

11 novembre 2020

IL DIVERSITY MANAGEMENT PER LE DIVERSITÀ LGBT+ E LE AZIONI PER RENDERE GLI AMBIENTI DI LAVORO PIÙ INCLUSIVI

Anno 2019

Istat e UNAR presentano i principali risultati di un approfondimento sulle misure di diversity management per le diversità LGBT+ che sono state realizzate dalle imprese con almeno 50 dipendenti dell'industria e dei servizi¹. Il diversity e/o inclusion management (DM) indica l'insieme delle misure e degli strumenti che intendono gestire e valorizzare le diversità dei lavoratori, promuovendone l'inclusione negli ambienti di lavoro.

Viene, inoltre, presentato quanto emerso dalle interviste rilasciate da una serie di stakeholder appartenenti a categorie che operano per lo più a livello nazionale (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, organismi di parità e osservatori sul tema). 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.

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)² di competenza dell'UNAR. In quest'ambito, l'accordo di collaborazione definisce un progetto di ricerca che mira a realizzare un quadro informativo articolato su "Accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+ e sulle diversity policies attuate presso le imprese".

IL DIVERSITY MANAGEMENT PER LE DIVERSITÀ LGBT+ NELLE IMPRESE

Disabilità e genere gli ambiti prevalenti di applicazione delle misure

Si stima che, nel 2019, oltre un quinto delle imprese (il 20,7%, pari a oltre 5.700 unità) abbia adottato almeno una misura non obbligatoria per legge con l'obiettivo di gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori legate a genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose o disabilità (Prospetto 1). L'applicazione di tali misure coinvolge il 34% delle imprese di grandi dimensioni (con almeno 500 dipendenti), a fronte del 19,8% delle imprese più piccole (50-499 dipendenti).

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 la disabilità e il genere sono implementate in media dal 15,9% e dal 12,7% delle imprese, tra quelle di maggiori dimensioni (con 500 e più dipendenti), tali percentuali superano il 25%. Lo stesso accade per le misure legate alle diversità per età (10,4%), cittadinanza, nazionalità e/o etnia (9,7%) e alle convinzioni religiose (9%) che nelle imprese più grandi sono state adottate rispettivamente nel 19,5%, 16,3% e 12% dei casi. Tra le imprese con almeno 50 dipendenti l'8,3% ha introdotto misure in un solo ambito di diversity, il 7% in tutti e cinque gli ambiti indagati.

¹In esecuzione degli accordi siglati, l'approfondimento tematico sul diversity management (DM) è stato inserito, nel periodo ottobre-dicembre 2019, come modulo ad hoc nelle indagini Istat "Rilevazione mensile sull'occupazione, orari di lavoro, retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese" (OCC1) e "Indagine trimestrale su posti vacanti e ore lavorate" (VELA) rivolte alle imprese. Per maggiori dettagli sugli aspetti metodologici e il contenuto del modulo ad hoc consultare la nota metodologica.

²L'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/>

PROSPETTO 1. IMPRESE CHE ADOTTANO MISURE DI DIVERSITY MANAGEMENT (DM), NON OBBLIGATORIE PER LEGGE, IN ALMENO UNO DEGLI AMBITI CONSIDERATI PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA E AMBITO DI DIVERSITY.

Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

AMBITO DI DIVERSITY	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
Diversità di genere (uomo/donna)	11,9	25,5	12,7
Diversità di età	9,8	19,5	10,4
Diversità di cittadinanza, nazionalità e/o etnia	9,2	16,3	9,7
Diversità di convinzioni religiose	8,8	12,0	9,0
Disabilità	15,2	25,6	15,9
Almeno un ambito/misura	19,8	34,0	20,7

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

Con riferimento all'età dell'impresa, nel complesso, oltre un quarto di quelle appartenenti alla classe di età mediana (compresa tra 12 e 31 anni) adotta misure di DM in almeno uno degli ambiti considerati; sono più ridotte le quote riferite alle imprese più giovani (0-11 anni) e a quelle più anziane (32 anni e oltre).

Per le imprese con almeno 500 dipendenti la classe di età dell'impresa non determina significative differenze nell'adozione di misure di DM: il 36,4% delle imprese di questa soglia dimensionale con età compresa tra 0 e 11 anni adotta almeno una misura, *ultra legem*, in uno degli ambiti considerati (genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose e disabilità); a non molta distanza si collocano le imprese più anziane (32 anni e oltre) con il 34,2% e quelle di classe di età intermedia (tra 12 e 31 anni) con il 33,1% (Prospetto 2).

Dal punto di vista territoriale emergono invece differenze più marcate. Se si guarda alle imprese più grandi (500 e più dipendenti) il DM è infatti più diffuso nel Nord del Paese, dove il 37,8% adotta almeno una misura. Seguono le imprese del Centro (29,3%) e del Mezzogiorno (20,2%)³. Anche per le imprese con 50-499 dipendenti la quota più bassa è nel Mezzogiorno mentre Centro e Nord si equivalgono (con una lieve prevalenza del Centro).

PROSPETTO 2. IMPRESE CHE ADOTTANO MISURE DI DM, NON OBBLIGATORIE PER LEGGE, IN ALMENO UNO DEGLI AMBITI CONSIDERATI⁴ PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA E CLASSE DI ETÀ, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

MISURE IN ALMENO UN AMBITO DI DIVERSITY	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
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 s.s.	19,9	39,0	21,0
Costruzioni	*	*	*
Servizi	19,9	31,6	20,8
TOTALE	19,8	34,0	20,7

* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

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

Le imprese che operano nell'industria in senso stretto mostrano valori molto diversificati a seconda della classe dimensionale: le imprese di 50-499 dipendenti presentano valori dimezzati rispetto alle imprese con almeno 500 dipendenti in cui si è adottata almeno una misura, non obbligatoria per legge (39%). Anche nel settore dei

³ La variabile ripartizione geografica fa riferimento al luogo fisico dell'impresa. Nel caso di più sedi, ci si riferisce alla sede legale.

⁴ Gli ambiti/fattori considerati sono il genere, l'età, la cittadinanza, la nazionalità e/o etnia, le convinzioni religiose e le disabilità.

servizi la quota è più elevata tra le più imprese grandi (31,6% contro 19,9% delle imprese tra 50 e 499 dipendenti).

