



PARKS
liberi e uguali

LGBT+ DIVERSITY INDEX 2022

6ª edizione

L'inclusione è un viaggio

in collaborazione con





LGBT+ DIVERSITY INDEX 2022

6ª edizione



Hanno partecipato

3M	CACIB	GSK	Pfizer
A2A	Capgemini	Gucci	Poste Italiane
ABB	Centro Medico Santagostino	Hogan Lovells	Procter & Gamble
Accenture	Chiesi	IBM	QVC Italia
Agos Ducato	Clifford Chance	IKEA	Sace
Alix Partners	CNP Vita	Intesa Sanpaolo	Sanofi
Allianz Partners	Coca-Cola HBC	Ipsos	Sky
Amazon	Crédit Agricole	Janssen	Snaitech
Amgen	Danone	Johnson&Johnson	SNAM
AON	Discovery	Lagardere Travel	Société Générale
Avio Aero	Enel	Lexellent	State Street
Axa	Eni	Manpower	Takeda
Baker Hughes	Europ Assistance	McDonald's	TIM
Banca d'Italia	EY	Microsoft	Unicredit
BNL - Gruppo BNP Paribas	Ferrarelle	Nestlé	Università di Roma Tor Vergata
Banca Progetto	Findomestic	Newton	Vector
Barclays	Generali	Oracle	Wind Tre
Boston Consulting Group	Google	Perfetti Van Melle	Zeta Service
BTicino			

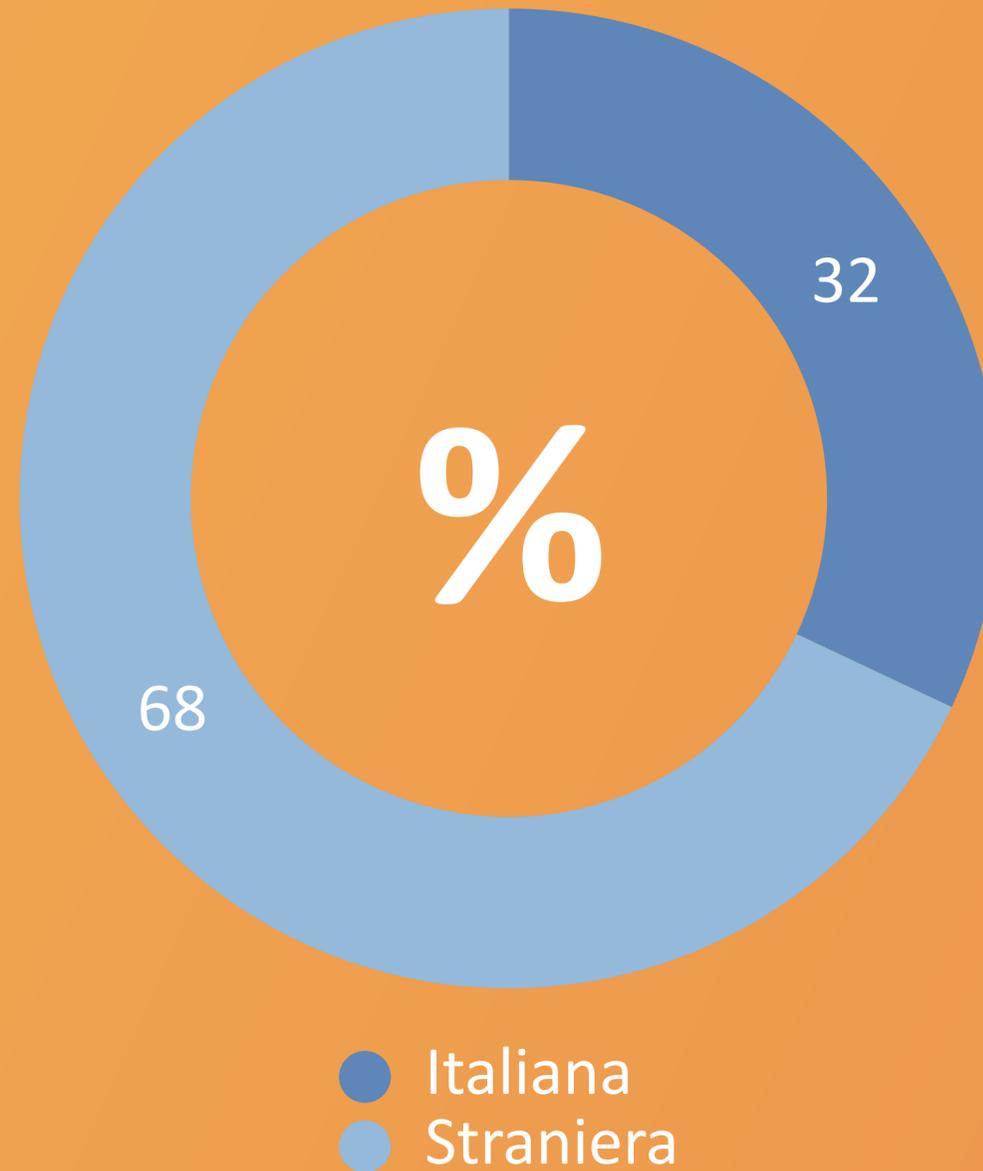


**LGBT+
DIVERSITY
INDEX 2022**
6ª edizione



I numeri

73 aziende
partecipanti





I numeri

Settore

	%		%
Chimico-farmaceutico	14	Editoria/multimedia	1
Assicurativo	11	Manifatturiero	1
Creditizio	10	Multiservizi	1
Industriale	6	Terziario	1
Telecomunicazioni	6	Trasporti	1
Metalmecanico	4	Altro	41
Turismo, ristorazione, pubblici esercizi	3		



I numeri

Numero dipendenti

	%		%
Fino a 50	3	Da 1.000 a 5.000	30
Fino a 250	12	Da 5.000 a 10.000	11
Da 250 a 500	8	Più di 10.000	18
Da 500 a 1.000	18		



Politiche di non discriminazione



**NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTE UNA POLICY
DI NON DISCRIMINAZIONE FORMALIZZATA?**

sì
86%



POTETE INDICARE DOVE È MENZIONATA LA POLICY?

	%		%
Codice etico	73	Bilancio di sostenibilità	41
Codice di comportamento	60	Statuto	5
Policy di non discriminazione (documento specifico)	49	Altro	29
Policy antimolestie	48		



POTETE INDICARE QUALI DIVERSITÀ SONO OGGETTO DELLA POLICY?

	%		%
Disabilità (e/o handicap*)	94	Stati patologici	64
Genere	94	Affiliazione sindacale/politica	60
Orientamento sessuale	94	Convinzioni personali	57
Etnia	91	Stato di gravidanza/neonatale	56
Età	89	Aspetto fisico	52
Identità di genere	89	Altro	25
Credo religioso	86		

* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



POTETE INDICARE QUALI SONO I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI INDICATI?

