



**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

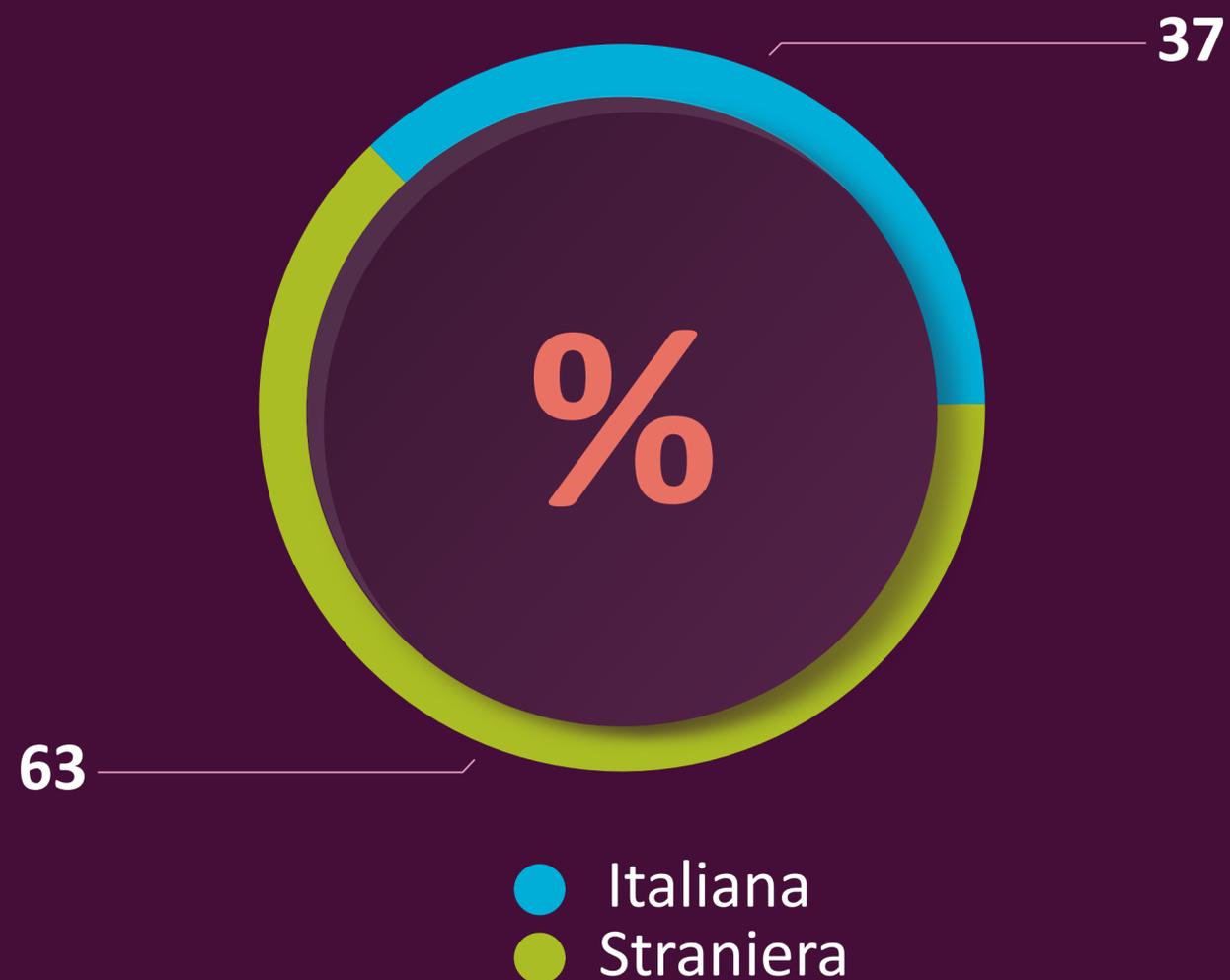
Generali  
Google  
Gucci  
Heineken  
Hogan Lovells  
IBM  
IKEA  
Il Sole 24 Ore  
Intesa by Kyndryl  
Intesa Sanpaolo  
Ipsos  
Istituto Italiano di Tecnologia  
Jobrapido  
Kohler Energy  
Lexellent  
Linklaters  
McDonald's  
Microsoft  
Nestlé  
Oracle  
Perrigo Italia  
Pfizer

