



PARKS
liberi e uguali

LGBT+ DIVERSITY INDEX 2023

7ª edizione

L'inclusione è un viaggio

in collaborazione con



con il supporto di



Hanno partecipato



3M
A2A
ABB
Accenture
ADP
Agos Ducato
AlixPartners
Allianz Partners Italia
Amgen
AON
Avio Aero
Baker Hughes
Banca d'Italia
Banco BPM
Barilla
BCG
Birra Peroni
Bitron Industrie
BNL - BNP Paribas
BTicino
Bureau Veritas Italia
CACIB

Capgemini
Cassa Depositi e Prestiti
Cegeka
Centro Medico Santagostino
Chiesi
Citi
Clifford Chance
Coca-Cola HBC
Comune di Milano
Costa Crociere
Crédit Agricole Italia
Decathlon
Deutsche Bank
Dow
Edenred
Eli Lilly
Enel
ENI
EY
Ferrarelle
Ferrovie dello Stato Italiane
Findomestic

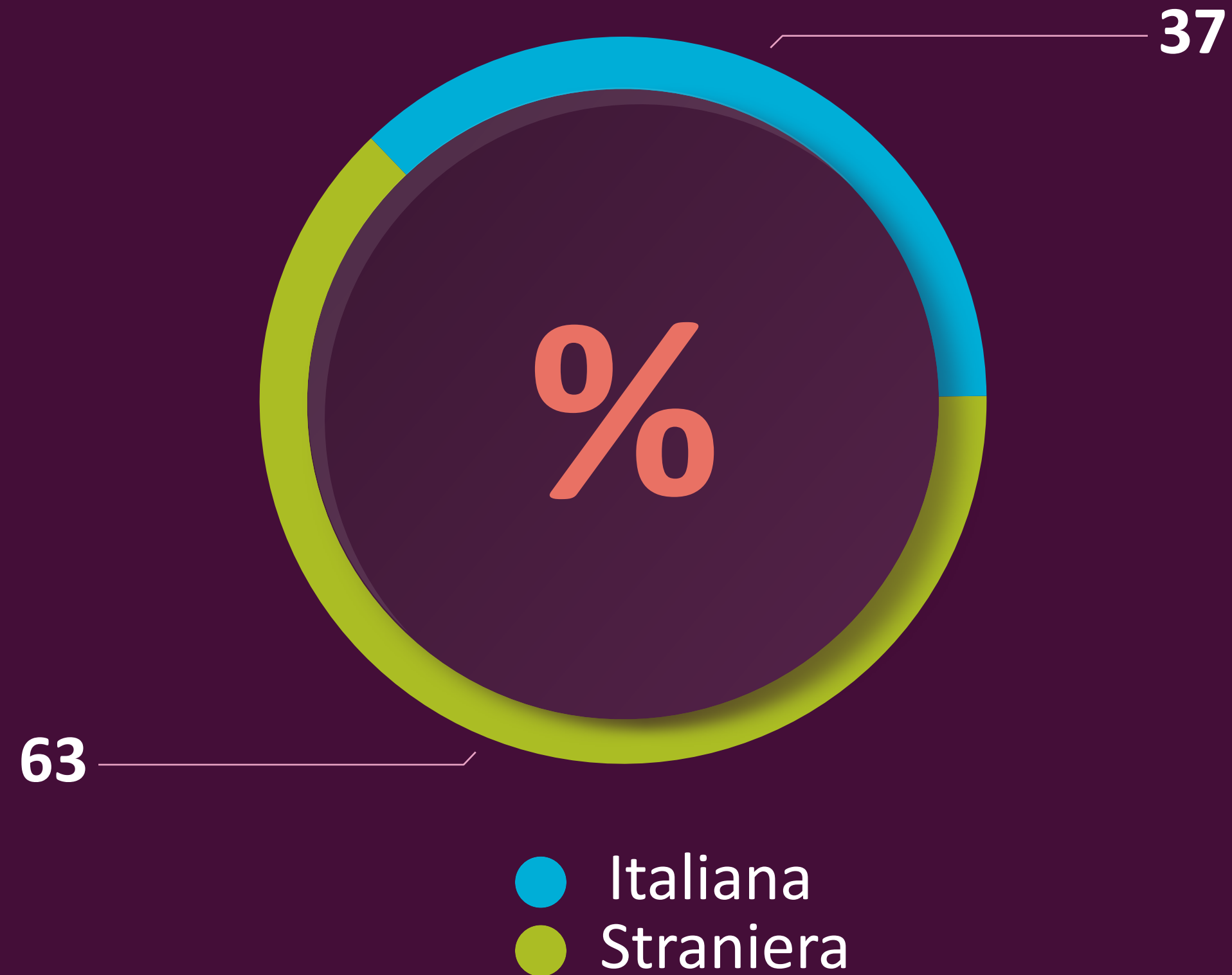
Generali
Google
Gucci
Heineken
Hogan Lovells
IBM
IKEA
Il Sole 24 Ore
Intesa by Kyndryl
Intesa Sanpaolo
Ipsos
Istituto Italiano di Tecnologia
Jobrapido
Kohler Energy
Lexellent
Linklaters
McDonald's
Microsoft
Nestlé
Oracle
Perrigo Italia
Pfizer

Politecnico di Milano
Poste Italiane
PRIMA Training & Consulting
SACE
SEA
Sisal
Snam
Société Générale
STAR
State Street
Studio Toffoletto
Takeda
Terna
TheFork
TIM
UniCredit
Vector
Wind Tre
Whirlpool
WTW