	%
Molestie (battute, scherzi, allusioni)	92
Aggressioni (fisiche e/o verbali)	91
Provvedimenti datoriali (es. variazioni retributive, modifiche di mansioni, licenziamento)	62
Altro	29



LA VOSTRA AZIENDA HA PROMOSSO AZIONI
DI DIFFUSIONE DELLA POLICY DI NON DISCRIMINAZIONE?

sì
91%

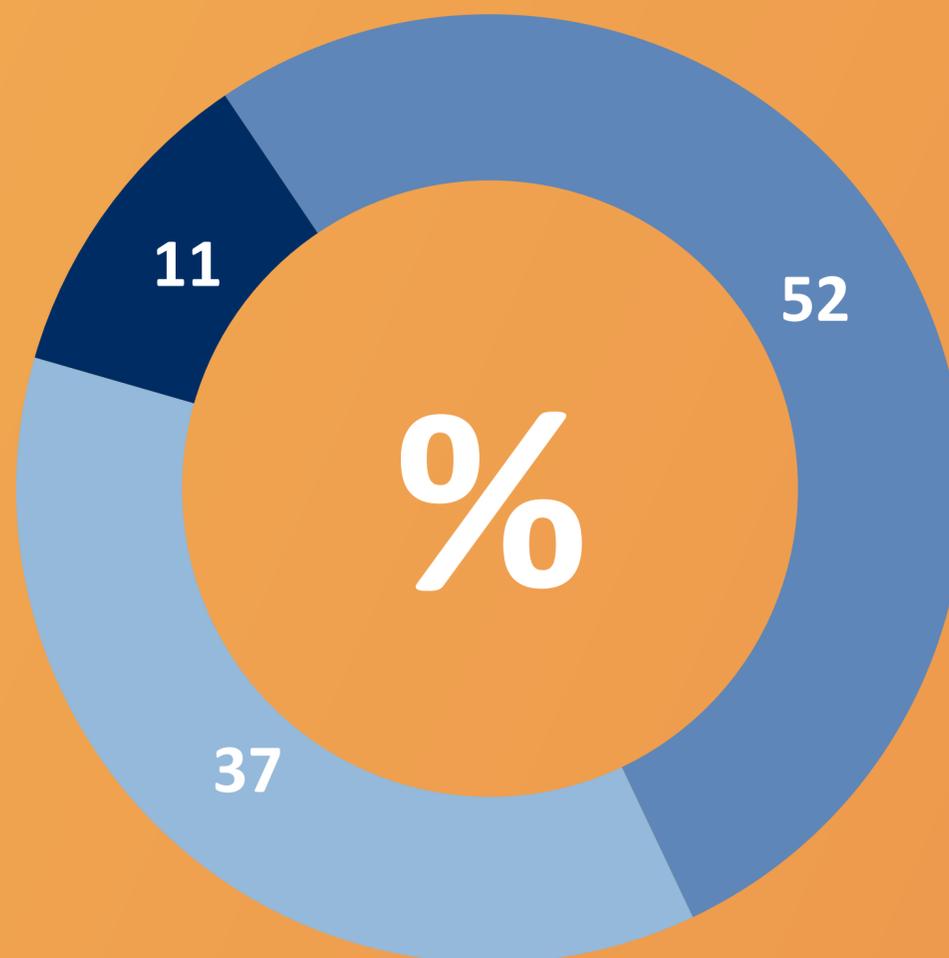


**POTETE INDICARE QUALI AZIONI SONO PREVISTE
PER DIFFONDERE LA CONSAPEVOLEZZA DELLA POLICY?**

	%
Formazione/sensibilizzazione	97
Campagne sui social interni	72
Eventi aziendali	70
Altro	30



ESISTE UN SISTEMA DI MONITORAGGIO FORMALIZZATO DELL'APPLICAZIONE DELLA POLICY DI NON DISCRIMINAZIONE?



- Sì, è stata istituita un'apposita funzione dedicata al monitoraggio
- Altro
- No



SE SÌ, QUALI STRUMENTI DI MONITORAGGIO SONO PREVISTI?

	%
Procedure di whistleblowing	100
Denuncia della persona direttamente interessata dalla discriminazione	91
Segnalazione di altri dipendenti	88
Altro	24



**SONO STATE PREVISTE SANZIONI IN PRESENZA
DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI?**

sì
87%



COME SONO SANZIONATI I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI?

	%
Procedimento disciplinare	87
Licenziamento	75
Sospensione dal servizio	75
Altro	40



LA POLICY DI NON DISCRIMINAZIONE È STATA COMUNICATA AI DIPENDENTI?

	%
Sì, con comunicazione mirata a tutti	76
La policy è consultabile nell'intranet	98
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	62
Altro	26



Benefit e permessi



LA VOSTRA AZIENDA HA PROVVEDUTO ALL'ADEGUAMENTO ALLA LEGGE CIRINNÀ (L. 76/2016) CON LA CHIARA MENZIONE DELLE UNIONI CIVILI NEI DOCUMENTI E NELLE POLICY AZIENDALI?

