



# LGBTQ+ ALLIANCE

i n P h a r m a

# il Manifesto





**LGBTQ+ Alliance in Pharma** è un progetto pilota innovativo, promosso da Bristol Myers Squibb Italia, volto alla creazione della prima alleanza nel settore farmaceutico italiano con focus sulle tematiche LGBTQ+.

**LGBTQ+ Alliance in Pharma** è composta da cinque aziende del settore BioPharma promotrici di tematiche di Diversity, Equity e Inclusion, con particolare attenzione al supporto della Comunità LGBTQ+. Ne fanno parte BMS Italia, Daiichi Sankyo Italia, Novartis Italia, Pfizer Srl, Takeda Italia.

**LGBTQ+ Alliance in Pharma** nasce con lo scopo di avviare un dialogo nel settore biofarmaceutico sulle tematiche LGBTQ+, creare crescente consapevolezza e stimolare il confronto, condividendo best practices e promuovendo obiettivi comuni, raccolti in questo Manifesto. Non da ultimo si pone l'obiettivo di ispirare altre realtà aziendali ad avviare percorsi dedicati in materia di temi LGBTQ+.

### **Il contesto in pillole:**

Negli ultimi anni, l'attenzione verso i diritti delle persone LGBTQ+ in Italia è aumentata rispetto al passato, ma ci sono ancora sfide significative da affrontare. Si osservano infatti progressi in alcune aree, come l'adozione di politiche di non discriminazione e l'inclusione di pratiche di Diversity, Equity e Inclusion in molte aziende<sup>1</sup>. Tuttavia, la situazione rimane complessa: molte persone LGBTQ+ segnalano esperienze di discriminazione e/o di esclusione sul posto di lavoro.

Condividiamo a seguire alcuni dati disponibili a supporto, segnalando inoltre la scarsa disponibilità di dati quando si parla di temi LGBTQ+.

Secondo i dati di **ILGA EUROPE**<sup>2</sup> (2025), nell'ambito della Rainbow Map l'Italia si è posizionata al 35mo posto rispetto ai 49 paesi europei valutati sulla base di una serie di parametri (ad es. uguaglianza e non discriminazione; hate speech e crimini d'odio, famiglia, interesse manifestato dalla società civile, riconoscimento legale del genere d'elezione, etc.) con un punteggio (24,41%) al di sotto della media europea (41,85%) e della media dell'Unione Europea (51,13%), tra Lettonia e Lituania.

Le ultime indagini di **Istat Unar** (2022-2024) mostrano inoltre che, nonostante le politiche esistenti, le persone LGBTQ+ affrontano difficoltà sul luogo di lavoro<sup>3</sup>: ad es. il 34,5% dei dipendenti LGBTQ+ intervistati ha subito almeno un evento di discriminazione durante lo svolgimento del proprio lavoro<sup>4</sup>. Il 26% degli intervistati segnala che il proprio orientamento sessuale sia stato motivo di svantaggio nella vita lavorativa<sup>5</sup>; la percentuale sale se si valuta come discriminante l'identità di genere, per la quale una persona su due dichiara di aver vissuto almeno un evento di discriminazione per motivi legati alla propria identità di genere nella ricerca di lavoro. Il 57,1% delle persone occupate dichiara, inoltre, che la propria identità di genere abbia costituito uno svantaggio nel corso della vita lavorativa<sup>6</sup>. La mancanza di visibilità e di rappresentazione sono due elementi che possono contribuire a un clima di lavoro poco inclusivo.

1. Discriminazioni-lavorative-persone-LGBT-diversity-policy-Ebook.pdf

2. <https://www.ilga-europe.org/>

3. <https://www.istat.it/comunicato-stampa/discriminazioni-lavorative-nei-confronti-delle-persone-lgbt-in-unione-civile-o-gia-in-unione-anno-2022/>

4. [https://www.unar.it/portale/documents/20125/0/REPORT+LGBT%2B\\_2019\\_2021+%281%29.pdf/b8b71581-b86f-3b9a-d6d6-dc3e9bc4699a?t=1656324367921](https://www.unar.it/portale/documents/20125/0/REPORT+LGBT%2B_2019_2021+%281%29.pdf/b8b71581-b86f-3b9a-d6d6-dc3e9bc4699a?t=1656324367921)

5. [https://www.unar.it/portale/documents/20125/0/REPORT+LGBT%2B\\_2019\\_2021+%281%29.pdf/b8b71581-b86f-3b9a-d6d6-dc3e9bc4699a?t=1656324367921](https://www.unar.it/portale/documents/20125/0/REPORT+LGBT%2B_2019_2021+%281%29.pdf/b8b71581-b86f-3b9a-d6d6-dc3e9bc4699a?t=1656324367921)

6. Statistica in breve



Si osserva inoltre un numero crescente di casi di omolesbobitansfobia in Italia. Secondo i dati del Trans Murder Monitoring (TMM), un progetto curato da Transgender Europe (TGEU - 2024), l'Italia è il primo Paese nell'Unione Europea per omicidi a sfondo transfobico (sono stati documentati 49 omicidi<sup>7</sup>). Si ricorda tuttavia che la maggior parte degli episodi di omolesbobitansfobia non vengono denunciati. Infine, la presenza frequente di numerose fake news e, in generale, di disinformazione quando si parla di temi LGBTQ+ può rafforzare pregiudizi consci/inconsci nella popolazione generale.

