

Capitolo 10

Le ricerche internazionali sulle condizioni di vita e di lavoro della popolazione LGBT

*Attilio Trezzini, Francesca Fortuna, Alessia Naccarato**

SOMMARIO

Introduzione – 1. La struttura demografica della popolazione LGBT – 1.1. I problemi metodologici e la dimensione del fenomeno – 1.2. Le caratteristiche demografiche – 1.3. Le Famiglie LGBT – 1.4. Dinamiche interne alla coppia – 1.5. Transgender e famiglia – 2. Discriminazione nella società – 2.1. Scuola e formazione – 2.2. La salute delle persone LGBT – 2.3. Il ruolo delle famiglie di origine – 2.4. Studi sperimentali sulla discriminazione all'accesso a particolari mercati – 2.5. Le ricerche sul benessere – 3. Le persone LGBT e il mercato del lavoro – 3.1. La discriminazione all'accesso nel mercato del lavoro: gli studi sperimentali – 3.2. Partecipazione al mercato del lavoro (la specializzazione familiare) – 3.3. Tassi di disoccupazione, povertà – 3.4. Discriminazione reddituale – 3.5. Il gender gap è più forte del gap di orientamento sessuale? – 3.6. Intersezionalità tra orientamento sessuale e razza – 3.7. Discriminazione sul mercato del lavoro o nelle famiglie? – 3.8. Evoluzione nel tempo delle discriminazioni – 3.9. La discriminazione sul posto di lavoro e la soddisfazione percepita – 3.10. Altri tipi di discriminazione sul mercato del lavoro – 4. Conclusioni – Riferimenti bibliografici

Introduzione

La ricerca sulle condizioni di vita della popolazione LGBT è un campo di analisi che ha avuto origine nella seconda metà degli anni '90 principalmente negli Stati Uniti. Con lo sviluppo della sensibilità politica e sociale in merito alle questioni di orientamento sessuale e di identità di genere, la ricerca si è estesa sia dal punto di vista delle aree geografiche che dal punto di vista degli aspetti della vita sociale ed economica delle persone LGBTQ+ che sono stati trattati¹.

* Per la corrispondenza, attilio.trezzini@uniroma3.it.

¹ Parallelamente allo sviluppo della sensibilità sociopolitica e alla ricerca sulle condizioni

Lo sviluppo di questo campo di analisi, definito anche LGBT Economics, è estremamente disomogeneo geograficamente: negli Stati Uniti sono state prodotte ricerche relativamente dettagliate; in pochi altri paesi dell'OCSE si sono sviluppate tentativi successivi che spesso ricalcano nei metodi e nelle conclusioni quelli statunitensi, in molti paesi, seppur sviluppati e con avanzati sistemi di rilevazione statistica e di ricerca, le analisi sono completamente assenti. Nel complesso, tuttavia, dal 1995 la ricerca sulle condizioni socioeconomiche delle persone LGBT è comunque cresciuta significativamente e il numero di articoli pubblicati su questi temi è aumentato esponenzialmente².

Anche la raccolta e la disponibilità di dati statistici è aumentata considerevolmente dagli anni '90 ad oggi, anche se in pochi paesi: essenzialmente negli USA, Regno Unito, Svezia e Canada. La raccolta di dati deriva spesso da ricerche campionarie specifiche o l'inclusione di domande circa l'orientamento sessuale in ricerche più generali (spesso collegate alle indagini nel campo della sanità). In Canada dal 2006 e nel Regno Unito dal 2021, una domanda sull'orientamento sessuale è entrata nella raccolta dei dati censuari.

La disomogeneità della estensione delle ricerche e della raccolta di dati, implica persino che nella gran parte del mondo l'argomento è assolutamente al di fuori dall'indagine socioeconomica e statistica essendo la sensibilità sociale e politica sulle diversità sessuali estremamente limitata o assente. Questo non sorprende se si considera che, ad agosto 2024, l'omosessualità era reato in 61 paesi al mondo, nonché in 3 giurisdizioni sub-na-

economiche e sociali delle comunità, anche le analisi teoriche delle tematiche dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere si sono ampliate considerevolmente. Significativo è il progressivo diffondersi dell'acronimo LGBT nel linguaggio comune e anche l'evoluzione dell'acronimo stesso. Dall'iniziale indicazione con il termine omosessuali per una popolazione molto variegata al suo interno si è passati a specificare LGB, per Lesbiche, Gay e Bisessuali, introducendo poi T per le persone transessuali, Q per queer, talvolta I per intersex, e, recentemente, si è introdotto il + ad indicare anche pansessuali, asessuali e altri tipi di orientamenti ed identità che emergono dalla riflessione teorica. L'estrema difficoltà di raccolta di dati ha comunque limitato la ricerca, in particolare economica, principalmente alla popolazione di donne lesbiche e uomini gay, con alcune estensioni alle persone bisessuali, la cui individuazione comporta problemi specifici, e alle persone Trans. Per questo motivo nel seguito del lavoro utilizzeremo solo l'acronimo LGBT.

² Badgett, et al. (2021) riportano che il database EconLit dell'American Economic Association, seleziona per il periodo tra il 1995 e il 1999, 39 articoli relativi alle persone LGBTQ, 162 tra il 2000 e il 2009 e 348 tra il 2010 e il 2019.

zionali³. Dei 61 paesi in cui è reato, 16 condannano solo i rapporti omosessuali tra uomini; 5⁴ puniscono i rapporti consensuali omosessuali con la pena di morte che è invece ‘solo’ una delle pene possibili in altre 6 nazioni⁵. È importante notare, tuttavia, che nel 1989, l’anno prima della declassificazione dell’omosessualità come malattia mentale, i paesi in cui l’omosessualità era reato erano 130.

In molti paesi, anche sviluppati, infine, le tematiche della condizione di vita delle persone LGBT e il riconoscimento di diritti civili LGBT sono divenute oggetto di atteggiamenti reazionari spesso cavalcate, assieme alla xenofobia, da movimenti politici populistici e usati da governi autoritari per consolidare il proprio potere politico.

Questo lavoro ha lo scopo di presentare in modo articolato le linee generali del complesso delle ricerche che in diversi paesi hanno riguardato la popolazione LGBT.

Nella prima sezione, considereremo le analisi delle caratteristiche demografiche della popolazione. Nella seconda sezione, considereremo quelle che indagano le discriminazioni che le persone LGBT subiscono in diversi campi della vita sociale – scuola e formazione, casa e abitazione, ma anche condizioni di salute fisica e mentale. Molte di queste condizioni influiscono non solo sulla qualità della vita tout court, ma anche sulle difficoltà che le persone LGBT incontrano in alcuni aspetti della vita ‘economica’. Nella terza sezione, una attenzione particolare sarà dedicata alle condizioni delle persone LGBT nel mercato del lavoro.

Non tratteremo, invece, l’ampio campo di indagine relativo all’intervento legislativo volto ad ampliare e tutelare i diritti delle persone LGBT, i

³ Secondo quanto riportato nel sito: <<https://76crimes.com/76-countries-where-homosexuality-is-illegal/>> questi paesi sono: Afghanistan, Algeria, Arabia Saudita, Bangladesh, Birmania, Brunei, Burundi, Camerun, Ciad, Comore, Egitto, Emirati Arabi Uniti, Eritrea, eSwatini, Etiopia, Gambia, Ghana, Giamaica, Grenada, Guinea, Guyana, Iran, Iraq, Isole Salomone, Kenya, Kiribati, Kuwait, Libano (legge dichiarata invalida in due sentenze), Liberia, Libia, Malawi (legge sospesa), Maldive, Malesia, Marocco, Mauritania, Nigeria, Oman, Pakistan, Papua Nuova Guinea, Qatar, Saint Lucia, Saint Vincent e Grenadine, Samoa, Senegal, Sierra Leone, Siria, Somalia, Sri Lanka, Sudan, Sudan del Sud, Tanzania, Togo, Tonga, Tunisia, Turkmenistan, Tuvalu, Uganda, Uzbekistan, Yemen, Zambia e Zimbabwe. Mentre le giurisdizioni nazionali sono: la provincia di Aceh (Indonesia), Niue (Nuova Zelanda) e Gaza (Palestina).

⁴ Iran, Arabia Saudita, Afghanistan e Yemen e Nigeria e Somalia.

⁵ Brunei, Mauritania, Pakistan, Qatar e gli Emirati Arabi Uniti. Cfr. Mendos (2019), p. 15.

diversi approcci e gli effetti economici delle politiche antidiscriminatorie in senso lato.

1. La struttura demografica della popolazione LGBT

1.1. I problemi metodologici e la dimensione del fenomeno

Le indagini sulla popolazione LGBT incontrano problemi metodologici specifici. Le difficoltà sono causate dalla riluttanza degli intervistati a dichiarare caratteristiche di orientamento e pratica sessuali o identità di genere che generalmente sono socialmente stigmatizzate. D'altra parte, anche le 'esigenze di privacy', spesso addotte come giustificazione della impossibilità di introdurre domande sull'orientamento sessuale nelle indagini, non esisterebbero se un orientamento non conforme non fosse socialmente stigmatizzato. Queste difficoltà sono esse stesse manifestazioni delle discriminazioni che la popolazione LGBT vive anche nei paesi democratici ed economicamente sviluppati. Le indagini sulle discriminazioni si avvolgono in un circolo vizioso: maggiore è la discriminazione maggiore la difficoltà di studiarla.

L'orientamento sessuale e l'identità di genere, inoltre, non sono aspetti fissi nel tempo di cui le persone hanno sempre consapevolezza; alcune persone hanno orientamento e identità fluide, altre non si identificano o non si vogliono identificare con nessuna categoria.

Infine è difficile nelle indagini statistiche definire la nozione stessa di omosessualità (o in genere di orientamento sessuale) rispetto alla quale far pronunciare il soggetto potenzialmente intervistato: Valfort (2017) mostra i risultati di lavori condotti in Australia, Norvegia, Irlanda e USA, che variano considerevolmente se si considera una "sexual self-identification" come LGB, un "sexual behaviour" praticato o una sexual attraction percepita ma non praticata come elementi che conducono alla identificazione di gay, lesbica o bisessuale.

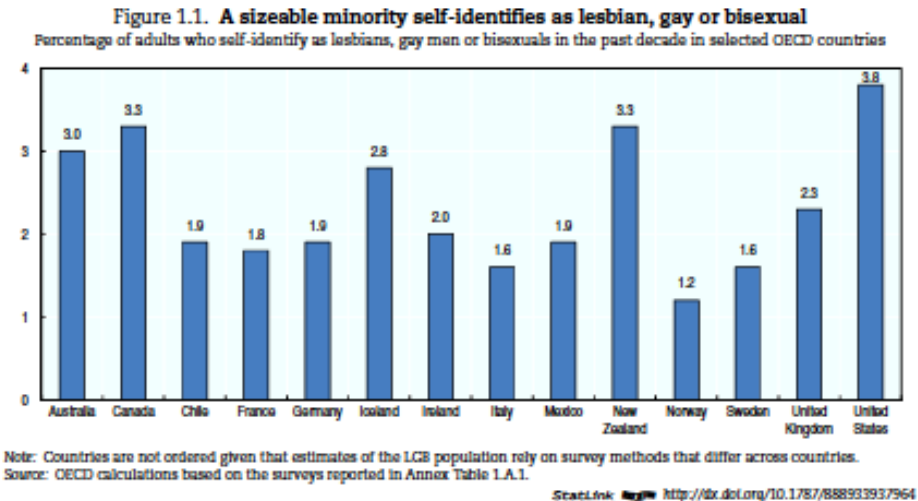
Queste particolarità configurano la popolazione LGBT come quella che in statistica viene definita una hidden population.

La stima delle dimensioni di questa popolazione, ovvero l'incidenza delle persone LGBT sulla popolazione, è comunque il primo passo da compiere. In *Society at Glance*, OECD (2019) il capitolo I, riguarda: *The LGBT challenge: How to better include sexual and gender minorities?* Si riporta che solo 14 Paesi OCSE raccolgono dati a livello nazionale sull'orientamento sessuale e/o sull'identità/espressione di genere (USA, Australia, Canada, Cile,

Francia, Germania, Islanda, Irlanda, Italia, Messico, Nuova Zelanda, Norvegia, Svezia, Regno Unito), e molti di essi, come l'Italia, hanno iniziato a raccogliervi solo di recente, per cui i dati disponibili sono molto limitati.

Nello stesso lavoro, OCSE 2019, si riporta che in questi 14 paesi, le persone LGB rappresentano in media il 2,7% della popolazione adulta. Questa quota è, secondo l'OCSE, largamente sottostimata e corrisponde, comunque, a 17 milioni di individui adulti, equivalendo alla popolazione totale del Cile o dei Paesi Bassi.

Dalla figura 1, tratta da OCSE (2019), è evidente come la percentuale di persone che si dichiarano LGBT è molto più alta nei paesi di cultura anglosassone, un dato che lascia immaginare l'incidenza di fattori culturali nella disponibilità a dichiararsi LGB.



Negli Stati Uniti, la stima della quota di persone LGB del 3,8%, riportata in figura 1.1., deriva dal Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS)⁶, un'indagine campionaria ufficiale basata su interviste, ma l'OCSE riporta anche una stima basata su un'altra indagine pubblica USA, la Na-

⁶ Il Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS), istituito nel 1984, raccoglie telefonicamente dati, più di 400.000 interviste a adulti, sulla salute anche in merito ai comportamenti a rischio per la salute, contiene dati sull'orientamento sessuale degli individui. I risultati di queste indagini sono reperibili attraverso il sito del CDC (US Centers for disease control and prevention) in particolare <<https://www.cdc.gov/brfss/>>.

tional Health and Nutrition Survey (NHANES Survey) 2009-2014⁷ in cui tale quota sale al 4,6% poiché è basata su moduli autosomministrati.

Il metodo di raccolta dei dati, dunque, influisce significativamente: *sondaggi anonimi* o *autosomministrati* tendono a produrre tassi di dichiarazione più alti rispetto alle interviste personali, sebbene garantite dall'anonimato. Esperimenti innovativi⁸ hanno, inoltre, evidenziato che i tassi impliciti di non eterosessualità possono superare anche del 65% i tassi auto dichiarati.

La stima della *popolazione transessuale* è ancora più complessa OCSE (2019) riporta che solo tre paesi hanno fornito stime attendibili e i dati sono stati resi disponibili solo dagli Usa, 0,3%, e dal Chile, 0,1. In Badgett *et al.* (2021) si riporta la stima della quota di popolazione transgender negli USA derivante da una indagine BRSSF 2014-2018⁹ che risultava pari al lo 0,5% di cui lo 0,2% maschio-femmina, lo 0,2% femmina-maschio e lo 0,1% verso un genere con conforme.

Un'altra indagine pubblica negli USA, National Health Interview Survey (NHIS)¹⁰, stima anche la percentuale di persone che si dichiarano di

⁷ Il National Center for Health Statistics (NCHS) ha avviato all'inizio degli anni '60 il programma National Health and Nutrition Survey (NHANES) al fine di studiare le condizioni sanitarie di gruppi diversi della popolazione. Dal 1999, l'NCHS ha condotto l'NHANES senza interruzioni e attualmente è il solo dataset che può avvalersi di diverse misurazioni della salute e della nutrizione per soddisfare le mutevoli esigenze di informazione. Anche questa survey è **reperibile** attraverso il sito del CDC (US Centers for disease control and prevention) <<https://www.cdc.gov/nchs/nhanes/>>.

⁸ In particolare, Coffman *et al.* (2017) usano “esperimenti di lista” (o list experiments). Questi sono una tecnica utilizzata nelle analisi sociologiche e statistiche per misurare atteggiamenti, opinioni o comportamenti sensibili che le persone potrebbero essere riluttanti a dichiarare apertamente in un sondaggio diretto. La tecnica si basa sulla costruzione di due gruppi: uno di controllo e uno di trattamento. Viene sottoposta una lista di domande comune, ma al gruppo di trattamento ne viene posta una o alcune domande in più. Il soggetto deve dichiarare quante ritiene applicabili a lui e non quali. “Mi piace il gelato”, “Faccio jogging ogni settimana”, ma al gruppo di trattamento anche “Ho avuto una relazione extraconiugale”. La differenza media tra il numero totale di affermazioni selezionate dal gruppo di trattamento e dal gruppo di controllo consente di stimare la prevalenza dell'affermazione sensibile senza che nessun individuo debba dichiararlo esplicitamente.

