

20 dicembre 2024

L'INDAGINE ESPLORATIVA ISTAT-UNAR SULLE DISCRIMINAZIONI LAVORATIVE NEI CONFRONTI DELLE PERSONE TRANS E NON BINARIE ANNO 2023

Istat e UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali) presentano i principali risultati dell'indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone trans e non binarie, a conclusione della terza raccolta di dati rivolta agli individui nell'ambito del progetto di ricerca "*Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese*", definito e avviato nel 2018. Questo approfondimento rappresenta l'ultimo tassello del progetto e ha l'obiettivo di indagare il tema delle discriminazioni legate all'identità di genere¹, in ambito lavorativo e in altri contesti di vita, secondo la percezione e l'esperienza delle persone trans e non binarie².

La rilevazione non può essere considerata statisticamente rappresentativa della popolazione trans e non binaria poiché ha carattere esplorativo e si basa su un campione di convenienza, formato esclusivamente da persone che su base volontaria hanno scelto di rispondere al questionario. La partecipazione all'indagine è stata promossa attivando diversi canali di comunicazione, a partire da associazioni e singoli individui. Questo approccio, unito alla tecnica *CAWI* (autocompilazione *online*), ha favorito una più diffusa partecipazione di individui con caratteristiche socio-demografiche legate a una maggiore familiarità con le tecnologie digitali, come giovani con elevati livelli di istruzione.

In linea con le raccomandazioni internazionali, l'autoidentificazione rispetto alla propria identità di genere ha seguito un approccio a due *step*, combinando le risposte fornite a un primo quesito sul sesso registrato alla nascita (femmina o maschio) e le risposte a un secondo quesito sull'identità di genere al momento della compilazione del questionario ("donna", "uomo"; "donna trans"; "uomo trans", "con identità di genere non binaria", "preferisco non rispondere"³). I rispondenti all'indagine sono coloro che hanno dichiarato un'identità di genere non corrispondente al sesso registrato alla nascita (per i quali, nel report, è stato utilizzato il termine *trans*) e quanti hanno definito la propria identità di genere non binaria.

La popolazione *target* che ha risposto al questionario elettronico è costituita da 630 persone così rappresentate: il 34,1% uomini trans, il 19,4% donne trans e il 46,5% persone con identità di genere non binaria.

Il report riporta i risultati delle varie sezioni in cui si è articolato il questionario. Oltre alle informazioni socio-demografiche e di *background* familiare, sono state raccolte percezioni e informazioni sul *coming out*, l'affermazione di genere e la reazione della famiglia di origine; la condizione lavorativa; eventuali esperienze di discriminazione vissute a scuola/università, in fase di accesso al lavoro e nello svolgimento della propria attività lavorativa, episodi di clima ostile e micro-aggressioni⁴ per motivi legati all'identità di genere. Sono state indagate anche eventuali esperienze di discriminazione vissute in altri contesti di vita, minacce e aggressioni subite in quanto persone trans e non binarie; il rapporto con la comunità e associazionismo LGBT+ e le misure o iniziative che potrebbero essere adottate in Italia a favore delle persone trans e non binarie⁵.

¹ Le due indagini precedenti avevano invece concentrato l'attenzione principalmente sulla discriminazione per motivi legati all'orientamento sessuale. Istat (2022), "L'indagine Istat-Unar sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione). Anno 2020-2021", Roma: Istat. https://www.istat.it/it/files//2022/03/REPORTDISCRIMINAZIONILGBT_2022_rev.pdf; Istat (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: Istat. <https://www.istat.it/it/files//2023/05/report-discriminazioni-15maggio.pdf>

² Le ricerche rientrano tra le attività previste dall'accordo di collaborazione tra Istat e UNAR, sottoscritto il 1° marzo del 2018 e sostenuto da un finanziamento garantito dalla disponibilità a valere sui fondi assegnati nell'ambito del Programma Operativo Nazionale (PON) inclusione 2014-2020, cofinanziato dal Fondo Strutturale Europeo (FSE), e in particolare dall'Asse 3 (Sistemi e modelli d'intervento sociale) e dall'Asse 4 (Capacità amministrativa) di competenza dell'UNAR. L'Asse 3 del PON 2014 – 2020 (Sistemi e modelli di intervento sociale) prevede un'azione per l'incremento dell'occupabilità e della partecipazione al mercato del lavoro delle persone maggiormente vulnerabili. L'Asse 4 (Capacità amministrativa) prevede un'azione mirata all'aumento della trasparenza, dell'interoperabilità e dell'accesso ai dati pubblici. Per ulteriori informazioni sul PON si veda <http://poninclusionelavoro.gov.it/>.

³ Coloro che hanno deciso di non rispondere al quesito sull'identità di genere sono stati esclusi dalla popolazione *target*, per cui non hanno avuto modo di compilare il questionario.

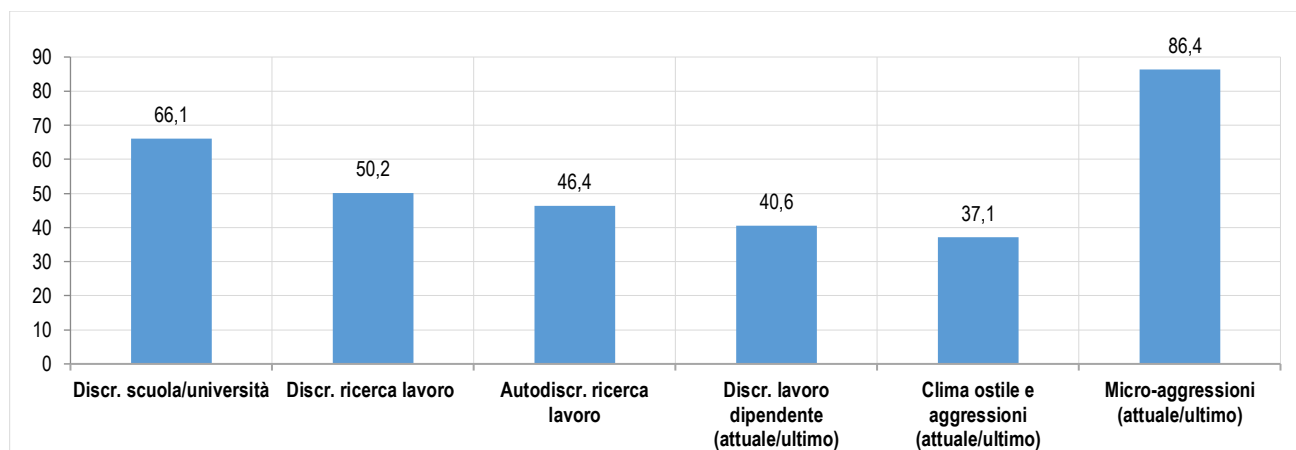
⁴ Per micro-aggressioni si intendono brevi interscambi ripetuti che inviano messaggi denigratori ad alcuni individui in quanto facenti parte di un gruppo, insulti sottili diretti alle persone spesso in modo automatico o inconscio.

⁵ Per discriminazione si intende trattamento meno favorevole rispetto a quello ricevuto da altri e dovuto ad alcune caratteristiche (es. età, origini straniere, aspetto esteriore, stato di salute, convinzioni religiose o idee politiche, genere, orientamento sessuale, identità di genere etc.) che in sé non sono rilevanti ai fini dell'attività da svolgere.

Dai dati dell'indagine emerge che (Figura 1):

- il fenomeno delle discriminazioni a scuola/università per motivi legati all'identità di genere è il più diffuso tra quelli rilevati; viene indicato dal 66,1% delle persone trans e non binarie rispondenti la cui identità di genere era visibile o riconoscibile per gli altri durante gli studi;
- una persona su due dichiara di aver vissuto almeno un evento di discriminazione nella ricerca di lavoro per motivi legati all'identità di genere;
- la percentuale è leggermente inferiore con riferimento a comportamenti di auto discriminazione: il 46,4% dei rispondenti riporta di non aver partecipato a un colloquio o di non aver presentato domanda per un lavoro, pur avendone i requisiti, perché la propria identità di genere (trans o non binaria) ne avrebbe condizionato negativamente l'esito;
- con riferimento al solo lavoro dipendente, il 40,6% delle persone trans e non binarie, dichiara di aver sperimentato fenomeni discriminatori nello svolgimento del lavoro dipendente, attuale (per le persone occupate al momento della rilevazione) o ultimo lavoro (per le persone ex-occupate);

FIGURA 1. DISCRIMINAZIONI, CLIMA OSTILE E MICRO-AGGRESSIONI NEL PERCORSO DI STUDIO E IN AMBITO LAVORATIVO PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE RIPORTATE DALLE PERSONE TRANS E NON BINARIE (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione. Le discriminazioni sperimentate in Italia nel lavoro dipendente, il clima ostile, le aggressioni e le microaggressioni in ambito lavorativo sono state rilevate con riferimento all'attuale lavoro tra gli occupati e all'ultimo lavoro per gli ex-occupati. Gli indicatori sono esplicitati nelle pagine successive.

- il 37,1% dei rispondenti trans e con identità di genere non binaria, occupati o ex-occupati in Italia, afferma di aver sperimentato un clima ostile o un'aggressione nel proprio ambiente di lavoro per ragioni legate all'identità di genere;
- oltre otto persone intervistate su 10 riportano almeno una forma di micro-aggressione avvenuta in ambito lavorativo legata all'identità di genere;
- nel complesso, il 57,1% delle persone occupate o ex-occupate intervistate ritiene che la propria identità di genere trans o non binaria abbia costituito uno svantaggio nel corso della vita lavorativa, in almeno uno dei tre ambiti considerati (carriera e crescita professionale, riconoscimento e apprezzamento, reddito e retribuzione) dall'indagine.

CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE DEI RISPONDENTI

Sono 630 le persone che hanno risposto al questionario dell'indagine; si tratta di maggiorenni che vivono abitualmente in Italia e che hanno dichiarato di appartenere alla popolazione *target*, riferendo un'identità di genere non corrispondente al sesso registrato alla nascita o definendo non binaria la propria identità di genere (Prospetto 1). Al momento dell'intervista, il 5,6% si definisce donna, il 6,6% uomo, il 13,8% donna trans, il 27,5% uomo trans e il 46,5% con identità di genere non binaria (nel dettaglio il 72,7% sono persone non binarie il cui sesso assegnato alla nascita è femmina e il 27,3% persone non binarie il cui sesso assegnato alla nascita è maschio)⁶.

⁶ Si considera qui il sesso registrato in anagrafe alla nascita.

Per questioni relative alle numerosità dei vari profili, le analisi successive vengono effettuate considerando tre aggregati: donne trans⁷ (19,4%), uomini trans⁸ (34,1%) e persone con identità non binaria⁹ (46,5%).