### **Il Manifesto:**

LGBTQ+ Alliance in Pharma è un progetto pilota innovativo, promosso da Bristol Myers Squibb Italia in collaborazione con Daiichi Sankyo Italia, Novartis Italia, Pfizer Srl e Takeda Italia, volto alla creazione della prima alleanza nel settore farmaceutico italiano con focus sulle tematiche LGBTQ+.

Il Manifesto è il documento programmatico di LGBTQ+ Alliance in Pharma volto a promuovere i principi di Inclusion, Diversity ed Equity a supporto della Comunità LGBTQ+. È frutto della condivisione e del dibattito emerso durante l'evento di kickoff del 17 dicembre 2024, presso la sede di Bristol Myers Squibb, preceduto da meeting online, attività di pre-work e self-assessment.

Si segnala che le aziende partecipanti hanno sviluppato percorsi eterogenei inerenti alle tematiche LGBTQ+. Fanno infatti parte di LGBTQ+ Alliance in Pharma aziende biofarmaceutiche sensibili alle tematiche LGBTQ+ con diversi livelli di expertise e con chapter tematici attivi da un minimo di 1 anno fino a un massimo di 9 anni.

Le aziende BMS Italia, Daiichi Sankyo Italia, Novartis Italia, cinque Srl e Takeda Italia, che hanno lavorato alla stesura del Manifesto, hanno individuato tre **principali sfide** nel settore biofarmaceutico:

1. Aumentare l'awareness sulle tematiche LGBTQ+ nelle nostre realtà
2. Avere un impatto positivo sul contesto esterno
3. Promuovere pratiche che favoriscano l'autenticità sul luogo di lavoro

Le aziende aderenti hanno identificato tre obiettivi, in risposta alle sfide individuate, e si impegnano come LGBTQ+ Alliance in Pharma a collaborare per il loro raggiungimento e a monitorare i progressi compiuti nell'ambito delle tematiche LGBTQ+, condividendo evidenze concrete e feedback. A seguire si condividono i 3 obiettivi chiave individuati.

LGBTQ+ Alliance in Pharma riconosce che per poter raggiungere gli obiettivi individuati nel Manifesto è centrale il supporto del Leadership Team delle realtà aderenti e, a cascata, dei people managers, così da favorire la partecipazione diffusa e la promozione delle iniziative, su base volontaria. La figura "Sponsor", parte del Leadership Team aziendale (e/o funzione Global, in base alle strutture aziendali), ha un ruolo importante nel dare visibilità interna e supporto ai chapter tematici.

---

<sup>7</sup>[Trans Murder Monitoring - TGEU - Trans Europe and Central Asia](#) TGEU – Trans Europe and Central Asia



Per favorire un ampio coinvolgimento della popolazione aziendale, alla luce della flessibilità lavorativa e della presenza nelle singole realtà di personale di territorio, LGBTQ+ Alliance in Pharma promuove attività in modalità ibrida, sfruttando ove possibile anche momenti calendarizzati.

### **Gli obiettivi di LGBTQ+ Alliance in Pharma**

Gli obiettivi identificati sono:

1. Promuovere una cultura condivisa sui temi LGBTQ+ attraverso l'alfabetizzazione e l'abbattimento dei bias consci e inconsci, andando a stimolare una maggiore consapevolezza nella popolazione aziendale
2. Sostenere le associazioni che si occupano di temi LGBTQ+, con un impatto positivo e concreto sulla Comunità LGBTQ+
3. Sviluppare e promuovere politiche inclusive ed eque volte alla valorizzazione delle persone appartenenti alla Comunità LGBTQ+ all'interno delle organizzazioni

### **Piano per la realizzazione degli obiettivi**

#### **Sfida: Aumentare l'awareness sulle tematiche LGBTQ+ nelle nostre realtà**

##### **Obiettivo n. 1**

- Promuovere una cultura condivisa sui temi LGBTQ+ attraverso l'alfabetizzazione e l'abbattimento dei bias consci e inconsci, andando a stimolare una maggiore consapevolezza nella popolazione aziendale

### **Dettagli implementazione**

LGBTQ+ Alliance in Pharma riconosce il ruolo centrale della formazione per favorire l'abbattimento di bias consci/inconsci nelle persone e promuovere il valore dell'inclusività negli/nelle Alleati/e.

Si impegna pertanto a promuovere nelle realtà aziendali aderenti attività formative, di carattere volontario, volte ad acquisire conoscenze base di Diversity, Equity e Inclusion con un focus specifico sulle tematiche LGBTQ+ e su pratiche efficaci, come l'uso consapevole del linguaggio inclusivo nella quotidianità.

