevede inoltre (sempre ai sensi del D.Lgs. n. 198 del 2006) una forma di tutela quando il lavoratore agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale, garantendo che non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa.

In Italia il principio di parità di trattamento senza distinzione di orientamento sessuale (come di religione, di convinzioni personali, di disabilità, di età) si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico sia privato, ai sensi del Decreto legislativo n. 216 del 9 luglio 2003, con specifico riferimento alle seguenti aree:

- a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo sia dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;
- b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;
- c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

Per quanto riguarda le tutele contro le discriminazioni per motivi legati all'identità di genere, alcuni intervistati hanno richiamato il disegno di legge (Ddl Zan), volto a introdurre un reato in materia di violenza o discriminazione per motivi di orientamento sessuale o identità di genere, che nel periodo successivo alle interviste è stato bocciato nell'*iter* legislativo.

L'opinione degli intervistati sugli strumenti legislativi esistenti per la tutela dei lavoratori LGBT+ contro le discriminazioni evidenzia come le diverse tipologie di *stakeholder* percepiscano l'efficacia di tali strumenti in modo differente.

In generale le confederazioni sono più inclini a considerare la tutela delle discriminazioni in senso ampio, senza una specifica distinzione tra lavoratori LGBT+ e non. Ritengono quindi che il quadro legislativo nazionale ed europeo, sebbene non contenga norme esplicite sulle discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere, includa anche la tutela di tali gruppi di lavoratori. I sindacati hanno espresso una maggiore preoccupazione per l'assenza di specifici riferimenti alle persone LGBT+ negli strumenti legislativi esistenti. Gli strumenti esistenti a livello normativo sono infine considerati non del tutto sufficienti da alcune associazioni.

Esiste oggi un presidio a tutela dei lavoratori rispetto alla discriminazione per orientamento sessuale che deriva dalla direttiva europea 78 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ed è nel Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216. Per alcuni intervistati è uno strumento ancora poco conosciuto e utilizzato. La scarsa conoscenza della direttiva europea viene evidenziata in particolare da parte dei sindacati e da alcune associazioni, che sottolineano anche come la legge costituisca comunque un valido strumento per evitare e prevenire le discriminazioni.

Si conferma da parte di tutti gli *stakeholder* il valore della Legge Cirinnà come punto di svolta nella tutela delle coppie omosessuali e della rivendicazione dei loro diritti nei confronti dei datori di lavoro in seguito al quale le persone in relazioni omoaffettive vengono riconosciute dallo Stato e negli ambienti lavorativi.

Si ritiene tuttavia importante che le aziende associate si spingano oltre prevedendo norme non contemplate dalla Legge Cirinnà, ma ritenute fondamentali come segnalato in particolare dall'associazione Parks; per esempio sul tema dei figli (per esempio, permessi, eccetera) molte aziende hanno equiparato i regolamenti a quanto garantito per le coppie etero. Confindustria ricorda che in molte imprese associate, ancora prima dell'approvazione di questa legge, la concessione, ad esempio, del congedo matrimoniale per matrimoni contratti all'estero in caso di coppie omosessuali rappresentava già una realtà consolidata.

5.4.2 La contrattazione e gli accordi sindacali

Nell'opinione delle Confederazioni che hanno partecipato all'intervista, gli strumenti esistenti a livello contrattuale sono ritenuti sufficienti in quanto i contratti collettivi prevedono una parità retributiva di tutti i soggetti inquadrati nello stesso livello e non prevedono discriminazioni di alcun tipo.

Non risulta esserci un accordo europeo sulle molestie nei luoghi di lavoro, sebbene la vigilanza sui fenomeni di molestie e discriminazioni sia richiamato da vari documenti. Un'attenzione particolare è data soprattutto agli accordi con le parti sociali.

L'accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, siglato dalle parti sociali nell'aprile 2007, prevede l'adozione, a livello aziendale, di misure preventive e repressive che si spingono fino al licenziamento per i trasgressori. Esso ha gettato le basi per gli accordi siglati negli anni successivi, che ne recepiscono le indicazioni e ne condividono i principi.

Gli intervistati ricordano poi l'accordo quadro sottoscritto il 25 gennaio 2016 da Confindustria, CGIL, CISL e UIL volto a contrastare le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro in cui, seppure sempre senza un esplicito riferimento alle persone LGBT+. Le parti sanciscono che:

- a) ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'accordo, è inaccettabile;
- b) è pertanto riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- c) i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- d) i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Le parti firmatarie si sono impegnate a dare un'ampia diffusione all'accordo nazionale.

Viene inoltre citato l'accordo interconfederale europeo firmato nel 2020 da AGCI (Associazione Generale Cooperative Italiane), Legacoop, Confindustria, CGIL, CISL e UIL sulle molestie e violenza sul lavoro. I temi chiave del documento sono il rispetto della diversità e il contrasto a qualunque forma di discriminazione, di molestia e di violenza perpetrati nel luogo di lavoro. La definizione di genere supera un approccio esclusivamente rivolto alla popolazione femminile, rafforzando il concetto della centralità della persona nel lavoro, nel rispetto delle tipicità di ciascuno.

Risulta difficile allo stato attuale individuare nella contrattazione sindacale misure specifiche relative alle persone LGBT+. Vi sono tuttavia iniziative a livello territoriale, volte alla promozione di accordi tra parti sociali.

Le associazioni territoriali di Confindustria, ad esempio, in seguito all'accordo del 2016, hanno sottoscritto ulteriori accordi volti a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più idonee e delle strutture più adeguate al fine di assicurare un'assistenza, psicologica e legale, alle vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro, nonché l'adozione di una dichiarazione all'interno delle unità produttive. Nell'ambito delle strutture individuate, a titolo di esempio: centri antiviolenza, centri di ascolto, consiglieri di parità. In alcuni accordi è stata prevista, infine, la promozione di attività finalizzate alla sensibilizzazione e alla prevenzione dei fenomeni attraverso iniziative di informazione e formazione da realizzare nei territori e nelle imprese.

Confcommercio ha istituito al suo interno una Commissione che si riunisce solo su richiesta in seguito a eventuali segnalazioni e opera a garanzia dei lavoratori per raccogliere denunce di discriminazione.

Nelle interviste viene inoltre riportata l'iniziativa della Consigliera di parità della Liguria, che ha promosso un tavolo con Sindacati, INAIL, Assessori regionali e Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La contrattazione è considerata in generale uno dei percorsi per introdurre strumenti di tutela dei lavoratori contro le discriminazioni, sia collettiva sia specifica quando esiste una contrattazione di 1° e 2° livello.

Durante le interviste sono state riportate anche alcune iniziative che nascono in seno ai sindacati, in seguito a vertenze specifiche (ad esempio, Coordinamento diritti UIL costituitosi in seguito a una vertenza portata avanti nel settore bancario).

Per quanto riguarda la risoluzione dei conflitti e del contenzioso con il datore di lavoro, il quadro che emerge dalle interviste mostra delle criticità. In caso di licenziamento discriminatorio, il reintegro risulta pressoché impraticabile (unica casistica di reintegro rimasta in vigore dell'art.18); la discriminazione, come il *mobbing*, è difficile da dimostrare. Tuttavia viene sottolineato che il reintegro solitamente non sia tra gli obiettivi del lavoratore. Le dinamiche di risoluzione dei conflitti tendono spesso alla conclusione del contenzioso con una transazione o un accordo (nel caso in cui il soggetto sia in grado di affrontare economicamente il contenzioso). Tra le strategie che molti intervistati ritengono vengano frequentemente adottate dalle persone che subiscono una discriminazione vi è il cambiamento del posto di lavoro, evitando il contenzioso con l'azienda. Questa, sottolineano alcuni intervistati, è una strategia praticabile se si dispone di risorse personali e professionali. Anche tali aspetti concorrono al fenomeno dell'*under-reporting*.