La popolazione intercettata presenta una quota rilevante di giovani; ciò si deve, almeno in parte, alla tecnica di rilevazione utilizzata per l'indagine (CAWI, questionario elettronico *online*). Le persone più giovani, infatti, hanno, in genere, maggiori competenze digitali e facilità di accesso a dispositivi mediati. Il 75,7% ha tra 18 e 34 anni con quote più elevate tra gli uomini trans e le persone con identità non binaria; allo stesso modo si motiva la presenza numerosa di persone con un livello di istruzione molto elevato: il 44,8% dei rispondenti ha conseguito infatti almeno la laurea sebbene tra gli uomini trans tale quota scenda al 33%. L'indagine, pur promossa a partire da associazioni trans e non binarie, ha coinvolto sia persone che partecipano attivamente e con continuità ad associazioni o gruppi LGBT+ (circa la metà dei rispondenti) sia persone che non vi partecipano: il 21,8% non lo ha mai fatto, il 19,4% non vi partecipa ma lo ha fatto in passato, mentre il 7,1% ha preferito non rispondere al quesito.

PROSPETTO 1. PERSONE TRANS E NON BINARIE CHE VIVONO IN ITALIA PER IDENTITÀ DI GENERE E CARATTERISTICHE SOCIO-DEMOGRAFICHE (a). Anno 2023, valori assoluti e percentuali*

	IDENTITÀ DI GENERE			TOTALE
	Donna trans	Uomo trans	Persona con identità non binaria	
CLASSE DI ETÀ				
18-34 anni	52,5	82,8	80,2	75,7
35-49 anni	30,3	-	-	17,6
50 e oltre	17,2	-	-	6,7
TITOLO DI STUDIO				
Fino al diploma	59,8	67,0	44,7	55,2
Laurea e oltre	40,2	33,0	55,3	44,8
RIPARTIZIONE (dove vive)				
Nord	58,2	43,7	50,5	49,7
Centro	-	19,5	22,2	20,0
Mezzogiorno	-	15,4	10,6	12,4
Preferisco non rispondere	-	21,4	16,7	17,9
FORMA FAMILIARE				
Monocomponente	31,2	20,5	22,2	23,3
Vivo solamente con <i>partner</i>	23,8	12,6	17,4	17,0
Vivo solamente con genitore/i	18,0	20,0	18,1	18,7
Vivo solamente con genitore/i e fratelli o sorelle	-	25,6	19,8	20,6
Altro	-	21,4	22,5	20,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0
TOTALE (valori assoluti)	122	215	293	630

(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione. La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 a causa di arrotondamenti.

- dato non pubblicabile a causa della scarsa numerosità.

Si tratta in prevalenza di cittadini italiani (98,3%), di sesso femminile registrato alla nascita (67,9%), persone che vivono nel Nord del Paese (49,7%) e in centri di medio-grandi dimensioni: oltre tre rispondenti su 10 abitano infatti in comuni con oltre 150mila abitanti; il 29,5% in comuni tra 20 e 150mila abitanti. Nel complesso la popolazione intercettata è concentrata territorialmente: Lombardia, Emilia-Romagna e Lazio raccolgono il maggior numero di intervistati; il 17,9% ha preferito non indicare la regione in cui vive¹⁰.

Le caratteristiche demografiche delle persone che hanno risposto al questionario si riflettono nella condizione familiare: quasi una persona su quattro vive con la famiglia di origine (solo con madre/padre o con anche fratelli/sorelle); il 23,3% dichiara di vivere in famiglie monocomponenti, in misura maggiore le donne trans (31,2%), mentre il 17,0% convive con il proprio *partner* (nel complesso il 48,6% afferma di avere un *partner*). Da segnalare che il 20,3% dichiara di vivere in altra forma familiare, spesso con amici o coinquilini.

⁷ Persone che pensando alla propria identità di genere si definiscono donne o donne trans e il cui sesso registrato alla nascita è maschio.

⁸ Persone che pensando alla propria identità di genere si definiscono uomini o uomini trans e il cui sesso registrato alla nascita è femmina.

⁹ Persone che definiscono la propria identità di genere non binaria, indipendentemente dal sesso registrato alla nascita.

¹⁰ L'utilizzo della variabile territoriale è limitata al prospetto 1 a causa del numero elevato di quanti hanno preferito non fornire tale informazione.

Il 7% ha figli, considerando sia figli conviventi sia non conviventi¹¹. In termini di stato civile l'85,7% dei rispondenti è celibe/nubile, il 6,4% è coniugato, il 2,7% è in unione civile; la rimanente quota è costituita da persone separate o divorziate o vedove.

Nel complesso, con riferimento ai 12 mesi precedenti l'intervista quasi cinque persone su 10 (47,1%) considerano adeguate le risorse economiche della famiglia (intesa come insieme delle persone con cui si vive); una quota simile dichiara di vivere in una casa di proprietà (48,3%). Il 31,8% considera scarse le risorse a disposizione e il 6,2% le ritiene insufficienti.

LA PARTECIPAZIONE AL MERCATO DEL LAVORO

Gli individui rispondenti all'indagine si caratterizzano per una buona partecipazione al mercato del lavoro (Prospetto 2). Nonostante il profilo molto giovane, infatti, la maggioranza è occupata (65,3%) o lo è stata in passato (20,6%) in virtù di un buon livello di istruzione. Il 78% svolge o svolgeva tale lavoro da non più di cinque anni. La quota restante (14,1%) non ha mai lavorato; la principale motivazione riguarda lo "studiare o seguire corsi di formazione professionale" (76,4%). Lo stesso motivo viene indicato dal 43,1% delle persone non occupate che affermano però di aver lavorato in passato; segue come motivazione principale il "non riuscire a trovare lavoro pur cercandolo" (32,3%).

Il tipo di attività lavorativa prevalente, riferito dagli occupati ed ex-occupati intervistati, è il lavoro dipendente, con una quota superiore tra gli uomini trans; nell'80,2% dei casi si tratta di un'occupazione in ambito privato/azienda mista (o non sa). In circa la metà dei casi dipendenti o ex-dipendenti hanno una posizione stabile, potendo contare, adesso o in passato, su un contratto a tempo indeterminato; la quota di lavoro a termine è superiore (oltre il 55%) tra i rispondenti con identità non binaria e gli uomini trans.

PROSPETTO 2. PERSONE TRANS E NON BINARIE CHE VIVONO IN ITALIA OCCUPATE O EX-OCCUPATE PER IDENTITÀ DI GENERE E CARATTERISTICHE DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO (a). Anno 2023, valori assoluti e percentuali*

	IDENTITÀ DI GENERE			TOTALE
	Donna trans	Uomo trans	Persona con identità non binaria	
CONDIZIONE OCCUPAZIONALE				
Occupati	78,9	71,8	77,7	76,0
Non occupati ma hanno lavorato in passato	21,1	28,2	22,3	24,0
TIPO DI LAVORO				
Indipendente	36,7	30,4	43,0	37,5
Dipendente	63,3	69,6	57,0	62,5
Dipendente di cui:				
A termine	29,0	55,6	55,9	50,3
A tempo indeterminato	71,0	44,4	44,1	49,7
Settore pubblico	26,2	-	16,8	19,8
Settore privato/in azienda mista (o non sa)	73,8	-	83,2	80,2
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria. Le informazioni fanno riferimento, rispettivamente, all'attuale e all'ultimo lavoro svolto in Italia.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione. La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 a causa degli arrotondamenti.

- dato non pubblicabile a causa della scarsa numerosità.

Il 37,5% delle persone occupate ed ex-occupate svolge o ha svolto come ultima occupazione un'attività lavorativa indipendente con una quota più alta tra le persone con identità non binaria (43%). Nel complesso la prestazione d'opera occasionale e libera professione risultano essere le tipologie di lavoro indipendente più diffuse (rispettivamente il 12% e il 10,9% del totale di quanti sono occupati ed ex-occupati).

In generale, le persone trans e non binarie rispondenti all'indagine risultano maggiormente impiegate nel terziario - "altri servizi" (31,8%), "servizi di alloggio e ristorazione" (14,1%), "istruzione e formazione" (13,1%) - dove nel complesso si collocano circa sei persone occupate o ex-occupate su 10. Gli uomini trans sono più presenti nei "servizi di alloggio e ristorazione" (23,2%).

¹¹ Sono considerati figli biologici e non biologici, sia del rispondente che del *partner*, anche non legalmente riconosciuti in Italia, cioè i figli con i quali non si ha un rapporto di filiazione riconosciuto dall'ordinamento giuridico italiano.

Il 28,3% dei rispondenti svolge o ha svolto una professione che prevede attività di vendita al pubblico o di servizio alle persone, con incidenze più alte tra gli uomini trans e le persone con identità non binaria. Gli altri gruppi professionali più diffusi sono le “attività organizzativa, intellettuale, scientifica o artistica ad elevata specializzazione” (26,3%) e l’“attività tecnica, amministrativa, sportiva o artistica a media qualificazione” (15,3%), maggiormente frequenti tra le donne trans e le persone con identità non binaria. Di contro l’incidenza del lavoro operaio o di servizio non qualificato è più elevata tra gli uomini trans (16% a fronte dell’11,3% sul totale).

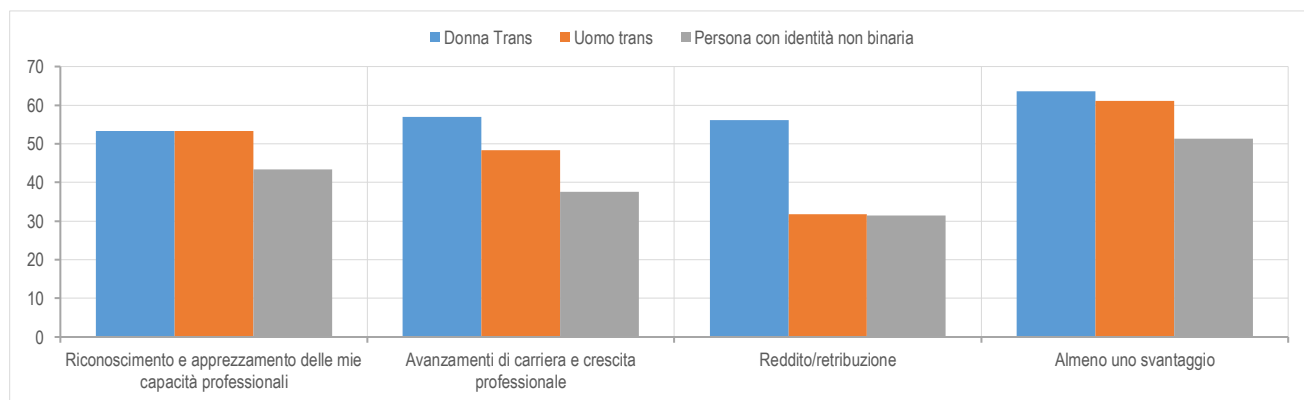
LE DISCRIMINAZIONI IN AMBITO LAVORATIVO

Identità di genere e sfera lavorativa

Il 57,1% delle persone occupate o ex-occupate che hanno partecipato all’indagine ritiene che la propria identità di genere trans o non binaria abbia costituito uno svantaggio nel corso della vita lavorativa, in almeno uno dei tre ambiti considerati (carriera e crescita professionale, riconoscimento e apprezzamento, reddito e retribuzione); tale situazione viene segnalata in misura maggiore dalle persone trans rispetto alle persone con identità non binaria, dalle persone più giovani (oltre la metà dei 18-34enni) e da coloro che valutano le proprie risorse economiche scarse o insufficienti (66,4%).