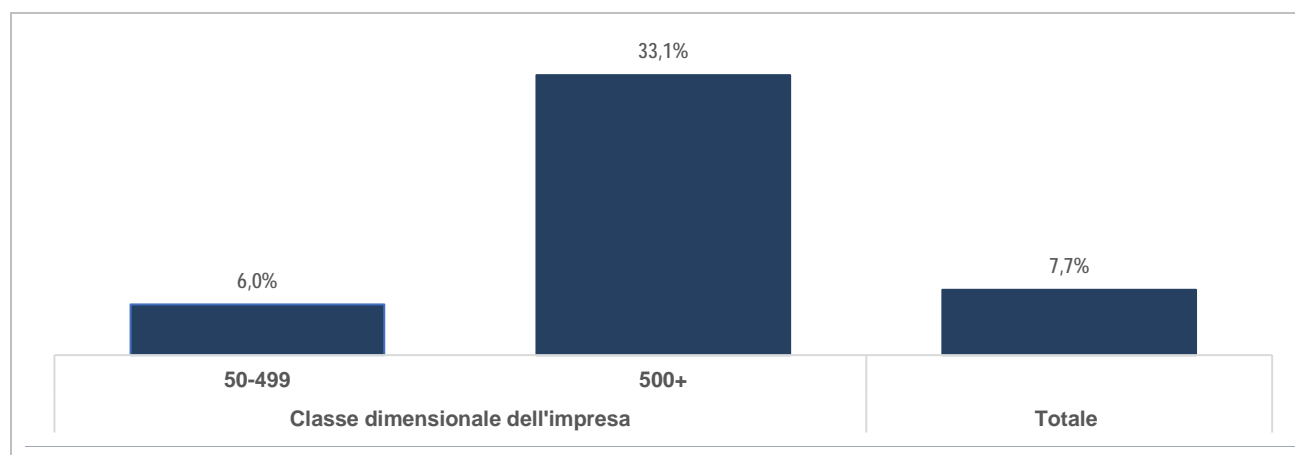
“Legge Cirinnà”: applicata concretamente da un terzo delle imprese più grandi

La legge 76/2016 (c.d. 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, fra 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 (es. permesso mensile retribuito per assistere il partner con handicap 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 partner⁵.

Mentre tutte le imprese sono state chiamate a recepire le disposizioni contenute nella legge, solamente il 7,7% 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 c.d. Legge Cirinnà sulle unioni civili (Figura 1).

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

FIGURA 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 percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)



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

⁵ Si veda glossario alla voce “Legge 20 maggio 2016 n.76 (c.d. Legge Cirinnà)”.

Il 43,5% di queste imprese dichiara di aver concesso il congedo matrimoniale a seguito dell'unione civile⁶; il 37,1% ha gestito una sola richiesta, il 6,4% più di una richiesta. Tra le imprese più grandi le richieste multiple hanno riguardato il 18,9%. Solamente il 22,2% delle imprese con almeno 50 dipendenti ha dichiarato di non aver ricevuto richieste di congedo matrimoniale per l'unione civile (Prospetto 3).

PROSPETTO 3. IMPRESE CHE HANNO APPLICATO SU RICHIESTA DEI LAVORATORI LA C.D. LEGGE CIRINNÀ PER RICHIESTE DI CONGEDO MATRIMONIALE DA UNIONE CIVILE DAL 2016 (ENTRATA IN VIGORE DELLA LEGGE) AL 2019 E CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA. Anno 2019. Composizioni percentuali

RICHIESTE DI CONGEDO MATRIMONIALE DA UNIONE CIVILE	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
Nessuna richiesta	25,6	13,2	22,2
Una richiesta	41,3	26,2	37,1
Più di una richiesta	*	18,9	6,4
Non sa	31,5	41,7	34,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0

* Valore non significativo dovuto al motivo della scarsa numerosità campionaria
Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo ad hoc 2019

Le imprese con almeno 500 dipendenti che hanno dichiarato di essersi trovate ad applicare, su richiesta dei lavoratori, la c.d. Legge Cirinnà sono relativamente più frequenti nel Centro (37,6%) e al Nord (34,9%). L'applicazione della legge ricorre più spesso tra le imprese che hanno un'età compresa tra 12 e 31 anni (35,5%). Il fenomeno è inoltre maggiormente diffuso nel settore dei servizi dove tra le imprese più grandi, in cui mediamente si arriva al 33,1%, raggiunge il 35%, seguito dal 30,7% per l'industria in senso (Prospetto 4).

PROSPETTO 4. IMPRESE CHE HANNO APPLICATO SU RICHIESTA DEI LAVORATORI LA C.D. LEGGE CIRINNÀ PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA E CLASSE DI ETÀ, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

IMPRESE CHE HANNO APPLICATO SU RICHIESTA DEI LAVORATORI LA C.D. LEGGE CIRINNÀ SUL LAVORO	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
CLASSE DI ETÀ DELL'IMPRESA			
0-11	6,4	27,9	7,1
12-31	6,3	35,5	8,0
32 e più	5,3	32,3	7,7
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord	7,6	34,9	9,5
Centro	5,2	37,6	7,4
Mezzogiorno	*	16,6	*
ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria in s.s.	5,2	30,7	6,6
Costruzioni	*	*	*
Servizi	6,8	35,0	8,9
TOTALE	6,0	33,1	7,7

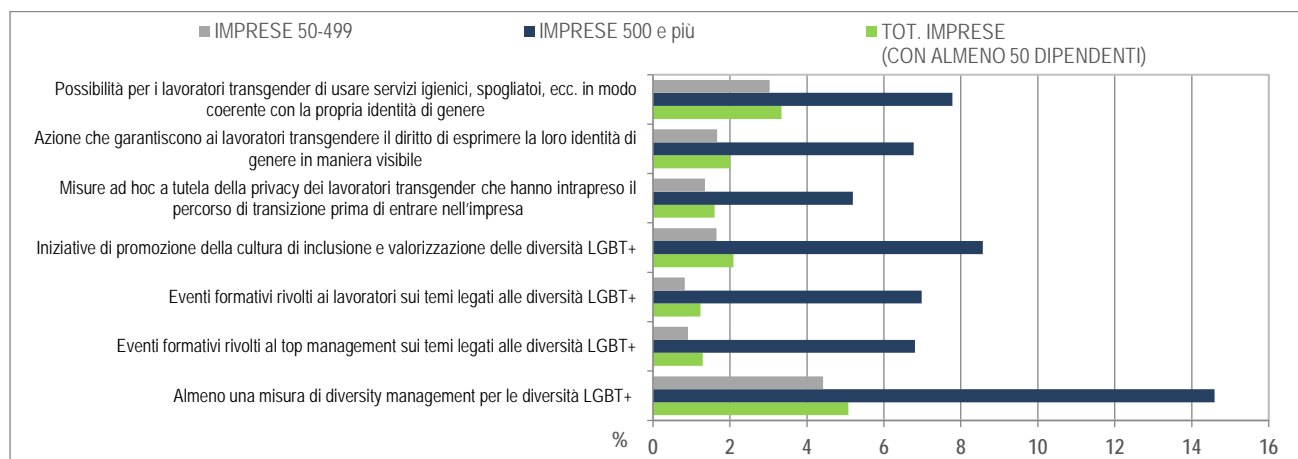
* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria
Fonte: Istat, Rilevazione VELA e OCC1, Modulo ad hoc 2019

⁶ Si ricorda che al primo gennaio 2019 le persone unite civilmente o già in unione civile (per scioglimento o decesso del partner) sono oltre 17 mila e cinquecento (Fonte: demo.istat.it; dati provvisori).

Misure non obbligatorie di DM per le diversità LGBT+ solo in cinque imprese su 100

Al 2019, il 5,1% delle imprese con almeno 50 dipendenti (pari a oltre mille imprese) ha adottato almeno una misura ulteriore rispetto a quanto già stabilito per legge, volta a favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+. Tra queste misure si ricordano: eventi formativi rivolti al top management e ai lavoratori sui temi legati alle diversità LGBT+; iniziative di promozione della cultura d'inclusione e valorizzazione delle diversità LGBT+; misure ad hoc per i lavoratori transgender; permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+. La quota d'impresе cresce all'aumentare della loro dimensione: dal 4,4% nel caso di 50-499 dipendenti al 14,6% per le imprese di dimensioni maggiori.