⁹ CFR, nota 7.

¹⁰ The National Health Interview Survey (NHIS) è un'altra indagine sulla salute condotta dal National Center for Health Statistics basata su interviste a circa 87.500 persone in 35.000 famiglie ogni anno. Gli intervistatori raccolgono informazioni dagli adulti di riferimento sulla famiglia, sulle caratteristiche sociodemografiche e sugli indicatori di base

‘altro’ orientamento sessuale (circa lo 0,3%). Questa voce ‘altro’ generalmente corrisponde a delle persone che si dichiarano queer, pansessuali o asessuali.

Per quanto riguarda l'Italia, il documento OCSE (2019) cita come fonte *Survey on Discriminations by gender, sexual orientation and ethnic origin* Istituto Nazionale di Statistica (Istat) del (2011)¹¹, e riporta (cfr. Figura 1.1.) una stima della quota della popolazione LGB pari all'1,6%. Questa prima indagine dell'ISTAT condusse tuttavia ad una successiva pubblicazione: *La popolazione omosessuale nella società italiana* (2012), alle cui pp. 17-18 si legge:

«Secondo i risultati della rilevazione, circa un milione di persone (Se si considera l'intervallo di confidenza si tratta di una stima che oscilla tra 889 mila e 1 milione 220 mila) si è dichiarato omosessuale o bisessuale (pari al 2,4% della popolazione residente), il 77% dei rispondenti si definisce eterosessuale, lo 0,1% transessuale. Il 15,6% non ha risposto al quesito, mentre il 5% ha scelto la modalità “altro”, senza altra specificazione.

I dati raccolti, quindi, non possono essere considerati come indicativi della effettiva consistenza della popolazione omosessuale nel nostro Paese, ma solo di quella che ha deciso di dichiararsi, rispondendo ad un quesito così delicato e sensibile, nonostante l'utilizzo di una tecnica che rispettava appieno la privacy dei rispondenti (busta chiusa e sigillata e impossibilità per l'intervistatore di verificare le risposte).

Si dichiarano più gli uomini (2,6%) che le donne (2,2%), più nel Nord (3,1%) che nel Centro (2,1%) o nel Mezzogiorno (1,6%). Tra i giovani la percentuale arriva al 3,2% ed è del 2,7% per le persone di 35-44 anni e di 55-64 anni. Tra gli anziani la percentuale scende allo 0,7%.

Come avviene nelle ricerche scientifiche internazionali l'orientamento sessuale è stato rilevato oltre che tramite l'autodefinizione, anche attraverso altre dimensioni,

dello stato di salute, della disabilità e dell'utilizzo dell'assistenza sanitaria per tutte le persone nelle famiglie selezionate. L'indagine condotta per la prima volta nel 1957 a partire dalla fine degli anni '90, ha introdotto domande sull'orientamento sessuale. I dati sono raccolti e disponibili attraverso le indagini sanitarie dell'Integrated Public Use Microdata Series IPUMS <<https://www.ipums.org/>> (cfr. Blewett et al. 2019). Anche questa survey, tuttavia, è reperibile anche attraverso il sito del CDC (US Centers for disease control and prevention) <<https://www.cdc.gov/nchs/nhanes/>>.

¹¹ L'OCSE classifica lo studio ISTAT come una Cross-sectional Survey, con una dimensione campionaria di 863, che adotta un metodo di indagine Computer assisted personal interviewing e SAQ (Self-Assessment Questionnaire per le domande sensibili come la domanda per la autoidentificazione dell'orientamento sessuale).

l'attrazione sessuale, l'innamoramento e l'aver avuto rapporti sessuali. Considerando tutte queste componenti, nel complesso si arriva ad una stima di circa 3 milioni di individui (6,7% della popolazione) per coloro i quali si sono apertamente dichiarati omosessuali/bisessuali o che, nel corso della loro vita, si sono innamorati o hanno avuto rapporti sessuali con una persona dello stesso sesso, o che sono oggi sessualmente attratti da persone dello stesso sesso».

Negli Stati Uniti, la disponibilità di dati è estremamente più ampia che nel resto del mondo (cfr. note 7,8 e 11, ma anche 13 e 14) e i dati del NHIS, in particolare, consentono, anche, significativi confronti intertemporali; essi mostrano che tra il 2012 e il 2017, la percentuale di americani che si identificano come LGBT è cresciuta dal 3,5% al 4,5%, con aumenti particolarmente marcati tra i giovani nati tra il 1980 e il 1999 (dal 5,8% all'8,2%). Anche studi longitudinali come quelli della National Survey of Family Growth¹² hanno riscontrato un aumento delle donne che si identificano come bisessuali o che dichiarano relazioni con persone dello stesso sesso.

Questo andamento è attribuibile principalmente a una *disponibilità a dichiarare* il proprio status che cresce nel tempo piuttosto che a un aumento effettivo dell'omosessualità. Significativo a questo proposito è il fatto che gli aumenti più intensi sono tra i giovani e le persone con un livello di istruzione più alto (soggetti plausibilmente più liberi da stereotipi patriarcali) sia tra le persone nere (plausibilmente, in passato, più condizionate anche da altre forme di discriminazione)¹³.

¹² La National Survey of Family Growth (NSFG) raccoglie informazioni su gravidanze e nascite, matrimoni e convivenze, infertilità, uso della contraccezione, vita familiare e salute generale e riproduttiva. I risultati dell'indagine vengono utilizzati dal Dipartimento della Salute e dei Servizi Umani degli Stati Uniti e da altri enti per pianificare i servizi sanitari e i programmi di educazione alla salute e per effettuare studi statistici su famiglie, fertilità e salute.

¹³ L'American Community Survey (ACS) è un'indagine continua, a cura dell'American Census Bureau, che fornisce ogni anno informazioni vitali sulla popolazione degli USA. Le informazioni ricavate dal sondaggio generano dati che contribuiscono alla distribuzione di ingenti fondi federali. Grazie all'ACS, si conoscono i posti di lavoro e le professioni, il livello di istruzione, se le persone possiedono o affittano la propria casa e altri argomenti. Un'analisi dell'American Community Survey ha rilevato che la quota di famiglie basate su coppie dello stesso sesso è aumentata del 50% tra il 2010 e il 2020. Anche i dati della ACS sono disponibili attraverso il sito IPUMS-USA at the University of Minnesota <<https://www.ipums.org/>> (cfr. Ruggles *et al.* 2020).

1.2. Le caratteristiche demografiche

Alcuni lavori¹⁴ hanno fatto emergere la tendenza della popolazione LGBT degli Stati Uniti a *localizzarsi* nelle grandi città e negli stati in cui la legislazione tende ad essere più favorevole alla difesa dei diritti. Altri lavori¹⁵ USA hanno tuttavia mostrato che una percentuale di persone LGBT compresa tra 2,9 e 3,8 vivono in aree rurali, evidenziando una distribuzione più ampia di quanto comunemente percepito. In generale, le coppie dello stesso sesso mostrano maggiore *mobilità*; sebbene anche questa caratteristica si stia riducendo, grazie al miglioramento degli atteggiamenti sociali.

La disponibilità di dati principalmente quelle della NHIS consente a Badgett *et al.* (2021) di mostrare che la popolazione LGB tende ad essere *lievemente più giovane e più colta* della popolazione etero. Anche questi dati, però, tendono a rispecchiare più fattori che determinano la disponibilità a dichiarare l'orientamento sessuale non conforme che non una caratteristica autentica della popolazione.

La popolazione *bisessuale*, invece, sembra essere mediamente più giovane, ma avere livelli di istruzione mediamente minori e presenta una quota di individui al di sotto la soglia di povertà maggiore di quella media di omosessuali ed etero.

Meno diffusi, anche negli Stati Uniti, sono studi analoghi e dati sulle persone *Transgender*. Badgett *et al.* (2021) utilizzando i dati del Behavioral Risk Factor Surveillance System¹⁶ mostrano che le persone transgender sono più spesso giovani (18-34 anni) e appartenenti a gruppi etnici minoritari (neri o ispanici) rispetto ai cisgender (risultato in linea con Herman *et al.* (2017)). Rispetto agli adulti gay e lesbiche, una percentuale minore di transgender ha conseguito una laurea, anche se, essendo più giovani, più frequentemente risultano ancora studenti rispetto ai cisgender.

Viene studiata, (Badgett *et al.* (2021) anche la questione *dell'identità di genere e orientamento sessuale* con un risultato apparentemente sorprendente: la decisione di intraprendere la transizione non implica un orientamento sessuale specifico; la maggioranza degli intervistati transgender (61%) si identifica come etero (orientamento sessuale conforme al genere acquisito) ma la quota che si identifica come omosessuale dopo la transizione è con-

¹⁴ Taylor, Jami K., Haider-Markel, and Rogers (2019) 334-350; Black, Gates, Sanders, and Taylor (2002).

¹⁵ MAP. 2019. "Where We Call Home: LGBT People in Rural America." Boulder, CO: Movement Advancement Project.

¹⁶ Cfr. nota 7.

siderevole (39% circa).

1.3. Le famiglie LGBT

Nel 2024, 36 paesi¹⁷ prevedono il matrimonio tra persone dello stesso sesso e 11, tra cui l'Italia, riconoscono soltanto altri tipi di unioni civili¹⁸. Inoltre, 39 paesi al mondo¹⁹ permettono alle coppie LGBT di poter adottare, mentre altri 2 paesi riconoscono la sola adozione dei figli naturali e adottivi del partner la *stepchild adoption* letteralmente la adozione del figlio²⁰. L'Italia non riconosce nessuno di questi diritti.

Utilizzando i dati 2013-2018 del NHIS, Badgett *et al.* (2021) argomentano che tra i maschi è significativamente superiore la percentuale di individui che vivono in coppia (sposati, uniti o solo conviventi) tra gli etero rispetto ai gay e ai bisex (rispettivamente E: 64%, G: 43% e B: 30%). Tra le donne, la quota di quelle che vivono in coppia è simile per etero e lesbiche e più bassa tra le bisex (rispettivamente E 59% L 53%, e B 40%). Le etero, tendono a sposarsi di più mentre le lesbiche a vivere in coppia stabile ma non sposata. Risultati analoghi per il solo stato della California sono presentati da Carpenter and Gates (2008).

La quota delle coppie omosessuali che convivono con bambini²¹ è minore sia tra le lesbiche che tra i gay rispetto alle coppie etero. Una differenza più marcata per le coppie di maschi. I dati su cui si basa l'analisi di Badgett *et al.* 2021 non consentono di stabilire se i figli conviventi siano nati in una precedente unione eterosessuale o meno. È probabile quindi che il dato più favorevole alle donne che agli uomini omosessuali sia dovuto al fatto

¹⁷ Andorra, Argentina, Australia, Austria, Belgio, Brasile, Canada, Cile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Danimarca, Ecuador, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Lussemburgo, Malta, Messico, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Sudafrica, Svezia, Svizzera, Taiwan e Uruguay.

¹⁸ Bolivia, Cipro, Croazia, Italia, Lettonia, Liechtenstein, Monaco, Montenegro, Repubblica Ceca, San Marino e Ungheria.

¹⁹ Andorra, Argentina, Australia, Belgio, Brasile, Bolivia, Canada, Cile, Colombia, Costa Rica, Croazia, Cuba, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Islanda, Israele, Liechtenstein, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Nuova Zelanda, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Slovenia, Spagna, Stati Uniti, Sudafrica, Svezia, Svizzera, Taiwan, Thailandia e Uruguay. In 21 dei 31 stati del Messico.

²⁰ San Marino e Repubblica Ceca.

²¹ I dati su cui si basa l'analisi di Badgett che riporta queste caratteristiche non consentono di stabilire se i figli conviventi siano nati in una precedente unione eterosessuale o meno.

che è più probabile che le donne abbiano avuto un precedente matrimonio etero rispetto ai maschi omosessuali.

1.4. Dinamiche interne alla coppia

Badgett *et al.* 2021 studiano anche le diverse caratteristiche tra persone single, conviventi o sposate all'interno della popolazione di lesbiche e gay utilizzando dati del *National Health Interview Survey (NHIS)*²².

I risultati mostrano che sia le lesbiche che i gay che vivono *in coppia* sono più anziane, prevalentemente bianche, più istruite, con maggior probabilità di avere figli, lavorare, possedere una casa, e meno probabilità di essere povere o avere disabilità rispetto alle lesbiche e i gay *non in coppia*. Negli Stati Uniti, inoltre, il matrimonio egualitario è stato approvato dopo anni in cui si riconoscevano forme di unione civile con protezione meno estesa²³. Il confronto avviene dunque anche tra coppie omosessuali sposate e unite civilmente.

Gay e lesbiche sposati tendono ad avere più bassi tassi di partecipa-

²² Vengono citati i lavori di Jepsen and Jepsen 2002 e Ciscato, Galichon, and Goussé 2020.

²³ Gli economisti americani hanno contribuito al dibattito come esperti nei procedimenti legali, giudiziari e legislativi che hanno condotto alla effettiva adozione del matrimonio egualitario. Ricerche basate su metodi difference-in-differences hanno mostrato che la legalizzazione non ha influenzato i tassi di matrimonio tra eterosessuali, ma ha aumentato significativamente il matrimonio tra persone LGBT. Più in generale, alcuni studi hanno rilevato impatti positivi sull'occupazione e riduzione della discriminazione. Inoltre, il matrimonio egualitario ha favorito investimenti in proprietà, migliorato l'accesso al credito ipotecario e alla copertura sanitaria. Sul contributo degli economisti al dibattito sul matrimonio egualitario come esperti nei processi giudiziari. Cfr. Badgett (2009). In merito alla mancanza di effetti del riconoscimento legale delle relazioni tra persone dello stesso sesso sui tassi di matrimonio tra persone eterosessuali, invece, si veda Dillender (2014). Carpenter (2020) mostra che l'adozione del matrimonio egualitario in Massachusetts nel 2004 ha aumentato significativamente il numero di legalizzazione delle unioni tra persone LGBT senza avere nessun impatto negativo sui matrimoni eterosessuali. Sansone (2019a) studia sugli effetti del matrimonio egualitario sull'occupazione tra persone in coppie dello stesso sesso, evidenziando una riduzione della discriminazione. Hamermesh e Delhommer (forthcoming) studia gli effetti positivi sull'accumulazione di ricchezza e sulla proprietà immobiliare tra coppie dello stesso sesso. Miller e Park (2018) mostrano l'aumento significativo delle richieste di credito ipotecario tra coppie dello stesso sesso a seguito della legalizzazione del matrimonio. Carpenter (2020) e Carpenter, Eppink, Gonzales e McKay, (2021) analizzano gli effetti positivi del matrimonio egualitario sull'assicurazione sanitaria e sull'accesso alle cure per uomini in coppie dello stesso sesso.

zione alla forza lavoro ed essere meno propensi/e a lavorare a tempo pieno di gay e lesbiche in *unione convivente*.

È possibile formulare l'*ipotesi che* tra le persone omosessuali (e in particolare le donne), che vivono in coppia, e ancora di più qualora la convivenza sia un matrimonio, è più probabile che vi sia una divisione del lavoro domestico, la *Household Specialization*, con un coniuge che assume il ruolo di principale percettore di reddito e l'altro che partecipa in modo meno intenso al mercato del lavoro. È possibile che non partecipi alla forza lavoro o che vi partecipi con posizioni part time o con lavori che richiedono minore impegno e una formazione minore di quella effettivamente posseduta dal soggetto.