I numeri

86 aziende
partecipanti





I numeri

Settore

	%		%
Creditizio	14	Manifatturiero	4
Chimico-farmaceutico	9	Multiservizi	4
Consulenza	9	Terziario	4
Alimentare	7	Trasporti	4
Tecnologia	7	Turismo, ristorazione, pubblici esercizi	4
Metalmeccanico	6	Industriale	2
Assicurativo	5	Formazione	2
Legale	5	Editoria/multimedia	1
Telecomunicazioni	5	Terzo settore	1



I numeri

Numero dipendenti

	%		%
Fino a 50	4	Da 1.000 a 5.000	30
Fino a 250	14	Da 5.000 a 10.000	11
Da 250 a 500	11	Più di 10.000	16
Da 500 a 1.000	15		



Politiche di non discriminazione

Politiche di non discriminazione



NELLA VOSTRA AZIENDA ESISTE UNA POLICY DI NON DISCRIMINAZIONE FORMALIZZATA IN RELAZIONE ALL'ORIENTAMENTO SESSUALE E ALL'IDENTITÀ DI GENERE?

sì
87%



POTETE INDICARE DOVE È MENZIONATA LA POLICY?

	%		%
Codice etico	71	Bilancio di sostenibilità	36
Policy di non discriminazione (documento specifico)	51	Statuto	7
Codice di comportamento	45	Altro	40
Policy antimolestie	37		



POTETE INDICARE QUALI ALTRE DIVERSITÀ SONO OGGETTO DELLA POLICY?

	%		%
Genere	95	Stati patologici	52
Etnia	92	Stato di gravidanza/neonatale	51
Credo religioso	88	Neurodivergenze	48
Disabilità (e/o handicap*)	88	Aspetto fisico	40
Età	84	Altro	28
Affiliazione sindacale/politica	63		

* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



POTETE INDICARE QUALI SONO I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI INDICATI?

	%
Molestie (battute, scherzi, allusioni)	99
Aggressioni (fisiche e/o verbali)	92
Provvedimenti datoriali (es. variazioni retributive, modifiche di mansioni, licenziamento)	71
Altro	13

Politiche di non discriminazione



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

sì
88%

Politiche di non discriminazione

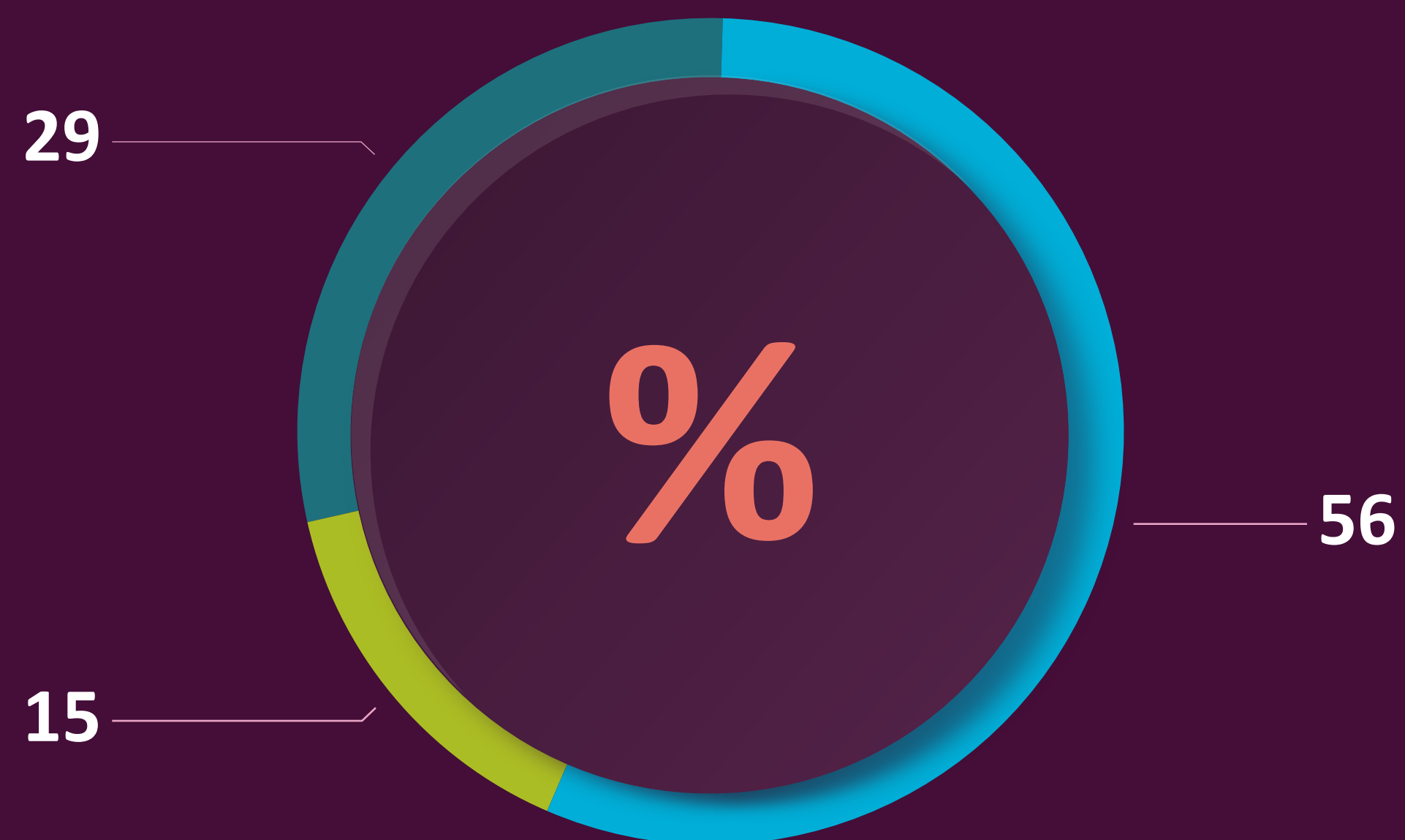


POTETE INDICARE QUALI AZIONI SONO PREVISTE PER DIFFONDERE LA CONSAPEVOLEZZA DELLA POLICY?