FIGURA 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. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)



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

Le misure maggiormente adottate sono quelle destinate ai lavoratori transgender (Figura. 2). Il 3,3% delle imprese ha previsto la possibilità per questi lavoratori di usare servizi igienici, spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere. La diffusione di tale misura, che rappresenta la più indicata tra quelle indagate, varia molto a seconda della classe dimensionale di appartenenza: si passa dal 3% per le imprese fra i 50 e i 499 dipendenti al 7,8% per le imprese più grandi.

Lo stesso si osserva per le iniziative che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l'abbigliamento) che costituisce la terza misura per incidenza nella classifica generale delle misure adottate. Tale azione riguarda il 2% delle imprese con almeno 50 dipendenti mentre tra quelle più grandi la quota arriva al 6,8% (1,7% delle imprese da 50 a 499 dipendenti).

La seconda misura più adottata, che interessa il 2,1% delle imprese, e l'8,6% di quelle di maggiori dimensioni, è la realizzazione d'iniziative di promozione della cultura d'inclusione e valorizzazione delle diversità LGBT+.

Seguono le misure ad hoc a tutela della privacy dei lavoratori transgender che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell'impresa (1,6%) e gli eventi formativi sui temi legati alle diversità LGBT+ rivolti al top management (1,3%) e ai lavoratori (1,2%). Anche per queste misure la diffusione è maggiore in contesti di dimensioni più grandi, rispettivamente, il 5,2%, il 6,8% e il 7% delle imprese con almeno 500 dipendenti.

Permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+, in via aggiuntiva rispetto a quanto previsto per legge, sono invece stati adottati in maniera residuale dalle imprese.

In tutte le ripartizioni geografiche e settori di attività economica considerati, la quota d'impresе che ha adottato almeno una misura ulteriore rispetto a quanto stabilito dalla legge per favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+ è più alta nelle imprese di dimensioni maggiori (500 e più dipendenti). In particolare, il DM è più diffuso tra quelle del Centro (17,9%) e nei settori dell'industria in senso stretto (15,8%) e dei servizi (14,2%). Invece, una minore diffusione riguarda le imprese costituite da più tempo (Prospetto 5).

Le imprese più grandi (500 dipendenti e più) che hanno adottato almeno una misura per le diversità LGBT+, ulteriore rispetto a quelle obbligatorie per legge, e hanno previsto anche una voce di budget specifica all'implementazione di tali misure sono il 12,7%.

PROSPETTO 5. IMPRESE CHE HANNO ADOTTATO ALMENO UNA MISURA DI DM, NON OBBLIGATORIA PER LEGGE, PER LE DIVERSITÀ LGBT+⁷, PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA E CLASSE DI ETÀ, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

IMPRESE CHE HANNO ADOTTATO ALMENO UNA MISURA DI DM PER LE DIVERSITÀ LGBT+	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
CLASSE DI ETÀ DELL'IMPRESA			
0-11	6,2	15,0	6,5
12-31	5,2	15,7	5,8
32 e più	2,1	13,5	3,1
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord	4,0	14,8	4,8
Centro	*	17,9	*
Mezzogiorno	*	*	*
ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria in s.s.	1,9	15,8	2,7
Costruzioni	*	*	*
Servizi	6,6	14,2	7,2
TOTALE	4,4	14,6	5,1

* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

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

Considerando il complesso degli ambiti di applicazione del Diversity Management (genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose e disabilità, orientamento sessuale e identità di genere), si può osservare che le imprese con almeno 50 dipendenti impegnate con misure non obbligatorie per legge sia sul fronte LGBT+ che su altre diversità sono il 3,5%. In quasi otto casi su dieci le imprese non hanno adottato alcuna ulteriore misura rispetto agli obblighi di legge né per le diversità LGBT+ né per le misure riguardanti altre diversità. Nel 17,3% dei casi si prevedono ulteriori misure solamente per altre diversità, mentre l'1,6% delle imprese ha adottato misure solo per le diversità LGBT+ e non per le altre. Il quadro risente marcatamente della dimensione aziendale: tra le imprese maggiori la quota di quelle impegnate su entrambi i versanti (LGBT+ e le altre) è tre volte superiore (Prospetto 6).

PROSPETTO 6. TIPOLOGIA DI IMPRESE PER MISURE ADOTTATE DI DM, NON OBBLIGATORIE PER LEGGE, E CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA(a). Anno 2019. Composizioni percentuali

MISURE DI DIVERSITY MANAGEMENT	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
Misure LGBT+ e misure su altre diversità	3,0	10,9	3,5
Misure LGBT+ e nessuna misura su altre diversità	1,5	3,7	1,6
Nessuna misura LGBT+ e misure su altre diversità	16,9	23,1	17,3
Nessuna misura LGBT+ e nessuna misura su altre diversità	78,7	62,4	77,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0

(a) La somma dei valori potrebbe non tornare a 100 e differire da quelli presentati nel prospetto 1 a causa di arrotondamenti

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

Nel complesso, le imprese che hanno applicato misure per gestire e valorizzare le diversità tra lavoratori legate ad almeno uno dei sei ambiti considerati, sono il 22,4% (il 21,4% delle imprese tra 50 e 499 dipendenti; il 37,7% delle imprese più grandi).

⁷ Per almeno una misura di diversity management (DM) per le diversità LGBT+ o misure LGBT+ si intende almeno una misura adottata dall'impresa, ulteriore rispetto a quelle obbligatorie per legge, per favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+ tra: eventi formativi rivolti al top management, eventi formativi rivolti ai lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+, iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione della diversità LGBT+, misure ad hoc a tutela della privacy dei lavoratori transgender che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell'impresa, azioni che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l'abbigliamento), possibilità per i lavoratori transgender di usare servizi igienici, spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere, permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+.

Strumenti di DM per le diversità LGBT+ ancora poco utilizzati dalle imprese

Oltre alle misure rivolte specificatamente ai lavoratori, l'impresa può aver adottato strumenti di diversity management, non obbligatori per legge, quali 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+.

PROSPETTO 7. IMPRESE PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA E STRUMENTI DI DM, NON OBBLIGATORI PER LEGGE, PER LE DIVERSITÀ LGBT+. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

STRUMENTI DI DM	CLASSE DIMENSIONALE		TOTALE (%)
	50-499 (%)	500 e più (%)	
Principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ in uno o più documenti interni	14,1	34,1	15,4
Unità organizzativa che si occupa anche delle diversità LGBT+	2,2	13,3	2,9
Figura professionale che si occupa anche delle diversità LGBT+	1,3	10,6	1,9
Sostegno alle attività di un gruppo interno di lavoratori che si occupa delle diversità LGBT+	*	4,9	1,0

* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

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

Il 15,4% delle imprese con almeno 50 dipendenti ha formalizzato in uno o più documenti interni, quali ad esempio il codice etico, la carta dei valori, gli strumenti di valutazione e documenti di policy, l'adesione ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+, con una percentuale che arriva al 34,1% per le imprese con 500 dipendenti e più (Prospetto 7).