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



# I numeri

## Numero dipendenti

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



# 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	<b>71</b>	Bilancio di sostenibilità	<b>36</b>
Policy di non discriminazione (documento specifico)	<b>51</b>	Statuto	<b>7</b>
Codice di comportamento	<b>45</b>	Altro	<b>40</b>
Policy antimolestie	<b>37</b>		



POTETE INDICARE QUALI ALTRE DIVERSITÀ SONO OGGETTO DELLA POLICY?

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

\* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



POTETE INDICARE QUALI SONO I COMPORTAMENTI DISCRIMINATORI INDICATI?

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

## Politiche di non discriminazione



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

sì

88%

Politiche di non discriminazione

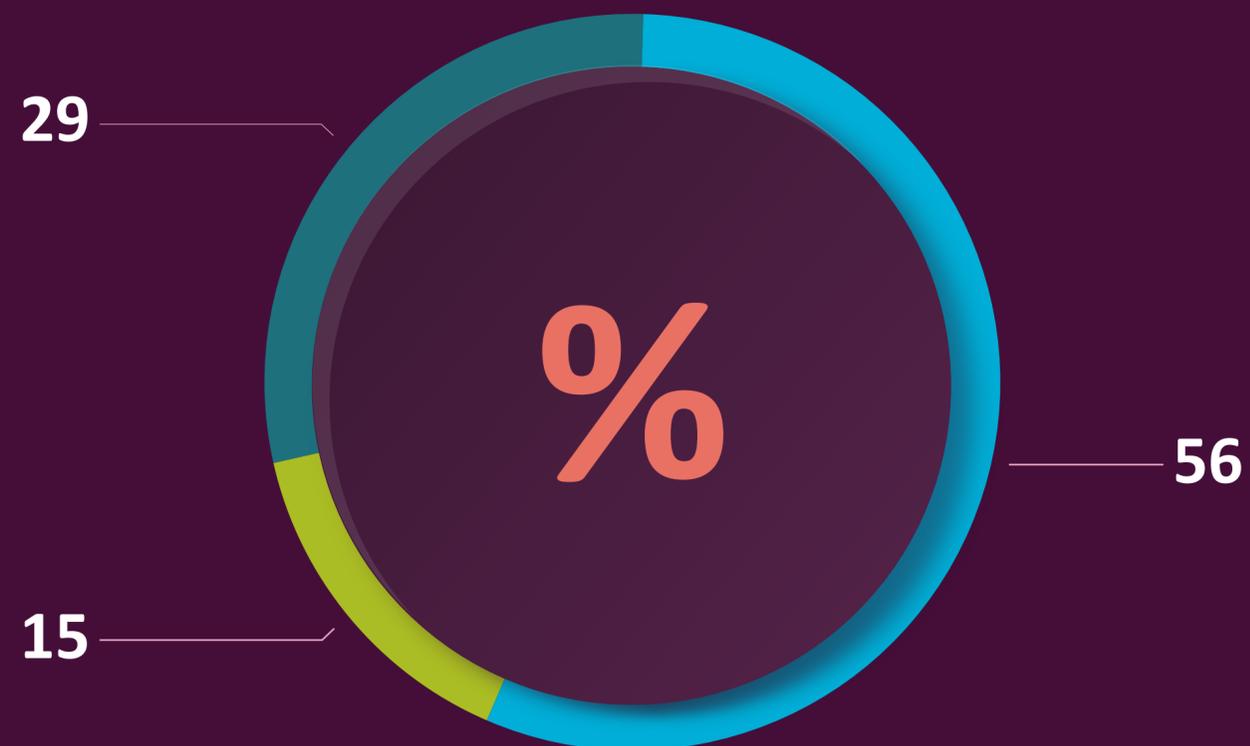


POTETE INDICARE QUALI AZIONI SONO PREVISTE  
PER DIFFONDERE LA CONSAPEVOLEZZA DELLA POLICY?