SÌ
71%

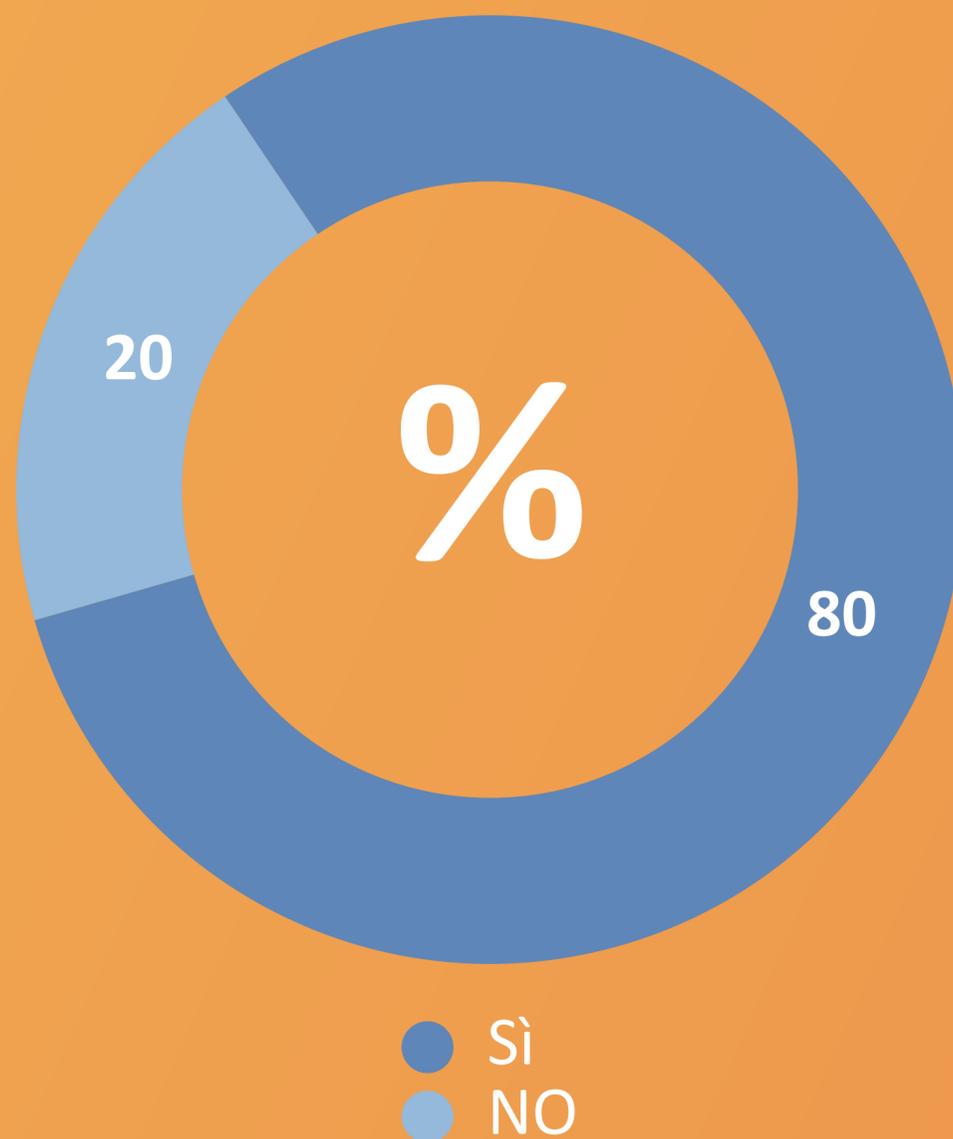


ESISTONO NELLA VOSTRA AZIENDA BENEFIT ESTENDIBILI ANCHE AI CONIUGI?
(ES. AUTO AZIENDALE, POLIZZE ASSICURATIVE, ECC.)

sì
96%

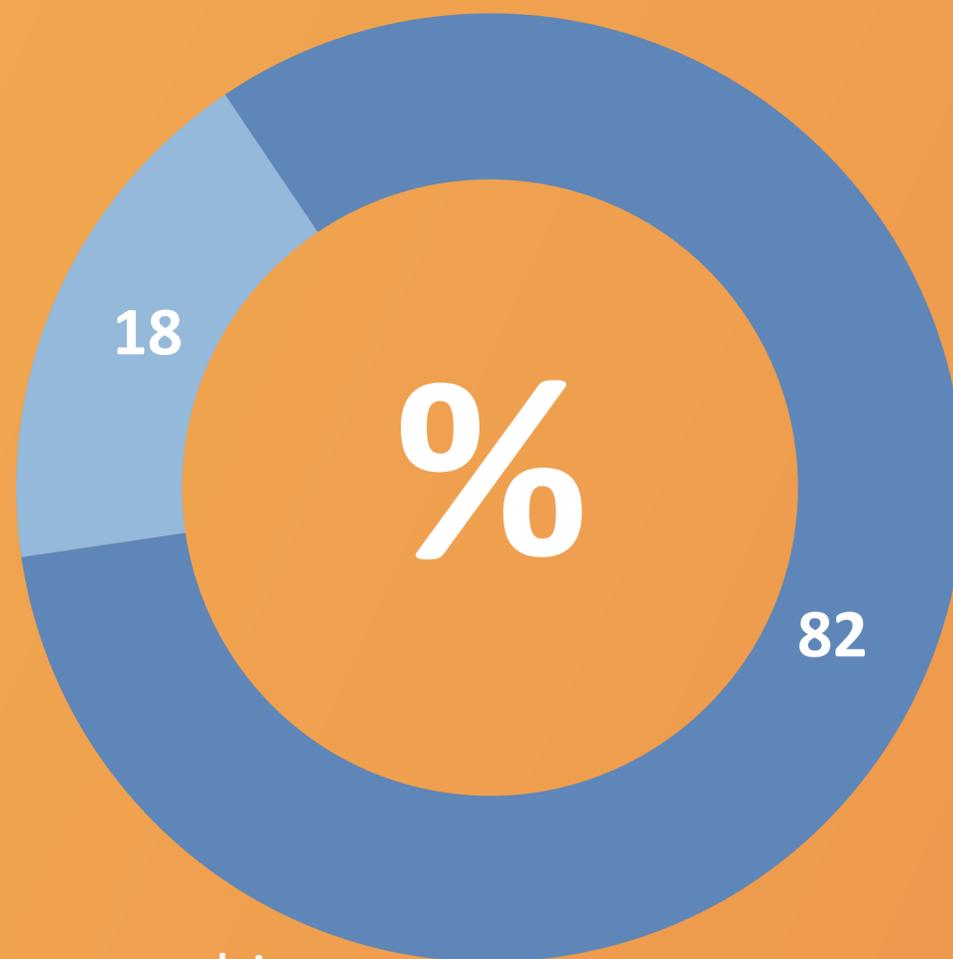


L'ESTENSIONE DI QUESTI BENEFIT È CON PRECISA MENZIONE PREVISTA ANCHE PER GLI UNITI CIVILMENTE?





L'ESTENSIONE DI QUESTI BENEFIT È PREVISTA ANCHE PER I CONVIVENTI (ETEROSESSUALI E OMOSESSUALI)?



- Sì, per entrambi
- No, l'estensione è prevista solo per matrimoni e unioni civili