In questo senso Oreffice, 2011 e Jepsen & Jepsen, 2015 mostrano che le coppie eterosessuali, le coppie gay e lesbiche hanno una probabilità *sorprendentemente simile* di essere composte da uno dei due partner come principale percettore di reddito, mentre l'altro partecipa in modo parziale o limitato alla forza lavoro. Indicazioni simili emergono da una prima analisi condotta per l'Italia sulle coppie in unione civile (De Rosa *et al.*, 2022).

Hansen, Martell, e Roncolato (2019) hanno esaminato i dati dell'American Community Survey, del Current Population Survey e dell'American Time Use Surveys e hanno mostrato che l'introduzione del matrimonio egualitario negli USA ha generato cambiamenti nella distribuzione delle ore lavorative nelle coppie dello stesso sesso, mostrando una riduzione, più forte tra le donne, per la/il partner con reddito inferiore.

1.5. Transgender e famiglia

Elaborando i dati del Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS) 2014-2018, Badgett *et al.* (2021) argomentano che le persone transgender risultano meno propense al matrimonio rispetto alle persone cisgender, con una percentuale compresa tra il 33% e il 41% dei transgender sposata e un'ulteriore quota (3-11%) che vive in coppie non sposate, quote nel complesso minori di quelle di lesbiche gay e eterosessuali.

Un numero significativo di persone transgender convive con figli/bambini: il 41% degli individui transgender *female-to-male* vive in nuclei familiari con bambini, una percentuale superiore rispetto a quella di uomini e donne cisgender. Questo dato (Badgett *et al.* 2021) è coerente con i risultati di uno studio precedente sugli Usa (Meyer *et al.*, 2017), ma superiore alle stime basate sui registri amministrativi olandesi elaborate in Geijtenbeek & Plug (2018).

Studi mostrano che le coppie dello stesso sesso sono *meno stabili* di

quelle eterosessuali, ma tale differenza si riduce quando si considerano unioni legalmente riconosciute (Rosenfeld, 2014). L'*instabilità* familiare influisce *negativamente sui figli* di genitori omosessuali, spesso provenienti da precedenti relazioni eterosessuali (Gates, 2015). Tuttavia, quando si controlla per la stabilità familiare, le differenze nel benessere tra i figli di coppie omosessuali ed eterosessuali scompaiono (Rosenfeld, 2010; Potter, 2012). Inoltre, le coppie dello stesso sesso *dedicano più tempo* ai figli rispetto alle coppie eterosessuali (Prickett *et al.*, 2015).

2. Discriminazione nella società

Gli studi presentati nella letteratura di riferimento, mostrano l'evidenza di fenomeni discriminatori in diversi campi della vita sociale. Molti di questi, oltre agli ovvi effetti sulle condizioni di vita delle persone LGBT ne influenzano la condizione economica e la posizione nel mercato del lavoro.

2.1. Scuola e formazione

Numerosi studi sono stati condotti in merito all'accesso e al condizionamento durante il processo formativo per i giovani LGBT. Questi studenti possono essere svantaggiati in un contesto dominato dall'eteronormatività. Pearson e Wilkinson (2017) evidenziano che in generale essi hanno minore probabilità di completare la scuola superiore, specialmente le ragazze lesbiche. Tuttavia, alcuni studi evidenziano, nonostante le difficoltà iniziali, un maggiore livello di istruzione tra gli adulti gay e lesbiche rispetto ai loro pari eterosessuali (Black *et al.*, 2000; Carpenter, 2008b). Questi risultati suggeriscono che una società patriarcale pone difficoltà importanti alle persone omosessuali adolescenti, che, tuttavia, in fasi più adulte riescono meglio a resistere alla pressione nel conformarsi agli stereotipi di genere egemonici (Carpenter, 2009).

La apparente contraddizione tra bassi risultati scolastici e alti livelli di istruzione in età adulta, può essere, tuttavia, determinata anche dal fatto che l'istruzione (un fattore socialmente desiderabile) protegge dalla discriminazione e favorisce l'accettazione sociale di orientamenti sessuali non conformi (un fattore socialmente indesiderabile) dunque gli individui gay e lesbiche più istruiti tendono, in età adulta, a dichiarare il proprio orientamento sessuale più di gay e lesbiche meno istruite (Pew Research Center, 2013). Anche i bisessuali presentano risultati contrastanti: peggiori da giovani (Carpenter, 2008b) e migliori in età avanzata (Aksoy *et al.*, 2016) anche

in questo caso, i risultati contrastanti sono interpretabili con il *desirability bias* (Soubelet e Salthouse, 2011).

I transgender negli Stati Uniti hanno un livello medio di istruzione inferiore rispetto ai cisgender, con una probabilità dimezzata di possedere una laurea (Carpenter, Eppink e Gonzales, 2016).

La mancata inclusione sociale in ambiente scolastico, in particolare delle persone transessuali, ne riduce il successo educativo e le prospettive economiche future, come indicato dal legame tra l'aver subito bullismo e minori salari o tassi di occupazione (Drydakis, 2014a).

2.2. La salute delle persone LGBT

Molto numerosi sono anche gli studi sulla salute della popolazione LGBT che, in linea generale, mostrano peggiori risultati in termini di salute fisica e mentale delle persone LGBT rispetto al resto della popolazione. Tra i giovani LGB, studi in Messico (Ortiz-Hernandez, Gomez Tello e Valdes, 2009) e negli Stati Uniti (Almeida *et al.*, 2009; Haas *et al.*, 2011; Robison e Espelage, 2011; Russel *et al.*, 2011; Oswald e Wyatt, 2011; Rosario *et al.*, 2014) evidenziano un deficit di salute mentale con alti tassi di stress, depressione, solitudine e tentativi di suicidio superiori a quelli dei giovani eterosessuali. I giovani LGB sono anche più soggetti all'abuso di alcol e tabacco (Faulkner e Cranston, 1998; Bontempo e D'Augelli, 2012; Goldbach *et al.*, 2014).

Conron, Mimiaga e Landers, 2010; Dilley *et al.*, 2010 studiano invece i maggiori rischi tra gli adulti LGB negli USA di malattie cardiovascolari, alti tassi di suicidio e abuso di sostanze.

I bisessuali mostrano il peggior profilo sanitario tra le minoranze sessuali (Bostwick *et al.*, 2010; Dilley *et al.*, 2010, Oswald e Wyatt, 2011; Gorman *et al.*, 2015).

Anche le persone transgender registrano esiti sanitari significativamente peggiori, con alti tassi di disagio psicologico, tentativi di suicidio e abuso di sostanze (Reisner *et al.*, 2016 per USA; Dhejne *et al.*, 2011 per la Svezia).

Una interessante spiegazione di questi risultati generali è offerta dal riferimento all'effetto di "minority stress" che consiste nell'impatto negativo della percezione del rifiuto sociale sulla salute mentale e fisica delle persone. Originariamente questa nozione era stata elaborata rispetto alle minoranze etniche e alle donne e studi longitudinali e sperimentazioni di laboratorio avevano dimostrato un legame causale tra discriminazione e peggioramento della salute (Brown (2000); Pavalko *et al.*, 2003; Armstead *et al.*, 1989, Merrit

et al., 2006). Esperimenti su afroamericani, inoltre, hanno mostrato un aumento di stress emotivo e attività cardiovascolare in risposta a provocazioni razziste (McNeilly *et al.*, 1995; Merrit *et al.*, 2006). Questi principi sono stati estesi alla discriminazione circa l'orientamento sessuale (Meyer, 1995, 2003; Mays e Cochran, 2001; D'Augelli *et al.*, 2002; Huebner, Rebchook e Kegeles, 2004; Fedewa e Ahn, 2011; Frost, Lehavot e Meyer, 2015) mostrando che nei contesti in cui le persone LGBT si aspettano discriminazione o la subiscono realmente, si osservano risultati di salute peggiori.

Alcuni lavori sono particolarmente significativi al fine di spiegare i peggiori risultati in termini di salute delle persone LGBT attraverso il minority stress. Hatzenbuehler *et al.* (2014), combinando il *US General Social Survey* e il *National Death Index*, mostrano che gay, lesbiche e bisessuali in comunità con alto pregiudizio anti-LGB hanno una maggiore probabilità di mortalità rispetto a quelli in comunità con basso pregiudizio. Le cause principali di questa differente mortalità includono il suicidio, la violenza e le malattie cardiovascolari. Un dato impressionante è la differenza di 18 anni nell'età media del suicidio commesso tra minoranze sessuali in comunità ad alto pregiudizio (37,5 anni) e a basso pregiudizio (55,7 anni).

Una ulteriore indiretta dimostrazione della rilevanza del minority stress si evidenzia nei lavori di Riggles, Rostosky e Horne (2009) e Hatzenbuehler *et al.* (2010) che mostrano che le persone LGB che vivevano in stati in cui, tra il 2004 e il 2006, furono respinti gli emendamenti contro il *matrimonio egualitario* – in cui evidentemente meno forti erano gli atteggiamenti discriminatori – avevano *meno sintomi depressivi* rispetto alle persone LGBT degli stati che approvarono quel tipo di emendamenti, in cui i disturbi dell'umore e d'ansia erano maggiori ed in aumento. Inoltre, Hatzenbuehler *et al.* (2012) mostrano che, dopo la legalizzazione del matrimonio egualitario in Massachusetts (2004), gli uomini appartenenti a minoranze sessuali ebbero una riduzione significativa nelle visite mediche e nei costi sanitari. Infine, Raifman *et al.* (2017) dimostrano che le politiche inclusive riducono significativamente i tentativi di suicidio tra le persone LGB.

Nel più volte citato lavoro di Badgett *et al.* (2021) si mostra anche che le persone transgender hanno meno probabilità di avere una copertura sanitaria e presentano tassi di disabilità più elevati. Sono anche le più esposte a condizioni di vulnerabilità socioeconomica determinate, tra l'altro, dalla assenza di assicurazione sanitaria.

2.3. Il ruolo delle famiglie di origine

Sidiropoulou *et al.* (2020) hanno evidenziato che un ambiente familiare di supporto per i bambini LGB, favorendo l'accettazione del proprio orientamento sessuale, riduce la vulnerabilità delle persone omosessuali rispetto al bullismo scolastico e lavorativo. Famiglie accoglienti possono prevenire gli effetti negativi dell'omofobia, come pessimismo e isolamento, e migliorare l'autostima, influenzando positivamente la capacità di affrontare la vittimizzazione nell'età adulta. Inoltre, individui cresciuti in famiglie supportive tendono a cercare ambienti lavorativi inclusivi, contribuendo alla creazione di una cultura di diversità e riducendo episodi di discriminazione.

2.4. Studi sperimentali sulla discriminazione all'accesso a particolari mercati

Numerosi studi sperimentali studiano la discriminazione che le persone LGBT subiscono nella vita quotidiana sviluppando *esperimenti* per testare come la dichiarazione, esplicita o implicita, del proprio orientamento sessuale condizioni l'accesso a determinati mercati.

Jones (1996) rileva che le coppie omosessuali negli Stati Uniti ottengono il 20% in meno di prenotazioni alberghiere rispetto alle coppie eterosessuali. Walters e Curran (1996) evidenziano che le coppie dello stesso sesso ricevono meno attenzione nei negozi. Esperimenti basati sulla "wrong number technique" (ad esempio, Shaw *et al.*, 1994; Gabriel e Banse, 2006) mostrano che gli individui percepiti come eterosessuali ricevono aiuto più spesso di quanto non lo ricevano soggetti che fanno capire un orientamento omosessuale.

Diversi studi, Ahmed e Hammarstedt 2009 per la Svezia; Lauster and Easterbrook (2011) per Vancouver (Canada) e Friedman (2013), Levy *et al.* 2017 e Schwegman 2019 per gli USA, hanno mostrato invece discriminazioni di accesso al *mercato abitativo* da parte dei locatori contro candidati LGBT durante la ricerca di case in affitto. In questo mercato, minore è la discriminazione per le coppie lesbiche; Ahmed, Andersson, and Hammarstedt (2008) suggeriscono una preferenza verso affittuari femmine piuttosto che uomini e dunque una discriminazione di genere che, per le donne, riduce quella determinata dall'orientamento sessuale.

Inoltre, analisi sui prestiti ipotecari hanno evidenziato prove di discriminazione contro le persone LGBTQ nel processo di concessione di mutui (Sun e Gao (2019)).

Jepsen and Jepsen (2009) (ma anche Leppel (2007a, 2007b) mostrano inoltre che le coppie omosessuali hanno minore probabilità di possedere

una abitazione e questo, nel mercato finanziario degli USA, costituisce un limite ad accedere ad ulteriori finanziamenti; la discriminazione sul mercato dei prestiti costituisce in generale una discriminazione alla costruzione della ricchezza del nucleo familiare e di previdenza per la vecchiaia.

2.5. Le ricerche sul benessere

Un altro interessante, sebbene più limitato, campo di indagine riguarda il benessere percepito dalle persone LGB che riportano livelli di benessere inferiori rispetto alla popolazione generale. Il rapporto *Pew Research Centre*, 2013, mostra che negli Usa solo il 18% degli adulti LGBT si definisce “molto felice”, rispetto al 30% degli adulti nella popolazione generale. *Perales*, (2016) propone una rassegna di ricerche australiane evidenziando un deficit di benessere tra le minoranze sessuali e di genere. Studi basati sul *UK Household Longitudinal Study* (UKHLS) e sul *Household, Income and Labour Dynamics in Australia* (HILDA) rilevano che lo status di minoranza sessuale o di genere è negativamente associato alla soddisfazione di vita (*Pondthavee e Wooden*, 2015).

Le interpretazioni di questi risultati individuano un nesso tra lo status di minoranza sessuale o di genere e la felicità che origina dall’insieme delle caratteristiche che sono individuate dagli altri campi di indagine. Le persone LGBT hanno una minore probabilità di essere sposate o in una relazione stabile e di avere figli e riferiscono uno stato di salute peggiore. Inoltre, le argomentazioni in questi lavori fanno implicito riferimento a posizioni sul mercato del lavoro, che tendono ad essere peggiori di quelle delle controparti eterosessuali. Il benessere soggettivo inferiore delle minoranze sessuali e di genere potrebbe essere il risultato di svantaggi socioeconomici ma potrebbe anche perpetuarli, creando così un circolo vizioso.

3. Le persone LGBT e il mercato del lavoro

Il campo di analisi più interessante dal punto di vista della analisi economica è quello dei fenomeni di discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel mercato del lavoro.

Il termine discriminazione ha diverse accezioni e definizioni. In termini giuridici, si distingue discriminazione diretta ed indiretta. Un atto di discriminazione diretta si manifesta in una situazione nella quale una persona a cui è associato un determinato fattore di “rischio discriminatorio” è trattata (intenzionalmente e sulla base di motivazioni spesso tenute na-

scoste) meno favorevolmente, di quanto, in una situazione analoga, sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona priva di tale fattore.

La discriminazione indiretta, invece, si manifesta quando si adotta una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutri (che non operano cioè una classificazione sulla base di un fattore specifico), ma che può mettere le persone cui è associato un particolare fattore di "rischio discriminatorio" in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone. Sono esclusi i casi in cui la disposizione, il criterio o la pratica siano oggettivamente giustificati da necessità tecnica necessaria al raggiungimento di uno specifico fine come la realizzazione di una particolare mansione (l'altezza per gli agenti di polizia municipale, la vista perfetta per i piloti di aerei, in genere l'abilità fisica allo svolgimento di una mansione).