	%
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	<b>72</b>
Licenziamento	<b>55</b>
Sospensione dal servizio	<b>44</b>
Altro	<b>27</b>
Nessun episodio	<b>21</b>



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%

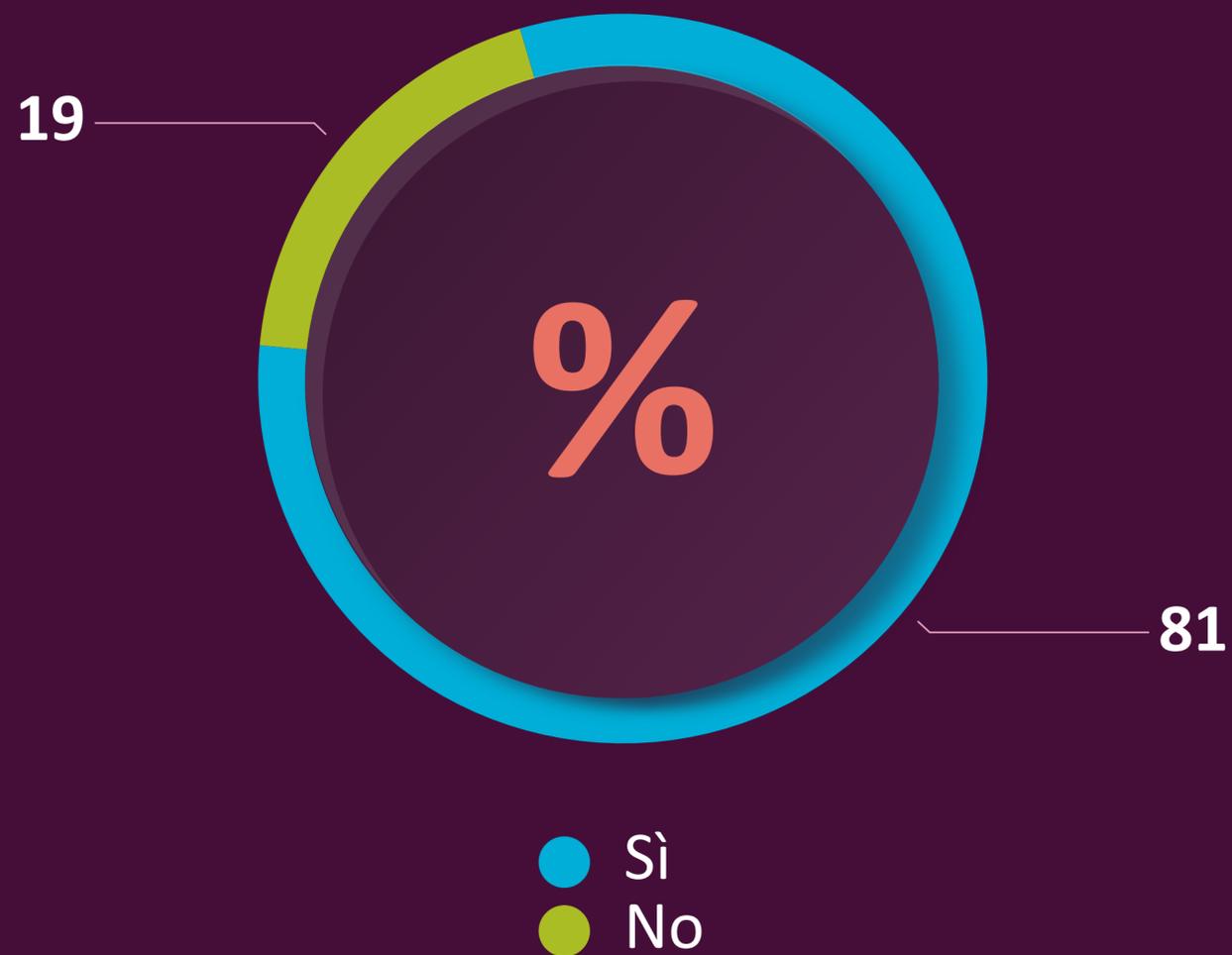


ESISTONO NELLA VOSTRA AZIENDA BENEFIT ESTENDIBILI ANCHE AI CONIUGI?  
(ES. AUTO AZIENDALE, POLIZZE ASSICURATIVE, ECC.)