Tale pratica è maggiormente adottata dalle imprese più giovani (17,6%) e da quelle del Nord e del Centro (17,1% e 16%) (Prospetto 8).

Con riferimento alle strutture organizzative per la gestione e valorizzazione delle diversità, nel 2,9% delle imprese è presente un'unità organizzativa che si occupa anche delle diversità, incluse le diversità LGBT+, con un'incidenza che varia dal 2,2% al 13,3% per le imprese più grandi.

Solo l'1,9% delle imprese ha previsto una figura professionale che si occupa delle diversità, incluse le diversità LGBT+ (es. diversity e/o inclusion manager). La dimensione d'impresa si conferma un fattore rilevante: si passa dall'1,3% per le imprese tra 50 e 499 dipendenti al 10,6% per quelle con almeno 500 dipendenti (Prospetto 7). 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.

PROSPETTO 8. IMPRESE CHE HANNO ADOTTATO STRUMENTI DI DM, NON OBBLIGATORI PER LEGGE, PER LE DIVERSITÀ LGBT+ PER CLASSE DI ETÀ DELL'IMPRESA, RIPARTIZIONE GEOGRAFICA E SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

STRUMENTI DI DM	PRINCIPI DI NON DISCRIMINAZIONE E INCLUSIONE DEI LAVORATORI LGBT+ IN UNO O PIÙ DOCUMENTI INTERNI (%)	UNITÀ ORGANIZZATIVA CHE SI OCCUPA ANCHE DELLE DIVERSITÀ LGBT+ (%)	FIGURA PROFESSIONALE CHE SI OCCUPA ANCHE DELLE DIVERSITÀ LGBT+ (%)
CLASSE DI ETÀ DELL'IMPRESA			
0-11	17,6	*	1,7
12-31	13,8	3,5	2,0
32 e più	16,1	2,2	1,9
RIPARTIZIONE GEOGRAFICA			
Nord	17,1	3,8	2,4
Centro	16,0	2,1	1,7
Mezzogiorno	8,6	*	*
ATTIVITÀ ECONOMICA			
Industria in s.s.	15,0	2,9	2,2
Costruzioni	*	*	*
Servizi	16,6	3,1	1,8
TOTALE	15,4	2,9	1,9

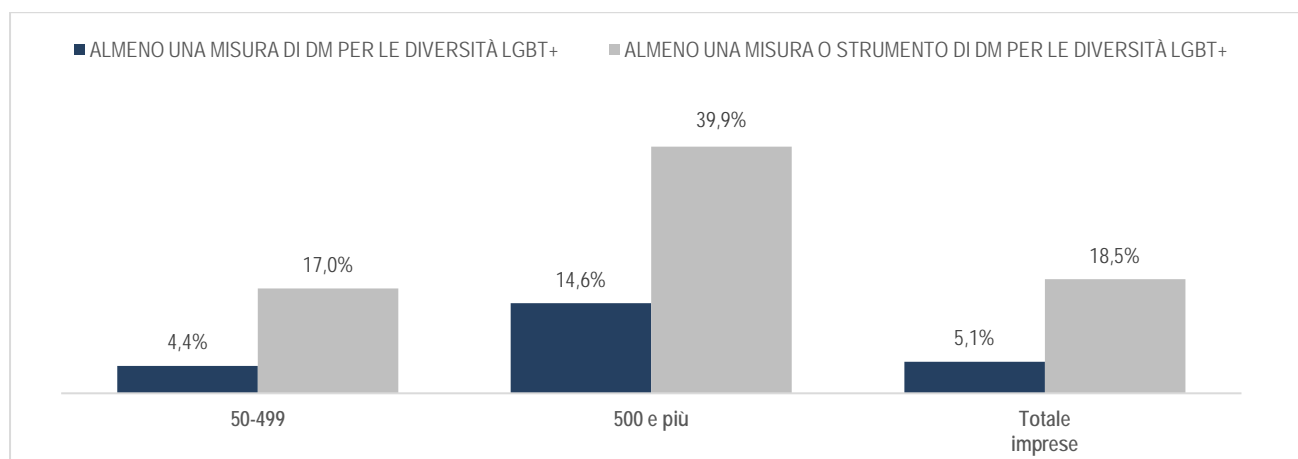
* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

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

Il sostegno alle attività di un gruppo interno di lavoratori che si occupa della diversità LGBT+ riguarda solo l'1% delle imprese con almeno 50 dipendenti e sale al 4,9% per le imprese con almeno 500 dipendenti.

Se oltre alle misure per le diversità LGBT+ non obbligatorie per legge, si considerano anche gli strumenti quali l'adesione ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ formalizzata in documenti dell'impresa, la presenza di figure e/o strutture di DM che si occupano anche delle diversità LGBT+ e il sostegno a un gruppo interno impegnato sui temi LGBT+, la quota d'impresе che hanno adottato almeno una misura o strumento a favore dei lavoratori LGBT+⁸ passa dal 5,1% al 18,5%. In questo caso a pesare è soprattutto la formalizzazione dei principi in documenti interni (Figura 3).

FIGURA 3. IMPRESE CHE HANNO ADOTTATO ALMENO UNA MISURA E/O STRUMENTO DI DM, NON OBBLIGATORI PER LEGGE, PER LE DIVERSITÀ LGBT+ PER CLASSE DIMENSIONALE DELL'IMPRESA. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)



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

⁸ S'intende almeno una misura o strumento di DM non obbligatorio per legge tra: eventi formativi rivolti al top management, eventi formativi rivolti ai lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+, iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione della diversità LGBT+, misure ad hoc a tutela della privacy dei lavoratori transgender che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell'impresa, azioni che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l'abbigliamento), possibilità per i lavoratori transgender di usare servizi igienici, spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere, permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+, formalizzazione dell'impegno per l'inclusione e non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in documenti interni, presenza di figure e strutture per le diversità riguardanti anche le diversità LGBT+ e sostegno alle attività di un gruppo interno di lavoratori che si occupa della diversità LGBT+.

L'investimento in misure e/o strumenti a favore dei lavoratori LGBT+ aumenta al crescere delle dimensioni dell'impresa tanto da arrivare a interessare circa quattro imprese su dieci fra quelle con 500 dipendenti e più.

Il 30,4% delle imprese che ha adottato tali misure e/o strumenti per le diversità divulga e comunica il proprio impegno, all'interno e/o all'esterno dell'impresa.

Poche le imprese coinvolte in iniziative esterne sui temi LGBT+

Il coinvolgimento delle imprese in iniziative sui temi LGBT+ rivolte all'esterno dell'impresa è molto ridotto: solo l'1,8% del totale ha, infatti, realizzato nel triennio 2016-2019 almeno un'iniziativa di questo tipo per le diversità LGBT+. La dimensione d'impresa si conferma un fattore discriminante, anche a ragione della maggiore disponibilità economica: dall'1,4% per le imprese con 50-499 dipendenti si passa al 7,8% per quelle imprese con 500 dipendenti e più (Prospetto 9).