Lo svantaggio che viene segnalato più di frequente è quello che si esprime in termini di riconoscimento e apprezzamento delle proprie capacità professionali (48,7%), seguito da avanzamenti di carriera e crescita professionale (45,1%); lo svantaggio rispetto al reddito/retribuzione lavorativa è indicato con minor frequenza (36,5%), anche se spicca l’elevata quota di donne trans che ne fanno menzione (56,1%) (Figura 2).

FIGURA 2. PERSONE TRANS E NON BINARIE CHE DICHIARANO DI ESSERE STATE SVANTAGGIATE NEL CORSO DELLA VITA LAVORATIVA PER MOTIVI LEGATI ALL’IDENTITÀ DI GENERE (a) PER TIPO DI SVANTAGGIO E IDENTITÀ DI GENERE.
Anno 2023, valori percentuali*



a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati il cui ultimo/attuale lavoro è/era svolto in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L’anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Oltre la metà delle persone trans e non binarie, occupate o ex-occupate in Italia, che hanno partecipato all’indagine, dichiara che la propria identità di genere attuale (trans o non binaria) è/era visibile o riconoscibile per gli altri in ambito lavorativo, con un’incidenza maggiore tra le persone trans (68,2% delle donne trans e 62,8% degli uomini trans a fronte del 44,1% delle persone con identità non binaria).

Il 48,6% riporta di aver avuto problemi con colleghi, persone di grado superiore o inferiore al proprio, clienti o altre persone dell’ambiente lavorativo per motivi legati alla propria identità di genere senza differenze tra i diversi profili. Tuttavia, il 37,4% riporta che si sono verificati casi in cui un collega, una persona di grado superiore o inferiore, un cliente o un’altra persona dell’ambiente lavorativo ha rivelato ad altri la sua identità di genere senza consenso; tale fenomeno è più diffuso tra gli uomini trans (47,8%). Il 64,2% delle persone, che nell’attuale o in precedenti lavori è stato visibile/riconoscibile per gli altri come persona trans/non binaria, afferma di aver ricevuto supporto da qualcuno dell’ambiente lavorativo (in particolare dai colleghi e/o superiori).

In relazione all’attuale/ultimo lavoro svolto¹², il 69,5% dei rispondenti riferisce di aver evitato di parlare della vita privata per tenere nascosta la propria identità di genere, con una quota più elevata tra coloro che si autodefiniscono con identità non binaria (76,7%). Il 53,4% ha evitato di mostrare foto, soprattutto tra le persone

¹² Le persone occupate e non occupate ma che lo sono state in passato hanno risposto facendo riferimento rispettivamente all’attuale e all’ultimo lavoro svolto.

trans (Prospetto 3). Inoltre, a poco meno della metà (44,5%) dei rispondenti è capitato di modificare capigliatura, *make-up* o modo di vestire o adeguare la scelta del bagno da utilizzare (44%) per tenere nascosta la propria identità di genere in ambito lavorativo. Infine, una quota inferiore (35,0%) afferma di aver cambiato timbro di voce e modi di fare.

PROSPETTO 3. COMPORTAMENTI ADOTTATI PER TENERE NASCOSTA LA PROPRIA IDENTITÀ DI GENERE (TRANS O NON BINARIA) (a) NELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA PER IDENTITÀ DI GENERE. Anno 2023, valori assoluti e percentuali*

	IDENTITÀ DI GENERE			TOTALE
	Donna trans	Uomo trans	Persona con identità non binaria	
Evitare di parlare della propria vita privata	54,2	68,9	76,7	69,5
Non mostrare foto	57,0	59,4	47,3	53,4
Modificare capigliatura, <i>make-up</i> o modo di vestire	40,2	33,9	54,3	44,5
Adeguare la scelta del bagno da utilizzare	37,4	48,3	43,7	44,0
Cambiare timbro di voce e modi di fare	34,6	40,0	31,4	35,0

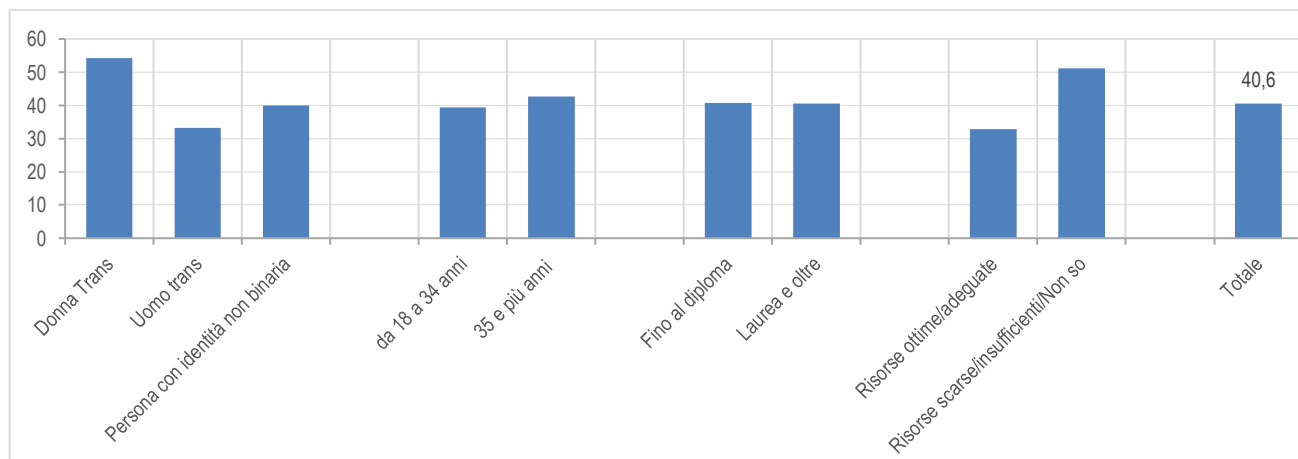
a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati il cui ultimo/attuale lavoro è/era svolto in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Discriminazioni nel lavoro dipendente per motivi legati all'identità di genere

Il 40,6% dei dipendenti o ex-dipendenti, che hanno partecipato all'indagine e la cui attuale identità trans o non binaria è/era visibile o riconoscibile per gli altri nell'attuale/ultimo lavoro, dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione¹³ per motivi legati alla propria identità di genere durante lo svolgimento del proprio lavoro in Italia con un'incidenza superiore tra le donne trans (54,3%) (Figura 3).

FIGURA 3. PERSONE TRANS O NON BINARIE, DIPENDENTI O EX-DIPENDENTI CHE DICHIARANO DI AVER VISSUTO ALMENO UN EVENTO DI DISCRIMINAZIONE PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati il cui ultimo/attuale lavoro in Italia è/era da dipendente, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

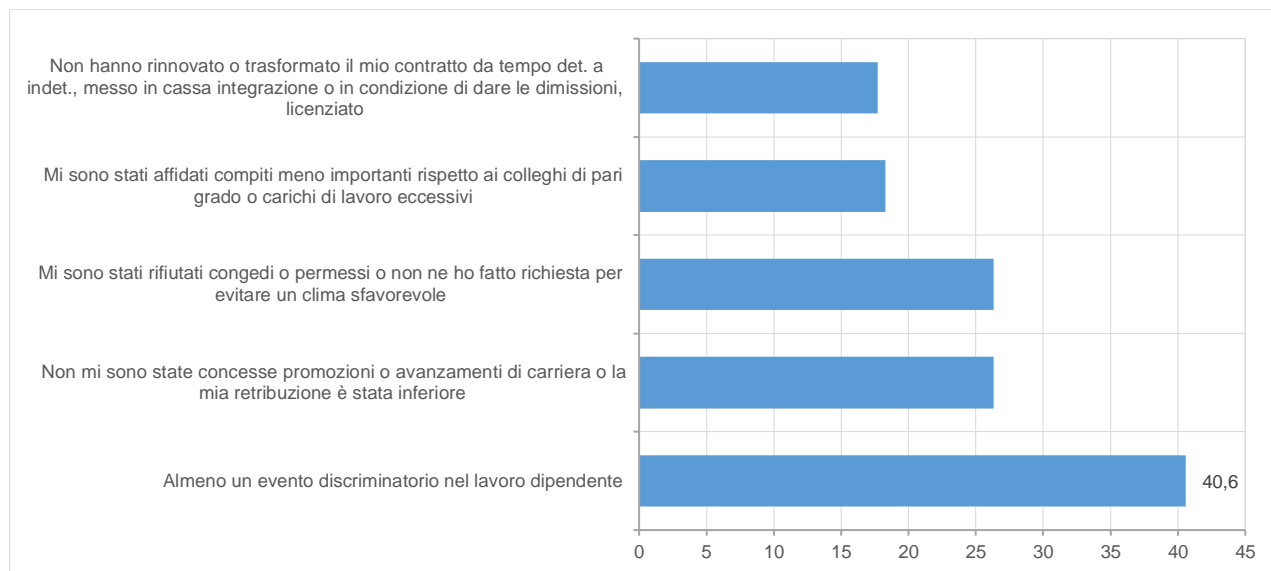
Le situazioni di discriminazione più frequentemente riportate sono relative al “non aver ottenuto promozioni o avanzamenti di carriera e/o aver avuto una retribuzione inferiore” e al “vedersi rifiutati congedi o non aver fatto richiesta di congedi o permessi per evitare che fossero rifiutati o si creasse un clima sfavorevole nei propri confronti” (26,3% in entrambe le situazioni) (Figura 4). Il 17,7% delle persone dipendenti o ex-dipendenti rispondenti dichiara sia accaduto uno o più dei seguenti episodi: mancato rinnovo del contratto, mancata

¹³ Si intende almeno un evento tra: a) la mia retribuzione è stata inferiore a quella percepita dai colleghi con le stesse mansioni o qualifiche, b) mi sono stati affidati compiti meno importanti rispetto ai colleghi pari grado o affidati carichi di lavoro eccessivi, c) non mi sono state concesse promozioni o avanzamenti di carriera, d) mi sono stati rifiutati congedi o permessi, e) non ho fatto richiesta di congedi o permessi per evitare che mi fossero rifiutati o si creasse un clima sfavorevole nei miei confronti, f) essere messi in cassa integrazione (o in pre-pensionamento per gli ex-occupati), g) non mi hanno rinnovato il contratto o non mi hanno trasformato il contratto da tempo determinato a indeterminato, anche se era possibile farlo, h) essere licenziati (per gli ex-occupati), i) essere messi in condizione di dare le dimissioni (per gli ex-occupati).

trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato, essere posti in cassa integrazione, essere licenziati o in condizione di dare le dimissioni. Infine il 18,3% riferisce che gli “sono stati affidati compiti meno importanti rispetto ai colleghi di pari grado o gli sono stati affidati carichi di lavoro eccessivi”.