	%
Formazione/sensibilizzazione	94
Campagne sui <i>social</i> interni	77
Eventi aziendali	68
Altro	35



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



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



SE SÌ, QUALI STRUMENTI DI MONITORAGGIO SONO PREVISTI?

	%
Procedure di <i>whistleblowing</i>	91
Denuncia della persona direttamente interessata dalla discriminazione	79
Altro	41

Politiche di non discriminazione

SONO STATE PREVISTE SANZIONI IN PRESENZA
DI COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI?

sì
79%





COME SONO SANZIONATI I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI?

	%
Procedimento disciplinare	72
Licenziamento	55
Sospensione dal servizio	44
Altro	27
Nessun episodio	21

Politiche di non discriminazione



LA POLICY DI NON DISCRIMINAZIONE È STATA COMUNICATA AI DIPENDENTI?

	%
Sì, con comunicazione mirata a tutti	75
La policy è consultabile nell'intranet	93
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	60
Altro	33



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

76%

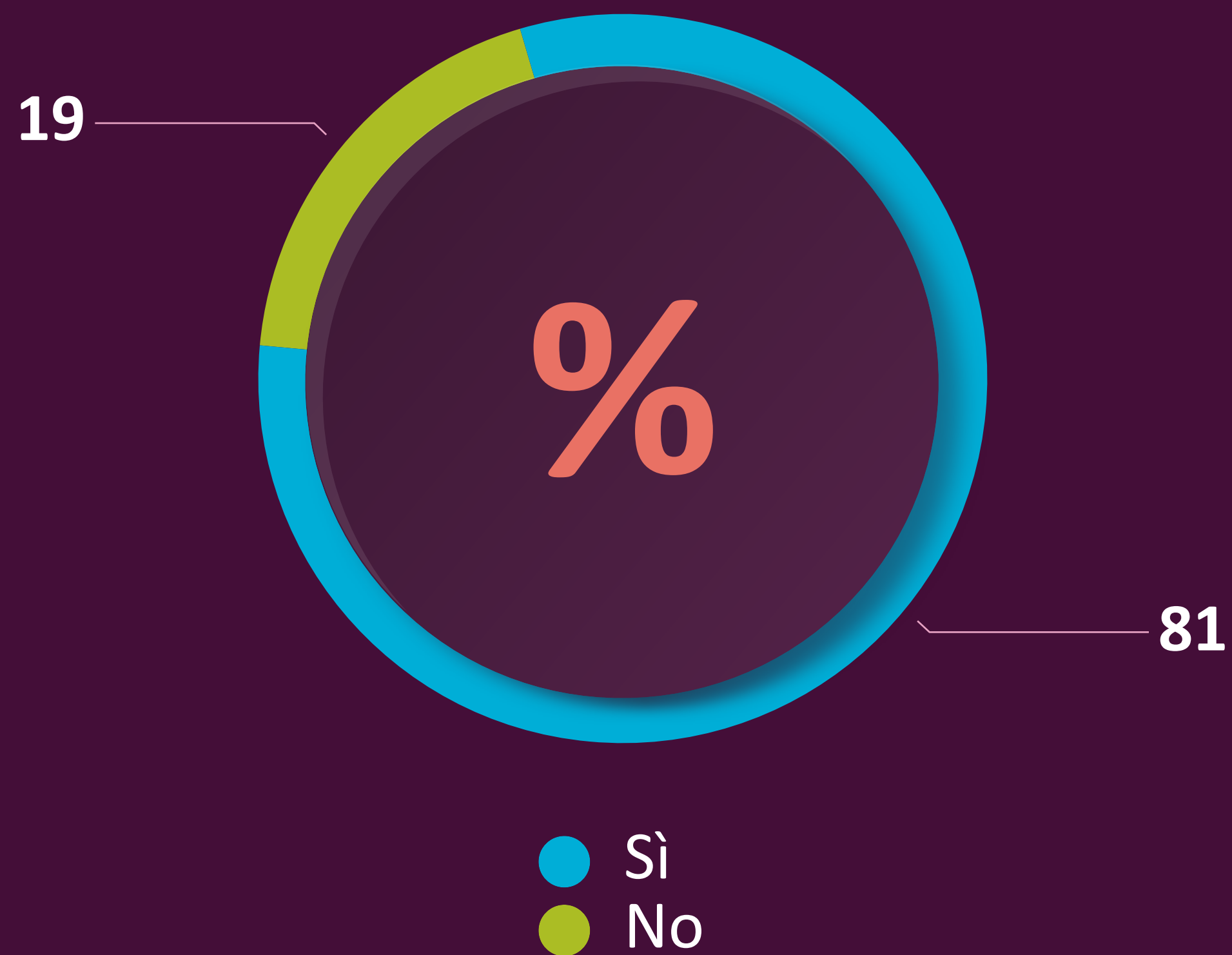


ESISTONO NELLA VOSTRA AZIENDA BENEFIT ESTENDIBILI ANCHE AI CONIUGI?
(ES. AUTO AZIENDALE, POLIZZE ASSICURATIVE, ECC.)