**sì**  
**93%**

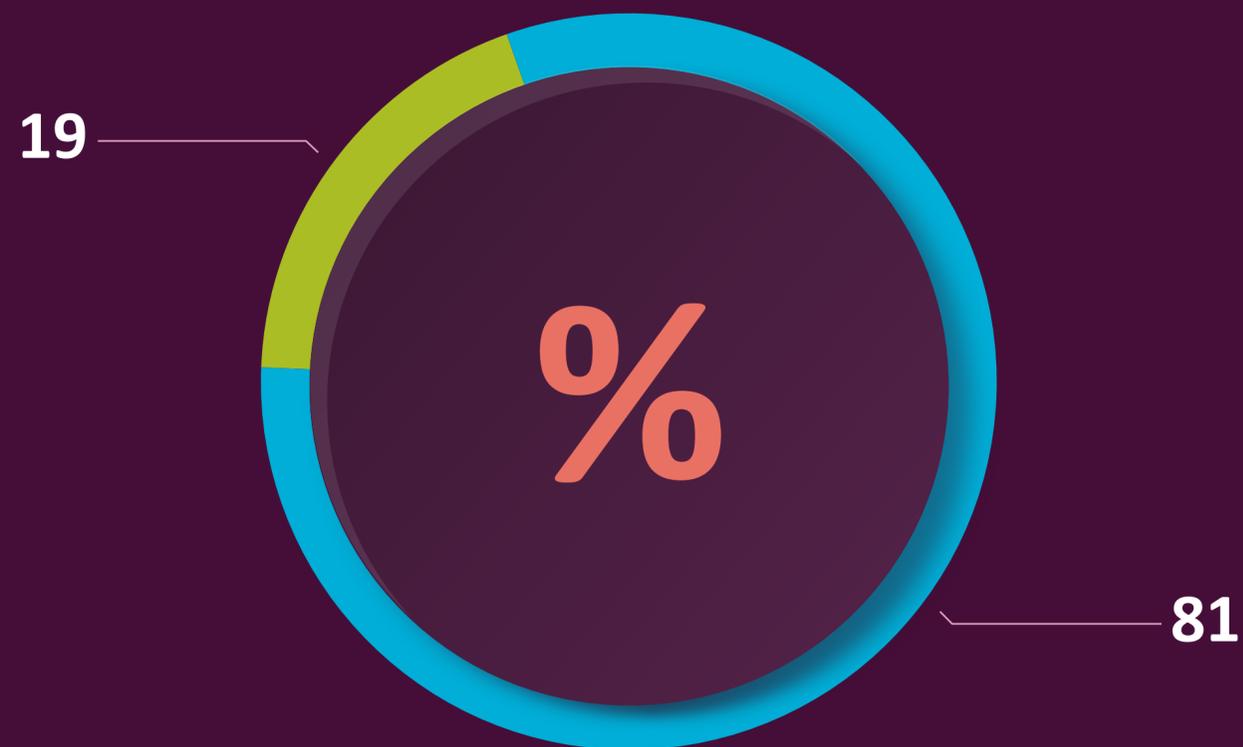


L'ESTENSIONE DI QUESTI BENEFIT È CON PRECISA MENZIONE PREVISTA ANCHE PER GLI UNITI CIVILMENTE?