Con riferimento all'ultimo evento accaduto di discriminazione nel lavoro dipendente (in oltre otto casi su 10 verificatosi negli ultimi tre anni), il 47,9% dei dipendenti o ex-dipendenti indica, oltre all'identità di genere, anche l'aspetto esteriore come motivo in base al quale si ritiene di essere stati trattati meno favorevolmente di altri. L'orientamento sessuale viene indicato dal 35,2% dei rispondenti.

FIGURA 4. EVENTI DISCRIMINATORI PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE (TRANS O NON BINARIA) VISSUTI NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO DIPENDENTE IN ITALIA (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati il cui ultimo/attuale lavoro in Italia è/era da dipendente, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Oltre otto persone su 10 hanno parlato con qualcuno dell'ultimo evento discriminatorio accaduto nell'ambito del proprio lavoro dipendente (83,1%). Tra questi, sette persone su 10 non hanno intrapreso alcuna azione.

L'8,7% (dei dipendenti o ex-dipendenti) riporta che in precedenti lavori da dipendente è capitato, per motivi legati alla propria identità di genere (trans o non binaria), di essere stati licenziati, messi in cassa integrazione messi o in condizione di dare le dimissioni; oltre la metà non era visibile/riconoscibile come persona trans o non binaria sul luogo di lavoro e il 9% non ha svolto altri lavori da dipendente.

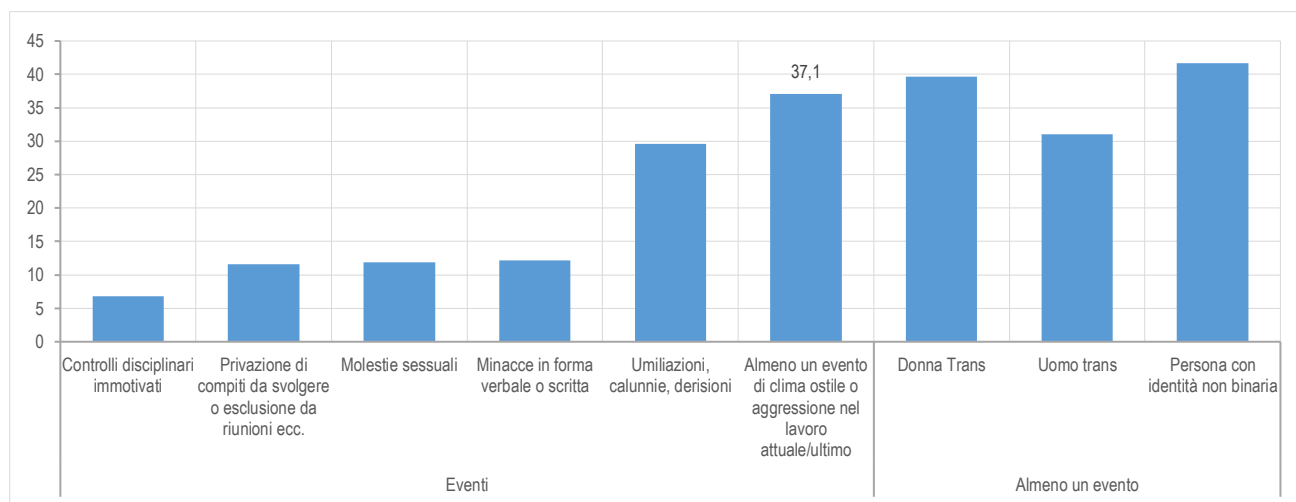
Clima ostile e aggressioni in ambito lavorativo per motivi legati all'identità di genere

Il 37,1% delle persone intervistate, occupate o ex-occupate in Italia, dichiara di aver vissuto un clima ostile o un'aggressione nel proprio ambiente di lavoro per motivi legati alla propria identità di genere, con un'incidenza leggermente più elevata tra le persone con identità non binaria (41,7%), le donne trans (39,7%) e i meno giovani (43,3% dei 35enni e oltre).

Il fenomeno riguarda più spesso l'essere stati umiliati, calunniati o derisi (29,6%); seguono con incidenze simili l'aver subito minacce in forma verbale o scritta (12,2%), l'aver ricevuto molestie di tipo sessuale (11,9%) e l'essere privati totalmente di compiti da svolgere o esclusi da riunioni ecc. (11,6%). Il 6,8% riporta di aver ricevuto controlli disciplinari immotivati (Figura 5).

Con riferimento all'ultimo evento accaduto (nell'89% dei casi verificatosi negli ultimi tre anni), nella metà dei casi il fenomeno è ancora in atto al momento della rilevazione. Gli autori di tali comportamenti sono soprattutto colleghi di pari grado (52,3%) e superiori (45,9%).

FIGURA 5. EVENTI DI CLIMA OSTILE E AGGRESSIONI PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE (TRANS O NON BINARIA) NELLO SVOLGIMENTO DELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA PER IDENTITÀ DI GENERE (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati il cui ultimo/attuale lavoro è/era svolto in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Oltre all'identità di genere, nella maggior parte dei casi vengono riportate anche ulteriori caratteristiche in base alle quali si ritiene di essere stati trattati meno favorevolmente di altri; quella più segnalata riguarda l'aspetto esteriore (43,1%).

Il 41,3% di quanti hanno dichiarato di aver vissuto, nell'attuale o ultimo lavoro, almeno un evento di clima ostile o aggressione per motivi legati all'identità di genere, ne ha parlato solo al di fuori dell'ambiente lavorativo mentre circa una persona su tre sia nell'ambiente di lavoro sia al di fuori.

Tra quanti hanno riferito a qualcuno dell'ultimo evento subito, sei persone su 10 non hanno intrapreso alcuna azione. Il 22,9% ne ha parlato con i responsabili dell'episodio al fine di evitare il ripetersi di tali situazioni.

Micro-aggressioni in ambito lavorativo legate all'identità di genere

Le micro-aggressioni sono "brevi interscambi quotidiani che inviano messaggi denigratori ad alcuni individui in quanto facenti parte di un gruppo, insulti sottili (verbali, non verbali, e/o visivi) diretti alle persone spesso in modo automatico o inconscio" (Sue, 2010) che possono avere effetti sullo stato di benessere psico-fisico di una persona. Secondo i rispondenti dell'indagine, oltre otto persone su 10 hanno sperimentato almeno una forma di micro-aggressione in ambito lavorativo legata alla propria identità di genere (tra quelle rilevate)¹⁴.

Le micro-aggressioni sono riportate con maggiore frequenza dagli uomini trans a dalle persone con identità non binaria rispetto alle donne trans (rispettivamente 89,4% e 88,9% a fronte del 78,1%).

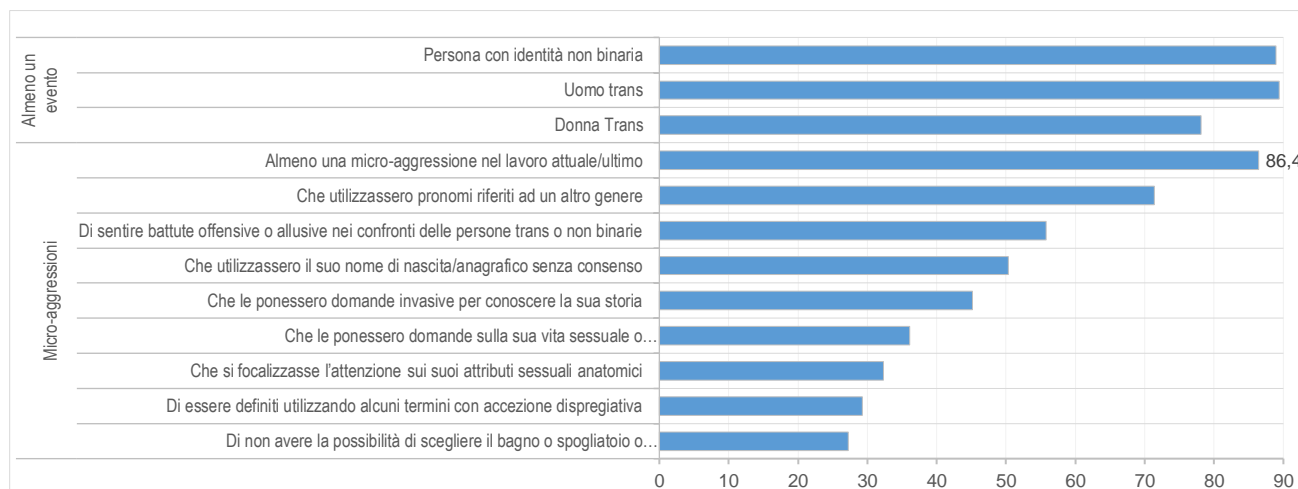
Oltre sette rispondenti su 10 riportano "l'utilizzo di pronomi riferiti a un altro genere" ovvero situazioni in cui, intenzionalmente o meno, ci si riferisce a una persona usando termini che richiamano il sesso biologico, e non l'identità di genere in cui questa persona si riconosce; il 55,8% riferisce di aver sentito "battute offensive o allusive nei confronti delle persone trans o non binarie" e il 50,3% "l'utilizzo del proprio nome di nascita/anagrafico senza consenso". Seguono, seppure in misura minore, situazioni in cui sono state poste domande invasive per conoscere la propria storia (45,2%) (Figura 6).

Le persone con identità non binaria sperimentano maggiormente il "sentire battute offensive o allusive nei confronti delle persone trans o non binarie" (60,2%), l'"essere definite utilizzando alcuni termini con accezione dispregiativa" (36,1%), ma soprattutto di "non avere la possibilità di scegliere il bagno o spogliatoio da utilizzare o essere allontanati da un bagno/spogliatoio oppure di trovare scritte, manifesti, adesivi, volantini contro le persone trans o non binarie" (36,1%). Il 76,2% ha subito più di un tipo di micro-aggressione.

¹⁴ Si fa riferimento alle persone maggiorenni che vivono abitualmente in Italia, si sono definite trans o con identità non binaria, occupate o ex-occupate il cui ultimo/attuale lavoro è/era svolto in Italia.

Con riferimento all'ultima esperienza di micro-aggressione vissuta, che in oltre nove casi su 10 è avvenuta negli ultimi tre anni, il 65,7% dei rispondenti riporta che i responsabili di tali eventi sono colleghi di pari grado; il 48% indica datori di lavoro o superiori.