sì
93%

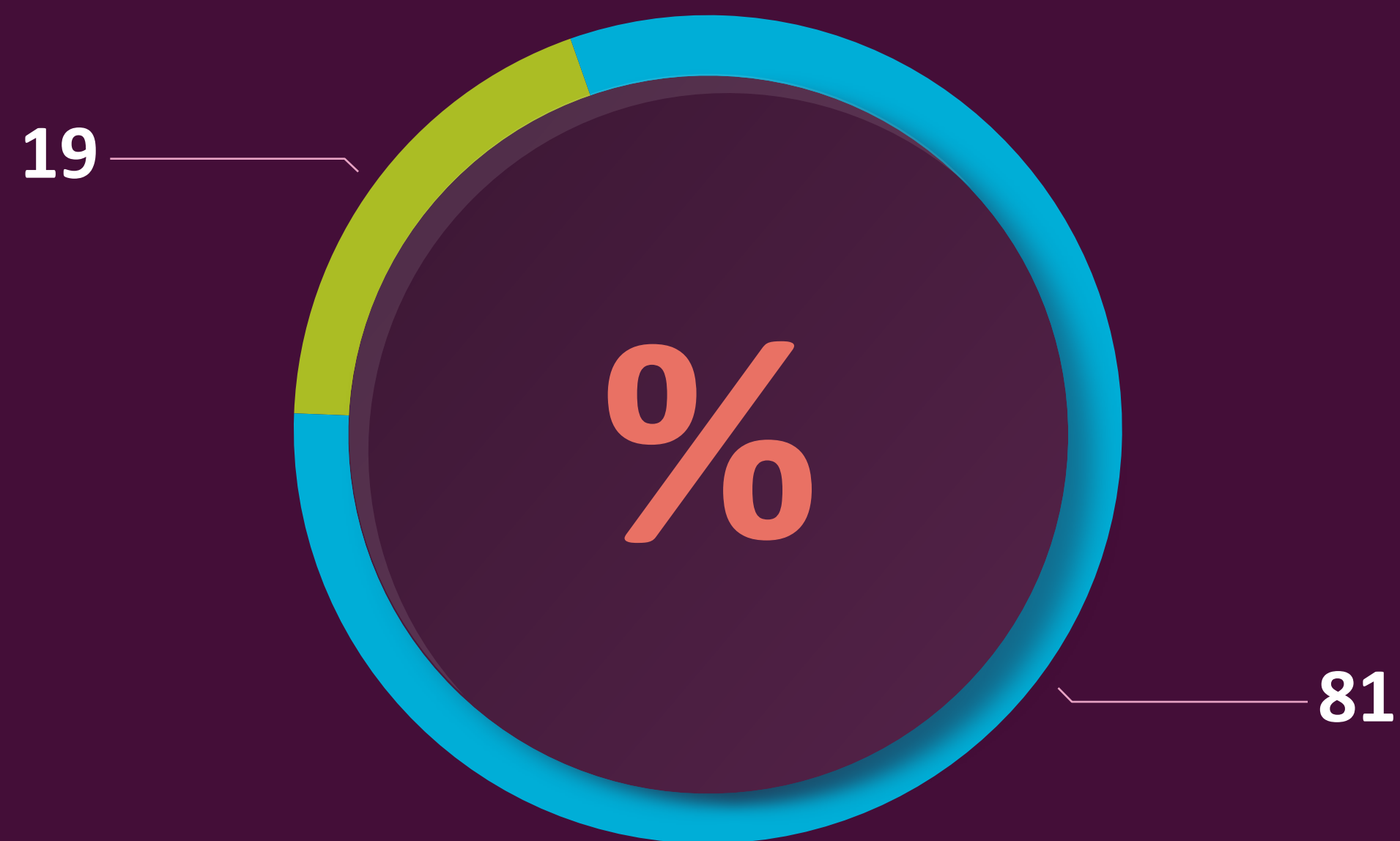


L'ESTENSIONE DI QUESTI BENEFIT È CON PRECISA MENZIONE PREVISTA ANCHE PER GLI UNITI CIVILMENTE?