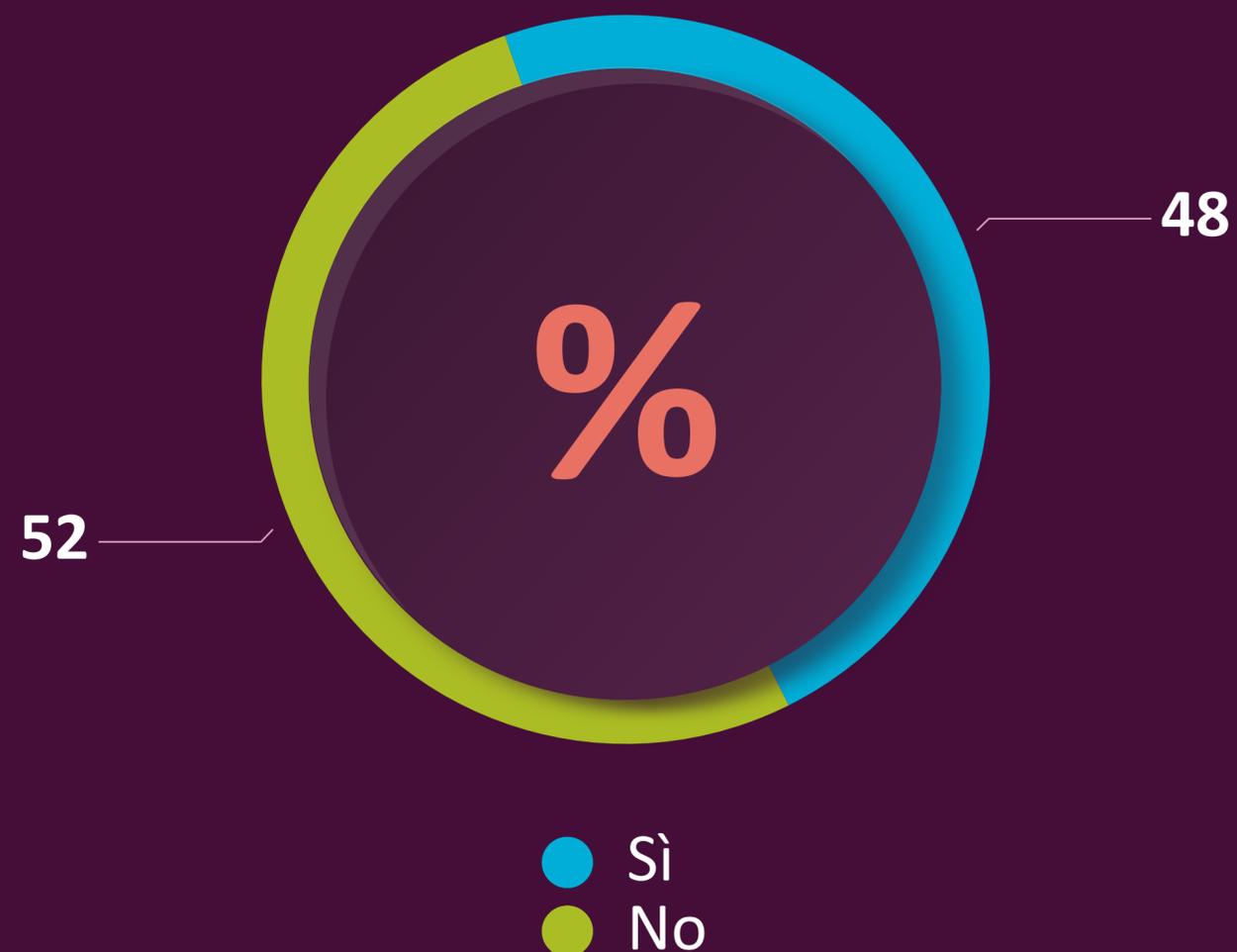
L'ESTENSIONE DI QUESTI BENEFIT È PREVISTA ANCHE PER I CONVIVENTI (ETEROSESSUALI E OMOSESSUALI)?



- 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	<b>81</b>	Riposi e permessi relativi ai figli con handicap* e con handicap* grave	<b>51</b>
Congedo obbligatorio e facoltativo del padre	<b>78</b>	Riposi giornalieri	<b>44</b>
Congedo per malattia	<b>61</b>	Altro	<b>20</b>

\* Termini usati ai sensi della L. 104/1992



SU QUALI BENEFIT È STATA PREVISTA L'ESTENSIONE

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



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

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



## 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	<b>51</b>	Certificato di nascita (o di adozione, ove applicabile) del Paese estero con menzione di entrambi i genitori	<b>49</b>
Stato di famiglia	<b>54</b>	Altro	<b>2</b>
Autocertificazione	<b>59</b>		



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?