FIGURA 6. MICRO-AGGRESSIONI PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE (TRANS O NON BINARIA) VISSUTE NELL'ATTUALE/ULTIMO LAVORO IN ITALIA (a). Anno 2023, valori percentuali*



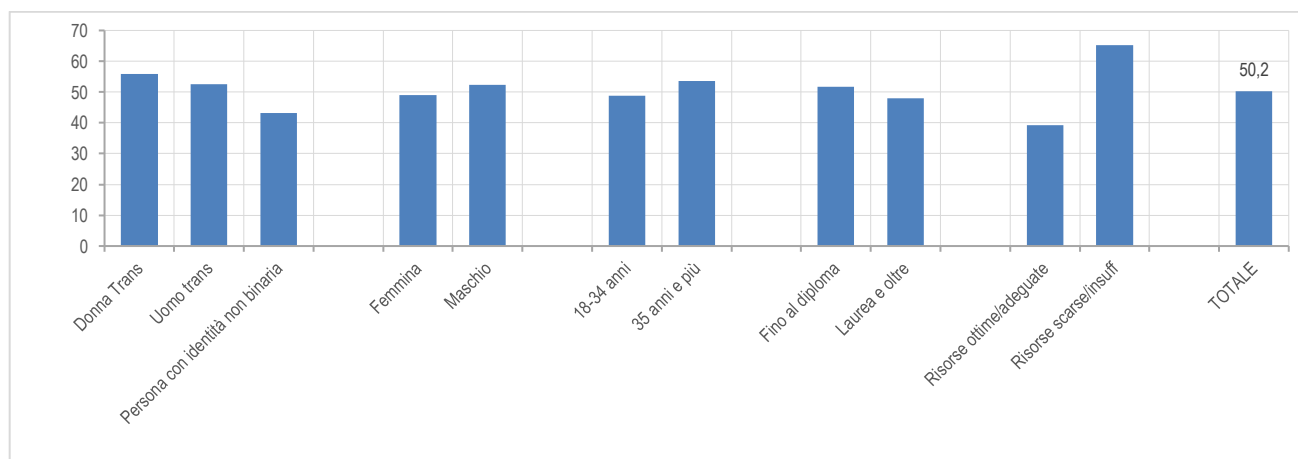
(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, occupati o ex-occupati il cui ultimo/attuale lavoro è/era svolto in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

LE DISCRIMINAZIONI NELLA RICERCA DI LAVORO

Tra le persone trans e non binarie maggiorenni che vivono in Italia e che hanno risposto al questionario, la metà dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione nella ricerca di lavoro per motivi legati alla propria identità di genere. La percentuale risulta più alta tra le persone trans (il 55,8% delle donne trans e il 52,5% degli uomini trans). A riportare maggiormente comportamenti discriminatori sono le persone con più di 35 anni (53,6%), con un titolo di studio più basso (51,7% tra chi ha al massimo il diploma) e che valutano le proprie risorse economiche scarse o insufficienti (65,2%) (Figura 7).

FIGURA 7. PERSONE TRANS E CON IDENTITÀ NON BINARIA CHE DICHIARANO DI AVER VISSUTO ALMENO UN EVENTO DI DISCRIMINAZIONE NELLA RICERCA DI LAVORO IN ITALIA PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE (TRANS O NON BINARIA) (a) PER ALCUNE CARATTERISTICHE. Anno 2023, valori percentuali*



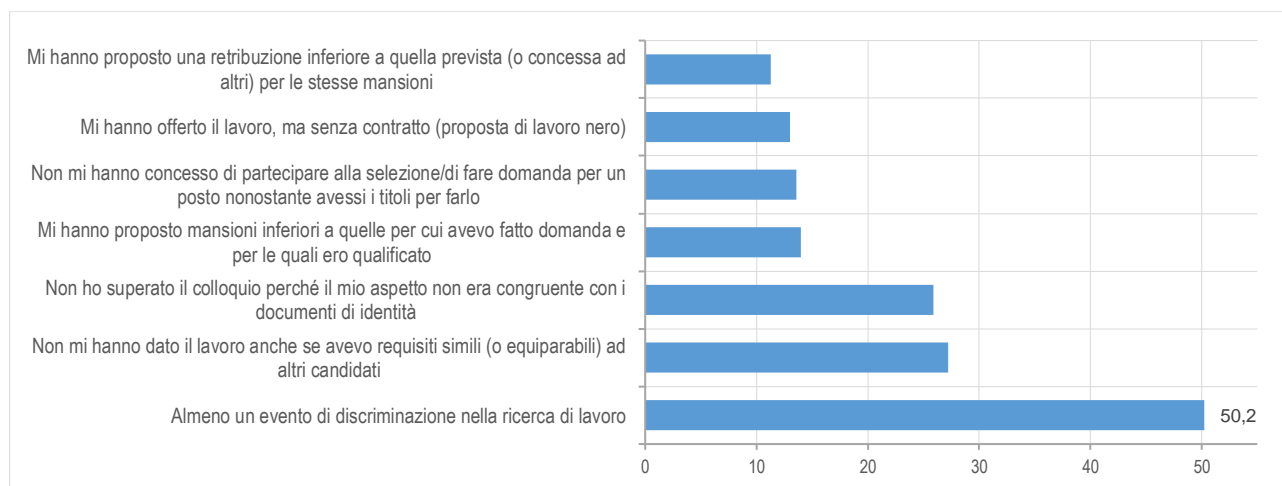
(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia e si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria, e che hanno cercato lavoro in Italia e che nella ricerca di lavoro erano visibili o riconoscibili agli altri come persone trans o non binarie.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Il 27,2% ritiene di non aver ottenuto un lavoro anche se in possesso di requisiti simili (o equiparabili) ad altri candidati; oltre una persona su quattro riferisce di essere stata scartata a un colloquio perché il suo aspetto non era congruente con i documenti di identità; tale evento è stato riportato in misura maggiore dai rispondenti trans.

Seguono tra gli episodi più frequenti: la proposta di mansioni inferiori a quelle per cui era stata fatta domanda e per le quali si era qualificati (14%); e il fatto che non gli sia stato concesso di partecipare alla selezione/di fare domanda per un posto nonostante avesse i titoli per farlo (13,6%). In entrambi i casi tali fenomeni sono più diffusi tra le donne trans (Figura 8).

FIGURA 8. EVENTI DISCRIMINATORI VISSUTI NELLA RICERCA DEL LAVORO IN ITALIA PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE DALLE PERSONE TRANS E CON IDENTITÀ DI GENERE NON BINARIA (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia e si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria, e che hanno cercato lavoro in Italia e che nella ricerca di lavoro erano visibili o riconoscibili agli altri come persone trans o non binarie.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Con riferimento all'ultimo evento accaduto (nell'82,1% dei casi verificatosi negli ultimi tre anni), il 49,7% dei rispondenti riconduce tale evento, oltre che all'identità di genere, anche al proprio aspetto esteriore.

Considerando invece comportamenti di auto discriminazione, come non presentarsi a un colloquio o non presentare domanda per un lavoro, pur avendone i requisiti, perché convinti di non superare le prove a causa della propria identità di genere (trans o non binaria), il fenomeno riguarda il 46,4% dei rispondenti, con un valore più alto tra gli uomini trans (57,9%). In oltre otto casi su 10 l'evento è accaduto negli ultimi tre anni. Tra quanti hanno intrapreso un'azione di rettifica chirurgica del sesso e/o di cambio dei dati anagrafici, circa una persona su cinque (19,6%) dichiara che è capitato di omettere dal proprio curriculum vitae l'esperienza professionale precedente all'affermazione di genere.

LE DISCRIMINAZIONI A SCUOLA/UNIVERSITÀ

Per la metà delle persone intervistate la propria identità di genere, trans o non binaria, non era visibile o riconoscibile per gli altri, nel corso della frequentazione della scuola o università: tale invisibilità scende quando si passa dalle scuole superiori alla sola università (da circa sette persone su 10 si arriva al 35,5%).

Tra coloro la cui identità di genere era visibile o riconoscibile il 66,1% dichiara di aver subito almeno un evento di discriminazione a scuola/università¹⁵ (Figura 9). Il fenomeno viene indicato in una quota maggiore dalle donne trans (71,1% a fronte del 68,1% delle persone non binarie e il 62,7% degli uomini trans), da coloro con un livello di istruzione più basso (68,0% di chi ha al più il diploma), dalle persone che reputano le proprie risorse scarse o insufficienti (76,2%). L'evento più frequente, riportato dai rispondenti, è l'essere stati offesi, presi in giro, trattati male, ridicolizzati, riportato dal 56,2% dei rispondenti; segue l'essere stati emarginati, isolati, tenuti in disparte (45,3%) e con un'incidenza più ridotta venir sfavoriti agli esami o alle interrogazioni (17,7%).

Con riferimento all'episodio più recente, in oltre la metà dei casi (50,7%) questo è avvenuto alle scuole superiori, nel 36,2% all'università. In generale l'84,5% indica i compagni di scuola o studenti come i responsabili di tali comportamenti, con un'incidenza maggiore tra le persone non binarie; il 45,1%, indica insegnanti e docenti, con un'incidenza maggiore invece tra le persone trans.

¹⁵ Si intende almeno un evento tra essere stati: a) sfavoriti agli esami o alle interrogazioni, b) emarginati, isolati, tenuti in disparte, c) offesi, presi in giro, trattati male, ridicolizzati.

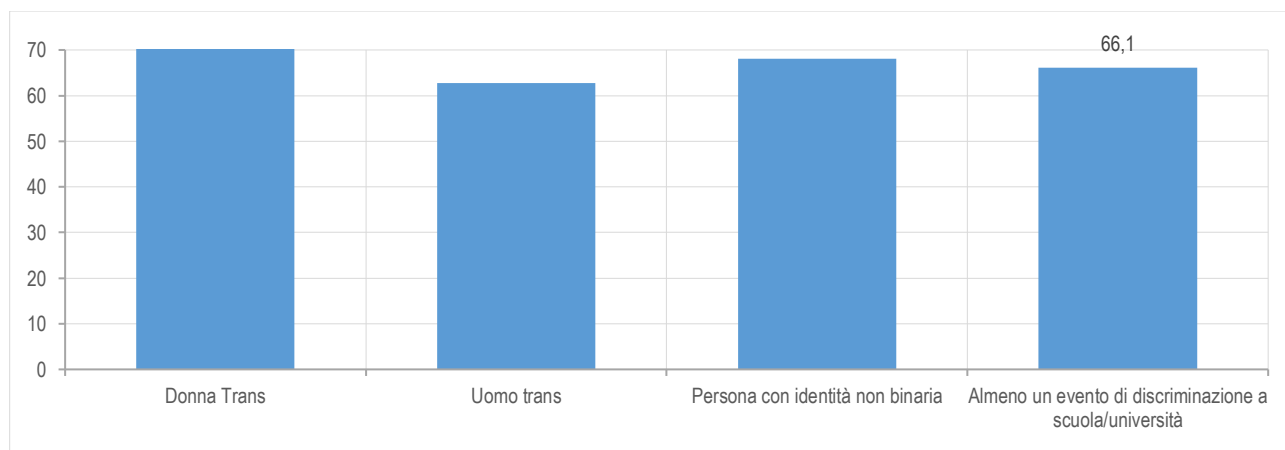
La quasi totalità delle persone che hanno partecipato all'indagine ritiene che, oltre all'identità di genere, tale evento sia legato anche ad altre caratteristiche; le più frequenti sono l'aspetto esteriore, l'orientamento sessuale e il proprio carattere (indicati rispettivamente dal 61,5%, 57,7% e 32,4% dei rispondenti).