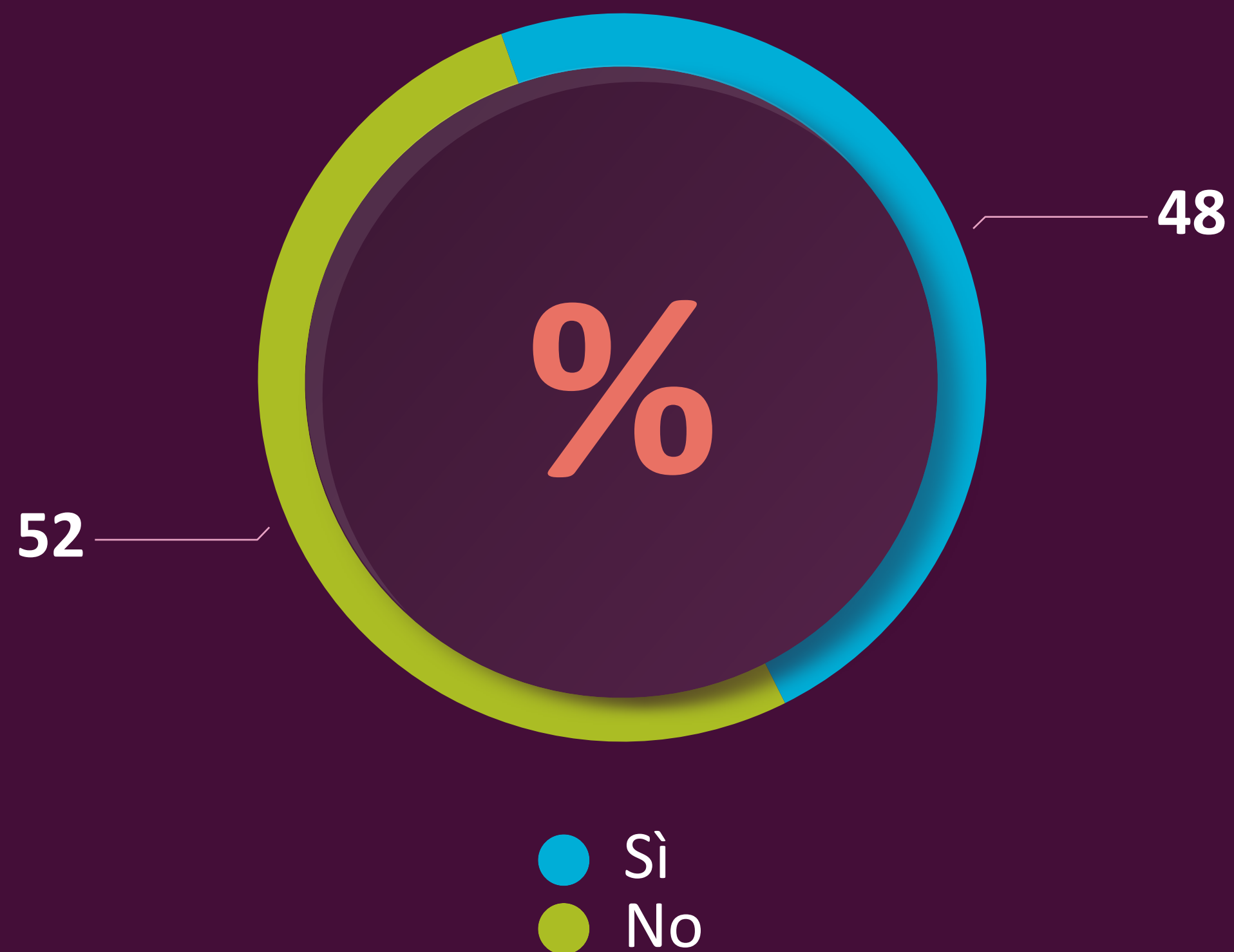
L'ESTENSIONE DI QUESTI BENEFIT È PREVISTA ANCHE PER I CONVIVENTI (ETEROSESSUALI E OMOSESSUALI)?



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



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





SU QUALI PERMESSI È STATA PREVISTA L'ESTENSIONE?

	%		%
Congedo parentale	81	Riposi e permessi relativi ai figli con handicap* e con handicap* grave	51
Congedo obbligatorio e facoltativo del padre	78	Riposi giornalieri	44
Congedo per malattia	61	Altro	20

* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



SU QUALI BENEFIT È STATA PREVISTA L'ESTENSIONE

	%		%
Copertura sanitaria	73	Asilo aziendale o scontistica sugli asili esterni	34
Regali e premi per i figli	39	Altro	34



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

	%
Conviventi inseriti nello stato di famiglia	71
Convivenza di fatto ex L. 76/2016 (Legge Cirinnà)	51
Autodichiarazione di convivenza	38
Altro	16



QUALI SONO I REQUISITI PER POTER USUFRUIRE DEI BENEFIT E PERMESSI?

	%		%
Esistenza di unione civile o convivenza di fatto (<i>ex L. 76/2016</i>) tra i genitori	51	Certificato di nascita (o di adozione, ove applicabile) del Paese estero con menzione di entrambi i genitori	49
Stato di famiglia	54	Altro	2
Autocertificazione	59		



L'ESTENSIONE È STATA FORMALIZZATA IN UNA POLICY APPOSITA?

SÌ
61%



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

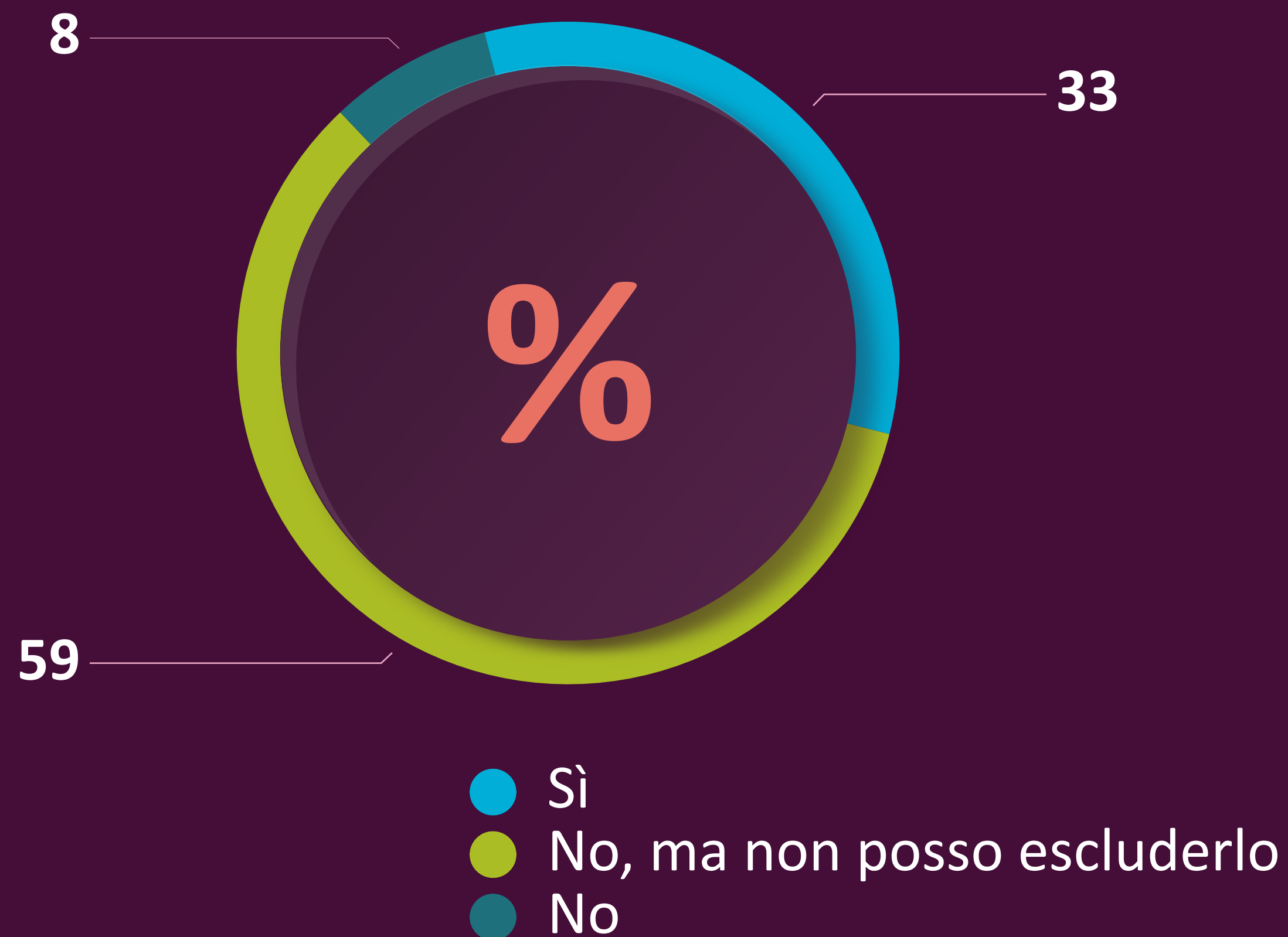
	%
Sì, con comunicazione mirata a tutti	80
La policy è consultabile nell'intranet	92
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	48
Altro	24