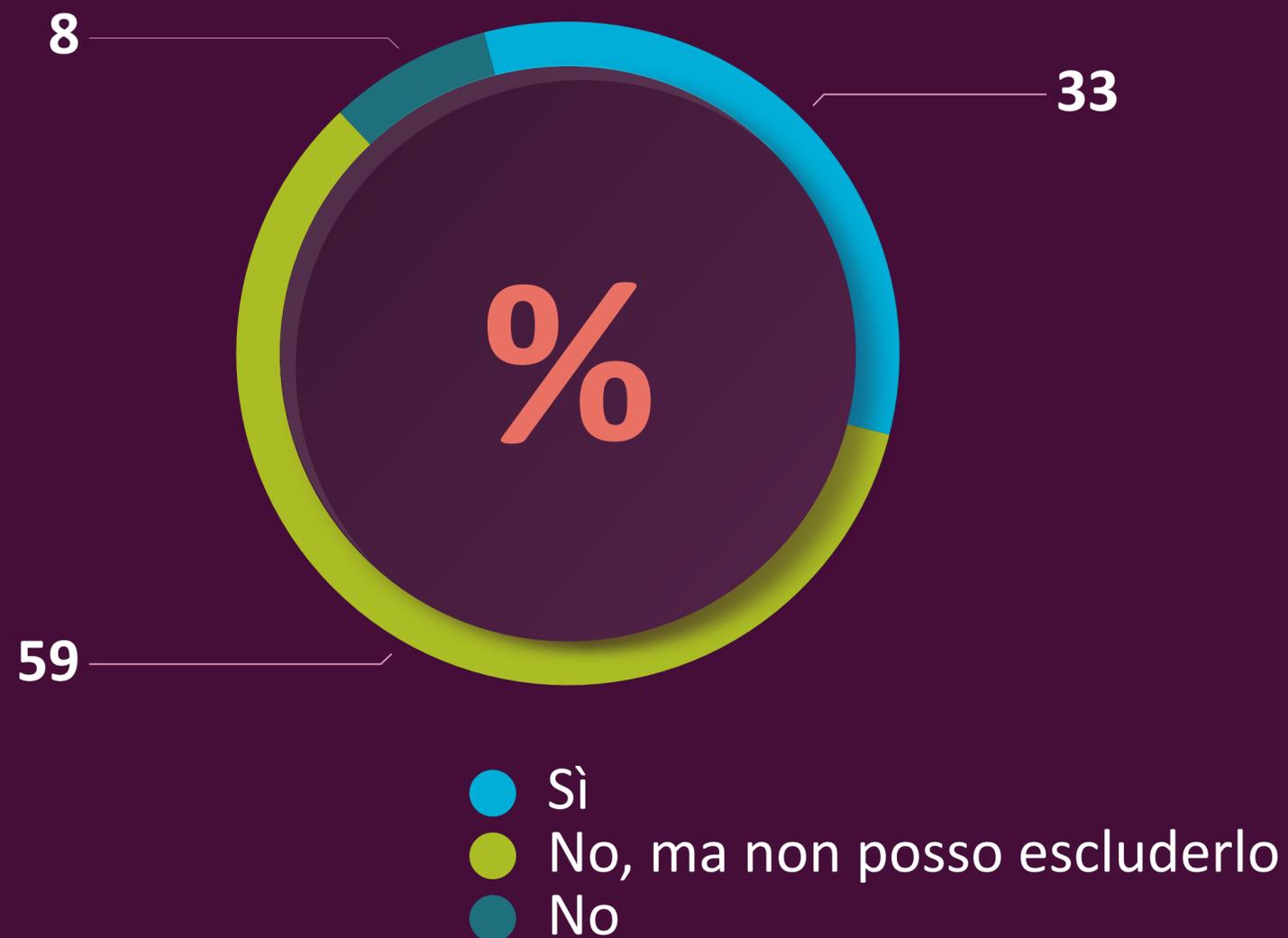
	%
Sì, con comunicazione mirata a tutti	80
La policy è consultabile nell'intranet	92
La policy è illustrata nel manuale dei neoassunti	48
Altro	24