Nell'indagine economica e sociologica, si fa riferimento alla nozione di *discriminazione statistica*. Essa si manifesterebbe quando un soggetto a adotta un atteggiamento discriminatorio verso un soggetto b poiché ritiene che certe caratteristiche di b , il fattore di rischio discriminatorio, implicino che il valore atteso di ciò che otterrà da b in un rapporto economico, tipicamente in uno scambio, è più basso di quello che otterrebbe da un altro soggetto c che sia privo di tale fattore. Nell'esempio classico, un bianco, a , tratta un nero, b , peggio di un altro bianco, c , in quanto può ritenere che la stessa relazione (per esempio l'assunzione come dipendente) gli renda di più se è intrattenuta con c che non se è intrattenuta con b ²⁴. La giustificazione teorica che gli economisti offrono è basata sull'assunto che in assenza di informazioni dirette sulle caratteristiche di un singolo soggetto (la sua produttività, l'affidabilità, l'attitudine, l'impegno lavorativo proprie di un lavoratore, ma anche la stabilità del posto di lavoro l'affidabilità del datore di lavoro, o il modo in cui un affittuario può mantenere un immobile ecc.) un soggetto (potenziale datore di lavoro) può sostituire le medie di gruppo (reali o immaginarie) o gli stereotipi (Schwab, 1986).

3.1. La discriminazione all'accesso nel mercato del lavoro: gli studi sperimentali

Molto indagata è la discriminazione subita dalle persone LGBT nella *fase di accesso* al mercato del lavoro che viene giustificata con la discriminazione statistica dovuta, in questo caso, ai molti stereotipi in merito ai potenziali lavoratori: sulla loro mascolinità/femminilità (ad esempio, Blashill

²⁴ I lavori di teoria economica che studiano il fenomeno sono Phelps, (1972); Arrow, (1973); Aigner and Cain, (1977).

e Powlishta, 2009), sul più elevato rischio di problemi di salute mentale, di suicidio e di infezione da HIV (Worthen, 2013; Jorm *et al.*, 2002; Saunders e Valente, 1987). Questi pregiudizi sarebbero la base della valutazione operata dai potenziali datori di lavoro che discriminerebbero un candidato omosessuale a favore di un candidato etero, pur non essendo necessariamente e oggettivamente essi stessi omofobi.

I metodi di *indagine sperimentali*, originariamente sviluppati per lo studio delle discriminazioni di *razza, sesso, disabilità e altre caratteristiche*, sono utilizzati per indagare la discriminazione nei confronti delle persone LGBT nel processo di assunzione, (Neumark 2018; Granberg, Andersson, and Ahmed 2020 Acquisti and Fong 2020). Si basano sull'invio di CV fittizi solo alcuni dei quali indicavano l'orientamento sessuale o l'identità di genere dei candidati; i candidati LGBT hanno una probabilità significativamente inferiore di essere invitati a un colloquio o assunti rispetto a candidati con profili simili, ma senza indicazioni di appartenenza LGBT. Valfort (2017)²⁵ fornisce una dettagliata descrizione di questi lavori in cui evidenzia anche gli assunti impliciti in merito alle origini della discriminazione, nonché i possibili limiti di questo tipo di analisi.

Flage (2020) sviluppa una metanalisi che mostra una discriminazione significativa basata sull'orientamento sessuale nel mercato del lavoro dei Paesi OCSE. I candidati omosessuali hanno probabilità inferiori del 40% rispetto ai candidati eterosessuali di ricevere una risposta positiva, a parità di informazioni fornite nei curricula. Questa discriminazione è paragonabile a quella subita dalle minoranze etniche.

La metanalisi di Flage è basata su lavori prodotti tra il 1981 e il 2018. Tuttavia, anche restringendo la metanalisi ai lavori degli ultimi 10 anni del periodo, i risultati non cambiano significativamente. La discriminazione è meno marcata nei lavori qualificati rispetto a quelli poco qualificati. Nei lavori poco qualificati, i candidati gay hanno probabilità di successo inferiori del 50% rispetto ai candidati eterosessuali, mentre le donne lesbiche probabilità inferiore del 31% rispetto alle donne eterosessuali.

Tilcsik (2011) aveva argomentato che gli uomini gay sono discriminati in lavori che richiedono qualità stereotipicamente maschili (forza fisica, aggressività, ma anche ambizione). Dilmaghani e Robinson (2022) hanno argomentato che i datori di lavoro del settore operaio in Canada erano meno propensi a offrire un colloquio a potenziali saldatori identificati come appartenenti a una minoranza sessuale o transgender.

²⁵ In particolare, nelle pagine 98-102.

Per le donne lesbiche, mentre la discriminazione, in particolari contesti, è sostenuta da Weichselbaumer (2003), le evidenze, secondo Baert (2014), sono più ambivalenti. Le convinzioni che esse avrebbero minore probabilità di avere figli e che, comunque, il lavoro di cura nelle coppie lesbiche sarebbe ripartito più omogeneamente che nelle coppie etero sembrano incidere positivamente sulla probabilità di successo.

La discriminazione attribuibile a preferenze omofobe (o xenofobe) viene significativamente ridotta aggiungendo informazioni positive nei curricula; questo suggerisce che i datori di lavoro necessitano di rassicurazioni sulle caratteristiche dei candidati omosessuali. Anche il modo in cui l'orientamento sessuale è segnalato nei curricula, tuttavia, può influenzare il livello di discriminazione.

Patacchini, E., Ragusa, G. and Zenou, Y. (2015) argomentano che la discriminazione nell'accesso al mercato del lavoro riscontrata con gli studi sperimentali in *Europa* (anche in Italia) è significativamente *maggiore* rispetto a quella documentata in *Nord America*.

È interessante notare, infine, che Ahmed e Hammarstedt (2022) hanno dimostrato che *i dipendenti* potenziali *discriminano anche contro imprenditori LGBT*, mostrando minore propensione a lavorare o richiedendo salari più alti a proprietari/imprenditori gay.

3.2. Partecipazione al mercato del lavoro (la specializzazione familiare)

Una caratteristica che emerge dalle analisi circa la presenza delle persone LGBT nel mercato del lavoro è la correlazione tra orientamento sessuale e offerta di lavoro. Tebaldi e Elmslie (2006)²⁶, rilevano che negli Usa gli uomini gay, rispetto agli uomini eterosessuali, sono meno occupati, lavorano meno ore settimanali e sono più propensi al lavoro part-time. Le donne lesbiche, al contrario, mostrano tassi di occupazione più alti, minore propensione al part-time e lavorano più ore settimanali rispetto alle donne eterosessuali. Sulla base dei dati (NHIS) per gli Usa, anche Badgett *et al.* (2021) mostrano che lievemente *maggiore* risulta la *partecipazione alla forza lavoro* e la quota di lavoratrici full time delle lesbiche rispetto alle donne etero.

Risultati simili sono stati ottenuti anche da Leppel (2009) e Antecol e Steinberger (2013) che trattano il tema in termini di più elevata probabilità di occupazione per le lesbiche (dall' 4 al 14% nei diversi lavori) e più bassa

²⁶ Tebaldi e Elmslie (2006) si basano su dati US Current Population Survey del 2001 in cui però l'orientamento omosessuale viene rilevato dalla sola convivenza.

(dall'1 al 5%) per gli uomini gay rispetto ai loro omologhi eterosessuali.

Risultati nella stessa direzione sono ottenuti da Hammarstedt, Ahmed e Andersson (2015), per la Svezia, e da Laurent e Mihoubi (2016b) su dati francesi. LaFrance *et al.*, 2009, e Waite *et al.*, 2019 mostrano gli stessi risultati per il Canada.

Questi risultati, che già avevamo individuato nei lavori sulla struttura delle famiglie omosessuali nella sezione precedente, delineano il fenomeno che si definisce lo *household specialization*, “specializzazione domestica”. Si assume implicitamente che il vivere in coppia favorisca la tendenza a che un membro della coppia si impegni meno sul mercato del lavoro rispetto ad una media generale. Questo fenomeno può essere determinato la tendenza a dedicarsi a lavori di cura, ma anche dalla necessità di accettare, per dare “spazio e tempo” al coniuge forte, una posizione marginale nel mercato del lavoro che si manifesta in lavoro part time o lavori a bassa remunerazione rispetto la qualificazione o persino l'uscita dal mercato del lavoro. Infine, il fenomeno può essere determinato persino dalla tendenza opportunistica ad appoggiarsi economicamente ad un partner. Una convivenza consolidata o un matrimonio rendono maggiore la sicurezza finanziaria per un coniuge in posizione di dipendenza e rende possibile, meno rischiosa e socialmente più accettabile una posizione marginale nel mercato del lavoro (in questo senso vedi Jaspers and Verbakel (2013)).

Nelle famiglie eterosessuali, tipicamente, il coniuge più impegnato nel mercato del lavoro è il maschio e dunque in media i maschi eterosessuali sono più impegnati nel mercato del lavoro rispetto ai maschi gay in coppia, parte dei quali accettano una posizione marginale. Al contrario, le donne eterosessuali sono in media meno impegnate nel mercato del lavoro di quanto non lo siano in media le lesbiche in coppia.

La rilevanza di questo effetto è mostrata da Aksoy, Carpenter e Frank (2016) che considerano anche il confronto tra single omosessuali ed etero. I risultati di questi autori sono in linea con quelli delle altre ricerche quando considerano le popolazioni aggregate; quando però si *concentrano sugli individui non conviventi*, il premio, in termini di partecipazione, occupazione e minor ricorso al part time, per le lesbiche si trasforma in una penalizzazione coerentemente con il fatto che il dato aggregato subisca un ‘bias’ dovuto alla specializzazione familiare. Analogamente lo svantaggio subito dagli uomini gay in coppia diminuisce in modo considerevole quando si considerano i soggetti single.

Vedremo che questo *household specialization bias* è ritenuto rilevante per la spiegazione delle differenze nelle remunerazioni associate all'orienta-

mento sessuale.

Alcuni studi sugli Usa²⁷, UK²⁸ e Australia²⁹, sembrano mostrare una penalizzazione di *bisex maschi e femmine* sia in termini di occupazione che in termini di ore lavorate. Tuttavia, i dati sulle persone bisex sono poco affidabili perché disturbati dalla difficoltà di *individuare* queste persone: si stima che l'80% dei bisessuali vive con partner di sesso opposto (Pew Research Centre, 2013), risultando apparentemente eterosessuali. Gli studi condotti su bisex che vivono da soli³⁰, invece, mostrano analoghe penalizzazioni, utilizzano tuttavia campioni troppo piccoli per essere significativi.

Secondo Badgett *et al.* (2021), infine, il tasso di partecipazione alla forza lavoro delle persone *transgender* è intermedio tra quello dei *cisgender uomini* e delle *donne cisgender* (non si fanno confronti con gay e lesbiche).

3.3. Tassi di disoccupazione, povertà

Sebbene sulla base di serie di dati limitate, in OCSE (2020) si mostra che i tassi di disoccupazione tra le persone LGBT, nei 14 paesi che raccolgono dati in proposito, appaiono essere più alti che tra gli eterosessuali. Badgett *et al.*, 2021 mostrano che negli Stati Uniti, le persone *transgender* hanno il doppio delle probabilità di essere disoccupate rispetto ai *cisgender* (cfr. anche Carpenter, Eppink, and Gonzales (2020)).

Negli Stati Uniti, i nuclei familiari formati da coppie dello stesso sesso hanno ancora maggiore probabilità di *sperimentare la povertà* rispetto alle coppie di sesso diverso (Schneebaum & Badgett, 2019). Gli uomini e le donne *bisessuali* mostrano tassi di *povertà* significativamente più alti rispetto agli eterosessuali, con la bisessualità percepita come meno accettabile dell'omosessualità (Drydakis, 2012; Badgett, 2018). Le persone *trans*, infine, affrontano livelli più alti di povertà rispetto alla popolazione generale (Lepel, 2020, Carpenter *et al.*, 2020).

3.4. Discriminazione reddituale

Le discriminazioni che conducono a differenze salariali tra persone LGBT e non-LGBT sono l'aspetto più studiato in relazione al mercato del lavoro. Il confronto avviene tra guadagni di persone dei diversi gruppi mantenendo costanti fattori osservabili come istruzione, età ed esperienza che

²⁷ Sabia (2014).

²⁸ Aksoy, Carpenter and Frank (2016).

²⁹ Sabia e Wooden (2015).

³⁰ Aksoy, Carpenter e Frank (2016).

tendono ad influenzare le remunerazioni. Le ricerche nel loro complesso hanno evidenziato pattern distinti per uomini e donne omosessuali, per bisex e donne e uomini transessuali. La gran parte degli studi sono condotti negli USA ma ne esistono anche in altri paesi OCSE, Canada, UK, Svezia, Francia Germania.

Gay. Nel complesso, questi studi mostrano che gli uomini gay, in media, guadagnano meno rispetto agli uomini eterosessuali con caratteristiche simili. Una differenza negativa è sostenuta per gli USA da molti autori: Sabia (2015) stima la più elevata entità di questo gap, pari al 30,6%; Jepsen e Jepsen (2017) la stimano pari al 20,4%, LaFrance *et al.*, 2009 stimano una penalizzazione più ridotta. Una metanalisi di Klawitter (2015) stima una penalizzazione pari, in media, all'11%. Studi successivi, come quelli di Aksoy, Carpenter e Frank (2018), Burn (2019), Waite *et al.*, (2019); Badgett *et al.*, (2019) e (2021); Chai e Maroto (2020) ma anche Badgett *et al.*, 2021 e il report Statistics Canada (2022) confermano questa penalizzazione sebbene stimando entità variabili.

Valfort 2017, prende in considerazione 18 studi, condotti in soli 6 paesi (USA, UK, Svezia, Germania, Francia e Canada), e afferma che in media, gli uomini gay *in coppia* subiscono una penalità salariale dell'8%. Più avanti riproduciamo la Tabella 5.4 di Valfort (2017) in cui si evidenziano questo e altri dati sulla discriminazione reddituale.

Lesbiche. Le indagini di Ahmed *et al.*, (2013), Waite *et al.*, (2019) e Badgett *et al.*, (2021) sembrano invece indicare che *le donne lesbiche* guadagnano più delle donne eterosessuali. Premi salariali sono sostenuti anche da Sabia (2015), che li stimano pari al 9,9% e da Jepsen & Jepsen (2017) che li stimano pari al 21,2%. Secondo la metanalisi di Klawitter (2015) questo premio salariale è in media del 9% mentre Valfort (2017) afferma che le lesbiche in coppia godono di un premio salariale del 7%³¹.

³¹ Carpenter ed Eppink (2017) utilizzando dati del *National Health Interview Surveys* (NHIS, 2013-2015) (cfr. nota 11) individuano invece un premio salariale del 10% per i gay. Confermano gli altri risultati principali. Spiegano la discrepanza dei risultati con la qualità dei dati NHIS rispetto a studi basati su numerosità campionaria insufficiente e con orientamento sessuale indetificato con proxy (convivenza o matrimonio) e auspicano l'inclusione di domande sull'orientamento sessuale e sulla identità di genere nei principali dataset nazionali per approfondire le dinamiche economiche legate alle minoranze sessuali. I cambiamenti nelle attitudini verso la comunità LGBT che possono aver da un lato indebolito la discriminazione e cambiato le dinamiche di specializzazione nei nuclei familiari gay ma soprattutto cambiato la disponibilità a dichiarare il proprio orientamento sessuale influenzando le stime.

Gay e Lesbiche in Europa. Iniziati in ritardo, con disponibilità e qualità di dati largamente minore che negli Usa, alcuni studi condotti in *paesi europei*, in linea generale, confermano i risultati degli USA. Hammarstedt *et al.* (2015), studiano il mercato del lavoro *svedese* utilizzando il database Longitudinal Integrated Database for Health Insurance and Labour Market Studies (2007) e rilevano che gli uomini gay subiscono una penalizzazione salariale del 18,6%, mentre le donne lesbiche ottengono un premio salariale dello 0,6%.

Humpert (2016), studia invece la *Germania* basandosi sui dati del Mikrocensus del 2009 e stima penalizzazioni salariali del 5,5% per gli uomini gay e premi salariali del 9,6% per le donne lesbiche.