Personne transgender

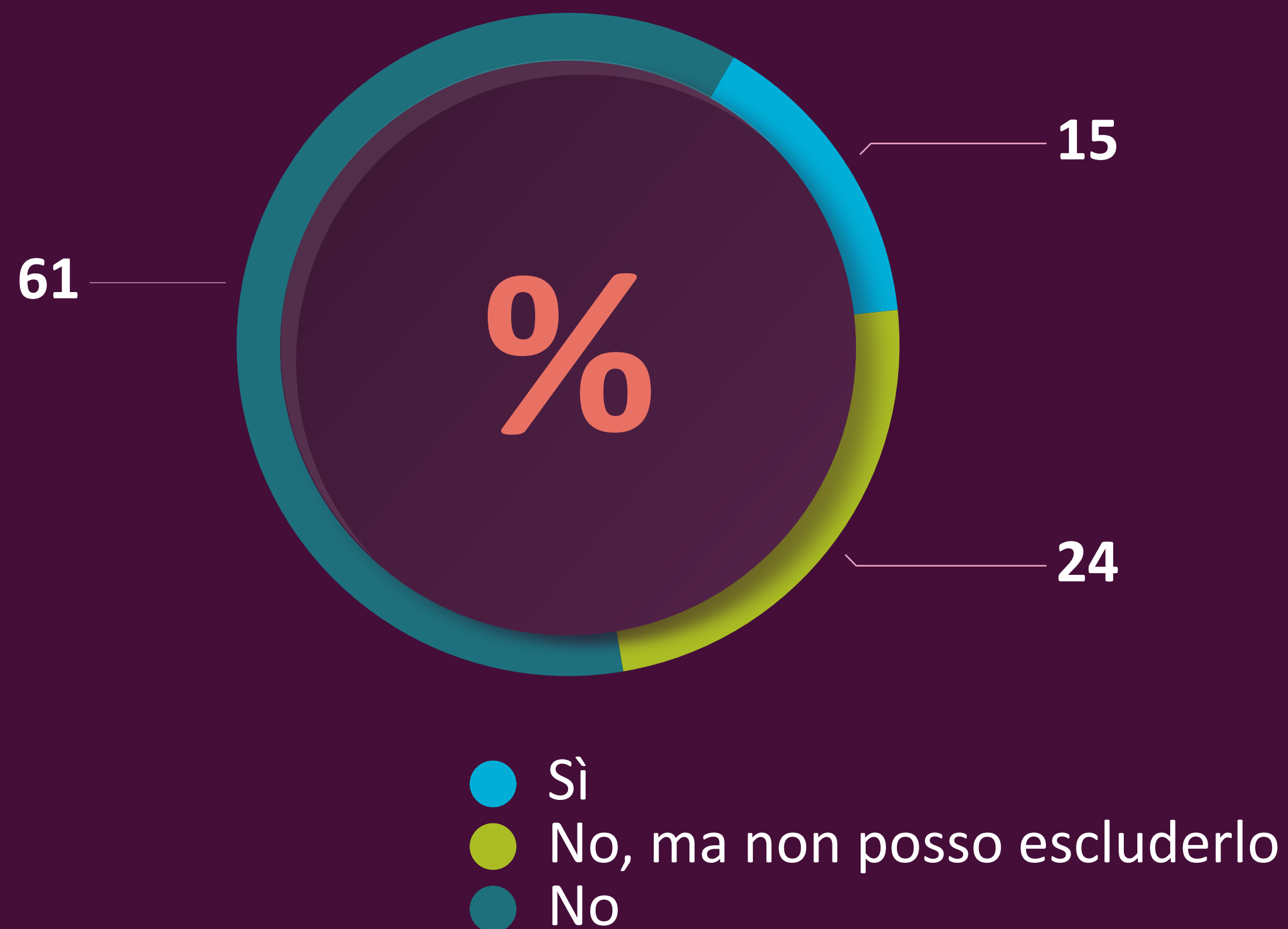


ESISTONO NELL'ORGANICO DELLA VOSTRA AZIENDA
PERSONE CHE SI RICONOSCONO COME TRANSGENDER?