PROSPETTO 9. IMPRESE CON ALMENO 500 DIPENDENTI⁹ E TIPO DI INIZIATIVA RIVOLTA ALL'ESTERNO REALIZZATA SUI TEMI LGBT+. Anno 2019. Valori percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

TIPO DI INIZIATIVA	CLASSE DIMENSIONALE	TOTALE (%)
	500 e più (%)	
Sponsorizzato eventi organizzati dalla comunità LGBT+	3,3	1,0
Partecipato a eventi organizzati dalla comunità LGBT+	5,0	1,1
Organizzato eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alle diversità LGBT+	5,0	0,9
Almeno un'iniziativa verso l'esterno sui temi LGBT+ ¹⁰	7,8	1,8

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

Nel complesso le azioni più frequenti, seppure con incidenze molto basse, riguardano 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+; ciascuna di tali iniziative ha riguardato circa l'1% delle imprese.

Anche in questo settore sono soprattutto le imprese più grandi a mostrarsi più attive: il 5% delle imprese con almeno 500 dipendenti ha partecipato a eventi organizzati dalla comunità LGBT+; una quota analoga si registra per l'organizzazione di eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alle diversità LGBT+. Segue la sponsorizzazione di eventi effettuata dal 3,3% delle imprese di dimensioni maggiori.

In generale, un'impresa su quattro con almeno 50 dipendenti (tra quelle che hanno adottato misure di diversity management per le diversità legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere per i propri lavoratori/dipendenti) ha anche realizzato negli ultimi tre anni almeno un'iniziativa esterna sui temi LGBT+.

⁹ A causa dell'esigua numerosità campionaria, per la classe dimensionale 50-499 dipendenti non è possibile fornire stime robuste per questi indicatori.

¹⁰ Si intende almeno un'iniziativa tra le seguenti: aver sponsorizzato eventi organizzati dalla comunità LGBT+, finanziato associazioni LGBT+, partecipato a eventi organizzati dalla comunità LGBT+, organizzato eventi di sensibilizzazione o convegni su temi legati alla diversità LGBT+, svolto altre attività a supporto della comunità LGBT+.

Adottare misure o strumenti per le diversità LGBT+ in primis per prevenire atti discriminatori

Sono state indagate, inoltre, le motivazioni che più di frequente hanno spinto le imprese ad adottare misure e/o strumenti per le diversità LGBT+ non obbligatori per legge. Prevenire atti discriminatori all'interno dell'impresa è la motivazione maggiormente segnalata (nel 49,8% dei casi), indicata fra le principali da circa metà delle imprese (Prospetto 10).

Il secondo motivo più diffuso, riportato dal 42,5% 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%) e attrarre i lavoratori migliori, indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere (18,4%). La motivazione più residuale indicata per l'adozione di tali misure o strumenti è rispondere alle sollecitazioni dei lavoratori.

PROSPETTO 10. 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 percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

MOTIVI PRINCIPALI	CLASSE DIMENSIONALE		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

* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

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

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%), seguito da prevenire atti discriminatori (40,3%) 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% a fronte del 9,5%), attrarre i lavoratori migliori indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere (18,7% a fronte del 16,5%) e migliorare la reputazione e l'immagine dell'impresa (12,3% a fronte del 6,7%).

Fra le imprese che invece non hanno mai adottato misure o strumenti di DM per le diversità LGBT+, non obbligatorie per legge, solo il 2,9% pensa di adottarle nei prossimi tre anni.

PROSPETTO 11. 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 percentuali (per cento imprese con le stesse caratteristiche)

MOTIVI PRINCIPALI	CLASSE DIMENSIONALE		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

* Valore non significativo a motivo della scarsa numerosità campionaria

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

Le imprese che non intendono adottare misure o strumenti ulteriori rispetto a quelli obbligatori per legge¹¹, per le diversità LGBT+ riferiscono che non ne è emersa la necessità; tale motivo è stato indicato dal 78,7% delle imprese con almeno 50 dipendenti (Prospetto 11). A seguire nella classifica delle motivazioni, con un notevole distacco, la considerazione che le misure di legge già approvate siano sufficienti (23,8% delle imprese); l'ambiente di lavoro è già inclusivo (23,2%), l'inclusione dei lavoratori LGBT+ non richiede misure ulteriori rispetto a quelle necessarie per tutti i lavoratori (22,7%) 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.

LE AZIONI AUSPICABILI PER GLI STAKEHOLDER PER RENDERE GLI AMBIENTI DI LAVORO PIÙ INCLUSIVI VERSO LE DIVERSITÀ LGBT+

Fondamentale un cambiamento culturale

Gli stakeholder¹² considerano la cultura come leva principale per il cambiamento verso una società più inclusiva e rispettosa delle differenze legate all'orientamento sessuale e l'identità di genere, seppure non siano univocamente individuati gli attori cui si attribuisce il ruolo di principale agente di cambiamento né le azioni necessarie a innescare tale processo di cambiamento.

Gli interventi legislativi sono considerati un veicolo di tale cambiamento. In particolare, viene rimarcata l'importanza di adottare interventi normativi di portata più ampia rispetto al solo ambito lavorativo. In primo luogo, viene segnalata l'urgenza di una legge contro l'omolesbobitansfobia. Altre misure di carattere generale, auspiccate dagli stakeholder 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 d'ingresso nel lavoro. Viene, infatti, segnalato che le tematiche legate alla condizione trans e all'intersessualità appaiono ancora scarsamente presenti nel dibattito pubblico.

Gli intervistati condividono poi la necessità di recepire formalmente le norme antidiscriminatorie e la c.d. legge Cirinnà, inserendo articoli specifici nei contratti collettivi nazionali che richiamano la legge. Più in generale si auspica una "contrattazione inclusiva", anche di secondo livello che garantisca, ad esempio, maggiori tutele, permessi e benefit alle famiglie di fatto, anche LGBT+. Segnalano inoltre l'importanza di incentivare la costituzione, negli ambienti di lavoro, di commissioni che si occupino del tema delle discriminazioni, delle diversità e dell'inclusione, anche per rendere efficace il ricorso al sistema di tutele esistente.

Nel complesso, la valutazione degli stakeholder circa la normativa esistente in materia di tutela in ambito lavorativo delle persone LGBT+ è abbastanza positiva, anche se vengono segnalati possibili margini di miglioramento. 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 d'impresе di piccole dimensioni. Le norme non sono inoltre ritenute uno strumento idoneo a contrastare e denunciare quelle forme meno palesi e subdole di discriminazione e molestia.

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+.

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

¹¹ Le imprese potevano indicare fino a tre motivi principali.