Il 22,9% dei rispondenti che frequentano o hanno frequentato l'università (e la cui identità di genere era visibile/riconoscibile) ha usufruito/usufruisce della possibilità di utilizzare un alias, intendendo con ciò una serie di pratiche, tra cui la sostituzione del proprio nome anagrafico con un nome "di elezione" (scelto dalla persona), la creazione di un profilo burocratico alternativo e temporaneo che comprende il rilascio di un doppio libretto universitario, un profilo informatico, un nuovo indirizzo e-mail con indicato il nome di scelto in sostituzione del nome registrato all'anagrafe.

Il 38,1% afferma invece di non aver utilizzato l'alias perché non c'è/c'era questa possibilità, il 17,6% non era a conoscenza di tale possibilità, l'11,5% non ne ha usufruito poiché non in possesso di una diagnosi di disforia di genere utile per attivare tale pratica. Il 13,4% ha preferito non rispondere al quesito.

Nella valutazione complessiva di quanto l'identità di genere abbia influenzato il proprio percorso di studio il 34,7% afferma non abbia influito. Il 26,3% riferisce di aver dovuto interrompere gli studi, definitivamente o solo per un periodo, il 9,4% di aver dovuto cambiare scuola/classe/istituto o università, il 29,1% ha preferito rimandare la sua affermazione/espressione di genere. Circa una persona su 10 riporta altre situazioni o ha preferito non rispondere alla domanda.

FIGURA 9. DISCRIMINAZIONE A SCUOLA/UNIVERSITÀ VISSUTA DALLE PERSONE TRANS E NON BINARIE IN ITALIA PER IDENTITÀ DI GENERE (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria, la cui identità di genere era visibile o riconoscibile per gli altri quando hanno frequentato la scuola o l'università in Italia.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

LE DISCRIMINAZIONI IN ALTRI CONTESTI DI VITA, MINACCE E AGGRESSIONI

Il 31% dei rispondenti all'indagine che vivono abitualmente in Italia afferma di essersi trasferito in un altro quartiere, altro Comune o all'estero per poter vivere più tranquillamente la propria identità di genere trans o non binaria: il 14,8% in un comune di una regione diversa rispetto a quella in cui viveva, l'8,1% in un altro Comune della stessa regione, il 4,8% all'estero, il 3,3% in un altro quartiere.

Il 18,9% dei rispondenti è stato trattato male mentre era alla ricerca di una casa, in misura maggiore gli uomini trans (21,4%); il 42,9% ha sperimentato la stessa situazione in uffici pubblici, mezzi di trasporto negozi o altri locali con valori più elevati per le persone trans (51,6% delle donne trans e 46,5% degli uomini trans). Il 43% ha avuto problemi in ambiente sanitario da parte di medici, infermieri o altro personale dei servizi socio-sanitari e il fenomeno ha un'incidenza più elevata tra gli uomini trans (53,5%).

Una persona su tre tra coloro che hanno partecipato all'indagine riporta di aver subito minacce, escludendo episodi avvenuti in ambito lavorativo, per motivi legati alla propria identità di genere (trans o non binaria), con un valore più elevato tra le donne trans (39,3%) (Prospetto 4).

Le aggressioni violente a causa dell'identità di genere riguardano il 23% dei rispondenti; anche in questo caso il fenomeno è riportato maggiormente dalle donne trans (33,6%), così come le offese legate all'identità di genere ricevute via *web* che sono indicate dal 55,2% dei rispondenti (da oltre sette donne trans su 10).

PROSPETTO 4. AZIONI, MINACCE E AGGRESSIONI PER MOTIVI LEGATI ALL'IDENTITÀ DI GENERE (TRANS O NON BINARIA) PER IDENTITÀ DI GENERE (a). Anno 2023, valori percentuali*

	IDENTITÀ DI GENERE			TOTALE
	Donna trans	Uomo trans	Persona con identità non binaria	
EVENTI				
Offese ricevute per motivi legati all'identità di genere su social, chat, etc.	71,3	54,0	49,5	55,2
Minacce per motivi legati all'identità di genere (b)	39,3	33,0	31,1	33,3
Aggressioni per motivi legati all'identità di genere (b)	33,6	17,2	22,9	23,0

(a) Si fa riferimento ai rispondenti maggiorenni che vivono in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

(b) Sono esclusi episodi avvenuti in ambito lavorativo.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

Identità, espressione e affermazione di genere

La composizione dei rispondenti all'indagine viene restituita secondo le auto-definizioni fornite dai rispondenti e declinata per sesso (alla nascita), identità di genere, espressione di genere¹⁶ e orientamento sessuale.

In base all'identità di genere autodichiarata dagli intervistati il 53,5% si identifica con un'identità binaria e il restante 46,5% un'identità di genere non binaria; in entrambi i casi con una quota maggiore di persone di sesso femminile alla nascita. Nel dettaglio il 34,1% dei rispondenti si autodefinisce uomo trans oppure uomo e risulta registrato alla nascita come individuo di sesso femminile, il 19,4% donna trans oppure donna, ma registrata alla nascita come individuo di sesso maschile, il 33,8% definisce la propria identità di genere non binaria e il sesso alla nascita è femmina, il 12,7% definisce la propria identità di genere non binaria e il sesso alla nascita è maschio. Una domanda del questionario aveva l'obiettivo di conoscere i termini utilizzati e le auto-descrizioni delle persone per definire la propria identità di genere; da qui emergono una varietà di termini a indicare un'ampia eterogeneità.

Il genere di una persona viene espresso, presentato e percepito nelle interazioni sociali in base a un insieme di elementi (comportamenti, caratteristiche fisiche, modo di muoversi e di vestire). Sono state quindi indagate le dimensioni di auto-percezione e di valutazione rispetto a come si viene percepiti dagli altri.

Il 24,6% dei rispondenti, al netto di quanti non hanno saputo (o hanno preferito) non rispondere al quesito, descriverebbe il proprio aspetto, abbigliamento, modo di muoversi o di parlare come "femminile" con una quota più elevata tra le donne trans (77,8%). Il 43,1% lo descriverebbe "maschile" con un'incidenza superiore tra gli uomini trans (84,0%). La parte restante descrive la propria espressione di genere "né femminile né maschile" oppure "sia femminile sia maschile" con un'incidenza più elevata tra le persone con identità non binaria. Nella valutazione degli intervistati il genere percepito dagli altri rimanda tuttavia a una situazione più variegata: il 33,5% delle persone non binarie ritiene che attualmente gli altri descriverebbero l'aspetto, abbigliamento, modo di muoversi o di parlare come "femminile" mentre per il 28,9% come "maschile".

In totale, il 98,4% afferma di aver intrapreso/effettuato una o più azioni di affermazione di genere¹⁷ (Figura 10): l'88,9% di vestire in base alla propria identità di genere (con valori più elevati per le persone trans rispetto alle persone con identità non binaria); l'80,6% di utilizzare un pronome coerente con la propria identità di genere e il 74,4% di utilizzare un nome coerente con la propria identità di genere (senza rettifica anagrafica). Anche in questi casi tali azioni sono più diffuse tra le persone trans.

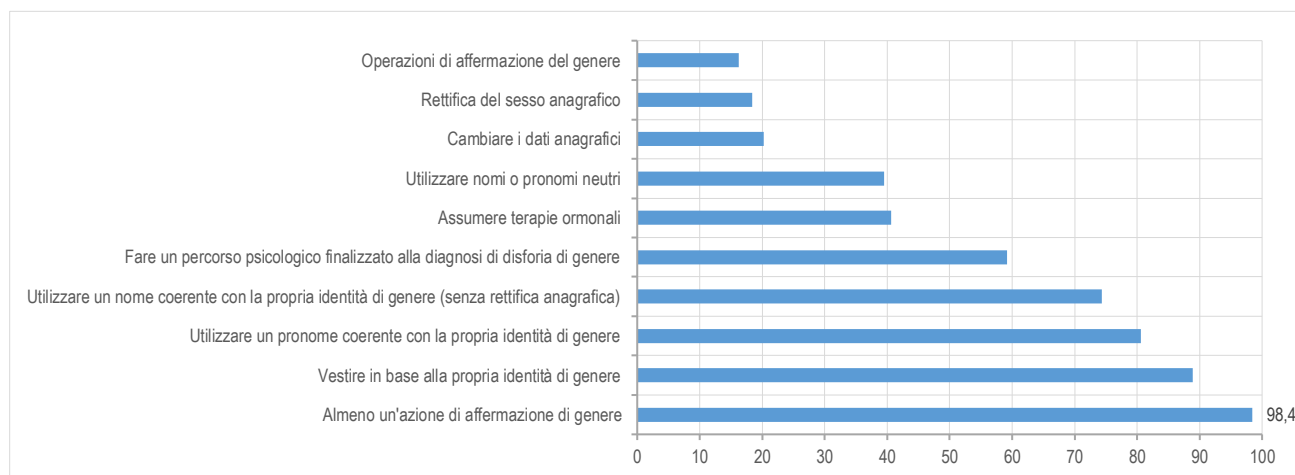
Il 59,2% afferma di aver intrapreso un percorso psicologico finalizzato alla diagnosi di disforia di genere con un valore molto più basso tra le persone con identità non binaria (29%). Lo stesso accade per le terapie ormonali (in totale il 40,6% afferma di assumerle, l'11,9% delle persone non binarie). Di contro l'utilizzo di nomi o pronomi neutri (39,5%) è molto più frequente tra le persone non binarie (66,2%).

Una persona su cinque dichiara di aver cambiato i dati anagrafici (genere e/o nome), fenomeno più frequente tra le persone trans (il 32% delle donne trans, il 34% degli uomini trans). Nel complesso nel 19,7% dei casi tale azione non si è ancora conclusa. Infine il 18,4% dichiara di aver proceduto alla rettifica del sesso anagrafico, il 16,2% ha effettuato altre operazioni di affermazione del genere con valori più elevati tra le persone trans.

¹⁶ L'espressione di genere, secondo quanto riportato dalla Commissione Europea nelle "Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ" (2023) si riferisce alla "presentazione del proprio genere da parte di ogni persona attraverso l'aspetto fisico - compresi abiti, acconciature, accessori, cosmetici - e i modi di fare, il linguaggio, i modelli comportamentali, i nomi e i riferimenti personali, si noti inoltre che l'espressione di genere può essere o meno conforme all'identità di genere di una persona".