Più numerosi che negli altri paesi europei, i lavori sul Regno Unito raggiungono risultati contrastanti non solo per l'entità stimata delle differenze salariali tra popolazioni ma anche per il segno di tali differenze. Bryson (2017)³² osserva penalizzazioni salariali dell'1% per gli uomini gay, del 14% per gli uomini bisessuali, ma anche *penalizzazioni* del 5% per le donne *lesbiche* e dell'8% per le donne bisessuali. Aksoy *et al.* (2018)³³ invece ripropongono lo schema emerso per Usa con penalizzazioni salariali del 2,7% per gli uomini gay, del 14,9% per gli uomini bisessuali e premi salariali del 5,4% per le donne lesbiche e penalizzazioni del 3,6% per le donne bisessuali. Anche Bridges e Mann (2019)³⁴ propongono lo stesso schema Usa con penalizzazioni salariali del 3,8% per i gay e premi salariali del 5,8% per le donne lesbiche. Wang *et al.* (2018), invece,³⁵ hanno riscontrato *premi salariali* per gli uomini *gay* dell'8% e per le donne *lesbiche* del 7%.

Bisessuali. Per le persone bisessuali, le analisi vengono considerate particolarmente poco affidabili per la difficoltà di individuare la popolazione che, come abbiamo ricordato in precedenza, frequentemente vive all'interno di relazioni eterosessuali. Tuttavia, molti studi sembrano affermare che gli uomini bisessuali subiscono la discriminazione più aspra con penalità salariali la cui stima varia tra l'8,5%, Sabia (2015), e il 14,9% Chai & Maroto, (2020). Nello stesso senso, i già citati lavori di Aksoy, Carpenter e Frank, (2018), La France *et al.*, (2009), Badgett *et al.*, (2021) e il report Statistics Canada, (2022), evidenziano un divario maggiore per uomini bisessuali rispetto a uomini gay.

³² L'analisi si basa sul Workplace Employment Relations Study (2011-2012).

³³ L'analisi si basa sulla UK Integrated Household Survey (2012).

³⁴ L'analisi si basa sulla Labour Force Survey (2010-2015).

³⁵ L'analisi si basa sul Workplace Employment Relations Study (2011-2012).

Sabia, (2015) mostra che le *donne bisessuali* subiscono una penalità dello 0,9% rispetto alle donne eterosessuali, anche nel Canada Statistics (2022) si individua una piccola penalità. Al contrario, La France *et al.*, 2009 e (Badgett *et al.*, 2021), mostrano differenziali positivi per le donne bisessuali negli USA che individua anche Mize (2016) che li stima pari al 7%.

Studi che mostrano penalità per gay e bisex maschi e premi per lesbiche e risultati contrastanti per donne bisex sono stati condotti anche per l'*Australia* (La Nauze, 2015; Sabia *et al.*, 2017; Preston *et al.*, 2019) e per il *Canada* (Waite *et al.*, 2020; Cerf, 2016; Waite, 2015). Dilmaghani (2018), invece, evidenzia per il Canada premi in termini di redditi maggiori anche per i gay.

Transgender. Crissman *et al.*, (2017), Baker, (2019) e Badgett *et al.* (2021) sostengono che negli Stati Uniti le persone transgender hanno minore probabilità di possedere un'istruzione universitaria o post-laurea e *guadagnano* meno rispetto ai cisgender. In Canada, Bauer & Scheim, 2015, The Trans Pulse Canada Team, (2020) e Lacombe-Duncan *et al.*, (2020) evidenziano persino alti livelli di istruzione ma bassi redditi tra le persone Transgender. Carpenter, Eppink e Gonzales (2020)³⁶ argomentano che le persone transgender hanno redditi familiari e *tassi di occupazione* inferiori rispetto agli uomini cisgender con caratteristiche simili.

Un'analisi olandese, Geijtenbeek e Plug, (2018), al contrario, rileva che gli uomini transgender (female-to-male) prima della transizione guadagnavano molto meno degli uomini cisgender (-53%) e vedono un parziale aumento dell'8% dopo la transizione, mentre le donne transgender (male-to-female) guadagnavano il 4% in meno degli uomini cis subiscono un calo significativo di guadagni -20% (e delle ore lavorate) post-transizione da donne registrate. In definitiva, in un mercato del lavoro che discrimina rispetto al genere (uomo-donna), il cambio di genere conduce gli individui a spostamenti settoriali: le donne trans sono spesso passate a settori meno retribuiti e orientati al femminile, aggravando le loro penalizzazioni in termini di reddito che comunque subivano pre-transizione in quanto non etero. Al contrario però, l'aumento nei guadagni degli uomini trans (female to male) appare insufficiente a compensare le penalizzazioni precedenti alla transizione.

³⁶ Questa analisi è basata sui dati sui guadagni del U.S. Behavioral Risk Factor Surveillance System (2014-2017).

3.5. Il gender gap è più forte del gap di orientamento sessuale?

Interessanti sono gli studi (Brown, (1998), Klawitter and Flatt (1998), Black, Sanders and Taylor (2007), Carpenter, (2008b), Klawitter (2011) Allen, (2015) e Cerf, (2016)) per gli USA, ma anche Ahmed, Andersson, Hammarstedt (2011a) per la Svezia e Humpert (2012) per la Germania, che, concentrandosi sui redditi familiari, notano che le coppie di uomini omosessuali tendono ad avere un reddito familiare più alto rispetto alle famiglie con una o due donne che guadagnano. Le penalizzazioni salariali di due uomini gay sono comunque compensate dai deficit salariali delle donne rispetto agli uomini. Simmetricamente questi studi mostrano che anche se una donna lesbica guadagna individualmente di più di una donna etero, comunque guadagna meno di un uomo e quindi le coppie lesbiche guadagnano come famiglia meno di una coppia eterosessuale.

Per lo stesso motivo confrontate con le coppie eterosessuali, i tassi di povertà risultano minori per le coppie gay e maggiori per le coppie lesbiche (Albelda *et al.* (2009) e Badgett, Durso and Schneebaum (2013a).

3.6. Intersezionalità tra orientamento sessuale e razza

Le disparità nei risultati lavorativi possono essere aggravate dal *razzismo e/o dalla discriminazione basata sullo status di immigrazione*. Le persone LGBT razzializzate segnalano discriminazioni sia per razza che per orientamento sessuale o identità di genere (Irving & Hoo, 2020; Gaspar *et al.*, 2021).

Douglas e Steinberger (2015) hanno analizzato il censimento USA del 2000 e hanno rilevato che gli uomini gay, sia bianchi che neri, guadagnano meno dei rispettivi eterosessuali, mentre le donne lesbiche di tutte le razze hanno guadagnato di più rispetto alle donne eterosessuali. Del Rio e Alonso-Villar (2019) hanno evidenziato che la penalità salariale legata all'orientamento sessuale è però meno marcata per i gay bianchi che non per neri e ispanici, mentre il premio salariale per le lesbiche è più limitato per le nere rispetto alle bianche, mentre sembra più elevato tra ispaniche e asiatiche.

Tuttavia, la razza viene spesso trattata come variabile di controllo negli studi quantitativi, rendendo difficili da osservare le differenze intersezionali nei campioni probabilistici (Waite *et al.*, 2019). Prove emergenti confermano che le persone LGBT razzializzate riportano più discriminazioni lavorative rispetto ai pari bianchi (Casey *et al.*, 2019), sebbene possano non distinguere chiaramente tra discriminazioni basate su razza o su orientamento sessuale/identità di genere a causa della loro prospettiva intersezionale (Hagai *et al.*, 2020).

3.7. Discriminazione sul mercato del lavoro o nelle famiglie?

Nel complesso, dunque, sebbene con qualche eccezione e con dimensioni quantitative anche molto diverse, gli studi sui redditi della popolazione LGBT mostrano dunque penalizzazioni salariali per i gay, premi per le lesbiche, penalizzazione per i bisessuali (che restano la popolazione più complessa da studiare) e penalizzazioni più aspre per le persone transgender.

Queste differenze possono derivare da discriminazione diretta e statistica rispetto alle minoranze sessuali in un mondo fortemente patriarcale che finisce per premiare atteggiamenti più consoni alla normalità patriarcale delle donne lesbiche rispetto alle donne etero.

La spiegazione in termini di HSB. D'altra parte, però, queste differenze salariali possono anche essere ricondotte al "bias di specializzazione domestica". I dati in merito alla partecipazione alla forza lavoro e alle ore lavorate, che abbiamo visto in precedenza, inducono a considerare che nelle coppie gay la penalizzazione rispetto agli etero sia dovuta ad una maggior percentuale di maschi in posizioni deboli o marginali nel mercato del lavoro. Analogamente nelle coppie lesbiche il premio può essere determinato da una percentuale minore di donne in questa posizione rispetto alla percentuale tra le donne etero.

Ozeren (2014) argomenta che le aspettative di ruolo all'interno delle coppie influenzano, appunto, l'investimento nelle competenze di mercato. Le decisioni sulla partecipazione al mercato del lavoro potrebbero differire tra chi prevede di avere un partner maschio che potenzialmente avrà una posizione solida sul mercato del lavoro e chi prevede di avere un partner femmina.

Anche Brown, 1998; Allen, 2015; Cerf, 2016, Dilmaghani, 2018; e Badgett *et al.*, 2021 hanno suggerito una spiegazione in termini di selezione del lavoro ex ante: le donne lesbiche possono ambire/scegliere carriere più remunerative perché non prevedono un partner uomo con un reddito elevato, mentre gli uomini gay possono scegliere carriere meno remunerative presumendo che i loro partner (maschi) avranno un reddito più competitivo. Inoltre, potrebbero essere più impegnate nel mercato del lavoro retribuito rispetto alle donne eterosessuali, poiché in effetti non hanno partner maschili ad alto reddito che le sostengano (Antecol e Steinberger 2013; Hansen, Martell, e Roncolato 2019).

Anche le decisioni in merito all'educazione e alla formazione potrebbero differire tra chi prevede di avere un partner maschio e chi un partner femmina (Badgett 1995; Black, Sanders e Taylor 2007; Antecol e Steinberger 2013). Per quanto riguarda gli uomini gay, l'ipotesi di minore impegno

nella formazione dovuta a non attendersi di dover provvedere ad un partner donna e ai figli rispetto agli uomini eterosessuali sembra, secondo Becker (1991), poco plausibile, dato che, come già osservato, i gay tendono ad avere un livello di istruzione più elevato dei maschi eterosessuali.

Questa ipotesi potrebbe *spiegare meglio* il premio salariale positivo per le lesbiche che potrebbero tendere in gioventù ad investire di più in formazione ritenendo implausibile avere un partner uomo meglio pagato. Questa tesi sembra avvalorata dal fatto che il premio salariale per le donne in coppie dello stesso sesso è maggiore per quelle che non sono mai state sposate con uomini (Daneshvary, Waddoups e Wimmer 2009) e per le donne più anziane (Martell 2019).

Nel complesso, queste evidenze suggeriscono che le lesbiche guadagnano di più delle eterosessuali non solo a causa di un impegno maggiore in termini di maggiori tassi di partecipazione ma anche in termini formazione.

Valfort 2017, considera studi che controllano lo stato di coppia o si concentrano su individui non in coppia, cercando così di correggere l'*household specialization bias*. La Tabella 5.4, riproduce una sintesi dei risultati di studi che individuano lo schema di differenziali esposto in precedenza, considerando anche i lavori di Carpenter (2008a) e Aksoy, Carpenter e Frank (2016) che argomentano che tra individui non in coppia la penalità salariale per uomini gay è minore di quella per i gay in coppia e statisticamente non significativa. Nella stessa Tabella si osserva anche che per le lesbiche non vi è alcuna differenza salariale rispetto alle donne eterosessuali.

La tabella 5.5, ripresa da Valfort 2017 (pagina 105), riporta la sintesi di questi lavori.

Table 5.4. Breakdown of studies using couples-based data to test for an individual earnings gap between partnered homosexuals and partnered heterosexuals as of 2016, by country, time period and marital status of partnered heterosexuals

	Partnered gay men	Partnered lesbians
Mean estimates (18 studies: 26 estimates for gay men and 30 estimates for lesbians)	-8%	+7%
Country		
Canada (1 study)	-5%	+8%
France (1 study)	-6%	+1%
Germany (1 study)	-3%	+9%
Sweden (4 studies)	-12%	+3%
UK (1 study)	-5%	+9%
US (10 studies)	-9%	+8%
Time period		
1990-1999 (4 studies)	-8%	+12%
2000-2009 (14 studies)	-8%	+6.5%
2000-2004 (9 studies)	-9%	+7%
2005-2009 (5 studies)	-7%	+6%
Marital status of partnered heterosexuals		
Married (13 estimates for gay men, 13 estimates for lesbians)	-14%	+8%
Both married and unmarried (5 estimates for gay men, 5 estimates for lesbians)	-5%	+7%
Unmarried (8 estimates for gay men, 12 estimates for lesbians)	-1%	+6%

Source: Table A7 in the Appendix.

Table 5.5. General summary of studies using individuals-based data to test for an individual earnings gap between homosexuals and heterosexuals, as of 2016

	Gay men	Lesbians
All studies (20 studies: 39 estimates for gay men and 25 estimates for lesbians)	-12%	+7%
Only studies with at least 650 observations for gay men and 650 observations for lesbians (2 studies: 6 estimates for gay men and 6 estimates for lesbians)	-8%	+16%
Only partnered individuals (2 estimates for gay men and 2 estimates for lesbians)	-12%	+33%
Both partnered and non-partnered individuals, controlling for their partnership status (2 estimates for gay men and 2 estimates for lesbians)	-7.5%	+15.5%
Only non-partnered individuals (2 estimates for gay men and 2 estimates for lesbians)	-5.5%	0%

Source: Table A8 in the Appendix.

In definitiva, quindi, l'household specialization bias sembra incidere considerevolmente sulla dimensione dei differenziali, i risultati per gli omosessuali single indicano però che questa specializzazione non sia la sola causa delle differenze di remunerazione delle minoranze sessuali che di fatto non scompaiono. Essi tuttavia sono pochi, con numerosità campionaria limitata e non statisticamente significativi.

Alcuni lavori, tuttavia, argomentano molto nettamente l'esistenza di una discriminazione lavorativa basata sull'orientamento sessuale e indipendente dall'HSB: Waite, 2015 e Denier & Waite, 2017; ulteriori conferme derivano evidenze indirette: Klawitter, (2011) e Waite e Denier, (2015) mostrano ad esempio che la penalità salariale per gli uomini gay è minore nel settore pubblico rispetto al privato, probabilmente grazie a pratiche centralizzate di determinazione salariale e leggi antidiscriminatorie più robuste. Allo stesso modo, il premio per le lesbiche risulta generalmente più basso nel settore pubblico. Inoltre, basandosi su un sondaggio Gallup³⁷ per gli Stati Uniti, che limita l'analisi agli adulti single senza figli, Badgett, Durso e Schneebaum (2013a) mostrano che una persona (maschio o femmina) LGB su cinque, che vive da sola, dichiara un reddito pari o inferiore al livello di povertà, con un tasso di povertà superiore a quello delle persone eterosessuali che vivono sole; questa differenza, tuttavia, è statisticamente significativa solo per gli uomini. Inoltre, studi sulle denunce di discriminazione confermano fenomeni di discriminazione per uomini e donne LGBQ e per persone transgender (Badgett, Baumle e Boutcher (2020) Cech e Rothwell (2020). Un'altra evidenza significativa di fenomeni di discriminazione

³⁷ L'Istituto statunitense Gallup, fondato da G.H. Gallup nel 1935, svolge ricerche statistiche e indagini sull'opinione pubblica attraverso sondaggi e altre indagini statistiche. L'istituto ha sede a Washington, e, attraverso una rete di sedi in 30 diversi paesi opera a livello internazionale.

indipendenti dall'HSB è che negli USA, negli stati con meno pregiudizi o in cui sono state approvate leggi contro la discriminazione sull'orientamento sessuale il divario salariale gay/etero è minore (Burn (2018), (2019); Martell (2013)) e minore è la discriminazione in fase di ricerca di lavoro Tilcsik (2011). Sansone (2019) mostra, infine, che l'apertura del matrimonio alle coppie dello stesso sesso ha aumentato le ore lavorate e i salari per persone in coppie dello stesso sesso, suggerendo un effetto della legislazione sulla diminuzione degli effetti della discriminazione.