¹² L'approfondimento qualitativo, realizzato tramite interviste semi-strutturate, è stato rivolto ad una serie di stakeholder (rappresentanti istituzionali o figure di riferimento per le tematiche indagate nell'ambito dei propri enti) operanti per lo più a livello nazionale e appartenenti a diverse categorie: associazioni di categoria (es. Confcommercio, Confcooperative, Confindustria) pubblica amministrazione e organismi di parità (es. Consigliera nazionale di parità, rete Re.a.dy), sindacati (es. CGIL, UIL), associazioni LGBT+ attive sul tema specifico (es. Parks), reti di lavoratori LGBT+ (Be-friendly), servizi per l'impiego e intermediazione lavorativa, osservatori sul tema. Si riportano le principali indicazioni emerse con riferimento alle politiche, alle misure e agli strumenti auspicabili al fine di rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi per le diversità per orientamento sessuale e/o identità di genere e per contrastare in ambito lavorativo le discriminazioni verso le persone LGBT+. Agli intervistati è stata quindi richiesta una riflessione sugli attori maggiormente coinvolti e le azioni ritenute prioritarie. Per maggiori dettagli consultare la nota metodologica.

Formazione e sensibilizzazione verso una cultura delle differenze

Per gli stakeholder intervistati gli assi prioritari d'intervento per favorire l'inclusione delle persone LGBT+ si fondano sulla diffusione di una cultura delle differenze e la realizzazione di attività di formazione alle diversità, non solo in relazione alla sfera lavorativa. La società in generale deve confrontarsi con queste tematiche. Tale cultura dovrebbe essere promossa a diversi livelli, a partire dalle istituzioni scolastiche.

Sia che si tratti di una formazione specifica sui temi LGBT+ sia che insista più in 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. Inoltre, 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+.

Le imprese stesse possono essere veicolo di tale cultura, all'interno e verso le altre imprese e i propri fornitori. In particolare le grandi imprese possono fungere da traino per le piccole e le medie nell'adottare comportamenti a favore delle diversità, come ad esempio gli standard delle Nazioni Unite. Azioni di sensibilizzazione sono auspicate anche da parte delle realtà che afferiscono al Terzo settore, che per natura dovrebbero essere orientate ai principi d'inclusione e uguaglianza.

Oltre che ai datori di lavoro e ai lavoratori, la formazione e sensibilizzazione sulle tematiche legate alle diversità dovrebbe essere rivolta anche a vari attori che operano per il contrasto alle discriminazioni e quindi va promossa, ad esempio, tra i delegati sindacali perché abbiano piena coscienza dei fenomeni discriminatori, nelle scuole di polizia e tra le altre forze dell'ordine.

Ruolo delle istituzioni pubbliche e del lavoro di rete

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

Viene quindi richiesta una maggiore presa di responsabilità da parte delle istituzioni pubbliche e delle forze politiche. 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 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.

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. Viene dunque 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 d'informazioni.

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

Glossario

Bilancio di responsabilità sociale: strumento di rendicontazione e comunicazione con il quale un'organizzazione (impresa, ente pubblico o associazione) comunica periodicamente ai portatori di interesse (stakeholder) gli esiti della sua attività, non limitandosi ai soli aspetti finanziari e contabili, ma comprendendo anche le politiche sociali e ambientali.

Codice etico, carta dei valori e carta delle diversità: 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. Rientra in tale tipologia di documenti la "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro".

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

Dipendenti: occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto.

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

Diversità (o differenza): fa riferimento a uno o più elementi/aspetti che distinguono, in termini qualitativi e/o quantitativi, un individuo o un gruppo.

Diversity e/o inclusion management: 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.

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

Età dell'impresa: età calcolata a partire dal primo anno in cui l'impresa svolge la propria attività.

Impresa: 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.

Legge 20 maggio 2016 n. 76 (c.d. Legge Cirinnà): la Legge 76/2016 disciplina le convivenze di fatto e introduce nel nostro ordinamento l'istituto dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. La legge da un lato, ha attribuito espressamente certi diritti e, dall'altro ha introdotto nel comma 20 una regola generale secondo cui le disposizioni delle leggi, degli atti aventi forza di legge, dei regolamenti, degli atti amministrativi e dei contratti collettivi che si riferiscono al "matrimonio" o che contengono i termini "coniuge, coniugi o termini equivalenti" si applicano anche alle parti dell'unione civile (restando escluse da tale regola generale solo le norme del codice civile non espressamente richiamate dalla Legge Cirinnà e le norme in materia di adozione di cui alla L. 184/83). In generale ciò ha comportato nuovi obblighi per il datore di lavoro quali: il congedo equiparabile a quello previsto in caso di matrimonio per i lavoratori che hanno contratto unione civile; 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 (es. permesso mensile retribuito per assistere il partner con handicap in situazione di gravità accertata L. 104/1992); l'obbligo di estensione dei regimi di welfare, introdotti tramite accordi collettivi aziendali, relativi ad agevolazioni (aggiuntive rispetto alla contrattazione collettiva) in tema di istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, alla flessibilità dell'orario di lavoro, allo smartworking, all'uso dell'autovettura aziendale da parte del partner.

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

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

Misure di diversity management (DM) non obbligatorie per legge: politiche, pratiche, iniziative, formalizzate e non formalizzate, intraprese dall'impresa per gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori. Si fa riferimento a misure ulteriori rispetto a quelle previste per legge.

Misure di diversity management (DM), non obbligatorie per legge, per le diversità LGBT+: misure adottate dall'impresa, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, per favorire l'inclusione dei lavoratori LGBT+ tra: eventi formativi rivolti al top management, eventi formativi rivolti ai lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+, iniziative di promozione della cultura di inclusione e valorizzazione della diversità LGBT+, misure ad hoc a tutela della privacy dei lavoratori transgender che hanno intrapreso il percorso di transizione prima di entrare nell'impresa, azioni che garantiscono ai lavoratori transgender il diritto di esprimere la loro identità di genere in maniera visibile (anche attraverso l'abbigliamento), possibilità per i lavoratori transgender di usare servizi igienici, spogliatoi, ecc. in modo coerente con la propria identità di genere, permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+.

Misure di diversity management (DM), non obbligatorie per legge, su altre diversità: misure adottate dall'impresa, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, per gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori legate a genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose, disabilità.

Network di dipendenti dedicati all'inclusione: 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.

Orientamento sessuale: indica la direzione dell'attrazione sessuale e/o dell'affettività verso persone dello stesso sesso, di sesso diverso, o di entrambi i sessi.

Permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+: si fa riferimento ad esempio, a permessi per la genitorialità ai lavoratori LGBT+ 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.

Contrasto alle discriminazioni nei confronti di persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali - Standard di condotta per le imprese (delle Nazioni Unite): standard di condotta per le imprese che si basano su *UN Guiding Principles* e su *UN Global Compact*. Rappresentano una guida per le imprese per il rispetto dei diritti delle persone lesbiche, gay, bisessuali, trans e intersessuali.

Strumenti di diversity management (DM), non obbligatori per legge, per le diversità LGBT+: strumenti adottati dall'impresa per gestire e valorizzare le diversità/differenze dei lavoratori legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere tra: formalizzazione dell'impegno per l'inclusione e non discriminazione per orientamento sessuale e identità di genere in documenti interni dell'impresa, presenza di figure e/o strutture per le diversità riguardanti anche le diversità LGBT+, sostegno alle attività di un gruppo interno di lavoratori che si occupa della diversità LGBT+.

Transgender o persona trans/con identità di genere non binaria: indica una persona con un'identità di genere (o espressione di genere) che non corrisponde a quella che la società associa al suo sesso biologico; include sia persone con un'identità di genere binaria sia le varianti non binarie dell'identità di genere.