5.4.3 Il DM e la formazione

Per quanto riguarda invece il *diversity management*, la valutazione generale degli intervistati è di uno strumento ancora poco diffuso in Italia. Tra gli aspetti evidenziati vi è, da una lato il rischio che tali misure si limitano a dichiarazioni di principi, dall'altro i margini di sviluppo del DM adottando strumenti più efficaci anche attraverso accordi sindacali.

Le attività di formazione e sensibilizzazione sulle diversità sono ritenute particolarmente importanti. Le interviste hanno consentito di mappare alcune iniziative. Rete RE.A.DY., ad esempio, organizza un incontro annuale con gli enti *partner*, in una delle città della Rete, finalizzato a fare conoscere le esperienze delle amministrazioni partecipanti. Parks realizza incontri tematici su questioni LGBT+ (*Parks Lab*), eventi, *network*, un *Forum* annuale, la pubblicazione dell'*LGBT Diversity Index* e altre iniziative utili anche allo scambio di buone pratiche tra aziende.

OSCAD organizza corsi di formazione nelle scuole di Polizia e, in collaborazione con Rete Lenford, approfondisce il tema dell'omotransfobia. Polis Aperta segnala un lavoro sui temi della diversità nell'ambito dell'addestramento specifico delle Forze dell'ordine. La sensibilizzazione è centrale anche per Banca d'Italia, dove il gruppo *Be-friendly* ha redatto un manifesto sulla *diversity* e, di concerto con il *Diversity manager*, dà impulso a iniziative di sensibilizzazione (laboratori, conferenze).

Infine, si evidenzia l'esistenza di una specificità riguardante la situazione delle persone trans nel mondo del lavoro, ritenute più vulnerabili perché maggiormente visibili. Sul tema Parks, ad esempio, invita le aziende a prevedere delle linee guida per la transizione di genere.

5.5 Le azioni auspicabili per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi

Agli intervistati è stato chiesto di indicare le azioni future, le politiche o le iniziative auspicabili per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi e rispettosi delle diversità per orientamento sessuale e/o identità di genere, facendo riferimento a differenti contesti lavorativi e ad attori con sfere di competenza e livelli di azione diversi.

Esplorare tramite le interviste le azioni adottate dalle persone LGBT+, dai sindacati e dalle associazioni in seguito a episodi di discriminazione, e le iniziative che andrebbero attuate per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi è stato utile anche alla progettazione di un *set* di quesiti del questionario sulle discriminazioni lavorative rivolto alle persone LGBT+ dedicati al *reporting*, formale e informale, e alle azioni auspicabili.

5.5.1 Cambiamento culturale e legge contro l'omolesbobittransfobia

Gli *stakeholder* intervistati ritengono che l'aspetto culturale rappresenti la principale leva per il cambiamento verso una società più inclusiva e rispettosa delle differenze legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere seppure non siano univocamente individuati l'attore o gli attori cui si attribuisce il ruolo di principale agente di cambiamento né le azioni necessarie a innescare tale processo di cambiamento.

Anche se la posizione degli intervistati varia da un approccio più normativo a un approccio meno normativo, gli interventi legislativi sono considerati un veicolo di tale cambiamento e la maggior parte degli *stakeholder* segnala l'importanza di adottare alcune misure a livello Paese. In particolare viene rimarcata l'importanza di adottare interventi normativi di portata più ampia rispetto al solo ambito lavorativo. In primo luogo viene segnalata, in particolare da associazioni che si occupano di tematiche LGBT+ e dai sindacati, l'urgenza di una legge contro l'omolesbobittransfobia perché sia riconosciuta tra le aggravanti, come già previsto dalla Legge Mancino per altre forme discriminatorie (Istat 2020).

Altre misure di carattere generale, auspiccate da alcuni intervistati a livello di sistema Paese, riguardano il tema dell'intersessualità e la possibilità per le persone trans di dichiarare nei documenti il genere percepito

oppure utilizzare un *alias*, come già avviene in alcune università. Tali pratiche favorirebbero il superamento di molte barriere nella fase di ingresso nel lavoro. In generale viene segnalato che le tematiche legate alla condizione trans e all'intersessualità appaiono ancora scarsamente presenti nel dibattito pubblico. Allo stesso modo la questione del superamento del binarismo di genere nel complesso risulta un tema ancora poco conosciuto e affrontato dagli *stakeholder* intervistati. Le stesse associazioni LGBT+ coinvolte affermano che è in corso un lavoro di conoscenza e consapevolezza all'interno della comunità LGBT+. Da ricordare che le interviste sono state realizzate prevalentemente nel 2019 quando il dibattito su tali aspetti era agli inizi; la traccia di intervista non prevedeva infatti una domanda specifica.

L'importanza delle norme per veicolare un cambiamento culturale rinvia al sistema di tutele e contrasto delle molestie e discriminazioni. In particolare, i sindacati condividono la necessità di recepire formalmente le norme antidiscriminatorie e la Legge Cirinnà, inserendo articoli specifici nei contratti collettivi nazionali che richiamino la legge. Inoltre si auspica una contrattazione inclusiva, anche di secondo livello che garantisca ad esempio maggiori tutele, permessi e *benefit* alle famiglie di fatto, anche LGBT+.

Nel complesso, la valutazione degli *stakeholder* della normativa esistente in materia di tutela in ambito lavorativo delle persone LGBT+ è positiva, anche se vengono segnalati possibili margini di miglioramento (Istat 2020).

Gli *stakeholder*, infatti, concordano sulla complementarità tra norme e interventi in grado di agire sugli aspetti culturali come gli stereotipi e i pregiudizi che impediscono la piena inclusione delle persone LGBT+. Anche azioni di rivendicazione formale di diritti (contratti), rimarcano i sindacati, vanno accompagnati da interventi che agiscano sul piano culturale finalizzati a costruire ambienti di lavoro inclusivi e a facilitare il *coming out*, evitando che persone non dichiarate sul lavoro non usufruiscano né rivendichino i propri diritti. Le norme non sono inoltre ritenute uno strumento idoneo a contrastare e denunciare quelle forme meno palesi e subdole di discriminazione e molestia per cui occorre dotarsi di altri strumenti.

Nell'opinione di alcuni intervistati le norme, in taluni casi, si potrebbero tradurre in un carico eccessivo per i datori di lavoro, in particolare quando si tratta di imprese di piccole dimensioni, per cui sarebbe più opportuno fare ricorso a regole e principi di carattere generale che valgono e ricomprendono tutti.

Allo stesso modo le politiche di pari opportunità e di *diversity management* negli ambienti di lavoro non sono interventi ritenuti in sé sufficienti a generare un cambiamento. Sono azioni auspicabili se non si risolvono solo in una formalizzazione di principi, ma riescono ad agire su aspetti culturali; se si trasformano in pratiche e quindi concorrono alla costruzione di contesti di lavoro inclusivi, tali da facilitare ad esempio il *coming out*.

5.5.2 Formazione e sensibilizzazione verso una cultura delle differenze

Per gli *stakeholder* intervistati gli assi prioritari di intervento per favorire l'inclusione delle persone LGBT+ si fonda sulla diffusione di una cultura delle differenze e sulla realizzazione di attività di formazione alle diversità, non solo in relazione alla sfera lavorativa (Istat 2020). È la società in generale che si deve confrontare con queste tematiche sviluppando una cultura della differenza e regole di rispetto contro lo stigma. La sensibilizzazione è la chiave.

Tale cultura dovrebbe essere promossa a diversi livelli; il cambiamento culturale richiede in primo luogo una maggiore formazione e conoscenza che va pensata a diversi livelli, secondo alcuni intervistati a partire dalle istituzioni scolastiche (*ibidem*).