3.8. Evoluzione nel tempo delle discriminazioni

Non è chiaro se l'accettazione crescente delle persone LGBT abbia portato a cambiamenti economici. Secondo la metanalisi di Klawitter (2015), i divari salariali per uomini gay/bisessuali e i premi salariali per donne lesbiche/bisessuali mostrano una riduzione nel tempo, ma questa tendenza non è statisticamente significativa una volta controllate le caratteristiche degli studi.

Badgett *et al.* 2021 oltre a riportare risultati altrui svolgono direttamente un'analisi dei dati dell'*American Community Survey* (2000-2018) e stimano le tendenze nei divari salariali: per le donne in coppie dello stesso sesso che lavoravano a tempo pieno, il premio salariale che era del 20% nel 1990 (Klawitter e Flatt, 1998), è passato al 10% nel 2000, per ridursi a quasi zero nel 2018. Per gli uomini in coppie dello stesso sesso, il divario salariale rimane negativo, senza una tendenza evidente, ma minore (tra il 5 e il 10%) rispetto al 26% stimato per il 1990 da Klawitter e Flatt (1998).

Nel tempo, la composizione demografica delle coppie dello stesso sesso nei campioni di indagine è diventata più giovane e diversificata in termini razziali, probabilmente per una maggiore disponibilità a dichiararsi in coppie dello stesso sesso.

3.9. La discriminazione sul posto di lavoro e la soddisfazione percepita

Numerosi studi riportano discriminazioni basate sull'orientamento sessuale o l'identità di genere *percepita soggettivamente* dai lavoratori (MacDonnell & Grigorovich, 2012; Bauer & Scheim, 2015; Cotter, 2016; Irving & Hoo, 2020; Waite, 2021). Drydakis (2015, 2019a; 2019b;) argomenta che i lavoratori delle minoranze sessuali sono meno soddisfatti dei colleghi eterosessuali rispetto alle dimensioni principali della soddisfazione sul lavoro: ovvero, la retribuzione totale, le prospettive di promozione e il rispetto dei supervisor; allo stesso risultato giungono anche da Carpenter (2008b) e

Leppel (2014). Le minoranze sessuali affrontano, inoltre, alti livelli di bullismo sul lavoro (Drydakis, 2015b). Sembra possibile stabilire una relazione positiva tra esperienze di bullismo scolastico subito da giovani gay e il bullismo sul posto di lavoro e di conseguenza un effetto negativo sulla soddisfazione lavorativa (Drydakis, 2019a; 2019b).

La dichiarazione dell'orientamento sessuale sul posto di lavoro è associata a una maggiore soddisfazione lavorativa, poiché favorisce atteggiamenti positivi e ambienti lavorativi più inclusivi (Drydakis, 2015b; 2019a). Inoltre, la presenza di gruppi LGBT e di politiche aziendali di inclusione migliorano la soddisfazione lavorativa e l'autostima delle minoranze sessuali, dimostrando l'efficacia di pratiche inclusive e di dichiarazioni formali contro le disuguaglianze (Drydakis, 2015b).

Infine, Drydakis (2016; 2017b) evidenzia che le persone *transgender* impiegate mostrano maggiore soddisfazione lavorativa e benessere psicologico dopo la transizione, grazie a una maggiore autostima e motivazione. Questi miglioramenti influenzano positivamente produttività, relazioni lavorative e capacità comunicative (Drydakis, 2016; 2017a; b).

3.10. Altri tipi di discriminazione sul mercato del lavoro

Alcuni studi hanno evidenziato che le persone LGB tendono a lavorare più frequentemente in occupazioni associate a contesti lavorativi più tolleranti e luoghi in cui rivelare il proprio orientamento sessuale comporta meno rischi (Plug, Webbink, e Martin 2014). Simmetricamente, Drydakis (2015) e Tilcsik (2011) argomentano, invece, che in settori in cui l'occupazione è più associata a stereotipi di genere è più difficile l'accettazione di persone LGB.

Infine, le persone LGB sono meno rappresentate nei ruoli manageriali di alto livello, suggerendo l'esistenza di un "soffitto di cristallo" che limita l'avanzamento professionale delle persone LGBT (Aksoy *et al.* 2019).

Ulteriori disuguaglianze sul posto di lavoro comprendono l'accesso ai benefici sanitari: negli Stati Uniti, tradizionalmente i piani sanitari aziendali coprivano i coniugi di sesso diverso ma non necessariamente i partner dello stesso sesso, una realtà superata, negli Usa, con l'adozione del matrimonio egualitario.

Badgett *et al.* 2021 suggeriscono che, anche se non esistono studi specifici sulle discriminazioni sul luogo di lavoro per le persone transgender, problematiche quali la mancanza di cure legate alla transizione di genere nei benefici sanitari aziendali e le difficoltà legate a strutture segregate per sesso (bagni e spogliatoi) e ai documenti identificativi sono state documen-

tate nel National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2020).

4. Conclusioni

Le analisi sulle condizioni di vita della popolazione LGBT e sulle possibili discriminazioni da essa subite sono fortemente limitate dalla difficoltà di reperimento dei dati. Queste difficoltà sono esse stesse una manifestazione delle condizioni di vita soggette a discriminazione che si vorrebbero studiare: la difficoltà di definire la popolazione, individuarla e studiarne le caratteristiche causata dalla scarsa disponibilità a dichiarare l'orientamento, l'identità di genere e pratiche sessuali sarà tanto maggiore quanto più questi orientamenti o pratiche sono socialmente stigmatizzate e dunque oggetto di discriminazione.

Le analisi che abbiamo considerato e la corrispondente disponibilità di dati, sono relative principalmente agli Stati Uniti, al Regno Unito ed al Canada e, in misura molto più limitata, a pochi altri paesi sviluppati (dell'OCSE).

Questi lavori, nel complesso, mostrano un quadro di discriminazioni diffuse. In particolare, forte e generalizzata sembra essere la discriminazione nella scuola, nella sanità, nell'accesso al mercato immobiliare e a molti altri servizi, nelle condizioni generali che determinano la soddisfazione e il benessere come percepito dai soggetti. Nel mercato del lavoro, generalizzata sembra essere la discriminazione percepita sui posti di lavoro in termini di rapporti con i colleghi, la retribuzione totale, le prospettive di promozione e il rispetto dei supervisor e infine di accesso alle posizioni apicali. Forte e generalizzata sembra essere la discriminazione delle persone LGBT nella fase di accesso nel mercato del lavoro con alcuni settori più discriminatori rispetto ad altri. Inoltre, in linea generale, sembra di poter affermare che una volta entrati nel mercato del lavoro, i soggetti omosessuali e bisessuali maschi subiscono penalizzazioni in termini di reddito rispetto a maschi eterosessuali e mentre le donne omosessuali ottengono, invece, un vantaggio in termini di reddito rispetto alle donne eterosessuali. Queste difformità nella remunerazione collegate all'orientamento sessuale sono in parte determinate dal fenomeno che abbiamo considerato con la locuzione *specializzazione familiare* e questo sembra dare indicazioni anche sul tema del gender gap maschio femmina, più ampiamente studiato, che sembra determinarsi, almeno in parte, all'interno della famiglia e non esclusivamente sul

mercato del lavoro. Gli studi che cercano di correggere le evidenze per isolare l'influenza della specializzazione familiare mostrano, sebbene in misura molto variabile, una riduzione della penalizzazione dei gay, che permane, e un premio per le donne omosessuali che si riduce quasi fino a scomparire.

Le condizioni di uomini e donne transgender appaiono in generale particolarmente penalizzati. Nei paesi in cui sono svolte analisi da un tempo sufficientemente lungo da consentire confronti e immaginare un andamento temporale dei diversi fenomeni studiati, si manifesta un'altra difficoltà metodologica: le variazioni che si registrano devono essere interpretate cercando di isolare la parte, spesso non trascurabile, che può essere determinata dalla variazione nel tempo della disponibilità dei soggetti a dichiarare il proprio orientamento sessuale e la propria identità.

Studiando questa letteratura, si è tentati di estendere la rappresentazione del mondo LGBT che ne emerge almeno a tutti quei paesi "occidentali", culturalmente, socialmente ed economicamente omogenei e integrati con quelli in cui le analisi si sono sviluppate.

La diversa ampiezza degli studi e la differente disponibilità di dati – strettamente collegata alla diversa disponibilità a dichiarare orientamenti e identità 'non conformi' socialmente stigmatizzati – sembrano, tuttavia, una conseguenza di un diverso atteggiamento sociale e culturale della società nei confronti delle questioni che riguardano la popolazione LGBT che si manifestano, per altro, in una legislazione e in misure di sostegno sociale maggiori che in altri Paesi. È probabile, dunque, che proiettare risultati evinti da analisi principalmente svolte su popolazioni che vivono negli Stati Uniti, nel Regno Unito e nei paesi nord-europei ad altre realtà, sebbene del mondo occidentale e economicamente e culturalmente integrate con quei paesi, esponga al rischio di sottostimare le difficoltà e i fenomeni discriminatori di queste altre società.

Non possiamo tuttavia non richiamare alcuni fatti che avvengono nei giorni in cui stiamo chiudendo la redazione di questo contributo. Proprio negli Stati Uniti dove ciò che noi abbiamo considerato un sintomo della apertura socioculturale nei confronti delle tematiche LGBT, ovvero la numerosità dei lavori e la disponibilità di dati, sembra massima, stanno avvenendo cambiamenti tanto repentini quanto radicali. L'inizio della amministrazione Trump nel gennaio del 2025 ha segnato una svolta radicale negli orientamenti politici. La negazione e la restrizione di diritti acquisiti sembrano essere un obiettivo della nuova amministrazione: il 21 gennaio 2025, i dipendenti degli uffici Deia (Diversità, Equità, Inclusione e Accessibilità) sono stati messi in congedo amministrativo retribuito poiché l'agenzia sta

adottando misure per chiudere/terminare tutte le iniziative. Il Presidente ha anche firmato un ordine esecutivo vietare alle persone transgender di prestare servizio nell'esercito (e reintegrare i no-vax).

In molti passi di questo lavoro abbiamo citato l'agenzia CDC (Center for Disease Control and Prevention) come il principale portale di accesso a quasi tutte le banche date utilizzate nei lavori considerati. Il 31 Gennaio 2025, Trump ha inviato una direttiva al responsabile scientifico dell'agenzia CDC in cui si affermava la necessità di «allineare il CDC a un ordine esecutivo emesso quello stesso mese dal presidente degli Stati Uniti, Donald Trump». Un ordine che mira a ripristinare la “verità biologica” all'interno del governo federale, riconoscendo solo due sessi: maschile e femminile. La protesta dei ricercatori scientifici in materia di Sanità ha spinto l'Agenzia CDC a rimettere in linea dati su vaccini e contraccezione, ma poi, l'11 febbraio 2025, un giudice federale ha ordinato di riportare online tutti i dati cancellati. Ora l'amministrazione Trump può arrendersi o battagliaire e non è detto che sia finita qui.

Questo cambiamento radicale, proprio nel paese che sembrava essere più avanti nel processo di superamento di discriminazioni nei confronti di orientamenti e comportamenti non conformi alla maggioranza, è certamente un segnale molto inquietante. Certamente darà sostegno a posizioni discriminatorie in paesi in cui questi processi erano in una fase meno avanzata.

Gli sviluppi della sensibilità su questi temi, tuttavia, sembrano essere stati così lenti, profondi e contrastati da poter essere assunti, almeno in parte, anche irreversibili. Questa, almeno, la speranza di chi scrive.

Riferimenti bibliografici

- Acquisti, A., & Fong, C. (2020). An experiment in hiring discrimination via online social networks. *Management Science*, *66*(3), 1005-1024.
- Ahmed, A.M., & Hammarstedt, M. (2008). Discrimination in the rental housing market: A field experiment on the Internet. *Journal of Urban Economics*, *64*(2), 362-372.
- Ahmed, A.M., & Hammarstedt, M. (2009). Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the Internet. *Economica*, *76*(303), 588-597.
- Ahmed, A.M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2011). Inter- and intrahousehold earnings differentials among homosexual and heterosexual couples. *British Journal of Industrial Relations*, *49*(2), s258-s278.
- Ahmed, A., & Hammarstedt, M. (2022). Customer and worker discrimination against gay and lesbian business owners: A web-based experiment among students in Sweden. *Journal of Homosexuality*, *69*(9), 1621-1630. <<https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1919478>>.
- Ahmed, A., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Sexual orientation and full-time monthly earnings, by public and private sector: Evidence from Swedish register data. *Review of Economics of the Household*, *11*(1), 83-108. <<https://doi.org/10.1007/s11150-012-9158-5>>.
- Aigner, D.J., & Cain, G.G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, *30*(2), 175-187.
- Aksoy, C.G., Carpenter, C.S., & Frank, J. (2016). Sexual orientation and earnings: New evidence from the UK. *Industrial and Labor Relations Review*. (Forthcoming).
- Aksoy, C.G., Carpenter, C.S., & Frank, J. (2018). Sexual orientation and earnings: New evidence from the United Kingdom. *Industrial and Labor Relations Review*, *71*(1), 242-272.
- Aksoy, C.G., Carpenter, C.S., Frank, J., & Huffman, M.L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *159*, 167-180.
- Albelda, R., Badgett, M.V.L., Gates, G.J., & Schneebaum, A. (2009). Poverty in the lesbian, gay, and bisexual community. *The Williams Institute*.
- Allen, D.W. (2015). Household production and sexual orientation. *Economic Inquiry*, *53*(1), 406-418. <<https://doi.org/10.1111/ecin.12095>>.
- Almeida, J., Johnson, R.M., Corliss, H.L., Molnar, B.E., & Azrael, D. (2009). Emotional distress among LGBT youth: The influence of perceived discrimination based on sexual orientation. *Journal of Youth and Ado-*

- lescence*, 38(7), 1001-1014.
- Antecol, H., & Steinberger, M.D. (2013). Labor supply differences between married heterosexual women and partnered lesbians: A semi-parametric decomposition approach. *Economic Inquiry*, 51(1), 783-805.
- Armstead, C.A., Lawler, K.A., Gorden, G., Cross, J., & Gibbons, J. (1989). Relationship of racial stressors to blood pressure responses and anger expression in Black college students. *Health Psychology*, 8(5), 541-556.
- Arrow, K.J. (1973). The theory of discrimination. In A. Orley & R. Albert (eds), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3-33). Princeton University Press.
- Badgett, M.V.L. (2009). The economic value of marriage for same-sex couples. *Drake Law Review*, 58, 1081-1120.
- Badgett, M.V.L. (2018). Left out? Lesbian, gay, and bisexual poverty in the U.S. *Population Research Policy Review*, 37, 667-702.
- Badgett, M.V.L., Baumle, A., & Boutcher, S. (2020). New research on sexual orientation and gender identity discrimination: Effect of state policy on charges filed at the EEOC. *Journal of Homosexuality*, 67(8), 1135-1144.
- Badgett, M.V.L., Carpenter, C.S., & Sansone, D. (2021). LGBTQ economics. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170. <<https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>>.
- Badgett, M.V.L., Durso, L.E., & Schneebaum, A. (2013). New patterns of poverty in the lesbian, gay, and bisexual community. *The Williams Institute*.
- Badgett, M.V.L., Waaldijk, K., & Rodgers, Y.M. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1-14. <<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>>.
- Baert, S. (2014). Career lesbians. Getting hired for not having kids? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543-561.
- Baker, K.E. (2019). Findings from the Behavioral Risk Factor Surveillance System on health-related quality of life among US transgender adults, 2014-2017. *JAMA Internal Medicine*, 179(8), 1141-1144. <<https://doi.org/10.1001/jamainternmed.2018.793>>.
- Barton, C. (2023). 2021 Census: What do we know about the LGBT+ population? *House of Commons Library*. <<https://commonslibrary.parliament.uk/2021-census-what-do-we-know-about-the-lgbt-population/>>.
- Bauer, G.R., & Scheim, A. (2015). Transgender people in Ontario, Canada: Statistics from the Trans PULSE Project to inform human rights pol-