¹⁷ Si intende almeno un'azione tra vestire in base alla propria identità di genere, utilizzare un nome o un pronome coerente con la propria identità di genere, nomi o pronomi neutri, fare un percorso psicologico finalizzato alla diagnosi di disforia di genere, assumere terapie ormonali, cambiare i dati anagrafici, rettifica del sesso anagrafico, operazioni di affermazione del genere e altra azione.

FIGURA 10. AZIONI DI AFFERMAZIONE DI GENERE INTRAPRESE DALLE PERSONE TRANS E NON BINARIE (a). Anno 2023, valori percentuali*



(a) Si fa riferimento ai rispondenti all'indagine maggiorenni che vivono in Italia, e che si sono autoidentificati come persone trans o con identità di genere non binaria.

* L'anno si riferisce al periodo in cui è stata effettuata la rilevazione.

In oltre la metà dei casi si prediligono in riferimento a sé stessi solo pronomi maschili oppure solo femminili (rispettivamente 34,8% e 20,6%), l'11,4% "nessun pronome in particolare" e il 7% solo con la u o lo schwa (cfr. glossario). Altri prediligono varie combinazioni di più pronomi (maschili, femminili, u o schwa), anche a seconda dei contesti.

Le persone trans e non binarie intervistate si riconoscono in diversi orientamenti sessuali: i più frequenti sono pansessuale (20,3%), bisessuale (19,5%), *queer* (17%) ed eterosessuale (14,6%). Una quota molto esigua di rispondenti non ha risposto al quesito sull'orientamento sessuale.

Infine, un quesito ha rilevato l'intersessualità. I dati dell'indagine mostrano che in totale il 5,4% dei rispondenti si descrive come persona intersessuale; una quota più ridotta riporta che gli è stata diagnosticata una "condizione di variazione nelle caratteristiche sessuali (intersessualità)"¹⁸.

Coming out milestones, rapporto con la famiglia di origine e altre relazioni sociali

Oltre sei rispondenti su 10 (maggioresnni che vivono abitualmente in Italia), affermano di aver acquisito consapevolezza dell'attuale identità di genere trans o non binaria entro i 20 anni, con frequenze più elevate tra gli uomini trans (76,3%). L'età scende sotto i 15 anni per il 31,9% dei rispondenti, sempre con un'incidenza maggiore per gli uomini trans (il 42,3% mentre è il 37,5% tra le donne trans). Tra le persone con identità di genere non binaria, invece, l'età indicata in cui si è avuta consapevolezza è più spesso quella compresa fra i 15 e i 20 anni (32,8%).

Ne segue che le fasce di età in cui, più di frequente, i rispondenti hanno iniziato a utilizzare i termini trans, non binaria (o altro) per definire la propria identità di genere sono tra i 15 e i 20 anni (34,3%) e tra i 21 e i 25 anni (26,8%) mentre il primo *coming out*¹⁹ come persona trans o non binaria è avvenuto per tre persone su 10 (31,0%) tra i 15 e i 20 anni.

Analizzando la reazione dei genitori emerge che per un quarto dei rispondenti (25,6%) la madre non era contenta, ma ha accettato l'identità di genere dei figli, mentre in oltre un quinto dei casi (21,4%) ha avuto una reazione positiva. Al contrario, le madri hanno avuto una reazione negativa per il 16,2% dei rispondenti, in misura maggiore nel caso di una figlia trans (23% a fronte del 14,3% nel caso di figli con identità non binaria). Il 26,4% dei rispondenti ha riferito di non essere stato visibile e/o non essersi dichiarato come persona trans o non binaria alla madre con un'incidenza maggiore tra persone non binarie (41,0%).

Una quota ancora più elevata di "non visibilità" si registra per i padri: il 36,8% non è/era a conoscenza dell'identità di genere dei figli. Tra i padri è inoltre più diffusa una reazione di indifferenza che riguarda l'11,1% (a fronte del 6% delle madri). Come per le madri, la reazione negativa dei padri (14,8%) viene riportata in modo più frequente dalle donne trans (23,0%) mentre quella positiva dagli uomini trans (21,9%). Un rispondente su

¹⁸ Nelle "Guidance note on the collection and use of data for LGBTIQ" della Commissione Europea (2023) si riporta che "essere una persona intersessuale o avere una variazione delle caratteristiche sessuali è una componente importante dello status demografico e delle informazioni mediche personali. Tale condizione può anche costituire un aspetto dell'identità, sebbene non tutte le persone con una variazione delle caratteristiche sessuali si identifichino come intersessuali o si considerino parte della comunità LGBTIQ".

¹⁹ Espressione usata per indicare il percorso che una persona compie nel prendere coscienza del proprio orientamento sessuale e/o identità di genere e dichiararlo/a volontariamente all'esterno.

cinque proviene da una famiglia in cui sia il padre sia la madre hanno conseguito il diploma; il 13,8% ha entrambi i genitori con almeno la laurea; il 9,5% riguarda coloro i cui genitori hanno entrambi la licenza media.

Un maggiore supporto si ha da fratelli e sorelle tra cui è più frequente infatti una reazione positiva (37,5%); tale esperienza è stata segnalata maggiormente dagli uomini trans (47,6%). Una reazione negativa viene registrata dal 7,0% dei rispondenti con una quota doppia tra le donne trans (14,6%). Tuttavia nel 18,2% dei casi non si è/era visibili o non ci si è dichiarati con fratelli e sorelle; tale valore riguarda una persona su quattro con identità di genere non binaria.

Tra quanti affermano che uno o più dei propri familiari hanno avuto reazioni positive (il 45,2% del totale), i comportamenti più ricorrenti sono “mi hanno detto che mi rispettavano e/o sostenevano” (80,7%), “hanno utilizzato i pronomi coerentemente alla mia identità genere” (61,4%), “hanno utilizzato il nome che preferisco” (58,3%), “hanno preso le mie parti nell’ambito familiare, amicale o altro, mi hanno sostenuto” (53,7%). Seguono aver “raccolto informazioni per capire meglio come sostenermi (cercato *online*, letto libri...)” (35,1%), l’aver “contribuito economicamente al percorso di affermazione di genere” (28,4%) ed essere stati aiutati nelle procedure per il cambio di nome o variazione nei documenti (14,4%).

Oltre una persona su quattro (25,4%) ha invece sperimentato reazioni negative da parte di uno o più familiari e le più ricorrenti sono: “hanno smesso di parlarmi per molto tempo/interrotto la relazione” (33,1%), “sono stati violenti con me” (31,3%), “non mi hanno consentito di vestire secondo il mio genere” (25,6%), “mi hanno mandato da uno psicologo o altra figura per farmi cambiare idea” (25,0%) e “non mi hanno consentito di iniziare la terapia ormonale” (17,5%). Nel campo lasciato aperto per raccogliere ulteriori reazioni negative indicate dai rispondenti, si segnalano fenomeni di invisibilizzazione (si nasconde o ignora la questione) e il *misgendering* (quando si usa un linguaggio o ci si riferisce o relaziona a una persona secondo una modalità che non è in linea con la sua identità di genere).

Il 57,6% dei rispondenti ha pensato di allontanarsi da casa (propria, della famiglia di origine o altro) per motivi legati alla propria identità di genere, con un’incidenza superiore tra le donne trans (63,1%). Il fenomeno è relativo soprattutto all’allontanamento dalla casa della famiglia di origine, indicato da quasi la metà dei rispondenti. Tra quanti hanno pensato di allontanarsi dalla casa della famiglia di origine e/o dalla casa in cui vivevano con *partner* o figli, il 46,6% si è effettivamente allontanato. Anche in questo caso il fenomeno è più diffuso tra le donne trans (53,7%), così come il fatto che un *partner* abbia interrotto la relazione per motivi legati alla sua identità trans o non binaria (36,9%), che in totale interessa circa un rispondente su quattro.

Nel 65,9% dei casi le persone che si sono effettivamente allontanate dalla casa della famiglia di origine avevano un’età giovane, compresa tra i 17 e i 24 anni.

Alla domanda “Se avesse bisogno di aiuto/supporto a chi si rivolgerebbe?” l’11,9% ha indicato “a nessuno, posso contare solo su di me”, il 15,1% ha indicato “madre/padre/fratelli/sorelle”, il 9,4% agli amici e madre/padre/fratelli/sorelle, l’8,9% solo agli amici, il 5,7% oltre che agli amici, madre/padre/fratelli/sorelle anche a *partner*/coniuge/figli. Il 7,6% non ha voluto fornire una risposta al quesito.

Oltre sette persone su 10 (72,2%) riportano di frequentare nel tempo libero luoghi o realtà LGBT+ (locali, quartieri, etc.), il 5,7% lo ha fatto in passato ma ora non più e il 16,8% non li ha mai frequentati poiché non ve ne sono nella zona in cui vive o per altri motivi.

Quasi otto persone su 10 (77,3%) utilizzano siti *web*, *social network* o *app* dedicate al mondo LGBT+ (come ad es. Grindr, Transdr, Instagram, gruppi Facebook), il 7,5% l’ho ha fatto in passato ma non più al momento dell’intervista, mentre solo il 9,4% dichiara di non averli mai usati. La quota restante ha preferito non rispondere al quesito. Le principali finalità di utilizzo del *web* indicate sono: attivismo LGBT+ (64,4%), supporto a gruppi di persone trans o non binarie (63,7%), trovare informazioni sulle tematiche legate all’identità di genere (62,6%) e esprimere liberamente la propria identità (60,3%).

Azioni per migliorare la condizione delle persone trans e non binarie

Con riferimento specifico alla richiesta di indicare eventuali azioni da intraprendere per favorire l’inclusione delle persone trans o con identità di genere non binaria nel mondo del lavoro in Italia, la stragrande maggioranza dei rispondenti ritiene che siano urgenti attività di formazione, sensibilizzazione o campagne sulle diversità legate specificamente all’identità di genere in ambiti lavorativi da parte delle istituzioni pubbliche (83,8%). Nella graduatoria delle azioni auspicabili seguono interventi legislativi (51,7%) e azioni di indirizzo da parte dell’Unione europea o altri organismi sovranazionali (41,4%) e impegno sindacale (39,9%). Una quota minore viene registrata per iniziative e interventi degli organismi di parità e tutela preposti (25,6%).