Sia che si tratti di una formazione specifica sui temi LGBT+ sia di carattere più generale sulle diversità, gli *stakeholder* ritengono che la formazione debba essere rivolta in prima battuta ai datori di lavoro (pubblici,

privati e del terzo settore) e al *top management*. Alcuni segnalano la possibilità di un'azione *top-down*, che imponga la formazione sul DM, con strumenti e finanziamenti, in modo da avere un raggio di azione e delle strumentazioni più efficaci, che si possono raggiungere anche con accordi sindacali. Inoltre, per introdurre nelle aziende azioni per l'inclusione LGBT+ che funzionino, si sostiene l'utilità di un collegamento tra attività *top-down* e attività *bottom-up*; il *management* deve avere consapevolezza di tali temi per potere motivare e avere una funzione di *role model*.

Alcuni degli intervistati hanno sottolineato l'importanza di una presa di posizione esplicita da parte dei datori di lavoro, pubblici e privati, a favore dei diritti delle persone LGBT+, ad esempio adottando un manifesto sulla diversità o adottando un linguaggio inclusivo. Le imprese stesse possono essere veicolo di tale cultura, al loro interno e verso le altre imprese e i propri fornitori. Azioni di sensibilizzazione sono auspicate anche da parte delle realtà che afferiscono al Terzo settore, che per natura dovrebbero essere orientate ai principi di inclusione e uguaglianza.

Oltre che ai datori di lavoro e ai lavoratori, la formazione e la sensibilizzazione sulle tematiche legate alle diversità dovrebbero essere rivolte anche a vari attori che operano per il contrasto alle discriminazioni e quindi sono da promuovere, ad esempio, presso i delegati sindacali, le scuole di Polizia e tra le altre Forze dell'ordine perché abbiano piena consapevolezza dei fenomeni discriminatori.

Importanti a veicolare un cambiamento culturale sono anche i mezzi di comunicazione di massa in grado di raggiungere anche fasce di popolazione più anziane.

5.5.3 Gli attori del cambiamento e ruolo delle istituzioni pubbliche

Per la maggior parte degli *stakeholder* intervistati l'istituzione pubblica è il principale attore del cambiamento culturale per cui sarebbe opportuno un impegno delle istituzioni, in primo luogo a livello nazionale, per favorire lo sviluppo di una cultura delle differenze (Istat 2020).

Secondo gli intervistati, le istituzioni pubbliche a diversi livelli, nazionale e territoriale, dovrebbero occuparsi della tutela e piena inclusione delle persone LGBT+ e al tempo stesso promuovere la creazione di reti. È ritenuto importante il coinvolgimento degli *stakeholder*, come sindacati e organi di parità, nella firma, ad esempio, di accordi quadro sui temi delle molestie e del contrasto alle discriminazioni e più in generale in percorsi partecipativi.

Un ruolo rilevante viene attribuito da alcuni intervistati alle imprese quale veicolo forte di una cultura di rispetto delle diversità, sia all'interno sia all'esterno. In particolare le grandi imprese possono fungere da traino per quelle piccole e medie nell'adottare comportamenti a favore delle diversità, come ad esempio gli standard delle Nazioni Unite (*ibidem*).

Il cambiamento interno alle organizzazioni, richiamano alcuni intervistati, è dovuto anche all'azione ed esperienza dei singoli, persone in posizione dirigenziale/manageriale o persone che fanno *coming out*.

Vengono richiamati anche fenomeni a livello macro come la possibile influenza di un contesto non inclusivo sulla scelta di molti giovani laureati di lavorare all'estero o rispetto al fenomeno della dispersione scolastica così come viene evidenziata l'importanza di avvicinare le scelte formative ai bisogni espressi dal mercato del lavoro in modo da favorire un proficuo inserimento nel mondo del lavoro. Alcuni sottolineano come il mondo delle imprese sia alla ricerca di talenti, prescindendo dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

Nell'opinione dei sindacati intervistati questi dovrebbero agire, in primo luogo, al proprio interno impegnandosi nella formazione dei delegati e costituendo una struttura o coordinamento dedicato a tali tematiche e, in secondo luogo, verso l'esterno prendendo posizione sui temi LGBT+. Con riferimento alla tutela antidiscriminatoria, oltre alle attività già svolte (costituirsi parte civile nei casi di discriminazione per difendere il diritto leso ed essere parte attiva, come previsto dalla direttiva europea, e fornire supporto in caso di vertenze) si segnala la necessità di lavorare sugli elementi probatori e al fine di individuare nuovi strumenti perché la discriminazione non è sempre palese, manifesta. Rispetto alle istanze dei lavoratori si indica infine l'impegno a intercettare iniziative *bottom-up* e farsene portavoce mettendo al servizio proprie competenze in quanto sindacato e gli strumenti di cui dispone.

Secondo le associazioni di categoria del mondo imprenditoriale il ruolo che può avere tale associazionismo è di indirizzo, guida e informazione nei confronti delle imprese associate su tutta una serie di temi come la sicurezza sul lavoro, le discriminazioni di genere e altre discriminazioni, per favorire l'inclusione di tutti. Da qui l'importanza di affidarsi anche a persone esperte che supportino l'associazione di categoria. Viene quindi nuovamente richiamato il ruolo della formazione.

Anche per i rappresentanti del terzo settore l'associazione di categoria può fornire linee di indirizzo e delle linee guida facendo pressione sui soci affinché le adottino.

Le associazioni LGBT+ impegnate sui temi di non discriminazione e *diversity* ritengono importante proseguire nel proprio lavoro di formazione, consulenza, realizzazione di ricerche e approfondimenti, incontri tematici e facilitazione di *networking*. Intravedono margini di ampliamento nella collaborazione con associazioni di categoria della realtà imprenditoriale per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi. Al tempo stesso rimane il lavoro sui percorsi individuali aiutando le persone a essere visibili, a crescere valorizzando competenze individuali e relazionali, a fare in modo che gli ambienti lavorativi siano rispettosi delle diversità per caratteristiche SOGIESC.

Purtroppo dal quadro fino a qui delineato è assente il punto di vista dei servizi per l'impiego e l'intermediazione lavorativa in quanto non hanno risposto all'invito a partecipare alle interviste.

5.5.4 Lavoro di rete

Lavoro di rete e creazione di sinergie tra più attori sono ritenute strategie particolarmente efficaci per rendere gli ambienti di lavoro inclusivi, intervenendo su diversi livelli. Da molti attori intervistati viene auspicata la costituzione di reti e tavoli, che includano anche associazioni e *network* di lavoratori e che collaborino in un'ottica di supporto reciproco, complementarietà e scambio di informazioni (Istat 2020).

Per affrontare il tema LGBT+ si ritiene utile coinvolgere gli *stakeholder* in percorsi partecipativi) e lavorare alla costruzione di reti in grado di agevolare la partecipazione attiva delle persone LGBT+. Tali sinergie sarebbero funzionali anche a cogliere processi *bottom-up* e situazioni in cui la giurisprudenza o i *network* di lavoratori arrivano prima .

Tra gli strumenti proposti vi è la costituzione di tavoli con diversi attori, strumento che permetterebbe di intervenire a diversi livelli e per far acquisire consapevolezza. Creare momenti di condivisione e valorizzazione di buone prassi, un collegamento tra gli attori del mercato del lavoro e istituzioni scientifiche rappresenterebbero strategie utili per essere presenti sui territori, attivando una politica di contaminazione in grado di raggiungere anche quei contesti in cui non sono presenti iniziative di *diversity* e inclusione, così come sensibilizzare piccole e medie imprese.