- icy. *Research Gate*. <https://www.researchgate.net/publication/277558920_Transgender_People_in_Ontario_Canada_Statistics_from_the_Trans_PULSE_Project_to_Inform_Human_Rights_Policy>.
- Becker, G.S. (1991). *A treatise on the family*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Black, D.A., Gates, G., Sanders, S., & Taylor, L. (2000). Demographics of the gay and lesbian population in the United States: Evidence from available systematic data sources. *Demography*, 37(2), 139-154.
- Black, D.A., Gates, G., Sanders, S., & Taylor, L. (2002). Why do gay men live in San Francisco? *Journal of Urban Economics*, 51(1), 54-76.
- Black, D.A., Sanders, S.G., & Taylor, L. J. (2007). The economics of lesbian and gay families. *Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 53-70.
- Blashill, A.J., & Powlishta, K.K. (2009). Gay stereotypes: The use of sexual orientation as a cue for gender-related attributes. *Sex Roles*, 61(11-12), 783-793.
- Blewett, L.A., Drew, J.A.R., King, M.L., & Williams, K.C.W. (2019). IPUMS Health Surveys: National Health Interview Survey. *IPUMS Health Surveys*, 6(4). <<https://doi.org/10.18128/D070.V6.4>>.
- Bontempo, D.E., & D'Augelli, A.R. (2002). Effects of at-school victimization and sexual orientation on lesbian, gay, or bisexual youths' health risk behavior. *Journal of Adolescent Health*, 30(5), 364-374.
- Bostwick, W.B., Boyd, C.J., Hughes, T.L., & McCabe, S.E. (2010). Dimensions of sexual orientation and the prevalence of mood and anxiety disorders in the United States. *American Journal of Public Health*, 100(3), 468-475.
- Bozani, V., Drydakis, N., Sidiropoulou, K., Harvey, B., & Paraskevopoulou, A. (2020). Inclusive workplace policies and trans people's self-esteem and human resources' evaluations. *International Journal of Manpower*, 41(6), 809-831.
- Bridges, S., & Mann, S. (2019). Sexual orientation, legal partnerships, and wages in Britain. *Work, Employment and Society*, 33(6), 1020-1038.
- Brown, C.L. (1998). Sexual orientation and labor economics. *Feminist Economics*, 4(2), 89-95 <<https://doi.org/10.1080/135457098338482>>.
- Brown, S.L. (2000). The effect of union type on psychological well-being: Depression among cohabitators versus marrieds. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(3), 241-255.
- Burn, I. (2018). Not all laws are created equal: Legal differences in state non-discrimination laws and the impact of LGBT employment protections. *Journal of Labor Research*, 39(4), 462-497.

- Burn, I. (2019). The relationship between prejudice and wage penalties for gay men in the United States. *ILR Review*, 73(3).
- Carpenter, C.S. (2008a). Sexual orientation, work, and income in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 41(4), 1239-1261.
- Carpenter, C.S. (2008b). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: New evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4), 391-408.
- Carpenter, C.S. (2009). Sexual orientation and outcomes in college. *Economics of Education Review*, 28(6), 693-703.
- Carpenter, C.S. (2020). The direct effects of legal same-sex marriage in the United States: Evidence from Massachusetts. *Demography*, 57(5), 1787-1808.
- Carpenter, C.S., & Eppink, S.T. (2017). Does it get better? Recent estimates of sexual orientation and earnings in the United States. *Southern Economic Journal*, 84(2), 426-441.
- Carpenter, C.S., Eppink, S.T., & Gonzales, G. (2020). Transgender status, gender identity, and socioeconomic outcomes in the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 73(3), 573-599.
- Carpenter, C.S., Eppink, S.T., Gonzales, G., & McKay, T. (2021). Effects of access to legal same-sex marriage on marriage and health: Evidence from BRFSS. *Journal of Policy Analysis and Management*.
- Carpenter, C., & Gates, G.J. (2008). Gay and lesbian partnership: Evidence from California. *Demography*, 45(3), 573-590.
- CDC. (2014-2019). Behavioral Risk Factor Surveillance System (BRFSS). *Centers for Disease Control and Prevention* <<https://www.cdc.gov/brfss/>> (Accessed September 5, 2019).
- Cech, E.A., & Rothwell, W.R. (2020). LGBT workplace inequality in the federal workforce: Intersectional processes, organizational contexts, and turnover considerations. *ILR Review*, 73(1), 25-60.
- Cerf, B. (2016). Sexual orientation, income, and stress at work. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 55(4), 546-575. <<https://doi.org/10.1111/irel.12151>>.
- Chai, L., & Maroto, M. (2020). Economic insecurity among gay and bisexual men: Evidence from the 1991-2016 U.S. General Social Survey. *Sociological Perspectives*, 63(1), 50-68.
- Ciscato, E., Galichon, A., & Goussé, M. (2020). Like attract like? A structural comparison of homogamy across same-sex and different-sex households. *Journal of Political Economy*, 128(2), 740-781.
- Coffman, K.B., Coffman, L.C., & Ericson, K.M.M. (2017). The size of the

- LGBT population and the magnitude of antigay sentiment are substantially underestimated. *Management Science*, 63(10), 3168-3186.
- Conron, K.J., Mimiaga, M.J., & Landers, S.J. (2010). A population-based study of sexual orientation identity and gender differences in adult health. *American Journal of Public Health*, 100(10), 1953-1960. <<https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.174169>>.
- Cotter, A. (2016). *Sexual misconduct in the Canadian Armed Forces, 2016*. Statistics Canada. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-603-x/85-603-x2016001-eng.htm>>.
- D'Augelli, A.R., Pilkington, N.W., & Hershberger, S.L. (2002). Incidence and mental health impact of sexual orientation victimization of lesbian, gay, and bisexual youths in high school. *School Psychology Quarterly*, 17(2), 148-167. <<https://doi.org/10.1521/scpq.17.2.148.20854>>.
- Daneshvary, N., Waddoups, C.J., & Wimmer, B.S. (2009). Previous marriage and the lesbian wage premium. *Industrial Relations*, 48(3), 432-453. <<https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>>.
- De Rosa, E., Inglese, F., & Napoleone, V. (2022). Civil unions in Italy and couple asymmetries. *Fuori Luogo: Journal of Sociology of Territory, Tourism, Technology*, 11(1), 23-36. <<https://doi.org/10.6093/2723-9608/8698>>.
- Del Rio, C., & Alonso-Villar, O. (2029). Occupational achievement of same-sex couples in the United States by gender and race. *Industrial Relations*, 58(4), 704-731.
- Denier, N., & Waite, S. (2017). Sexual orientation wage gaps across local labour market contexts: Evidence from Canada. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 72(4), 734-762. <<https://doi.org/10.7202/1043174ar>>.
- Dhejne, C., Lichtenstein, P., Boman, M., Johansson, A.L.V., Langstrom, N., & Landen, M. (2011). Long-term follow-up of transsexual persons undergoing sex reassignment surgery: Cohort study in Sweden. *PLOS ONE*, 6(2), e16885. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0016885>>.
- Dillender, M. (2014). The death of marriage? The effects of new forms of legal recognition on marriage rates in the United States. *Demography*, 51(2), 563-585. <<https://doi.org/10.1007/s13524-013-0279-3>>.
- Dilley, J.A., Simmons, K.W., Boysun, M.J., Pizacani, B.A., & Stark, M.J. (2010). Demonstrating the importance and feasibility of including sexual orientation in public health surveys: Health disparities in the Pacific Northwest. *American Journal of Public Health*, 100(3), 460-467. <<https://doi.org/10.2105/AJPH.2009.168815>>.

- Dilmaghani, M. (2018). Sexual orientation, labour supply and occupational sorting in Canada. *Industrial Relations Journal*, 49(4), 298-318. <<https://doi.org/10.1111/irj.12223>>.
- Dilmaghani, M., & Robinson, M. (2022). The blue of the rainbow: Queerness and hiring discrimination in blue-collar occupations. *Review of Social Economy*, 0(0), 1-29. <<https://doi.org/10.1080/00346764.2022.2030491>>.
- Drydakis, N. (2012). Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44(20), 2653-2665. <<https://doi.org/10.1080/00036846.2011.568401>>.
- Drydakis, N. (2014). Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market: Distastes or uncertainty? *International Journal of Manpower*, 35(5), 720-744. <<https://doi.org/10.1108/IJM-05-2012-0072>>.
- Drydakis, N. (2014a). Bullying at school and labour market outcomes. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1185-1211. <<https://doi.org/10.1108/IJM-08-2012-0122>>.
- Drydakis, N. (2015). Effect of sexual orientation on job satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 162-187. <<https://doi.org/10.1111/irel.12079>>.
- Drydakis, N. (2016). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Human Relations*, 68(11), 1769-1796. <<https://doi.org/10.1177/0018726715569855>>.
- Drydakis, N. (2016). Transgenderism, sex reassignment surgery and employees' job satisfaction. In T. Kollen (ed.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity* (pp. 83-99). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_5>.
- Drydakis, N. (2017a). Trans people, well-being, and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 386, 1-10 <<https://doi.org/10.15185/izawol.386>>.
- Drydakis, N. (2017b). Trans employees, transitioning, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 1-16. <<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>>.
- Drydakis, N. (2019a). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 111(v2), 1-10 <<https://doi.org/10.15185/izawol.111.v2>>.
- Drydakis, N. (2019b). School-age bullying and job satisfaction experiences of LGB people in Britain. *Manchester School*, 87(4), 455-488. <<https://doi.org/10.1111/manc.12252>>.

- Faulkner, A.H., & Cranston, K. (1998). Correlates of same-sex sexual behavior in a random sample of Massachusetts high school students. *American Journal of Public Health, 88*(2), 262-266. <<https://doi.org/10.2105/AJPH.88.2.262>>.
- Fedewa, A.L., & Ahn, S. (2011). The effects of bullying and peer victimization on sexual-minority and heterosexual youths: A quantitative meta-analysis of the literature. *Journal of GLBT Family Studies, 7*(4), 398-418. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2011.607406>
- Flage, A. (2019). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: A meta-analysis. *International Journal of Manpower, 41*(6), 671-691. <<https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0239>>.
- Friedman, S. (2013). *An estimate of housing discrimination against same-sex couples*. U.S. Department of Housing and Urban Development.
- Frost, D.M., Lehavot, K., & Meyer, I.H. (2015). Minority stress and physical health among sexual minority individuals. *Journal of Behavioral Medicine, 38*(1), 1-8 <<https://doi.org/10.1007/s10865-013-9523-8>>.
- Gabriel, U., & Banse, R. (2006). Helping behavior as a subtle measure of discrimination against lesbians and gay men: German data and a comparison across countries. *Journal of Applied Social Psychology, 36*(3), 690-707.
- Gaspar, M., Marshall, Z., Rodrigues, R., Adam, B.D., Brennan, D.J., Hart, T.A., & Grace, D. (2021). Mental health and structural harm: A qualitative study of sexual minority men's experiences of mental healthcare in Toronto, Canada. *Culture, Health & Sexuality, 23*(1), 98-114. <<https://doi.org/10.1080/13691058.2019.1692074>>.
- Gates, G.J. (2015). Marriage and family: LGBT individuals and same-sex couples. *The Future of Children, 25*(2), 67-87.
- Geijtenbeek, L., & Plug, E. (2018). Is there a penalty for registered women? Is there a premium for registered men? Evidence from a sample of transsexual workers. *European Economic Review, 109*, 334-347.
- Goldbach, J.T., Tanner-Smith, E.E., Bagwell, M., & Dunlap, S. (2014). Minority stress and substance use in sexual minority adolescents: A meta-analysis. *Prevention Science, 15*(3), 350-363.
- Gorman, B.K., Denney, J.T., Dowdy, H., & Medeiros, R.A. (2015). A new piece of the puzzle: Sexual orientation, gender, and physical health status. *Demography, 52*(4), 1357-1382.
- Gould, W.A., Kinitz, D.J., Shahidi, F.V., MacEachen, E., Mitchell, C., Venturi, D.C., & Ross, L.E. (2024). Improving LGBT labor market outcomes through laws, workplace policies, and support programs: A

- scoping review. *Sexuality Research and Social Policy*, 1-18.
- Granberg, M., Andersson, P.A., & Ahmed, A. (2020). Hiring discrimination against transgender people: Evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 65, 101860.
- Haas, A.P., Eliason, M., Mays, V.M., Mathy, R.M., Cochran, S.D., D'Augelli, A.R., Silverman, M.M., Fisher, P.W., Hughes, T., Rosario, M., Russell, S.T., Malley, E., Reed, J., Litts, D.A., Haller, E., Sell, R.L., Remafedi, G., Bradford, J., Beautrais, A.L., ... Clayton, P.J. (2010). Suicide and suicide risk in lesbian, gay, bisexual, and transgender populations: Review and recommendations. *Journal of Homosexuality*, 58(1), 10-51.
- Hagai, E.B., Annechino, R., Young, N., & Antin, T. (2020). Intersecting sexual identities, oppressions, and social justice work: Comparing LGBTQ baby boomers to millennials who came of age after the 1980s AIDS epidemic. *Journal of Social Issues*, 76(4), 971-992. <<https://doi.org/10.1111/josi.12405>>.
- Hamermesh, D.S., & Delhomme, S.M. (2021). Same-sex couples and the gains to marriage: The importance of the legal environment. *Journal of Policy Analysis and Management*.
- Hammarstedt, M., Ahmed, A.M., & Andersson, L. (2015). Sexual prejudice and labor market outcomes for gays and lesbians: Evidence from Sweden. *Feminist Economics*, 21(1), 90-109.
- Hansen, M.E., Martell, M.E., & Roncolato, L. (2019). A labor of love: The impact of same-sex marriage on labor supply. *Review of Economics of the Household*, 18(2), 265-283.
- Hatzenbuehler, M.L., Bellatorre, A., Lee, Y., Finch, B.K., Muennig, P., & Fiscella, K. (2014). Structural stigma and all-cause mortality in sexual minority populations. *Social Science & Medicine*, 103, 33-41.
- Hatzenbuehler, M.L., McLaughlin, K.A., Keyes, K.M., & Hasin, D.S. (2010). The impact of institutional discrimination on psychiatric disorders in lesbian, gay, and bisexual populations: A prospective study. *American Journal of Public Health*, 100(3), 452-459.
- Hatzenbuehler, M.L., O'Leirigh, C., Grasso, C., Mayer, K., Safren, S., & Bradford, J. (2012). Effect of same-sex marriage laws on health care use and expenditures in sexual minority men: A quasi-natural experiment. *American Journal of Public Health*, 102(2), 285-291.
- Herman, J.L., Flores, A.R., Brown, T.N.T., Wilson, B.D.M., & Conron, K.J. (2017). *Age of individuals who identify as transgender in the United States*. Los Angeles: The Williams Institute.
- Huebner, D.M., Rebchook, G.M., & Kegeles, S.M. (2004). Experiences of