È stato chiesto ai rispondenti di indicare quanto fossero favorevoli all’adozione di alcune misure e iniziative in Italia a favore delle persone trans e non binarie. Oltre otto persone su 10 si sono dette molto favorevoli alle seguenti azioni: emanare una legge nazionale contro l’omolesbobitransfobia così come a introdurre maggiori tutele sul lavoro per le persone trans o non binarie, promuovere iniziative di informazione e sensibilizzazione

alle tematiche legate all'identità di genere nelle scuole (rivolte agli studenti) e ampliare gli ambiti di utilizzo di un alias; creare servizi/misure di supporto per persone LGBT+ in condizione di fragilità (es. case riposo, case-famiglia, sportelli di ascolto), favorire una rappresentazione non stereotipata delle persone trans/non binarie nei media. Il 73,5% dei rispondenti si è espresso molto favorevolmente all'introduzione di una terza opzione, oltre uomo/donna, per indicare il proprio genere nei documenti ufficiali, il 70,6% ad emanare una legge che agevoli la rettifica anagrafica del nome e del sesso senza una diagnosi di disforia di genere.

Il campo aperto previsto per raccogliere la segnalazione di altre eventuali misure o iniziative è stato utilizzato da molti rispondenti per rafforzare e dettagliare alcuni degli item già proposti tra cui, ad esempio, la realizzazione di attività di formazione del personale sanitario.

Emerge inoltre la richiesta di una facilitazione economica per l'affermazione di genere, sia in riferimento alle cure che dovrebbero sempre e tutte rientrare a carico del SSN, sia volte a poter avere gratuitamente un servizio di supporto psicologico. Viene inoltre richiesto di semplificare l'iter burocratico che introduce e regola la possibilità di modificare il sesso anagrafico.

Viene indicata anche l'eliminazione del genere nei documenti così come il superamento di luoghi specificatamente divisi per uomini e donne, come ad esempio i seggi elettorali. Infine altri suggerimenti riguardano la possibilità di adozione dei minori e il tema del riconoscimento dei figli.

Glossario

Alias (identità o carriera): sostituzione del proprio nome anagrafico con un nome "di elezione" (scelto dalla persona) in linea con l'identità di genere percepita dalla persona, creazione di un profilo burocratico alternativo e temporaneo che, ad esempio in contesti universitari comprende un set di azioni come il rilascio di un doppio libretto universitario, un profilo informatico, un nuovo indirizzo e-mail con indicato il nome scelto in sostituzione del nome registrato all'anagrafe.

Cisgender: persona con un'identità di genere corrispondente a quella associata al sesso biologico alla nascita.

Coming out: espressione usata per indicare la decisione di dichiarare la propria identità LGBTQ+. Il *coming out* rappresenta il percorso che una persona compie nel prendere coscienza del proprio orientamento sessuale e/o identità di genere e dichiararlo volontariamente all'esterno.

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

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

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

Disforia di genere: condizione che indica la sofferenza clinicamente significativa e/o la compromissione del funzionamento in ambito sociale, lavorativo o in altre importanti aree associata all'incongruenza tra il genere esperito/espresso da un individuo e le caratteristiche sessuali primarie e/o secondarie (Osservatorio medicina di genere Istituto Superiore di Sanità).

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

Identità di genere non binaria: identità di genere che non rientra nelle tradizionali categorie maschile/femminile.

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

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

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

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

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

Outing: rivelare l'orientamento sessuale e/o l'identità di genere senza il consenso della persona interessata.

Persona trans: persona con un'identità di genere che non corrisponde a quella associata al suo sesso biologico alla nascita. Spesso si riferiscono alla stessa definizione anche i termini, transgender e trans*: sono termini usati per descrivere persone la cui identità di genere e/o espressione di genere non corrisponde al sesso assegnato alla nascita.

Rettifica anagrafica: con questo termine si fa riferimento a quanto nella Legge numero 164/1982 viene definito "rettificazione di attribuzione di sesso" che avviene con la modifica dei dati personali, nome proprio e sesso assegnato alla nascita, nei registri dell'anagrafe a cui si è iscritti. In Italia per la rettifica anagrafica è necessario chiedere al Tribunale di residenza l'autorizzazione. A tale scopo, è necessario provare, anche attraverso documentazione medica/psicologica, la propria disforia di genere/incongruenza di genere. A seguito delle

importanti pronunce della Corte di Cassazione e della Corte Costituzionale, qualora la persona non richieda, per il proprio benessere psico-fisico, di sottoporsi a interventi chirurgici di affermazione di genere, potrà richiedere al Tribunale il solo cambio del nome e del genere (Istituto Superiore di Sanità, portale Infotrans).

Sesso anagrafico: sesso registrato sui propri documenti.

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

Schwa: nel sistema fonetico lo schwa identifica una vocale intermedia tra le desinenze vocali che nella lingua italiana marcano il maschile e femminile. Per lo stesso motivo si utilizza anche la U, la X o l'asterisco.

Variazione nelle caratteristiche sessuali o intersessualità: alcune persone nascono con variazioni nelle caratteristiche sessuali (quali anatomia sessuale, organi riproduttivi e/o assetti cromosomici) che non appartengono strettamente a categorie maschili o femminili o appartengono contemporaneamente ad entrambe. Questa condizione è anche definita intersessualità.

Nota metodologica

L'indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone trans e non binarie

Obiettivi e disegno dell'indagine

L'indagine si inserisce nell'ambito dell'accordo di collaborazione Istat-UNAR su "Accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+ e sulle *diversity policies* attuate presso le imprese. Tale accordo ha previsto la realizzazione di diverse rilevazioni, tra cui un'indagine svolta nel 2019 sul *diversity management* per le diversità LGBT+ rivolta alle imprese e la realizzazione di interviste a stakeholder nazionali, i cui principali risultati sono stati pubblicati a novembre 2020 (<https://www.istat.it/it/archivio/250150>), un'indagine sulle discriminazioni lavorative, realizzata nel 2021-2022, rivolta a tutti gli individui residenti in Italia che, dalle Liste Anagrafiche Comunali (LAC), al primo gennaio 2020 risultavano in unione civile o già unite civilmente (https://www.istat.it/files/2022/03/REPORTDISCRIMINAZIONILGBT_2022_rev.pdf) e un'indagine realizzata nel 2022 rivolta alle persone maggiorenni omosessuali e bisessuali non in unione civile o già non in unione civile (<https://www.istat.it/files/2023/05/report-discriminazioni-15maggio.pdf>).

L'obiettivo dell'Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone trans e non binarie è fornire un quadro informativo sulla situazione lavorativa, la percezione e la diffusione di forme di discriminazione, minacce e aggressioni che le persone trans e non binarie possono aver subito in Italia. In particolare, viene approfondito l'ambito lavorativo (es. ricerca di lavoro, attività lavorativa, clima e relazioni negli ambienti di lavoro, azioni intraprese a seguito di eventuali episodi di discriminazione).

La popolazione di riferimento della rilevazione è costituita da persone maggiorenni che si autoidentificano trans o con identità di genere non binaria e che vivono abitualmente in Italia. L'autoidentificazione rispetto alla propria identità di genere è avvenuta, in linea con le raccomandazioni internazionali, seguendo un approccio a due *step* per cui vengono combinate le risposte fornite a un quesito riguardante il sesso registrato alla nascita e le risposte a un quesito relativo alla identità di genere dichiarata al momento della compilazione del questionario. Nel report si utilizza "persone trans" per coloro che hanno indicato sesso alla nascita femminile e al quesito sull'identità di genere "uomo" o "uomo trans" e per coloro che hanno indicato sesso alla nascita maschile e al quesito sull'identità di genere "donna" o "donna trans". L'espressione "persone non binarie o con identità non binaria" viene utilizzata nel report per i rispondenti che al quesito sull'identità di genere si sono riconosciuti nella modalità "con identità di genere non binaria", indipendentemente dalla risposta fornita riguardo al sesso registrato in anagrafe alla nascita.

L'indagine è stata realizzata con tecnica *CAWI-Computer Assisted Web Interviewing*, tramite l'autocompilazione di un questionario *online* da parte del rispondente al quale venivano poste, preventivamente, alcune domande finalizzate a verificarne l'appartenenza alla popolazione di interesse e ad esprimere il proprio consenso a partecipare. L'indagine è stata pubblicizzata dalle associazioni del "Tavolo di consultazione permanente per la promozione dei diritti e la tutela delle persone LGBT" che hanno aderito al progetto. Al questionario è stato possibile accedere tramite *link* disponibile sui siti web e/o pagine social delle Associazioni LGBT+ aderenti al progetto di ricerca.

Dopo aver completato la compilazione, il *link* di accesso al questionario poteva essere condiviso con altre persone appartenenti alla popolazione di interesse per questa indagine. Il campione di rispondenti è, pertanto, configurabile come un campione di convenienza e i risultati non possono essere considerati rappresentativi di tutta la popolazione trans e non binaria, ma fanno riferimento solamente alle persone, appartenenti alla popolazione *target*, che hanno deciso di partecipare all'indagine.

La fase di rilevazione

La fase di rilevazione dell'Indagine sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone trans e non binarie ha riguardato il periodo giugno-settembre 2023.

La raccolta dei dati è avvenuta con tecnica *CAWI*, ovvero con questionario sviluppato in formato elettronico. È stato effettuato un monitoraggio in itinere nel corso della rilevazione, con cadenza settimanale ed è stato istituito un indirizzo email dedicato all'indagine con lo scopo di supportare gli utenti. Sono stati progettati e implementati specifici *check* per controllare e limitare l'eventuale compilazione di più questionari da parte di uno stesso individuo e casi di falsa compilazione.

La rilevazione non ha previsto obbligo di risposta ma la partecipazione è stata di tipo volontario. Il totale dei questionari validati è stato pari a 630.

Il questionario

I primi quesiti del questionario sono stati utili a identificare, per autodefinizione dei soggetti, l'appartenenza alla popolazione *target*: persone trans e non binarie maggiorenni che vivono abitualmente in Italia.

Il questionario sulle discriminazioni lavorative dedicato alle persone maggiorenni trans e non binarie, che vivono in Italia si articola in varie sezioni. I principali contenuti del questionario riguardano: informazioni socio-demografiche e di *background* familiare; *coming out*, l'affermazione di genere e la reazione della famiglia di origine; la condizione lavorativa; eventuali esperienze di discriminazione vissute a scuola/università, in fase di accesso al lavoro e nello svolgimento della propria attività lavorativa, episodi di clima ostile e micro-aggressioni per motivi legati all'identità di genere. Sono state indagate anche eventuali esperienze di discriminazione vissute in altri contesti di vita, minacce e aggressioni subite in quanto persone trans e non binarie; il rapporto con la comunità e associazionismo LGBT+ e le misure o iniziative che potrebbero essere adottate in Italia a favore delle persone trans e non binarie. Nel questionario, dove possibile, si è utilizzato l'asterisco per renderlo più vicino all'esperienza dei rispondenti.

Per un numero consistente di quesiti è stata prevista la modalità "preferisco non rispondere" al fine di garantire la *privacy* e agevolare la compilazione del questionario nei quesiti che potevano incontrare delle resistenze dovute alla sensibilità dell'argomento trattato.

Per chiarimenti

Eugenia De Rosa
eugenia.derosa@istat.it

Valeria de Martino
valedema@istat.it