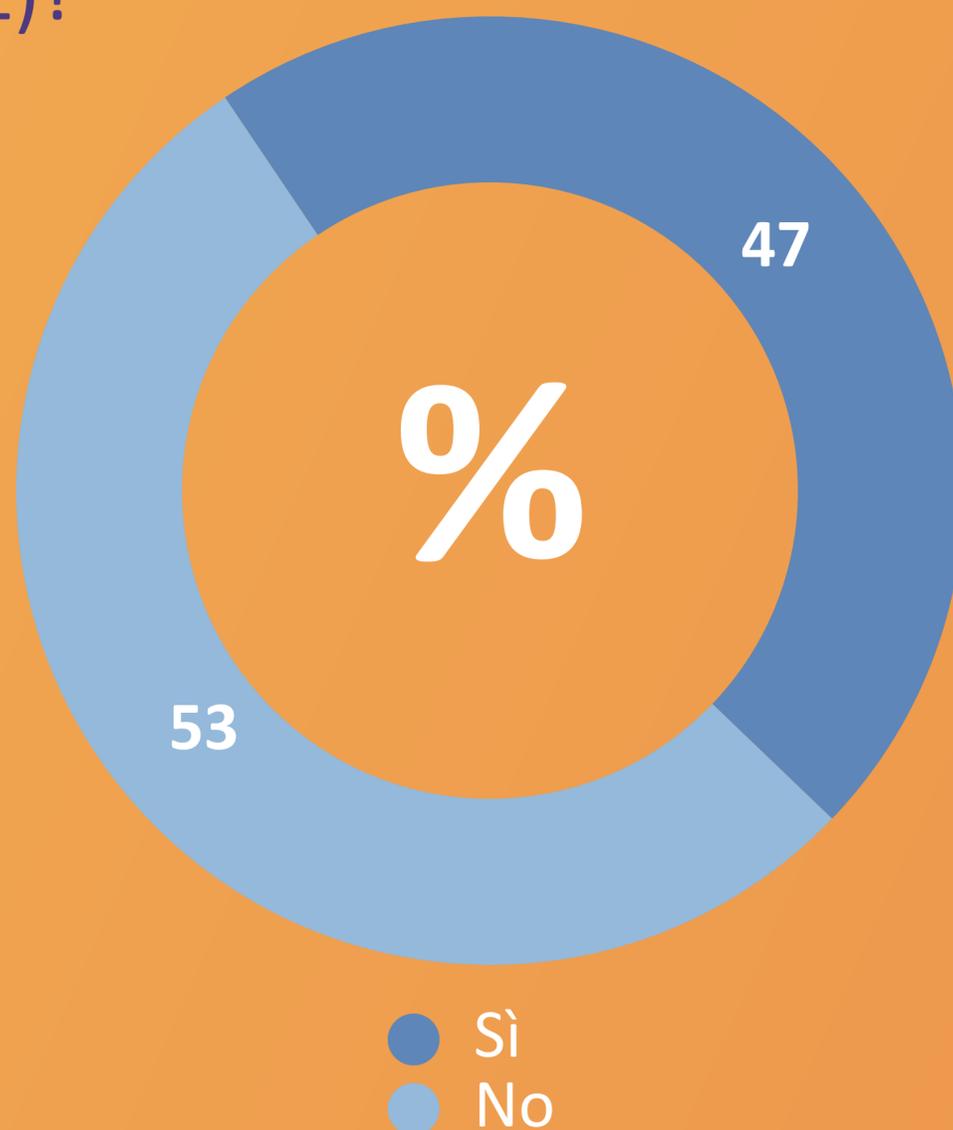


QUALI SONO LE CATEGORIE DI CONVIVENZE PER POTER BENEFICIARE DEI BENEFIT?

	%
Conviventi inseriti nello stato di famiglia	85
Convivenza di fatto ex L. 76/2016 (Legge Cirinnà)	70
Autodichiarazione di convivenza	48
Altro	7



NELLA VOSTRA AZIENDA I PERMESSI/BENEFIT PREVISTI PER IL GENITORE RICONOSCIUTO SONO STATI ESTESI ANCHE AL GENITORE NON RICONOSCIUTO (GENITORE INTENZIONALE)?





SU QUALI PERMESSI/BENEFIT È STATA PREVISTA L'ESTENSIONE?

	%		%
Congedo parentale	82	Regali e premi per i figli	50
Congedo obbligatorio e facoltativo del padre	68	Riposi giornalieri	38
Congedo per malattia	65	Asilo aziendale	24
Riposi e permessi relativi ai figli con handicap e con handicap* grave	56	Altro	29

* Termini usati ai sensi della L. 104/1992

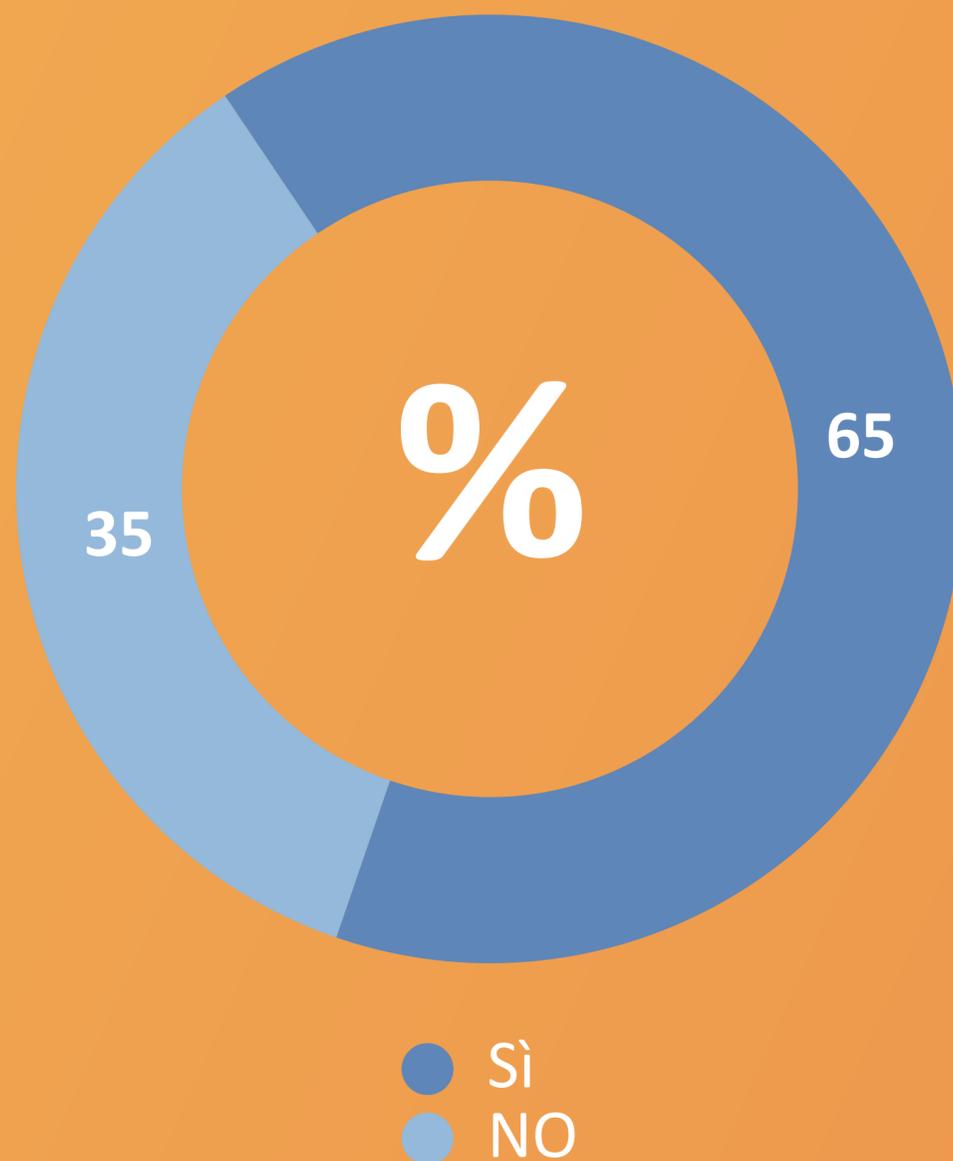


QUALI SONO I REQUISITI PER POTER USUFRUIRE DEI BENEFIT E PERMESSI INERENTI LA GENITORIALITÀ NON RICONOSCIUTA?