- harassment, discrimination, and physical violence among young gay and bisexual men. *American Journal of Public Health*, 94(7), 1200-1203.
- Humpert, S. (2012). *Somewhere over the rainbow: Sexual orientation discrimination in Germany* (University of Lüneburg Working Paper Series in Economics No. 245).
- Humpert, S. (2016). Somewhere over the rainbow: Sexual orientation and earnings in Germany. *International Journal of Manpower*, 37(1), 69-98.
- Irving, D., & Hoo, N. (2020). Doing trans-economic justice: A critique of anti-discrimination laws and inclusive employment policies. *Canadian Journal of Law and Society*, 35(2), 197-220 <<https://doi.org/10.1017/cls.2020.15>>
- ISTAT. (2012). La popolazione omosessuale nella società italiana. Istituto Nazionale di Statistica (Istat). (2011).
- Jaspers, E., & Verbakel, E. (2013). The division of paid labor in same-sex couples in the Netherlands. *Sex Roles*, 68(5), 335-348.
- Jepsen, C.A., & Jepsen, L.K. (2002). An empirical analysis of the matching patterns of same-sex and opposite-sex couples. *Demography*, 39(3), 435-453.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2009). Does homeownership vary by sexual orientation? *Regional Science and Urban Economics*, 39(3), 307-315.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2015). Labor-market specialization within same-sex and different-sex couples. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 109-130.
- Jepsen, C., & Jepsen, L. (2017). Self-employment, earnings, and sexual orientation. *Review of the Economics of the Household*, 15, 287-305.
- Jones, D.A. (1996). Discrimination against same-sex couples in hotel reservation policies. *Journal of Homosexuality*, 31(1-2), 153-159.
- Jorm, A.F., Korten, A.E., Rodgers, B., Jacomb, P.A., & Christensen, H. (2002). Sexual orientation and mental health: Results from a community survey of young and middle-aged adults. *The British Journal of Psychiatry*, 180(5), 423-427.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(1), 4-32.
- Klawitter, M.M. (2011). Multilevel analysis of the effects of antidiscrimination policies on earnings by sexual orientation. *Journal of Policy Analysis and Management*, 30(2), 334-358.
- Klawitter, M.M., & Flatt, V. (1998). The effects of state and local antidiscrimination policies on earnings for gays and lesbians. *Journal of Policy*

- Analysis and Management*, 17(4), 658-686.
- La Nauze, A. (2015). Sexual orientation-based wage gaps in Australia: The potential role of discrimination and personality. *The Economic and Labour Relations Review*, 26(1), 60-81.
- Lacombe-Duncan, A., Warren, L., Kay, E.S., Persad, Y., Soor, J., Kia, H., Underhill, A., Logie, C.H., Kazemi, M., Kaida, A., de Pokomandy, A., & Loutfy, M. (2021). Mental health among transgender women living with HIV in Canada: Findings from a national community-based research study. *AIDS Care*, 33(2), 192-200. <<https://doi.org/10.1080/09540121.2020.1737640>>.
- Lafrance, A., Warman, C., & Woolley, F. (2009). Sexual identity and the marriage premium. *Carleton Economic Papers*. <<https://ideas.repec.org/p/car/carecp/09-08.html>>.
- Laurent, T., & Mihoubi, F. (2016). Sexual orientation, unemployment, and participation: Are gays less employable than straights? *Journal of Labor Research*.
- Lauster, N., & Easterbrook, A. (2011). No room for new families? A field experiment measuring rental discrimination against same-sex couples and single parents. *Social Problems*, 58(3), 389-409.
- Leppel, K. (2007a). Home-ownership among opposite- and same-sex couples in the US. *Feminist Economics*, 13(1), 1-30.
- Leppel, K. (2007b). Married and unmarried, opposite- and same-sex couples: A decomposition of homeownership differences. *Journal of Housing Research*, 16(1), 61-81.
- Leppel, K. (2009). Labour force status and sexual orientation. *Economica*, 76(301), 197-207.
- Leppel, K. (2014). Does job satisfaction vary with sexual orientation? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 169-198.
- Leppel, K. (2020). Labor force status of transgender individuals. In N. Drydakis & K.F. Zimmermann (eds), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*. New York: Springer.
- Levy, D.K., Wissoker, D., Aranda, C.L., Howell, B., Pitingolo, R., Sewell, S., & Santos, R. (2017). A paired-testing pilot study of housing discrimination against same-sex couples and transgender individuals. *Urban Institute*.
- Lewis, N.M. (2012). Remapping disclosure: Gay men's segmented journeys of moving out and coming out. *Social & Cultural Geography*, 13(3), 211-231. <<https://doi.org/10.1080/14649365.2012.677469>>.
- Lewis, N.M., & Mills, S. (2016). Seeking security: Gay labour migration and

- uneven landscapes of work. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 48(12), 2484-2503. <<https://doi.org/10.1177/0308518X16659773>>.
- Lucas Ramón Mendos. (2019). *State-Sponsored Homophobia*. Geneva: ILGA.
- MacDonnell, J.A., & Grigorovich, A. (2012). Gender, work, and health for trans health providers: A focus on transmen. *International Scholarly Research Notices*, 2012, e161097. <<https://doi.org/10.5402/2012/161097>>.
- MAP. (2019). *Where We Call Home: LGBT People in Rural America*. Boulder, CO: Movement Advancement Project.
- Martell, M.E. (2013). Do ENDAs end discrimination for behaviorally gay men? *Journal of Labor Research*, 34(2), 147-169.
- Martell, M.E. (2019). Age and the new lesbian earnings penalty. *International Journal of Manpower*, 41(6), 649-670.
- Mays, V.M., & Cochran, S.D. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11), 1869-1876.
- Mendos, L.R. (2019). *State-Sponsored Homophobia 2019: Global Legislation Overview Update*. Geneva: ILGA.
- Meyer, I.H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38-56.
- Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697.
- Miller, J.J., & Park, K.A. (2018). Same-sex marriage laws and demand for mortgage credit. *Review of Economics of the Household*, 16(2), 229-254.
- Mize, D.T. (2016). Sexual orientation in the labor market. *American Sociological Review*, 81(6), 1132-1160.
- OECD. (2019). *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators*. Paris: OECD.
- OECD. (2020). *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*. Paris: OECD.
- Oreffice, S. (2011). Sexual orientation and household decision-making: Same-sex couples' balance of power and labor supply choices. *Labour Economics*, 18(2), 145-158. <<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.09.003>>.
- Oswalt, S.B., & Wyatt, T.J. (2011). Sexual orientation and differences in mental health, stress, and academic performance in a national sample of U.S. college students. *Journal of Homosexuality*, 58(9), 1255-1280.

- Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(8), 1203-1215.
- Patacchini, E., Ragusa, G., & Zenou, Y. (2015). Unexplored dimensions of discrimination in Europe: Homosexuality and physical appearance. *Journal of Population Economics*, 28(4), 1045-1073.
- Patel, D., & Feng, Z. (2020). LGBT equality and firm performance.
- Pavalko, E.K., Mossakowski, K.N., & Hamilton, V.J. (2003). Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior*, 44(1), 18-33.
- Pearson, J., & Wilkinson, L. (2017). Same-sex sexuality and educational attainment: The pathway to college. *Journal of Homosexuality*, 64(4), 538-576.
- Perales, F. (2016). The costs of being "different": Sexual identity and subjective well-being over the life course. *Social Indicators Research*, 127(2), 827-849.
- Pew Research Center. (2013). A survey of LGBT Americans: Attitudes, experiences and values in changing times.
- Phelps, E.S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659-661.
- Plug, E., Webbink, D., & Martin, N. (2014). Sexual orientation, prejudice, and segregation. *Journal of Labor Economics*, 32(1), 123-159.
- Potter, D. (2012). Same-sex parent families and children's academic achievement. *Journal of Marriage and Family*, 74(3), 556-571.
- Powdthavee, N., & Wooden, M. (2015). Life satisfaction and sexual minorities: Evidence from Australia and the United Kingdom. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 116, 107-126.
- Preston, A., Birch, E., & Timming, A.R. (2019). Sexual orientation and wage discrimination: Evidence from Australia. *International Journal of Manpower*, 41(6), 629-648.
- Prickett, K.C., Martin-Storey, A., & Crosnoe, R. (2015). A research note on time with children in different- and same-sex two-parent families. *Demography*, 52(3), 905-918.
- Raifman, J., Moscoe, E., Austin, S.B., & McConnell, M. (2017). Difference-in-differences analysis of the association between state same-sex marriage policies and adolescent suicide attempts. *JAMA Pediatrics*.
- Reisner, S.L., Poteat, T., Keatley, J., Cabral, M., Mothopeng, T., Dunham, E., Holland, C.E., Max, R., & Baral, S.D. (2016). Global health burden

- and needs of transgender populations: A review. *The Lancet*, 388(10042), 421-436.
- Riggle, E.D.B., Rostosky, S.S., & Horne, S.G. (2009).
- Riggle, E.D.B., Rostosky, S.S., & Horne, S.G. (2010). Psychological distress, well-being, and legal recognition in same-sex couple relationships. *Journal of Family Psychology*, 24(1), 82-86.
- Robinson, J.P., & Espelage, D.L. (2011). Inequities in educational and psychological outcomes between LGBTQ and straight students in middle and high school. *Educational Researcher*, 40(7), 315-330.
- Rosario, M., Corliss, H.L., Everett, B.G., Reisner, S.L., Austin, S.B., Buchting, F.O., & Birkett, M. (2014). Sexual orientation disparities in cancer-related risk behaviors of tobacco, alcohol, sexual behaviors, and diet and physical activity: Pooled youth risk behavior surveys. *American Journal of Public Health*, 104(2), 245-254.
- Rosenfeld, M.J. (2010). Nontraditional families and childhood progress through school. *Demography*, 47(3), 755-775.
- Rosenfeld, M.J. (2014). Couple longevity in the era of same-sex marriage in the United States. *Journal of Marriage and Family*, 76(5), 905-918.
- Russell, S.T., Ryan, C., Toomey, R.B., Diaz, R.M., & Sanchez, J. (2011). Lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescent school victimization: Implications for young adult health and adjustment. *Journal of School Health*, 81(5), 223-230.
- Sabia, J.J. (2014). Sexual orientation and wages in young adulthood: New evidence from Add Health. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(1), 239-267.
- Sabia, J.J. (2015). Fluidity in sexual identity, unmeasured heterogeneity, and the earnings effects of sexual orientation. *Industrial Relations*, 54(1), 33-58.
- Sabia, J.J., & Wooden, M. (2015). Sexual identity, earnings, and labour market dynamics: New evidence from longitudinal data in Australia. *IZA DP No. 8935*.
- Sabia, J.J., & Wooden, M. (2017). Sexual identity, same-sex relationships and labour market dynamics: New evidence from longitudinal data in Australia. *Southern Economic Journal*, 83(4), 903-931.
- Sansone, D. (2019). Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination. *Journal of Public Economics*, 180.
- Saunders, J.M., & Valente, S.M. (1987). Suicide risk among gay men and lesbians: A review. *Death Studies*, 11(1), 1-23.
- Schneebaum, A., & Badgett, M.V.L. (2019). Poverty in US lesbian and gay

- couple households. *Feminist Economics*, 25(1), 1-30. <<https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1441533>>.
- Schwab, S. (1986). Is statistical discrimination efficient? *The American Economic Review*, 76(1), 228-234.
- Schwegman, D. (2019). Rental market discrimination against same-sex couples: Evidence from a pairwise-matched e-mail correspondence test. *Housing Policy Debate*, 29(2), 250-272.
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2016). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812-1826.
- Shaw, J.I., Borough, H.W., & Fink, M.I. (1994). Perceived sexual orientation and helping behavior by males and females: The wrong-number technique. *Journal of Psychology and Human Sexuality*, 6(3), 73-81.
- Sidiropoulou, K., Drydakis, N., Harvey, B., & Paraskevopoulou, A. (2020). Family support, school-age and workplace bullying for LGB people. *International Journal of Manpower*, 41(6), 717-730.
- Soubelet, A., & Salthouse, T.A. (2011). Influence of social desirability on age differences in self-reports of mood and personality. *Journal of Personality*, 79(4), 741-762.
- Statistics Canada. (2022). *Labour and economic characteristics of lesbian, gay and bisexual people in Canada*. Statistics Canada. <<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00003-eng.htm>>.
- Sun, H., & Gao, L. (2019). Lending practices to same-sex borrowers. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(19), 9293-9302.
- Taylor, J.K., Haider-Markel, D.P. and Rogers, B. (2019) "Toward a New Measure of State- Level LGBT Interest Group Strength." *State Politics & Policy Quarterly* 19 (3): 334-350.
- Taylor, J.K., Haider-Markel, D.P., & Rogers, B. (2019). Toward a new measure of state-level LGBT interest group strength. *State Politics & Policy Quarterly*, 19(3), 334-350.
- Tebaldi, E., & Elmslie, B. (2006). Sexual orientation and labour supply. *Applied Economics*, 38(5), 549-562.
- Tebaldi, Edinaldo and Bruce Elmslie. 2006. "Sexual orientation and labour supply." *Applied Economics* 38(5): 549-562.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626. <<https://doi.org/10.1086/661653>>.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*,

- 117(2), 586-626. <<https://doi.org/10.1086/661653>>.
- Trans Pulse Canada Team. (2020). *Report – Health and health care access for trans and non-binary people in Canada*. <<https://transpulsecanada.ca/results/report-1/>>.
- Trans Pulse Canada Team. (2020). *Report – Health and health care access for trans and non-binary people in Canada*. transpulsecanada.ca. <<https://transpulsecanada.ca/results/report-1/>>.
- Valfort, M.-A. (2017). *LGBTI in OECD countries: A review*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 198. <<https://doi.org/10.1787/d5d49711-en>>.
- Valfort, M.-A. 2017. “LGBTI in OECD Countries: A Review.” OECD Social, Employment and Migration Working Paper 198. <<https://doi.org/10.1787/d5d49711-en>>.
- Waite, S. (2015). Does it get better? A quasi-cohort analysis of sexual minority wage gaps. *Social Science Research*, 54, 113-130. <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.06.024>>.
- Waite, S. (2015). Does it get better? A quasi-cohort analysis of sexual minority wage gaps. *Social Science Research*, 54, 113-130. <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2015.06.024>>.
- Waite, S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada’s federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833-1859. <<https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>>.
- Waite, S. (2021). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada’s federal public service. *Journal of Homosexuality*, 68(11), 1833-1859. <<https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>>.
- Waite, S. Pajovic, V. and Denier, N. (2020). Lesbian, Gay and Bisexual Earnings in the Canadian Labor Market: New Evidence from the Canadian Community Health Survey. *Research in Social Stratification and Mobility*, 67(June): 100484.
- Waite, S., & Denier, N. (2015). Gay pay for straight work: Mechanisms generating disadvantage. *Gender & Society*, 29(4), 561-588. <<https://doi.org/10.1177/0891243215584761>>.
- Waite, S., & Denier, N. (2015). Gay pay for straight work: Mechanisms generating disadvantage. *Gender & Society*, 29(4), 561-588. <<https://doi.org/10.1177/0891243215584761>>.

- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L.E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, *14*(10), e0223372. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>>.
- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L.E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, *14*(10), e0223372. <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>>.
- Waite, S., Pajovic, V., & Denier, N. (2020). Lesbian, gay and bisexual earnings in the Canadian labor market: New evidence from the Canadian Community Health Survey. *Research in Social Stratification and Mobility*, *67*, 100484.
- Walters, A.S., & Curran, M.-C. (1996). "Excuse me, sir? May I help you and your boyfriend?" Salespersons' differential treatment of homosexual and straight customers. *Journal of Homosexuality*, *31*(1-2), 135-152.
- Walters, Andrew S. and M.-C. Curran. 1996. "Excuse me, sir? May I help you and your boyfriend? Salespersons' differential treatment of homosexual and straight customers." *Journal of Homosexuality* *31*(1-2): 135-152.
- Wang, J., Gunderson, M. and Wicks, D. (2018). The Earnings Effect of Sexual Orientation: British Evidence from Worker-Firm Matched Data. *British Journal of Industrial Relations*, *56*(4): 744-769.
- Wang, J., Gunderson, M., & Wicks, D. (2018). The earnings effect of sexual orientation: British evidence from worker-firm matched data. *British Journal of Industrial Relations*, *56*(4), 744-769.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, *10*(6), 629-642. <[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)>.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, *10*(6), 629-642. <[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)>.
- Worthen, M.G. (2013). An argument for separate analyses of attitudes toward lesbian, gay, bisexual men, bisexual women, MtF and FtM transgender individuals. *Sex Roles*, *68* (11-12), 703-723.
- Worthen, M.G. (2013), "An argument for separate analyses of attitudes toward lesbian, gay, bisexual men, bisexual women, MtF and FtM transgender individuals", *Sex Roles*, Vol. 68 Nos 11-12, pp. 703-723.