Prima di avviare il percorso formativo, le aziende aderenti promuoveranno una breve survey iniziale, volontaria, rivolta a tutta la popolazione aziendale, con l'obiettivo di avere una fotografia reale della conoscenza dei temi LGBTQ+ prima di mettere a punto le iniziative concordate. Gli output della survey verranno condivisi all'interno dell'Alliance e nelle rispettive realtà per opportune valutazioni.



## KPI

Poiché è importante monitorare l'efficacia e raccogliere feedback per valutare l'impatto delle attività proposte, condividiamo i KPI per poter valutare il raggiungimento dei singoli obiettivi.

In merito al primo obiettivo:

- Numero di partecipanti alla survey rispetto alla popolazione aziendale
- Analisi qualitativa dei risultati della survey
- Numero partecipanti ai percorsi formativi rispetto alla popolazione aziendale
- Numero accessi ai materiali formativi resi disponibili, ove possibile
- Analisi feedback ricevuti

## Sfida: Avere un impatto positivo sul contesto esterno

### Obiettivo n. 2

- Sostenere le associazioni che si occupano di temi LGBTQ+, con un impatto positivo e concreto sulla Comunità LGBTQ+

## Dettagli implementazione

LGBTQ+ Alliance in Pharma riconosce il ruolo sociale delle associazioni di volontari che supportano la Comunità LGBTQ+ rispondendo a esigenze specifiche, di carattere nazionale e/o locale, e offrendo servizi a beneficio dell'intera comunità.

Pertanto si impegna a collaborare attivamente con le principali associazioni che si occupano di temi LGBTQ+ per implementare progettualità volte a creare un impatto positivo e tangibile sulla società, favorendo una crescente consapevolezza sulle tematiche oggetto del Manifesto e la riduzione della discriminazione omosessobitansfobica. Collaborare con queste organizzazioni non solo arricchisce le aziende, ma contribuisce anche a costruire una società più forte e coesa.

Con l'obiettivo di creare un impatto positivo sul contesto esterno, LGBTQ+ Alliance in Pharma supporta iniziative in tutta Italia.

## KPI

- Numero di iniziative supportate da LGBTQ+ Alliance in Pharma
- Raccolta di evidenze inerenti alle progettualità supportate che dimostrino l'impatto concreto per aumentare la consapevolezza sulle tematiche LGBTQ+ e/o ridurre la discriminazione omosessobitansfobica
- Analisi qualitativa dell'impatto sul contesto esterno e raccolta feedback

## Sfida: Promuovere pratiche che favoriscano l'autenticità sul luogo di lavoro

### Obiettivo n. 3

- Sviluppare e promuovere politiche inclusive ed eque volte alla valorizzazione delle persone appartenenti alla Comunità LGBTQ+ all'interno delle organizzazioni

### Dettagli implementazione

Alla luce di quanto delineato nel contesto iniziale, LGBTQ+ Alliance in Pharma supporta e promuove lo sviluppo di politiche aziendali che permettano a ogni persona di vivere con autenticità il luogo di lavoro. L'obiettivo è infatti ridurre eventuali barriere esistenti così da permettere una maggiore valorizzazione professionale delle persone appartenenti alla Comunità LGBTQ+.

Pertanto, si impegna a favorire politiche e pratiche inclusive, come ad esempio:

- Implementazione "Identità Alias" per le persone che hanno avviato, concluso o che stanno pensando di avviare un percorso di affermazione di genere. Con "identità alias" si intende la sostituzione del proprio nome anagrafico con un nome di elezione, scelto dalla persona, in linea con l'identità di genere percepita dalla persona richiedente, nei sistemi e nella documentazione aziendale e creazione di un profilo burocratico alternativo e temporaneo che, ad esempio in contesti lavorativi comprende profilo informatico, indirizzo e-mail, etc.<sup>8</sup>
- Estensione dei benefit esistenti nelle singole aziende alle famiglie omogenitoriali, ove possibile,
- Favorire l'implementazione di all welcome toilet, in cui non ci sono distinzioni di genere, ove possibile

LGBTQ+ Alliance in Pharma promuove inoltre la condivisione di testimonianze significative di Role Models appartenenti alla Comunità LGBTQ+, all'interno delle organizzazioni, per ispirare e creare crescente consapevolezza negli/le Alleati/e.

### KPI

- Percentuale di utilizzo delle identità alias e di benefit per famiglie omogenitoriali, se ci sono casi presenti
- Soddisfazione dei dipendenti tramite survey rispetto a pratiche inclusive e di supporto
- Raccolta e analisi qualitativa dei feedback sull'implementazione delle politiche più inclusive indicate

### Timeline:

In seguito al lancio del progetto (giugno 2025), LGBTQ+ Alliance in Pharma implementerà le azioni dettagliate nel Manifesto e lavorerà in modalità corale alle iniziative previste. Le aziende si incontreranno nel 2026 (nella seconda metà dell'anno) per confrontarsi e monitorare l'andamento delle iniziative nel rispetto degli obiettivi, in linea con i KPI. Definiranno a seguire un checkpoint nel 2027.

8.fonte glossario UNAR-ISTAT

Roma, 25 giugno 2025