	%		%
Esistenza di unione civile o convivenza di fatto (ex L. 76/2016) tra i genitori	62	Certificato di nascita (o di adozione) del Paese estero con menzione di entrambi i genitori	47
Stato di famiglia	56	Autocertificazione	41
		Altro	12



L'ESTENSIONE È STATA FORMALIZZATA IN UNA POLICY APPOSITA?





L'ESTENSIONE DEI PERMESSI E BENEFIT AI GENITORI NON RICONOSCIUTI (INTENZIONALI) È STATA COMUNICATA AI DIPENDENTI?

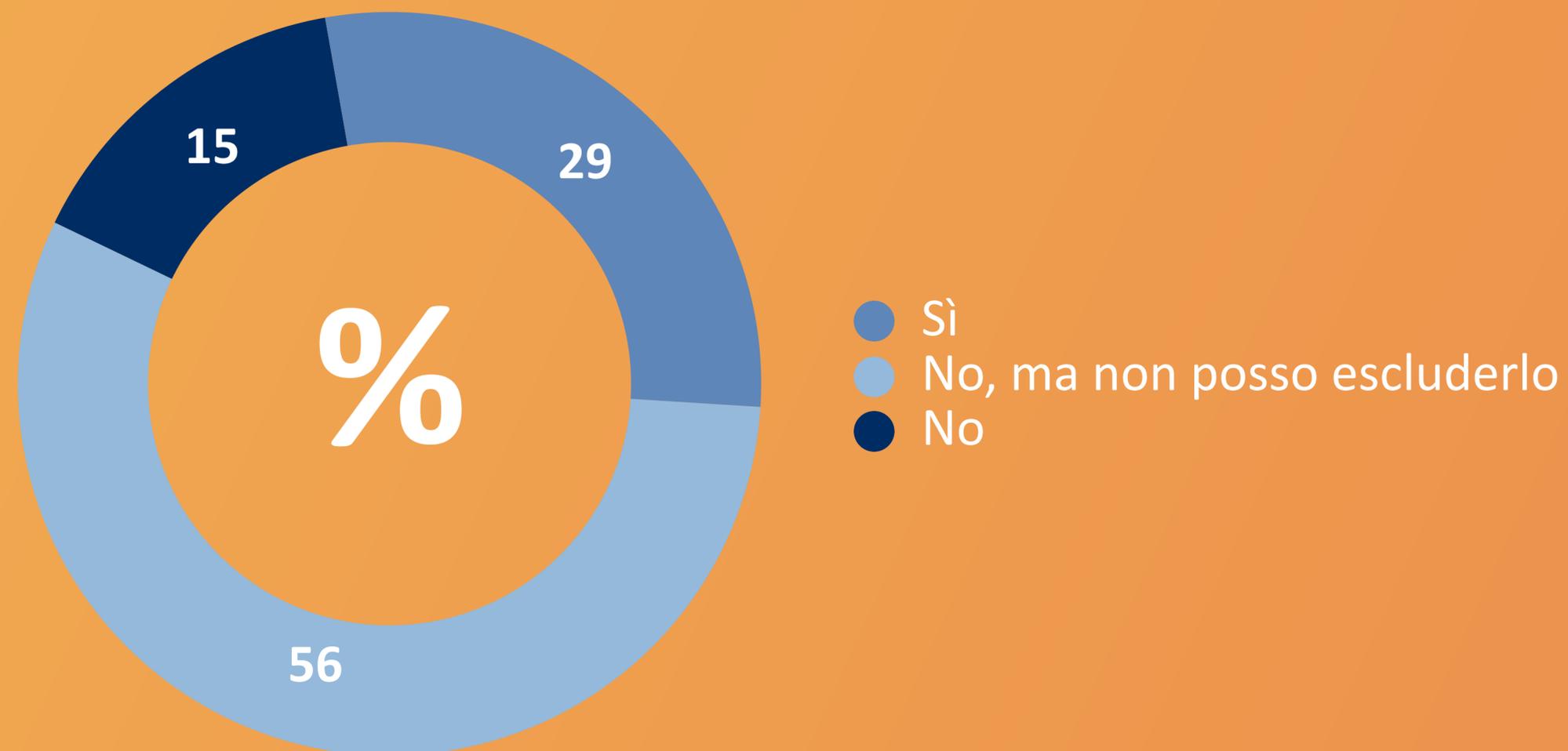
	%
Sì, con comunicazione mirata a tutti	77
La policy è consultabile nell'intranet	86
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	36
Altro	14
No	5