Trans*: persona trans/con identità di genere non binaria.

Nota metodologica

Il progetto Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese

Il progetto di ricerca Istat-UNAR sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ e le diversity policies attuate presso le imprese rientra tra le attività previste dall'accordo di collaborazione tra i due enti stipulato il primo marzo del 2018. L'accordo si pone l'obiettivo di contribuire a colmare un gap informativo producendo un articolato quadro informativo su "Accesso al lavoro, condizioni lavorative e discriminazioni sul lavoro delle persone LGBT+ e sulle diversity policies attuate presso le imprese".

Il progetto si caratterizza per un approccio di ricerca di tipo misto (quanti-qualitativo) e per 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 macro-aree 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 prima macro-area del progetto (A) 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. Per rendere completo tale quadro informativo sono previste più indagini:

- un'indagine totale rivolta alle persone in unione civile o unite in passato;
- un'indagine rivolta alle persone LGBT+ non unite civilmente e che non lo sono state in passato, tramite una tecnica di campionamento snowball di tipo avanzato;
- un focus, con campione non probabilistico, sulle persone trans* che usufruiscono di servizi o sportelli rivolti a tale gruppo di popolazione.

Tali indagini prevedono l'autoidentificazione dei rispondenti come persone LGBT+ e verranno condotte attraverso un questionario autocompilato via web. La partecipazione alle indagini sarà volontaria, previo consenso ottenuto dall'intervistato.

L'avvio della rilevazione rivolta alle persone unite civilmente o già in unione è previsto per dicembre 2020; le altre due indagini sugli individui LGBT+ verranno condotte nel corso del 2021.

La seconda macro-area del progetto (B) si propone di indagare il punto di vista delle imprese (datori di lavoro) e dei principali stakeholder, operanti perlopiù su scala nazionale e appartenenti a diverse realtà (ad esempio 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), con riferimento al tema delle discriminazioni lavorative per orientamento sessuale e identità di genere e alle politiche di diversity management per le diversità LGBT+.

Il coinvolgimento degli stakeholder e delle associazioni LGBT+ nel progetto ha riguardato anche la fase di progettazione degli strumenti di rilevazione (questionari, traccia di intervista).

Il progetto ha infatti previsto la costituzione di un Gruppo di lavoro composto da associazioni ed enti 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. Le associazioni che hanno aderito al Gruppo di lavoro sono: Arcilesbica, Arcigay, Azione trans, Cgil Nuovi Diritti, Circolo Mario Mieli, Coordinamento LGBT Treviso, Edge, Famiglie arcobaleno, Gay Center, Gay Lex, I-Ken, L'altro Circolo, Movimento Identità Trans (M.I.T.), Parks liberi e uguali, Polis Aperta, Ra. Ne - Rainbow Network, Rete Genitori Rainbow.

Il confronto con il Gruppo di lavoro è stato molto utile a individuare i fabbisogni informativi e le principali aree da indagare. Inoltre, ha permesso l'affinamento della terminologia utilizzata e della formulazione di alcuni quesiti e modalità di risposta dei questionari in modo che potessero essere di facile comprensione per i rispondenti.

È stato inoltre attivato un fruttuoso confronto con accademici ed esperti del tema (fra gli altri l'Osservatorio LGBT dell'Università Federico II di Napoli, Centro SInAPSi - Servizi per l'Inclusione Attiva e Partecipata degli Studenti – dell'Ateneo dell'Università Federico II di Napoli).

Questa prima diffusione del progetto riguarda i principali risultati dell'indagine sul diversity management per le diversità LGBT+ rivolta alle imprese e le indicazioni emerse dalle interviste realizzate agli stakeholder, con riferimento alle azioni auspicabili al fine di rendere gli ambienti di lavoro più rispettosi e inclusivi delle differenze per orientamento sessuale e identità di genere. Seguiranno successivi approfondimenti e pubblicazioni relative agli altri output del progetto.

L'indagine sul diversity management per le diversità LGBT+ nelle imprese

Obiettivi e disegno dell'indagine

Lo studio sul diversity management (DM) per le diversità LGBT+ 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". L'obiettivo dell'indagine è fornire un quadro conoscitivo su scala nazionale della diffusione presso le imprese di misure e strumenti di DM che riguardano le diversità LGBT+.

Il diversity e/o inclusion management indica l'insieme delle misure e degli strumenti che hanno l'obiettivo di gestire e valorizzare le diversità dei lavoratori promuovendone così l'inclusione negli ambienti di lavoro.

L'indagine sul diversity management è stata realizzata tramite un modulo ad hoc inserito nelle indagini Istat "Rilevazione mensile sull'occupazione, orari di lavoro, retribuzioni e costo del lavoro nelle grandi imprese" (OCC1/Grandi Imprese) e "Indagine trimestrale su posti vacanti e ore lavorate" (VELA). Le informazioni del modulo ad hoc sono state rilevate nell'indagine VELA nel quarto trimestre 2019 e nell'indagine OCC1/GI nel mese di novembre 2019.

La decisione di ricorrere a un modulo è stata motivata soprattutto da ragioni di tipo metodologico, ovvero garantire tassi di risposta soddisfacenti e una buona qualità dei risultati, mentre la scelta delle indagini ospitanti è stata determinata da due considerazioni fondamentali: la natura/caratteristiche delle indagini (il lavoro come tematica, continuità nel tempo, fidelizzazione delle imprese e quindi buoni tassi di risposta) e il coinvolgimento del responsabile delle risorse umane da parte dell'impresa nella compilazione dei questionari (e quindi del modulo).

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 - ad esclusione della sezione O: Amministrazione Pubblica 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 d'indagine.

L'indagine è mensile e utilizza un questionario in formato elettronico che il rispondente può compilare tramite il Portale Istat delle imprese (<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 impiegate e operaie.

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 (ad 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 – 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.

L'indagine VELA si basa su un campione probabilistico di tipo ad 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 Istat delle imprese (<https://imprese.istat.it/>).

L'indagine sul diversity management (DM) per le diversità LGBT+ si configura come un'indagine di tipo misto con una componente campionaria e una componente censuaria derivanti rispettivamente dalle indagini VELA e OCC1/GI. Poiché il DM 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.

La popolazione di riferimento del modulo ad hoc sul diversity management (DM) per le diversità LGBT+ 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 (ad esclusione della sezione O: Amministrazione Pubblica e Difesa; Assicurazione Sociale Obbligatoria) della classificazione Ateco 2007. L'universo di riferimento è costituito da oltre 27 mila imprese.

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.

Il modulo ad hoc ha interessato un campione teorico di imprese composto da circa 2000 imprese definito nella fase di disegno dell'indagine ospitante VELA e tutte le imprese con 500 e più dipendenti dell'indagine OCC1/GI pari a circa 1500 unità.

L'indagine sul campo

La fase di rilevazione del modulo ad hoc sul diversity management è stata effettuata nel quarto 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 Istat delle imprese (<https://imprese.istat.it/>). Il modulo ad hoc è stato inserito nei questionari standard delle rilevazioni VELA e OCC1/GI, prima della sezione dedicata alle informazioni sul rispondente. Il modulo era rivolto ad una responsabile che lavora presso le strutture del personale e/o delle risorse umane.