Sempre con riferimento agli strumenti di lavoro, alcuni *stakeholder* hanno evidenziato le potenzialità di collegare il tema delle molestie e delle discriminazioni al tema della sicurezza sul lavoro ipotizzando anche un coinvolgimento dell'INAIL. Questo aprirebbe una serie di possibilità e strumenti; inoltre affermare che un ambiente non inclusivo è un ambiente non sicuro faciliterebbe un processo di normalizzazione. Un passaggio ulteriore consisterebbe nel collegare il tema della *job insecurity* a quello dell'intersezionalità.

Infine per intervenire sull'inclusione e la non discriminazione delle persone LGBT+ in ambito lavorativo alcuni intervistati suggeriscono l'utilizzo di strumenti già impiegati per contrastare le discriminazioni di genere in ambito lavorativo (Istat 2020).

Altro strumento potrebbe essere la costituzione di commissioni paritetiche e commissioni indipendenti che si occupino a tutto tondo del tema delle discriminazioni, delle diversità e dell'inclusione, per garantire le tutele esistenti. Si segnala anche la possibilità di istituire un'agenzia indipendente per la difesa dei diritti umani.

5.6 Fonti di dati e ruolo della statistica ufficiale

Una sezione dell'intervista ha inteso mappare tra gli *stakeholder* intervistati e loro soci o affiliati eventuali sistemi informativi sulle discriminazioni e sulle politiche di *diversity management*. Dalle informazioni raccolte non sono stati individuate tali fonti né tra le associazioni di categoria né tra le associazioni LGBT+ consultate. La raccolta di informazioni puntuali richiede un impegno nel tempo che si rivela complesso, specialmente, per associazioni che si fondano su un'attività volontaria. È il caso per esempio di Globe-MAE, che opera all'interno del Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), e indica il CUG come possibile collettore di informazioni. Anche altre associazioni di lavoratori LGBT+ evidenziano la medesima difficoltà e la mancanza di strumenti ed energie per realizzare un sistema di raccolta dati pur considerandolo un impegno estremamente utile. Il *Forum* del Terzo Settore ritiene che una raccolta di informazioni potrebbe avvenire con la creazione del registro unico del Terzo Settore, sebbene ritiene necessario ancora lavorare per diffondere una cultura del dato che sostenga l'impegno a superare la discriminazione e promuovere la conoscenza.

Per quanto riguarda invece la raccolta di informazioni e di dati sul *diversity management* è significativa l'attività dell'associazione Parks che ha sviluppato da tempo uno strumento di *benchmark* sulle politiche e pratiche aziendali per i dipendenti LGBT+ (*Diversity Index*) fornendo un importante *input* conoscitivo. Tuttavia l'adesione volontaria e la scarsa numerosità della rilevazione, pur in crescita negli ultimi anni (l'ultima edizione del 2018 ha coinvolto 61 imprese) rendono tale fonte di carattere qualitativo evidenziando la mancanza di una mappatura completa ed esaustiva delle iniziative di DM e non discriminazione per i lavoratori LGBT+ che coinvolga anche il pubblico impiego e il terzo settore.

5.6.1 Fabbisogni conoscitivi

Le interviste agli *stakeholder* hanno indagato anche i fabbisogni conoscitivi rispetto alle tematiche del progetto Istat-UNAR, fornendo degli *input* per l'elaborazione dei diversi strumenti di rilevazione utilizzati sia per l'indagine rivolta alle imprese, sia per i questionari destinati alle persone LGBT+ al fine di cogliere la loro esperienza lavorativa.

Si segnala una scarsa conoscenza della condizione delle persone intersessuali e della discriminazione lavorativa nei confronti delle persone trans.

Altro tema che andrebbe approfondito è l'esperienza delle donne lesbiche, presenza sottostimata e poco nota anche tra le associazioni di lavoratori LGBT+, dove si intersecano disparità di genere e omofobia ("doppio soffitto di cristallo") e delle persone bisessuali.

Viene evidenziato che le denunce di eventi discriminatori, che potrebbero rappresentare una fonte di dati, non risultano essere una fonte utile a desumere un quadro realistico della dimensione del fenomeno. Infatti la scarsità di denunce (*under-reporting*) che interessa le persone LGBT+ ricalca quanto avviene per tutte le minoranze. Per di più nel caso specifico in ambito lavorativo l'*under-reporting* si lega anche alla scelta di non fare *coming out* e quindi di non rendere di pubblico dominio il proprio orientamento sessuale esponendosi attraverso una denuncia.

Passando alle politiche di *diversity* viene sottolineata l'importanza di raccogliere informazioni sia sulle misure previste dalla legge e attuate dalle imprese per la valorizzazione e l'inclusione delle diversità LGBT+, sia su quelle oltre gli obblighi di legge.

Le interviste agli *stakeholder* hanno inoltre evidenziato come fosse interessante valutare l'efficacia della presenza di politiche di *diversity management* e gli eventi discriminatori, nell'ipotesi che tali politiche, per il solo fatto di essere adottate, portino con sé un cambiamento di atteggiamento nelle relazioni tra i lavoratori, così come l'impatto delle politiche di *diversity* in rapporto alla produttività e allo sviluppo economico, considerando i costi della discriminazione per le imprese.

5.6.2 Il ruolo della statistica ufficiale

L'intento di colmare un *gap* informativo, che il progetto Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le *diversity policy* si è posto, ha incontrato interesse da parte degli *stakeholder* intervistati. La garanzia che l'Istat rappresenta, di un lavoro di ricerca realizzato con un approccio scientifico e metodologico robusto, insieme alla tutela della *privacy* delle persone, ha fatto esprimere tutti gli intervistati favorevolmente sulla raccolta di dati da parte della statistica ufficiale. La solidità degli elementi conoscitivi di cui la statistica ufficiale è portatrice è considerato un arricchimento a livello generale. Alcuni attori hanno sottolineato il ritardo che caratterizza il nostro Paese nell'ambito della raccolta di dati ufficiali sul tema, sollevando anche la delicatezza della fase di elaborazione e quindi interpretazione dei risultati. Resta aperto il tema del sommerso che comunque non si riuscirà a quantificare trattandosi di popolazioni così dette *hard-to-reach*. Il dato che l'Istat potrà fornire, sostengono alcuni, sarà comunque sottostimato, ma fondamentale per arricchire il dibattito anche ad esempio nell'ambito della contrattazione sindacale, avendo a disposizione più informazioni, articolate per settori di attività economica o aree geografiche, che diano conto delle varie sfumature della discriminazione, dagli atteggiamenti o microaggressioni fino alle discriminazioni più evidenti.

In questa prospettiva è stato sottolineato come i dati emersi dalla prima indagine realizzata nel 2011 dall'Istat sul tema delle discriminazioni siano stati molto utili a livello conoscitivo e per avviare un confronto su tali temi, anche all'interno dei luoghi di lavoro stessi, come nel caso riportato da *Be-friendly* nel dialogo con le Risorse Umane della Banca d'Italia sul tema della diversità LGBT+ e le possibili azioni da mettere in atto per controllare fenomeno discriminatorio.

5.6.3 Gli osservatori: un *focus* sulle attività dell'OSCAD

Tra gli *stakeholder* sono stati considerati anche osservatori che, oltre all'UNAR, da alcuni anni raccolgono dati sul tema. UNAR rileva gli atti discriminatori per il tramite del proprio *contact center* (numero verde 800 90 10 10 e sito *web* <https://unar.it/portale>) e attraverso il monitoraggio quotidiano dei media. I dati raccolti confluiscono nelle Relazioni annuali al Parlamento e al Presidente del Consiglio (ex art. 7, comma 2, lett. f, del D.Lgs. 215/2003) che vengono pubblicate sul sito istituzionale.