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





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

sì

33%



ATTRAVERSO QUALI FACILITAZIONI?

	%		%
Attività di sensibilizzazione	71	Comunicazione aziendale (interna ed esterna) della transizione	43
Email aziendale con il nome di elezione	61	Polizze assicurative integrative e/o rimborso spese mediche	36
Spogliatoi e servizi igienici	54	Codice di abbigliamento	61
Badge aziendale con il nome di elezione	68	Altro	36
Altri documenti (se possibile) identificativi e modulistica aziendale	54		



NELLA VOSTRA AZIENDA È STATA SVOLTA UN'ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E FORMAZIONE PER CHI È GESTORE HR, HR BUSINESS PARTNER O SI OCCUPA DI RECRUITING SUL TEMA DELL'IDENTITÀ DI GENERE?

sì
70%



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

sì
33%



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

	%
Sì, con comunicazione mirata a tutti	50
La policy è consultabile nell'intranet	79
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	25
Altro	43
No	7



Competenze organizzative



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

sì
95%



COME È ORGANIZZATA LA STRUTTURA?

	%		%
Esiste una funzione DE&I con la persona responsabile	65	Tale organo è composto dai rappresentanti designati di varie linee di business o funzioni unità aziendali	43
Esiste un organo strategico o di consultazione	68	Tale organo risponde alla Direzione Generale	42
Il ruolo del coordinamento delle azioni DE&I è rivestito da una persona che abitualmente svolge altre mansioni	55	La persona responsabile della funzione o con il ruolo di coordinamento risponde alla Direzione Generale	24
La persona responsabile della funzione o con il ruolo di coordinamento risponde alle Risorse Umane	60	Tale organo risponde alle Risorse Umane	10
Tale organo è composto dai volontari	42	Altro	15



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

	%
Sì, con responsabilità indifferenziata	21
Sì, con responsabilità differenziata a seconda delle diverse aree della D&I	29
Altro	12
No	38



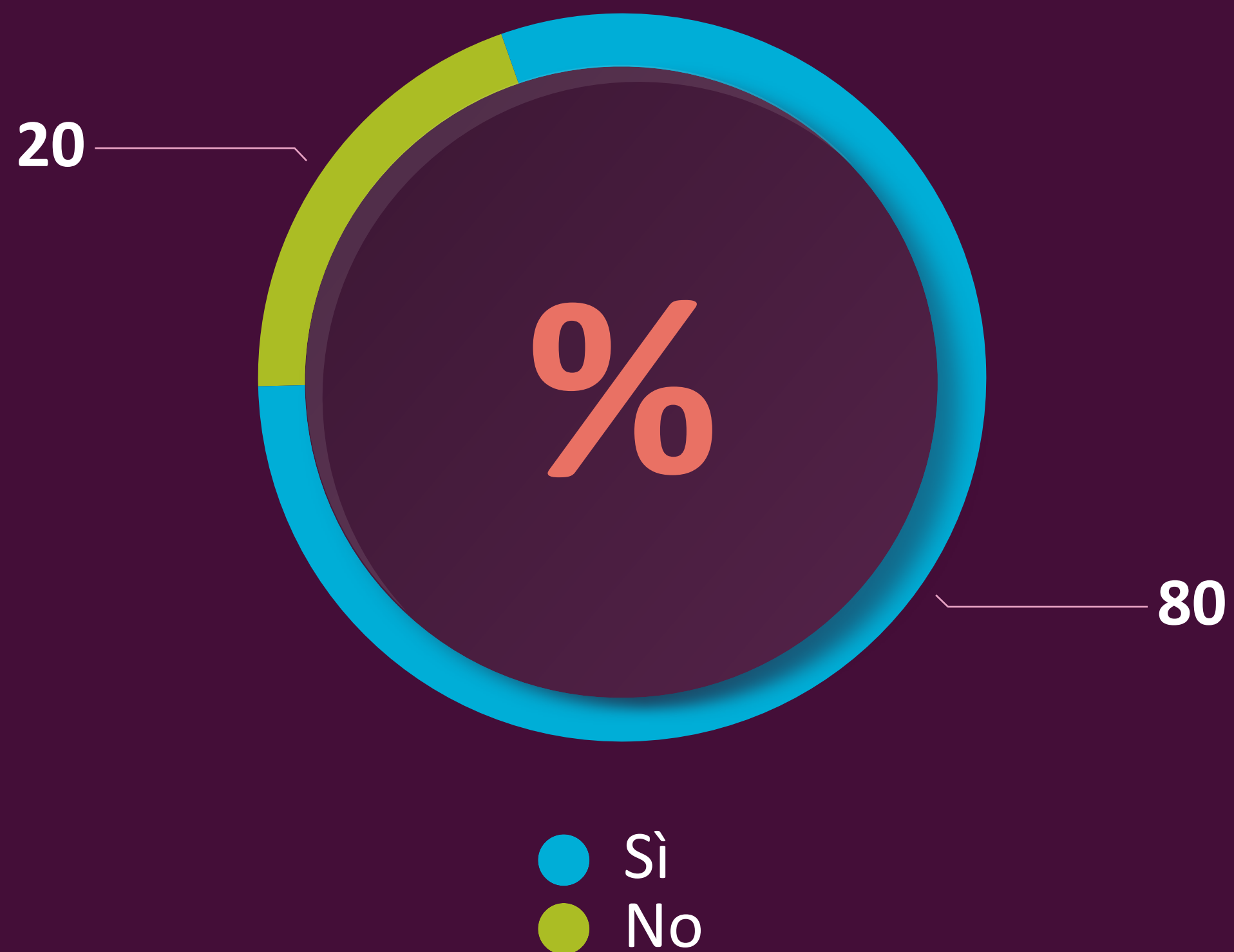
QUALI SONO GLI AMBITI DELL'ATTIVITÀ DI INCLUSIONE IN AZIENDA REALIZZATI NELL'ULTIMO ANNO?