Persone transgender

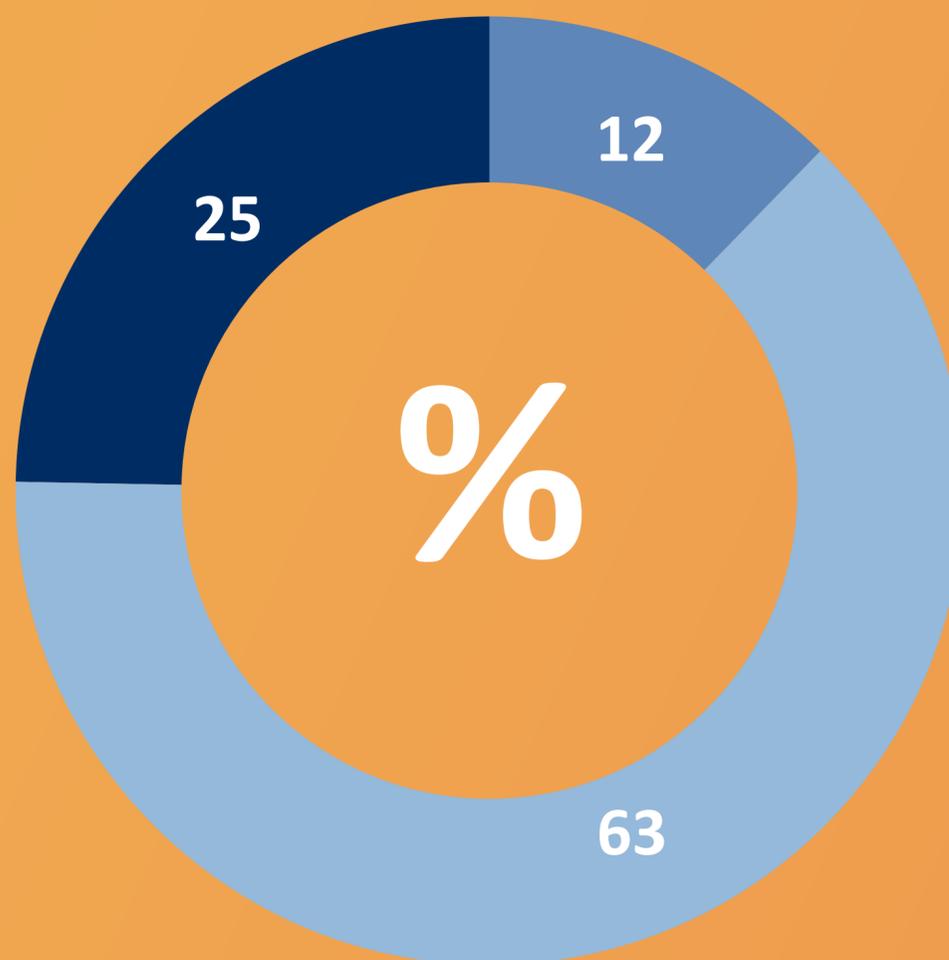


**ESISTONO NELL'ORGANICO DELLA VOSTRA AZIENDA
PERSONE CHE SI RICONOSCONO COME TRANSGENDER?**





LA VOSTRA AZIENDA HA MAI ASSUNTO UNA PERSONA IN TRANSIZIONE DI GENERE?



- Sì
- No, ma non posso escluderlo
- No



LA VOSTRA AZIENDA HA MAI FACILITATO ATTIVAMENTE A LIVELLO AZIENDALE LA TRANSIZIONE DI UNA PERSONA (ES. ATTRAVERSO AZIONI SPECIFICHE)?

sì
34%



ATTRAVERSO QUALI FACILITAZIONI?

	%		%
Attività di sensibilizzazione	72	Comunicazione aziendale (interna ed esterna)	44
Email aziendale	64	Polizze assicurative integrative e/o rimborso spese mediche	40
Spogliatoi e servizi igienici	64	Codice di abbigliamento	12
Badge aziendale	60	Altro	28
Altri documenti (se possibile) identificativi e modulistica aziendale	44		



**NELLA VOSTRA AZIENDA È STATA SVOLTA UN'ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE
E FORMAZIONE DEI RECRUITER SUL TEMA DELL'IDENTITÀ DI GENERE?**

sì
69%



**NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTONO POLITICHE
(POLICY/PROTOCOLLI/LINEE GUIDA ECC.)
FORMALIZZATE PER LA TRANSIZIONE DI GENERE?**

sì
26%



LE POLITICHE PER LA TRANSIZIONE DI GENERE SONO STATE COMUNICATE AI DIPENDENTI?

	%
Si, con comunicazione mirata a tutti	37
La policy è consultabile nell'intranet	74
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	21
Altro	26
No	5



Competenze organizzative



ESISTE UNA PERSONA, UNA STRUTTURA O UNA FUNZIONE IN AZIENDA
PREPOSTA A DE&I? (DIVERSITY EQUITY & INCLUSION)

sì
96%



COME È ORGANIZZATA LA STRUTTURA?

	%		%
Esiste una funzione DE&I con la persona responsabile	59	Tale organo è composto dai rappresentanti designati di varie linee di business o funzioni unità aziendali	36
Esiste un organo strategico o di consultazione	51	Tale organo risponde alla Direzione Generale	23
Il ruolo del coordinamento delle azioni DE&I è rivestito da una persona che abitualmente svolge altre mansioni	49	La persona responsabile della funzione o con il ruolo di coordinamento risponde alla Direzione Generale	21
La persona responsabile della funzione o con il ruolo di coordinamento risponde alle Risorse Umane	44	Tale organo risponde alle Risorse Umane	16
Tale organo è composto dai volontari	37	Altro	17



ESISTE NELLA VOSTRA AZIENDA UNA O PIÙ PERSONE NEL RUOLO DI SENIOR DIVERSITY CHAMPION CON RESPONSABILITÀ ANCHE SU LGBT+?

	%
Sì, con responsabilità indifferenziata	25
Sì, con responsabilità differenziata a seconda delle diverse aree della D&I	32
Altro	8
No	36



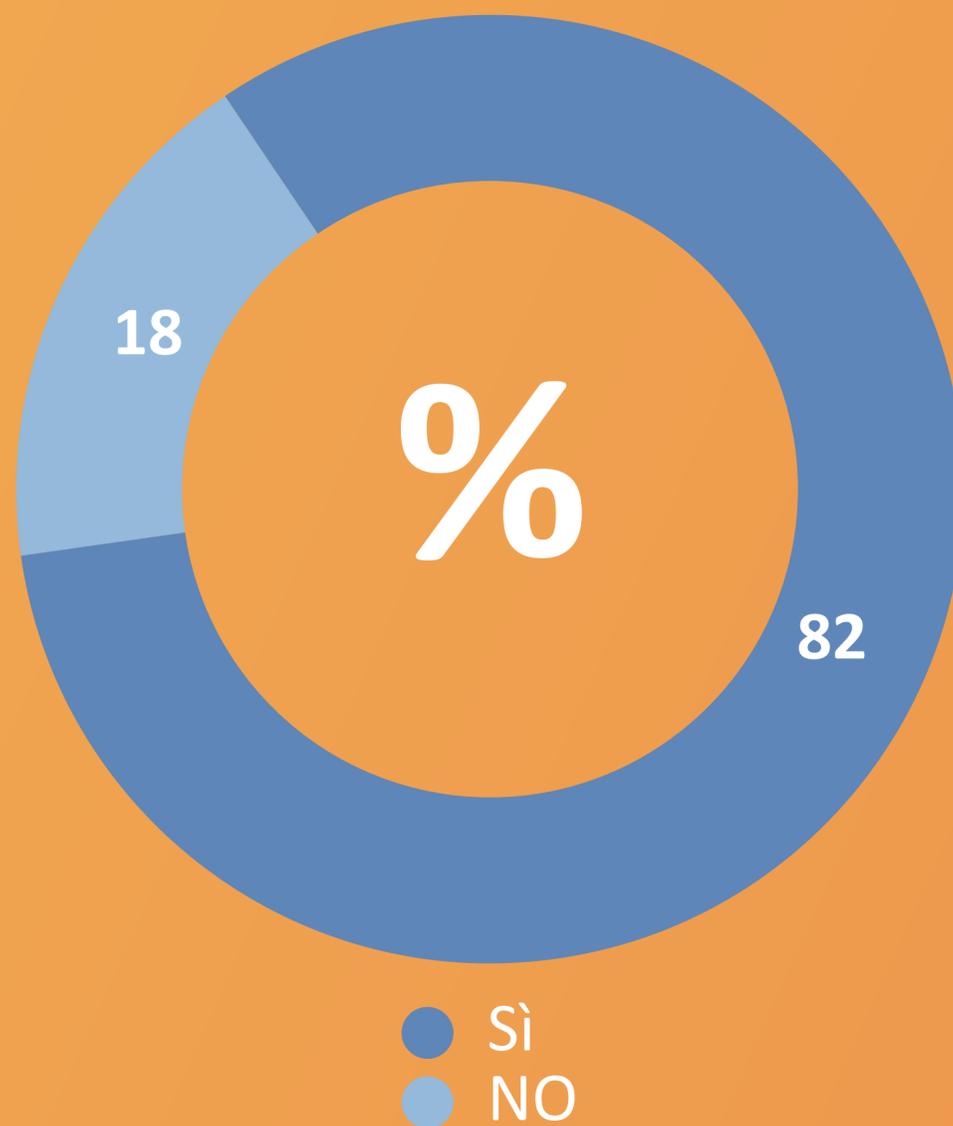
QUALI SONO GLI AMBITI DELL'ATTIVITÀ DI INCLUSIONE IN AZIENDA?