Sono stati intervistati l'ONIG, dedicato in modo specifico all'identità di genere a livello più istituzionale l'OSCAD. Quest'ultimo osservatorio offre un quadro sugli eventi discriminatori oggetto di *reporting* formale da parte delle vittime.

L'OSCAD è stato inserito tra gli *stakeholder* del progetto Istat-UNAR per l'attività specifica che svolge e per la posizione privilegiata che occupa in qualità di osservatorio interno a un organo istituzionale come la Polizia di Stato.

L'ente è nato nel 2010 nell'ambito della Polizia di Stato italiana in risposta alle sollecitazioni delle associazioni che chiedevano l'istituzione di un osservatorio per la protezione delle vittime di discriminazione.

Durante l'intervista è stato possibile approfondire il funzionamento dell'Osservatorio, le sue funzioni anche a livello di produzione di dati, insieme ai limiti che lo stesso incontra.

L'OSCAD collabora con il Gay Center, che invia segnalazioni di eventi discriminatori nei confronti delle persone LGBT+ ricevute attraverso la Gay Help Line, e con l'UNAR tramite il *contact center* istituito allo scopo di offrire un accesso diretto ai cittadini. Riceve inoltre segnalazioni di aggressioni attraverso uno specifico indirizzo *email*, mentre nei casi di emergenza le vittime possono contattare direttamente il 112.

È opportuno sottolineare che l'OSCAD non è in grado di avere un quadro completo della condizione discriminatoria verso le persone LGBT+ per varie ragioni, alcune delle quali condivise con le altre istituzioni di questo tipo e con funzioni simili. In particolare ci si riferisce all'*under-reporting* da parte delle vittime a cui si deve aggiungere una questione di fiducia nelle forze di Polizia, che si accompagna a l'*under-recording* da parte delle stesse forze di Polizia e Carabinieri, che non sempre comprendono l'aggravante discriminatoria dell'accaduto.

Per limitare gli effetti di quanto descritto, quando OSCAD riceve una segnalazione di discriminazione procede fissando un appuntamento con un commissariato di Polizia. Questo permette di preparare gli agenti nell'accoglimento della denuncia. Le denunce confluiscono poi nel Ced (Centro elaborazione dati) interforze dove sono organizzate in base alla norma del codice penale violata. Infatti l'OSCAD essendo un organo di Polizia può accogliere esclusivamente denunce relative a eventi discriminatori che si configurano come reati penali; le altre segnalazioni, che non hanno carattere penale, sono inviate a UNAR per i successivi approfondimenti e azioni. Viceversa l'UNAR invia a OSCAD i casi di rilevanza penale che riceve. Gli uffici UNAR restano un punto di riferimento istituzionale cruciale nella lotta alla discriminazione, anche grazie al lavoro del loro *contact center*.

L'OSCAD

A partire dal 2014 è l'OSCAD a fornire i dati su *Hate Crime* all'OSCE (Organization for Security and Cooperation in Europe), che fa la più completa raccolta di crimini d'odio nell'area. Come riportato dal Direttore OSCAD esiste un problema definitorio: "in Italia non esiste una definizione giuridica di crimine d'odio. Viene in genere utilizzata quella elaborata dall'Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti Umani (Odihr) dell'Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa (Osce) in base alla quale il crimine d'odio è un reato, commesso contro un individuo e/o beni a esso associati, motivato da un pregiudizio che l'autore nutre nei confronti della vittima, in ragione di una 'caratteristica protetta' di quest'ultima"⁴. I dati sulle discriminazioni che OSCAD fornisce sono richiesti dall'OSCE ripartiti per tipologia (religione, colore della pelle, eccetera). I dati nel Sistema di Indagine (SDI), che invia le informazioni al Ced interforze sono, come già detto, organizzati in base alla norma del Codice Penale violata. Per estrarre i dati si parte dal Ced interforze, dove si fa una ricerca in base al reato ex articolo 604-ter c.p., che è l'aggravante della legge Mancino (cfr. approfondimento "Diritti delle persone LGBT+: l'Italia e gli altri Paesi" del Capitolo 1), che non prevede una norma specifica per omosessualità e quindi tali reati non possono essere isolati nella banca dati. Non è quindi possibile separare i dati sulle vittime LGBT+ per mancanza di reato specifico collegato all'atto discriminatorio e pertanto si forniscono all'OSCE i dati anche sulla base alle segnalazioni ricevute. Le fonti dei dati sulle discriminazioni LGBT+ sono pertanto il Ced interforze e le segnalazioni inviate a OSCAD. Non si hanno informazioni sulla vittima perché l'Osservatorio non le raccoglie, non può infatti riportare elementi identificativi, ma il livello di dettaglio si ferma a regione e provincia e non è possibile risalire al comune di residenza.

L'OSCAD, a differenza dello SDI, riceve le segnalazioni specifiche anche in materia LGBT+, utilizzando un sistema di monitoraggio. La procedura prevede che si verifichi il carattere penale della segnalazione per poi contattare le forze di Polizia. Altre volte è la stessa Polizia a informare OSCAD, sempre in riferimento agli ambiti discriminatori.

Va inoltre segnalato che il sistema SDI è in continua evoluzione perché raccoglie le informazioni di indagine, quindi anche se all'inizio di un'indagine si stabilisce un movente, nel corso del tempo lo stesso può cambiare. La definitiva attribuzione di reato, cioè se si tratta o meno di discriminazione, sarà nota solo in Cassazione. Il sistema italiano prevede che il Ministero dell'Interno sia completamente separato dal percorso giudiziario, quindi non è possibile avere attraverso il sistema SDI i dati sulle sentenze definitive che ne definiscono il movente.

Nel 2017, le segnalazioni di reati discriminatori contro persone LGBT+ ricevute da OSCAD sono state 63, nel 2018 sono state 100, nel 2019 sono state 107, nel 2020 sono state 71 e 83 l'anno successivo. Lo stesso OSCAD non è però in grado di dare una lettura interpretativa di questi dati in considerazione dei numerosi fattori che li determinano tra i quali il livello di conoscenza presso la popolazione dell'Osservatorio stesso e delle sue funzioni.

È utile segnalare in conclusione che nella pagina *web* OSCE relativa ai dati italiani 2020 sulla discriminazione è riportata la seguente osservazione: "l'Odihr riconosce gli sforzi dell'Italia nel sensibilizzare la Polizia di stato sui crimini d'odio nei confronti di gruppi che non sono esplicitamente coperti dall'attuale legislazione penale [...]. Inoltre, l'Odihr osserva che l'Italia trarrebbe vantaggio dalla revisione del proprio quadro giuridico esistente nel garantire che le motivazioni dei pregiudizi possano essere effettivamente individuate e che possano essere imposte sanzioni adeguate agli autori"⁵.

4 Cfr. Chirico, S., L. Gori, e I. Esposito. 2020. "Quando l'odio diventa reato. Caratteristiche e normativa di contrasto degli hate crimes". *Poliziamoderna*, Volume Gennaio/2020, Inserto. https://www.interno.gov.it/sites/default/files/inserto_reati_odio_-_oscad.pdf.

5 Cfr. Portale OSCE. <https://hatecrime.osce.org/italy>.

Appendice 5.A - Lista *stakeholder*

Nella tabella seguente, l'asterisco accanto al nome degli enti indica gli *stakeholder* che hanno effettuato l'intervista⁶.