	%		%
Orientamento sessuale	85	Stati patologici	34
Genere	94	Credo religioso	19
Identità di genere	78	Aspetto fisico	19
Disabilità (e/o handicap*)	73	Affiliazione sindacale/politica	2
Etnia	52	Neurodivergenze	42
Età	61	Altro	23
Stato di gravidanza/neonatale	41		

* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



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





SU QUALI AMBITI?

	%		%
Stereotipi e pregiudizi	94	Alleati	68
LGBTQIA+ nei luoghi di lavoro	87	Storia dell'inclusione LGBTQIA+	65
Linguaggio inclusivo	93	Omogenitorialità	44
Leadership inclusiva	84	Altro	10
Identità di genere	75		



QUALI SONO STATI I DESTINATARI?

	%		%
Middle management	71	Comunicazione e marketing	58
Senior management	71	Legal e compliance	55
Vertici aziendali	70	Personale degli impianti produttivi	35
Risorse umane	68	Personale nei punti vendita	30
Altro personale negli uffici	52	Altro	36
Stagisti	46		
Interinali	41		



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

SÌ
86%



QUALI EVENTI?

	%
Incontro con testimoni esterni non aziendali	81
Incontro con testimoni interni (LGBTQIA+ e/o alleati)	73
Incontro con testimoni esterni aziendali	61
Incontro con Agedo	45
Presentazioni di libri	24
Intersezionalità delle differenze	31
Altro	30



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

	%
Ruolo attivo nel comunicare internamente l'importanza dell'inclusione	67
Formazione	63
Partecipazione e sponsorship di eventi aziendali ed esterni	73
Coinvolgimento nella struttura preposta (es. D&I Committee o Council)	58
Senior Diversity Champion	34
Altro	13
Non è stato coinvolto	8



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

	%
Sì, attraverso l'individuazione di KPI aziendali	58
Sì, attraverso l'individuazione di KPI individuali a livello manageriale	41
Sì, attraverso la valorizzazione dell'impegno sul D&I anche a livelli non manageriali	34
Sì, attraverso la misurazione con indici esterni	35
Altro	15
No	20



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

	%
Sì, all'interno del budget complessivamente dedicato alla D&I	58
Sì, esiste un budget espressamente dedicato alla diversity LGBTQIA+	17
Altro	8
No	16



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

%

Sì, esistono indagini con focus prevalente sulla Diversity LGBTQIA+

1

Sì, esistono indagini specifiche solo sulla Diversity, compresa quella LGBTQIA+

20

Sì, esistono indagini di clima che comprendono come oggetto anche la diversity, compresa quella LGBTQIA+

47

Esistono indagini anche sulla Diversity ma NON LGBTQIA+

13

Altro

7

No

13



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

	%
Sì, esistono singoli network, compreso quello LGBTQIA+	51
Esiste un unico network che comprende anche quella LGBTQIA+	5
Esistono altri network ma NON LGBTQIA+	2
Altro	8
No	34



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

	%
Sì, compresa la diversità LGBTQIA+	69
Sì, ma NON comprende la diversità LGBTQIA+	14
No	17



IN QUALI MODI E CANALI VIENE EFFETTUATA?

	%
Comunicazione nel sito istituzionale	80
Comunicazione nei Social	70
Colloquio	70
Career Day	64
Altro	17



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

	%
Sì, per entrambi	24
Sì, solo per HR	7
Sì, solo per management	1
Altro	14
No	55



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

sì
91%



Impegno verso l'esterno



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

	%
Sì, post nei social (es. LinkedIn, Instagram, Facebook)	85
Sì, nelle campagne di comunicazione	45
Sì, in comunicati stampa	43
Sì, attraverso spot pubblicitari	11
Altro	15
No	9



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

	%
Sì, partecipazione a conferenze come uditori o relatori	77
Sì, sponsorizzazioni e/o organizzazione di spettacoli/eventi/rassegne/mostre	49
Sì, donazioni (es. alle associazioni, bonus cultura)	41
Supporto del volontariato dei dipendenti	28
Altro	9
No	11



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

	%
Sì, prevedendo che i fornitori abbiano a loro volta una policy di inclusione	21
Sì, facilitando la partecipazione anche di <i>"fornitori diversi"</i> *	14
Altro	17
No	55

** Con "fornitori diversi" (Diverse Suppliers) si intende, ad esempio, lo scenario di aziende la cui proprietà o share è al 51% nelle mani di minoranze etniche, persone con disabilità, LGBTQIA+, donne, ecc. oppure Micro, Piccole, Medie Imprese, Imprese Sociali, etc.*



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

	%
Sì, attraverso formazione/sensibilizzazione/eventi	41
Sì, attraverso il lavoro nelle associazioni interaziendali dedicate al tema	33
Altro	11
No	44



**LGBT+
DIVERSITY
INDEX 2023**
7ª edizione

Impegno verso l'esterno



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

SÌ

78%



PARKS
liberi e uguali

LGBT+ DIVERSITY INDEX 2022

6^a edizione

L'inclusione è un viaggio

in collaborazione con



con il supporto di