	%		%
Orientamento sessuale	97	Stati patologici	58
Genere	95	Credo religioso	52
Identità di genere	95	Aspetto fisico	41
Disabilità (e/o handicap*)	89	Convinzioni personali	30
Etnia	81	Affiliazione sindacale/politica	22
Età	80	Altro	16
Stato di gravidanza/neonatale	64		

* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



NELLA VOSTRA AZIENDA È STATA EFFETTUATA UNA FORMAZIONE SULL'INCLUSIONE LGBT+?





SU QUALI AMBITI?

	%
Stereotipi e pregiudizi	97
LGBT+ nei luoghi di lavoro	93
Linguaggio inclusivo	92
Leadership inclusiva	83
Alleati	80
Storia dell'inclusione LGBT+	43
Altro	7



QUALI SONO STATI I DESTINATARI?

	%		%
Middle management	75	Comunicazione e marketing	53
Senior management	73	Legal e compliance	48
Vertici aziendali	70	Personale degli impianti produttivi	37
Risorse umane	65	Personale nei punti vendita	22
Altro personale negli uffici	55	Altro	50



**NELLA VOSTRA AZIENDA SONO STATI FATTI EVENTI INTERNI
SULLA DIVERSITY LGBT+?**

SÌ
82%



QUALI EVENTI?

	%
Incontro con testimoni esterni non aziendali	88
Incontro con testimoni interni (LGBT+ e/o alleati)	72
Incontro con testimoni esterni aziendali	58
Incontro con Agedo	48
Presentazioni di libri	25
Altro	17



ALL'INTERNO DELLA VOSTRA AZIENDA IN CHE MODO IL MANAGEMENT È COINVOLTO NELL'INCLUSIONE LGBT+?

	%
Ruolo attivo nel comunicare internamente l'importanza dell'inclusione	77
Formazione	70
Partecipazione e sponsorship di eventi aziendali ed esterni	69
Coinvolgimento nella struttura preposta (es. D&I Committee o Council)	55
Senior Diversity Champion	44
Altro	19
Non è stato coinvolto	6



NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTE UN SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE SULLA DIVERSITY?

	%
Sì, attraverso l'individuazione di KPI aziendali	63
Sì, attraverso l'individuazione di KPI individuali a livello manageriale	34
Sì, attraverso la valorizzazione dell'impegno sul D&I anche a livelli non manageriali	34
Sì, attraverso la misurazione con indici esterni	33
Altro	23
Non è stato coinvolto	15



NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTE UN BUDGET ANCHE DEDICATO ALLA DIVERSITY LGBT+?

	%
Sì, all'interno del budget complessivamente dedicato alla D&I	64
Sì, esiste un budget espressamente dedicato alla diversity LGBT+	19
Altro	8
No	8



NELLA VOSTRA AZIENDA VENGONO EFFETTUATE INDAGINI (SURVEY) DI CLIMA IN TUTTO O IN PARTE CON DOMANDE SULLA DIVERSITY E CON DOMANDE SU LGBT+?

	%
Sì, esistono indagini specifiche sulla diversità, compresa quella LGBT+	33
Sì, esistono indagini che comprendono anche la diversity, compresa quella LGBT+	43
Altro	14
No	11



CON QUALE CADENZA VENGONO EFFETTUATE?

	%
Annuale	55
Senza cadenza regolare	13
Una tantum	6
Altro	27



NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTONO NETWORK (ERG, COMMUNITY, GRUPPI DI AFFINITÀ ECC.) DI DIPENDENTI LGBT+?

	%
Sì, esistono singoli network, compreso quello LGBT+	51
Esiste un unico network che comprende anche quella LGBT+	10
Altro	4
No	36



SE ESISTONO NETWORK SPECIFICI, QUALI ALTRI CI SONO?

	%
Genere	89
Disabilità	76
Generazionale	30
Età	22
Altro	54



DURANTE LA SELEZIONE DEL PERSONALE NELLA VOSTRA AZIENDA VIENE EFFETTUATA UNA COMUNICAZIONE SULL'INCLUSIVITÀ AZIENDALE?

	%
Sì, compresa la diversità LGBT+	71
Sì, ma NON comprende la diversità LGBT+	7
No	22



IN QUALI MODI E CANALI VIENE EFFETTUATA?

	%
Comunicazione nel sito istituzionale	90
Comunicazione nei Social	77
Colloquio	69
Career Day	50
Altro	12



NELLA VOSTRA AZIENDA È PREVISTA UNA FORMAZIONE SPECIFICA PER HR E MANAGEMENT DI LINEA SULL'INCLUSIONE NEL PERCORSO DI SELEZIONE DEL PERSONALE?

	%
Sì, per entrambi	47
Sì, solo per HR	15
Sì, solo per management	1
Altro	10
No	27



NELLA VOSTRA AZIENDA È PREVISTA UNA PROGRAMMAZIONE PERIODICA (ES. ANNUALE) SULLE POLITICHE DI INCLUSIONE E NON DISCRIMINAZIONE?

sì
75%



LA VOSTRA AZIENDA HA DECISO DI ADERIRE A ORGANIZZAZIONI ESTERNE
O NOMINARE CONSULENTI ESTERNI SUL TEMA DELLA DIVERSITY?

sì
99%



DALL'INIZIO DELL'EMERGENZA COVID LA VOSTRA AZIENDA HA ORGANIZZATO E/O INTENSIFICATO DA REMOTO INIZIATIVE (FORMAZIONI, EVENTI, SENSIBILIZZAZIONI, ATTIVITÀ) SULLA DIVERSITY LGBT+?