Stakeholder	Referente e descrizione ente
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA	
AIDP* (Associazione Italiana Direzione del Personale)	<p>Paolo Iacchi - Presidente AIDP Promotion</p> <p>AIDP è un <i>network</i> di 18.000 membri, oltre 3.800 soci, 17 gruppi regionali, una rete internazionale. Dal 1960 promuove uno sviluppo serio e responsabile della cultura manageriale in ambito risorse umane.</p> <p>Nel 2020 si è costituita AIDP Inclusion evoluzione di AIDP Diversity (2015) che promuove la valorizzazione delle persone all'interno del mondo del lavoro oltrepassando la schematica gestione della <i>diversity</i> per aprirsi al concetto di inclusione e valorizzazione della persona attraverso i suoi talenti e la sua unicità (cfr. https://www.aidp.it).</p>
CNA* (Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa)	<p>Maurizio De Carli, Simona Micheli - Addetti relazioni sindacali</p> <p>Fondata nel 1946 la CNA, conta oltre 620.000 associati che danno lavoro a oltre 1,2 milioni di persone. CNA rappresenta la più grande associazione di rappresentanza distribuita nel territorio.</p> <p>CNA, attraverso una propria <i>vision</i> di economia, sviluppo, società, rappresenta e tutela gli interessi delle micro, piccole e medie imprese, operanti nei settori della manifattura, costruzioni, servizi, trasporto, commercio e turismo e delle relative forme associate, con particolare riferimento all'artigianato, al lavoro autonomo (cfr. https://www.cna.it/chi-siamo/).</p>
Coldiretti (Confederazione nazionale Coldiretti)	<p>Coldiretti, fondata nel 1944, è un'organizzazione sindacale. Rappresenta le imprese agricole, i coltivatori diretti, gli imprenditori agricoli professionali, le società agricole, le imprese e gli imprenditori ittici, i consorzi, le cooperative, le associazioni e ogni altra entità e soggetto operante nel settore agricolo, ittico, agroalimentare, ambientale e nell'ambito rurale, a livello nazionale, europeo e internazionale (cfr. https://www.coldiretti.it/).</p>
Confagricoltura (Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana)	<p>Confagricoltura, nata nel 1948 a Roma, è la più antica organizzazione di tutela e di rappresentanza delle imprese agricole. Si impegna per lo sviluppo delle aziende agricole e del settore primario in generale, a beneficio della collettività, dell'economia, dell'ambiente e del territorio. Favorisce l'accesso all'innovazione delle imprese, alla sostenibilità delle pratiche agricole e alla competizione delle aziende sui mercati interni e internazionali (cfr. https://www.confagricoltura.it/).</p>

⁶ Le cariche attribuite agli intervistati fanno riferimento a quelle ricoperte al momento nel quale è stata realizzata l'intervista.

- Confapi**
(Confederazione italiana piccola e media industria privata)
- Fondata nel 1947, Confapi rappresenta oggi la sintesi di un ampio sistema: più di 116 mila imprese con oltre 1 milione e 200 mila addetti che applicano i 13 Contratti nazionali di lavoro firmati da Confapi (dati INPS); 63 sedi territoriali e distrettuali; 13 Unioni nazionali e un'Associazione nazionale di categoria a cui si aggiungono 2 Gruppi di interesse; 13 Enti bilaterali. Centro e motore di sviluppo della Confederazione è la capillare ramificazione territoriale con Organizzazioni che svolgono la propria attività in autonomia strutturale, finanziaria e amministrativa e che, grazie a una approfondita conoscenza delle peculiarità economiche del loro territorio, affiancano le aziende associate nella quotidianità, fornendo loro assistenza e servizi specifici (cfr. <https://confapi.org/it/>).
- Confartigianato***
- Riccardo Giovani - Direttore Politiche Sindacali e del Lavoro
- Costituita nel 1946, Confartigianato offre rappresentanza e tutela agli artigiani. Conta 104 Associazioni territoriali, 21 Federazioni regionali, 12 Federazioni di categoria, 46 Associazioni di mestiere. Nelle 1.187 sedi di Confartigianato lavorano 10.250 persone al servizio di oltre 1 milione e mezzo di imprenditori artigiani con 3 milioni di addetti (cfr. <https://www.confartigianato.it/noi/storia/>).
- Confcommercio***
(Confederazione Generale Italiana delle Imprese delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo)
- Donatella Prampolini - Vicepresidente Confcommercio incaricata per il Lavoro e la Bilateralità
- Confcommercio-Imprese per l'Italia: Confederazione Generale Italiana delle Imprese, delle Attività Professionali e del Lavoro Autonomo, si articola sia a livello territoriale, con organizzazioni provinciali e con unioni regionali, sia categoriale, organizzazioni nazionali di categoria. Le 5 aree di intervento sono commercio, turismo, servizi, trasporti e professioni.
- A tutti i livelli territoriali del sistema confederale, sono costituiti il Gruppo Giovani Imprenditori e il Gruppo Terziario Donna. Il primo è composto dagli associati *under 42*, il secondo dalle imprenditrici associate (cfr. <https://www.confcommercio.it/chi-siamo>).
- Confcooperative***
(Confederazione cooperative italiane)
- Anna Manca - Coordinatrice Nazionale Donne Dirigenti Cooperatrici di Confcooperative e Presidente della Commissione Donne e Parità dell'Alleanza delle Cooperative Italiane, istituito nel 2005.
- La Confederazione Cooperative Italiane, Confcooperative, si caratterizza per la rappresentanza di un numero elevato di imprese (17.000), persone occupate (529.000) e fatturato (81 miliardi di euro). I soci rappresentati sono oltre 3,1 milioni. Costituita nel 1919 opera in ragione della funzione sociale che la Costituzione italiana (art. 45) riconosce alla cooperazione, e ne promuove lo sviluppo, la crescita e la diffusione (cfr. <https://www.confcooperative.it/LAssociazione>).

- Confesercenti** Fondata a Roma nel 1971, rappresenta più di 350 mila PMI del commercio, del turismo, dei servizi, dell'artigianato e dell'industria, capaci di dare occupazione a oltre 1 milione di persone, riunite in oltre 70 federazioni di categoria. Con oltre 5 mila addetti, 120 sedi provinciali, 20 regionali e oltre 1.000 territoriali, punto di riferimento per le imprese su tutto il territorio nazionale (cfr. <https://www.confesercenti.it/nazionale/>).
- Confindustria*** Lucia Scorza - LWCU - Lavoro, Welfare e Capitale Umano
Confindustria è la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizi in Italia. A Confindustria aderiscono oltre 150 mila imprese di dimensioni piccole, medie e grandi, per un totale di 5.437.488 addetti. La *mission* è favorire l'affermazione dell'impresa quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese (cfr. <https://www.confindustria.it/home/chi-siamo>).
- Confprofessioni
(Confederazione
italiana liberi
professionisti)** Confprofessioni, nata nel 1966, è la principale associazione di rappresentanza dei liberi professionisti in Italia. Attraverso l'adesione volontaria di 20 associazioni di categoria, la Confederazione italiana libere professioni riunisce un sistema economico e sociale composto da oltre 1,5 milioni di liberi professionisti, che sviluppano un comparto produttivo di 4 milioni di lavoratori che formano il 12,5 per cento del Pil nazionale (cfr. <https://confprofessioni.eu/chi-siamo/>).
- Legacoop** Legacoop, fondata nel 1886, a oggi riunisce oltre 10 mila imprese cooperative, attive in tutte le regioni italiane e in tutti i settori, capaci di creare sviluppo e ricchezza mettendo sempre al centro le persone e il territorio.
Legacoop sviluppa servizi e progetti per fare nascere e crescere imprese cooperative e promuove la cultura cooperativa (cfr. <https://www.legacoop.coop/associazione/>).
- Forum
Terzo Settore*** Massimo Novarino - Coordinatore dell'Ufficio studi del Forum Nazionale del Terzo settore
Il Forum Nazionale del Terzo Settore ETS è un ente non profit ed è il principale organismo di rappresentanza unitaria del Terzo settore italiano. Si è ufficialmente costituito il 19 giugno 1997 ed è parte sociale riconosciuta. Rappresenta 100 organizzazioni nazionali di secondo e terzo livello – oltre 158.000 sedi territoriali – che operano negli ambiti del Volontariato, dell'Associazione, della Cooperazione Sociale, della Solidarietà Internazionale, della Finanza Etica, del Commercio Equo e Solidale in Italia (cfr. <https://www.forumterzosettore.it>).
-

 PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ANCI (Associazione Nazionale Comuni Italiani)	L'Associazione dei Comuni Italiani ha oltre 100 anni di attività e 7.134 Comuni aderenti (dati aggiornati al 1 gennaio 2022), rappresentativi del 94,7% della popolazione, quindi un radicamento assai saldo nel tessuto sociale, geografico e culturale italiano. L'ANCI lavora al servizio delle istituzioni e al fianco di chi è impegnato a favorire sviluppo e competitività dei territori (cfr. https://www.anci.it/anci-e/).
RE.A.DY. (Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) - Servizio LGBT del Comune di Torino*	Gianluca Truppa - Servizio LGBT. <i>LGBT diversity management</i> e mercato - Comune di Torino RE.A.DY (Rete nazionale delle Pubbliche Amministrazioni antidiscriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere) nasce a Torino il 15 giugno 2006, è la Rete italiana delle Regioni, Province autonome ed enti locali impegnati a prevenire, contrastare e superare le discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, anche in chiave intersezionale con gli altri fattori di discriminazione – sesso, disabilità, origine etnica, orientamento religioso, età – riconosciuti dalla Costituzione, dal diritto comunitario e internazionale (cfr. https://www.reteready.org/chi-siamo/).

 ORGANISMI DI PARITÀ

Consigliera Nazionale di Parità*	Francesca Bagni Cipriani - Consigliera nazionale di parità La Consigliera Nazionale di Parità, istituita e regolamentata dal D.Lgs. 198/2006 e successive modificazioni, si occupa della discriminazione di genere sul lavoro di rilevanza nazionale e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, anche attraverso la collaborazione con gli organismi di rilevanza nazionale competenti in materia di politiche attive del lavoro, di formazione e di conciliazione.
Coordinatore Nazionale dei Difensori civici	Il Coordinamento Nazionale dei Difensori civici delle Regioni e delle Province autonome si riunisce periodicamente in Roma presso la sede della Conferenza dei Presidenti delle Assemblee regionali e delle Province autonome. La gestione del Coordinamento è affidata a un ufficio di presidenza eletto collegialmente. Il Difensore civico è un organo monocratico di garanzia e tutela dei diritti e degli interessi del cittadino nei confronti della Pubblica amministrazione e degli enti erogatori di pubblici servizi, scelto tra persone in possesso di competenza ed esperienza giuridico-amministrativa con particolare riguardo alle materie che rientrano tra le sue attribuzioni.

 SINDACATI

CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori)	A settanta anni dalla nascita, con più di 4 milioni e mezzo di iscritti, la CISL è un grande sindacato confederale fondato su principi di libertà, giustizia, partecipazione, responsabilità, autonomia, fedele ai valori del cattolicesimo democratico e del riformismo laico (cfr. https://www.cisl.it/cose-la-cisl/).
--	---

<p>Coordinamento Diritti UIL*</p>	<p>Pietro Nocera - Responsabile nazionale Coordinamento Diritti della UIL</p> <p>L'Unione Italiana del Lavoro è nata nel 1950 a Roma e oggi conta 2 milioni e 300 mila iscritti.</p> <p>Il Coordinamento Nazionale Diritti della UIL si è costituito nel 2014, con l'obiettivo di favorire la condivisione di una cultura che sia inclusiva e paritaria per tutte le minoranze, comprese la comunità LGBT, incoraggiando i sindacalisti a riconoscere tali diritti e a intraprendere azioni di promozione di buone pratiche aziendali sul tema (cfr. https://www.uil.it).</p>
<p>Ufficio Nazionale Nuovi Diritti CGIL*</p>	<p>Sandro Gallittu - Responsabile nazionale Nuovi diritti CGIL</p> <p>La Confederazione Generale Italiana del Lavoro è un sindacato italiano, fondata a Roma nel 1944, oggi conta oltre 5 milioni di iscritti. CGIL Nuovi Diritti è un servizio della CGIL riservato a tutte le persone che nel mondo del lavoro subiscono forme di discriminazione e violenza sociale legate all'orientamento sessuale e/o identità di genere (cfr. https://www.cgil.it).</p>

RETI DI LAVORATORI LGBT+ (AMBITO STATALE E PARASTATALE)

<p>Be-friendly (Banca d'Italia)*</p>	<p>Riccardo Basso - <i>Diversity manager</i> Banca d'Italia</p> <p>L'associazione Be-friendly è nata all'interno della Banca d'Italia nel 2015 ed è un interlocutore sui temi dell'inclusione in Banca d'Italia. Raccoglie circa 15 colleghi più una rete di alleati. Si occupa delle tematiche LGBT+ all'interno dell'ambiente di lavoro e ha promosso con successo l'adesione della Banca d'Italia a Parks - Liberi e Uguali.</p>
<p>Globe-MAE del Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale*</p>	<p>Fabrizio Petri (Ministro diplomatico) - Presidente Globe-MAE e Presidente anche del CEDU - Comitato Interministeriale per i Diritti Umani.</p> <p>Globe-MAE è un'associazione nata nel 2013 all'interno del Ministero degli Esteri e della Cooperazione Internazionale, ha circa 70 aderenti (metà diplomatici e metà altre funzioni), tra i quali una minoranza di donne. La scelta del nome Globe è ispirata a un'associazione degli USA. Svolge attività sia all'interno del Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale (MAECI), sia all'esterno per contribuire al percorso civile dell'Italia sulle persone LGBT+.</p>
<p>Polis Aperta*</p>	<p>Raffaele Brusca - Ispettore superiore, membro del Direttivo di Polis Aperta</p> <p>L'associazione Polis Aperta è un'associazione nata nel 2005 per volontà di un gruppo di persone che svolgono il proprio servizio nelle Forze di Polizia e nelle Forze armate, che condividono oltre al lavoro, anche l'orientamento affettivo omosessuale, conta 120 soci</p> <p>Polis Aperta fa parte, della rete europea di associazioni LGBT (acronimo di Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender) di Polizia, l'<i>European Gay Police Network</i>.</p> <p>Obiettivo principale è lottare contro tutte le discriminazioni e in particolare modo contro quelle fondate sull'orientamento sessuale e l'identità di genere (cfr. https://www.polisaperta.eu/associazione-polis-aperta/).</p>