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.

Strumento di rilevazione

Nel modulo ad hoc sul diversity management sono stati sottoposti quesiti relativi all'adozione da parte delle imprese di misure, ulteriori rispetto a quelle obbligatorie per legge, per gestire e valorizzare le diversità tra i lavoratori (es. per genere, età, cittadinanza, nazionalità e/o etnia, convinzioni religiose, disabilità), per entrare poi nel dettaglio delle misure per le diversità legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere. Per le diversità LGBT+ è stato richiesto alle imprese se avessero adottato:

- misure, non obbligatorie per legge, rivolte specificatamente ai lavoratori dell'impresa come eventi formativi rivolti al top management e ai lavoratori sui temi legati alla diversità LGBT+, iniziative di promozione della cultura d'inclusione e valorizzazione della diversità LGBT+, misure ad hoc per i lavoratori transgender, permessi, benefit e altre misure specifiche per i lavoratori LGBT+;

- strumenti, non obbligatori per legge, utili a favorire l'inclusione e il rispetto delle diversità per orientamento sessuale e identità di genere. Tali strumenti riguardano le competenze e le strutture organizzative dell'impresa - come la presenza di una figura professionale (es. diversity e/o inclusion manager) e/o di un'unità organizzativa che si occupa delle diversità, inclusa la diversità LGBT+ o il sostegno dell'impresa a un gruppo di lavoratori che si occupa della diversità per orientamento sessuale e identità di genere - e la formalizzazione in uno o più documenti interni dell'adesione dell'impresa ai principi di non discriminazione e inclusione dei lavoratori LGBT+ (es. codice etico, carta dei valori, strumenti di valutazione, documenti di policy, ecc.);
- iniziative sui temi LGBT+ rivolte all'esterno dell'impresa.

Inoltre, si è rilevata la concreta applicazione della legge 20 maggio 2016 n. 76 (c.d. legge Cirinnà) in ambito lavorativo con riferimento ai diritti delle persone in unione civile.

Sono state infine indagate le principali motivazioni che hanno spinto le imprese ad adottare o non adottare misure e/o strumenti per le diversità LGBT+, non obbligatorie per legge.

Per le imprese appartenenti a multinazionali, si è chiesto di far riferimento a misure, strumenti e iniziative adottate nel contesto italiano.

Processo di stima e livello di precisione

Le stime prodotte dall'indagine sono essenzialmente stime di frequenze relative e fanno riferimento a diversi periodi, principalmente al 2019.

Le 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+") applicato per le 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 su Occupazione, Retribuzioni, Oneri sociali) e si riferiscono a sottopopolazioni d'imprese appartenenti a:

- 10 sezioni della classificazione economica ATECO-2007 (da B a S – esclusa la sezione O)
- due classi di dipendenti (50-499; 500 e +) e 10 sezioni della classificazione economica ATECO-2007 (da B a S – esclusa la sezione O);
- tre classi di dipendenti (50-99; 100-499; 500 e +) e tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Mezzogiorno);
- tre classi di dipendenti (50-99; 100-499; 500 e +) e tre settori economici (Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Mezzogiorno) e 10 sezioni della classificazione economica ATECO-2007 (da B a S – esclusa la sezione O);
- due classi di dipendenti (50-499; 500 e +), tre settori economici (Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi) e tre ripartizioni geografiche (Nord, Centro, Mezzogiorno).

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.

Il grado di precisione delle stime è stato valutato considerando la variabilità campionaria delle stime prodotte dall'indagine. A tal 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%.

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

- Età dell'impresa" (tre classi di età: 0-11, 12-31, 32 e +), variabile acquisita dal registro ASIA - Registro Statistico delle Imprese Attive;
- "Dimensione dell'impresa" (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e +; tre classi di dipendenti: 50-99, 100-499, 500 e +);
- "Ripartizione geografica"; fa riferimento al luogo fisico dell'impresa; nel caso di più sedi, ci si riferisce alla sede legale (tre ripartizioni: Nord, Centro, Mezzogiorno);
- "Sezione dell'attività economica a cui l'impresa appartiene" (da B a S – esclusa la sezione O);
- "Settore economico di appartenenza dell'impresa" (tre settori economici: Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- "Dimensione dell'impresa" e "Settore economico di appartenenza" (tre classi di dipendenti: 50-99, 100-499, 500 e +; tre settori economici: Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- "Dimensione dell'impresa" e "Ripartizione geografica in cui opera" (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e +; tre ripartizioni geografiche: Nord, Centro, Mezzogiorno);
- "Dimensione dell'impresa" e "Settore economico di appartenenza" (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e +; tre settori economici: Industria in senso stretto, Costruzioni, Servizi);
- "Dimensione dell'impresa" e "Età dell'impresa" (due classi di dipendenti: 50-499, 500 e +; tre classi di età: 0-11, 12-31, 32 e +).

Le interviste agli stakeholder

Il progetto di ricerca Istat-UNAR ha previsto la realizzazione di interviste semi-strutturate rivolte ad alcuni stakeholder individuati tra i diversi attori, operanti per lo più a livello nazionale o scelti in quanto esemplificativi di alcune politiche/pratiche.

Gli stakeholder appartengono alle seguenti categorie: 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. In totale sono stati individuati trentuno stakeholder (Prospetto 12).

Diciannove dei trentuno stakeholder coinvolti hanno risposto alla lettera ufficiale di invito e hanno accettato di realizzare l'intervista, per i rimanenti non è stato possibile portare a conclusione l'intervista per motivi vari inerenti anche alla mancanza di informazioni sulla tematica. Le interviste sono state realizzate tra settembre 2019 e aprile 2020; sono state registrate, trascritte, riportate in apposite schede di sintesi; successivamente sono state analizzate congiuntamente.

La traccia di intervista è stata articolata in sette aree volte a indagare le percezioni e le opinioni degli stakeholder relativamente ad una serie di aspetti quali: diffusione e forme del fenomeno discriminatorio e del livello di inclusione/esclusione in ambito lavorativo delle persone LGBT+; esistenza di misure, strumenti e iniziative per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT+ negli ambienti di lavoro; politiche e strumenti di tutela attualmente esistenti a favore dei lavoratori LGBT+; azioni auspicabili per favorire l'inclusione e la valorizzazione delle persone LGBT+ nel mondo del lavoro e contrastare le discriminazioni.

È stata indagata inoltre l'esistenza di eventuali fonti quantitative e qualitative di dati riguardanti l'inclusione dei lavoratori LGBT+ e i casi di discriminazione in ambito lavorativo. Infine è stato chiesto di indicare 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.

PROSPETTO 12 – STAKEHOLDER COINVOLTI

Tipo	Stakeholder*
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+ (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* Rete Lenford* Universitrans
Servizi per l'impiego e intermediazione lavorativa	Assolavoro (Ass. 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)

*Il grassetto sta a indicare gli stakeholder che hanno partecipato alla ricerca e effettuato l'intervista

Per chiarimenti

Eugenia De Rosa, eugenia.derosa@istat.it

Valeria de Martino, valedema@istat.it