	%
Almeno un sì	86
Sì, sessioni di formazione	66
Sì, eventi	67
Sì, pillole di inclusione	47
Sì, survey	37
Altro	14
No	11



QUALI SONO STATI I DESTINATARI DELLE INIZIATIVE ONLINE?

	%		%
Senior management	70	Legal e compliance	51
Middle management	67	Personale degli impianti produttivi	35
Vertici aziendali	65	Personale nei punti vendita	24
Altro personale negli uffici	65	Altri stakeholder	13
Risorse umane	60	Fornitori esterni	11
Comunicazione e marketing	57	Altro	48



LE INIZIATIVE ONLINE HANNO VISTO UNA MAGGIORE PARTECIPAZIONE DI DIPENDENTI RISPETTO ALLE INIZIATIVE IN PRESENZA?

	%
Sì, da subito e continuativamente	43
Sì, ma solo all'inizio	6
Sì, ma solo dopo un po' di tempo	2
Altro	29
No	21



LE NUOVE INIZIATIVE ONLINE SONO STATE “MESSE A REGIME”
(ES. CON PROGRAMMAZIONE) COME MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
CHE CONTINUERÀ NEL TEMPO ANCHE POST PANDEMIA?

	%
Sì	92
Altro	3
No	5



**LGBT+
DIVERSITY
INDEX 2022**
6ª edizione



Impegno verso l'esterno



LA VOSTRA AZIENDA HA MAI COMUNICATO ESTERNAMENTE IL SUO IMPEGNO NEI CONFRONTI DELL'INCLUSIONE LGBT+ ?

	%
Sì, post nei social (es. LinkedIn, Instagram, Facebook)	88
Sì, nelle campagne di comunicazione	63
Sì, in comunicati stampa	53
Sì, attraverso spot pubblicitari	18
Altro	25
No	6



LA VOSTRA AZIENDA HA MAI ORGANIZZATO, PARTECIPATO O COLLABORATO A INIZIATIVE ESTERNE DI INCLUSIONE LGBT+?

	%
Sì, partecipazione a conferenze come uditori o relatori	77
Sì, sponsorizzazioni e/o organizzazione di spettacoli/eventi/rassegne/mostre	56
Sì, donazioni (es. alle associazioni, bonus cultura)	51
Supporto del volontariato dei dipendenti	29
Altro	4
No	11



NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTE UN PROGRAMMA DI DIVERSITÀ E INCLUSIONE DEI FORNITORI COMPRENSIVA DELL'INCLUSIONE LGBT+?

	%
Sì, prevedendo che i fornitori abbiano a loro volta una policy di inclusione	21
Sì, facilitando la partecipazione anche di fornitori diversi	18
Altro	22
No	52

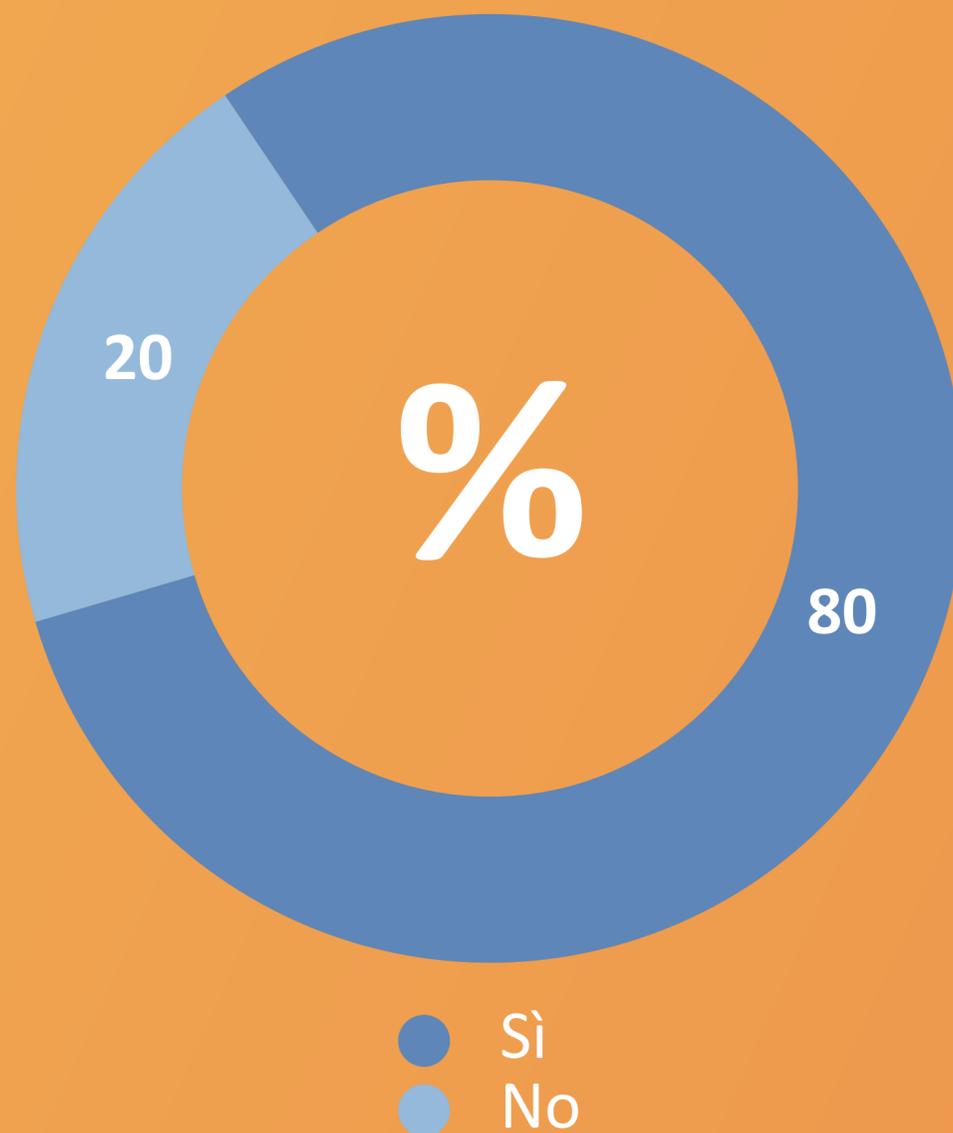


SE SÌ, SONO STATE PREVISTE POLITICHE DI AIUTO/SUPPORTO AI FORNITORI?

	%
Sì, attraverso formazione/sensibilizzazione/eventi	54
Sì, attraverso il lavoro nelle associazioni interaziendali dedicate al tema	33
Altro	13
No	33



LA VOSTRA AZIENDA HA MAI CREATO UN BILANCIO O REPORT DI SOSTENIBILITÀ?





PARKS
liberi e uguali

LGBT+ DIVERSITY INDEX 2022

6ª edizione

L'inclusione è un viaggio

in collaborazione con