ASSOCIAZIONI LGBT+ ATTIVE SUL TEMA

-
- Arcigay Diversity Network*** Manuela Macario - Responsabile politiche per il lavoro e marginalità segreteria nazionale di Arcigay
- Diversity Net@Work* è promosso da Arcigay e mette in rete le imprese impegnate o che manifestino la volontà di impegnarsi nell'adozione di *policy* volte a promuovere la cultura della diversità, attraverso azioni concrete di *management* aziendale rivolto alla *diversity* e all'*inclusion*. Si pone come obiettivo principale la creazione di uno spazio in cui i soggetti del mondo produttivo e le istituzioni scientifiche interessate al tema delle *diversity* possano promuovere una cultura della *diversity* attraverso l'esempio e il modello di soggetti già impegnati in questo ambito (cfr. <https://www.arcigay.it/lavoro/>).
- EDGE*** Mario Di Carlo - Presidente EDGE
- EDGE è un gruppo associato di professionisti, imprenditori e *manager* LGBTI+, circa 50 soci, ha l'obiettivo principale di favorire la comunicazione tra i soci per migliorarne le condizioni sul piano personale, professionale, economico e culturale. Si pone come gruppo portatore di interessi della comunità LGBTI+ italiana, anche attraverso la partecipazione o l'organizzazione di attività che stimolino la diffusione di una cultura di valorizzazione delle differenze (cfr. <https://www.edge-glb.it/>).
- Parks Liberi e Uguali*** Igor Suran - Executive Director di Parks
- Parks - Liberi e Uguali è un'associazione senza scopo di lucro, nata nel 2010, che ha tra i suoi soci esclusivamente datori di lavoro, creata per aiutare le aziende associate (67) a comprendere e realizzare al massimo le potenzialità di *business* legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità. La *mission* è lavorare con un focus preciso e prevalente sull'area del *diversity management* legata all'orientamento sessuale e all'identità di genere.
- Rete Lenford*** Miryam Camilleri - Presidente di Rete Lenford
- Associazione costituitasi nel 2007, con circa 50 soci. Promuove la diffusione della cultura e del rispetto dei diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersex (LGBTI+), in particolare favorendone lo studio e la conoscenza tra gli operatori del diritto ed è impegnata nell'attività di prevenzione, tutela e promozione nel campo della lotta alla discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere.
- Universitrans** Universitrans è un progetto informativo e di sensibilizzazione nato nel 2017, rispetto alle tematiche e problematiche trans all'interno del contesto universitario. Di fatto, si tratta del primo progetto nazionale di analisi e di mappatura digitale degli atenei pubblici italiani che offrono la carriera *alias*. Universitrans si rivolge *in primis* agli studenti e studentesse trans e il progetto si estende inoltre anche alle carriere *alias* del personale docente, tecnico-amministrativo e ATA.
-

 SERVIZI PER L'IMPIEGO E INTERMEDIAZIONE LAVORATIVA

Assolavoro
(Ass. Nazionale di categoria delle Agenzie per il lavoro)

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (APL), nata nel 2006, riunisce le Agenzie per il Lavoro, che contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali. Assolavoro nasce per garantire alle APL standard più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione (cfr. <https://assolavoro.eu/associazione/>).

Centri per l'Impiego - ANPAL (Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro)

ANPAL, istituita nel 2015, è l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Promuove il diritto al lavoro, alla formazione e alla crescita professionale delle persone, coordina la rete nazionale dei servizi per il lavoro, è responsabile del sistema informativo del mercato del lavoro. I Centri per l'Impiego sono strutture pubbliche coordinate dalle Regioni o dalle Province autonome. Favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e promuovono interventi di politica attiva del lavoro.

 OSSERVATORI

ONIG (Osservatorio Nazionale sull'Identità di genere)*

Paolo Valerio - Presidente ONIG, professore onorario di Psicologia Clinica

Nel 1998 è stato fondato in Italia l'Osservatorio Nazionale sull'Identità di Genere (ONIG) che, in collegamento con l'Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association (HBIGDA), per statuto "si propone di favorire il confronto e la collaborazione di tutte le realtà interessate ai temi del transgenderismo [...] al fine di approfondire la conoscenza di questa realtà a livello scientifico e sociale e promuovere aperture culturali verso la libertà di espressione delle persone transgender in tutti i loro aspetti" (cfr. <https://www.italiachecambia.org/>).

OSCAD (Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori)*

Stefano Chirico - Direttore della Segreteria dell'OSCAD

L'Osservatorio nasce nel 2010 per dare supporto alle persone che sono vittime di reati a sfondo discriminatorio (*hate crime* o crimini d'odio) e agevola la presentazione delle denunce di atti discriminatori che costituiscono reato, in modo da superare il fenomeno dell'*under-reporting* e, quindi, favorire l'emersione dei reati a sfondo discriminatorio e mantiene i rapporti con le associazioni, gli sportelli di ascolto e le istituzioni, pubbliche e private, che si occupano di contrasto alle discriminazioni. Fornisce i dati ufficiali sulla discriminazione all'OSCE.

Appendice 5.B - Traccia di intervista rivolta agli *stakeholder* (versione sintetica)

- A. Percezione della diffusione del fenomeno discriminatorio verso le persone LGBT+ sul lavoro e altri fenomeni che hanno un effetto negativo sull'inclusione delle persone LGBT+ nel mercato del lavoro e/o ne limitino le potenzialità, in Italia, tenendo conto di differenze tra settori/professioni/contesti lavorativi:
- Discriminazioni, molestie, violenze, *mobbing*. In aumento rispetto al passato?
 - *Coming out* sul lavoro (LGB e trans), transizione (trans)
 - Stereotipi, pregiudizi e rappresentazioni stigmatizzanti
 - Settori e contesti lavorativi più rispettosi delle diversità e inclusivi per le persone LGBT+ e quali meno
 - Specificità della discriminazione LGBT+ rispetto ad altri gruppi a rischio
 - Diversità dell'esperienza di discriminazione tra i vari gruppi dell'acronimo LGBT+
- B. Strumenti, attori e *policy* per la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e/o all'identità di genere in Italia:
- Quali sono? Sono adeguati? Quali altri sarebbero necessari?
- C. Azioni, pratiche e politiche di non discriminazione, pari opportunità e *Diversity Management* (DM) nei luoghi di lavoro, riferite alla diversità in generale, inclusa quella LGBT+ (*mainstream diversity policies*), o specifica LGBT+ (*targeted approach*):
- Adottate e/o che si prevede di adottare in quanto datore di lavoro o dalle categorie iscritte. Da quale anno?
 - Diffusione di tali misure e politiche. E riferite ad altre diversità?
 - Effetti della Legge 20 maggio 2016, n. 76 (cosiddetta Legge Cirinnà)
 - Più difficile oggi, rispetto al passato, promuovere tali iniziative/politiche di DM; in quali contesti lavorativi è più difficile da implementare?
 - Il DM è una strategia organizzativa utile per l'inclusione LGBT+, in generale e in diversi settori/contesti organizzativi? Quale ruolo dell'ente? Motivi, condizioni, caratteristiche per rendere il DM efficace, e approccio da preferire: *mainstream/targeted*?
- C.1 Azioni, pratiche e politiche realizzate dall'ente per favorire l'inclusione lavorativa delle persone LGBT+
- D. Azioni future/politiche/iniziative auspicabili per rendere i luoghi di lavoro più inclusivi delle differenze/diversità per orientamento sessuale e/o identità di genere e contrastare le discriminazioni:
- A livello di associazione/i di categoria, sindacati e associati, datori di lavoro, sistema Paese Solo a livello di sistema Paese:
 - Quali azioni sono prioritarie? Quali attori hanno maggiore responsabilità e/o possibilità di azione?

- E. Raccolta da parte dell'ente di informazioni e/o monitoraggio di azioni e pratiche di *diversity management* che riguardano anche le differenze per orientamento sessuale e/o identità di genere. Se presente:
- Su diversità in generale e/o specifica LGBT+?
 - Raccolta diretta o commissionata?
 - Caratteristiche del sistema di raccolta e/o monitoraggio (definizione di DM adottata)
 - Altre fonti
- F. Utilità di statistiche ufficiali sulla situazione delle persone LGBT+ nel mercato del lavoro e sulle discriminazioni sul lavoro per motivi legati all'orientamento sessuale e/o all'identità di genere e fabbisogni conoscitivi:
- È utile/opportuno che la statistica ufficiale fornisca dati aggregati sulla popolazione LGBT+ al fine di conoscere e monitorare lo stato di uguaglianza e il rispetto dei diritti LGBT+ in diversi ambiti della vita sociale incluso l'ambito lavorativo? Per quale motivo?
 - Quali sono le tematiche, a suo avviso, più rilevanti da indagare in una ricerca diretta alle persone LGBT+?
 - Quali sono gli aspetti più urgenti e importanti da indagare in un'indagine rivolta ai datori di lavoro?