**Persone transgender**

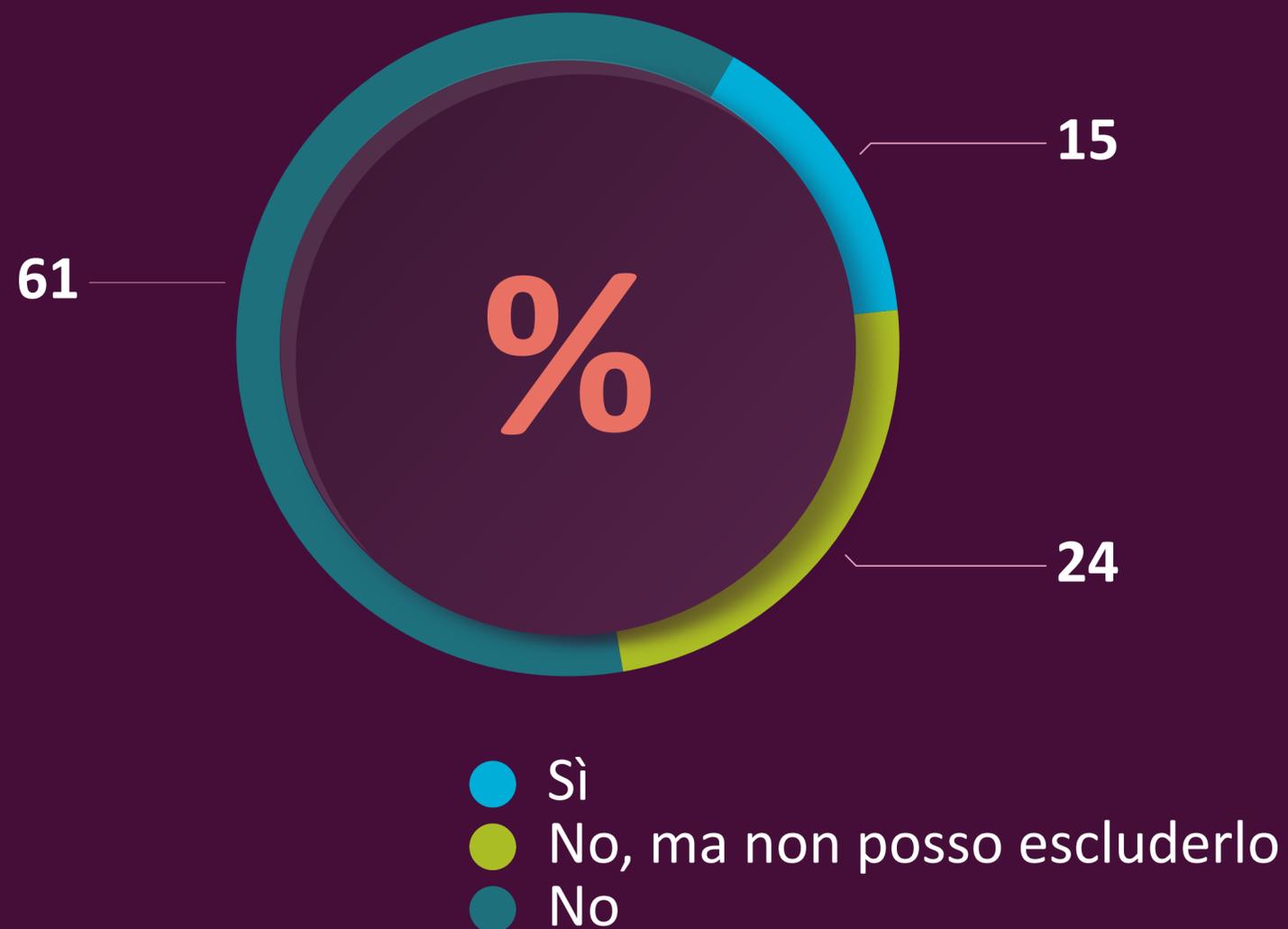


ESISTONO NELL'ORGANICO DELLA VOSTRA AZIENDA  
PERSONE CHE SI RICONOSCONO COME TRANSGENDER?





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





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



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



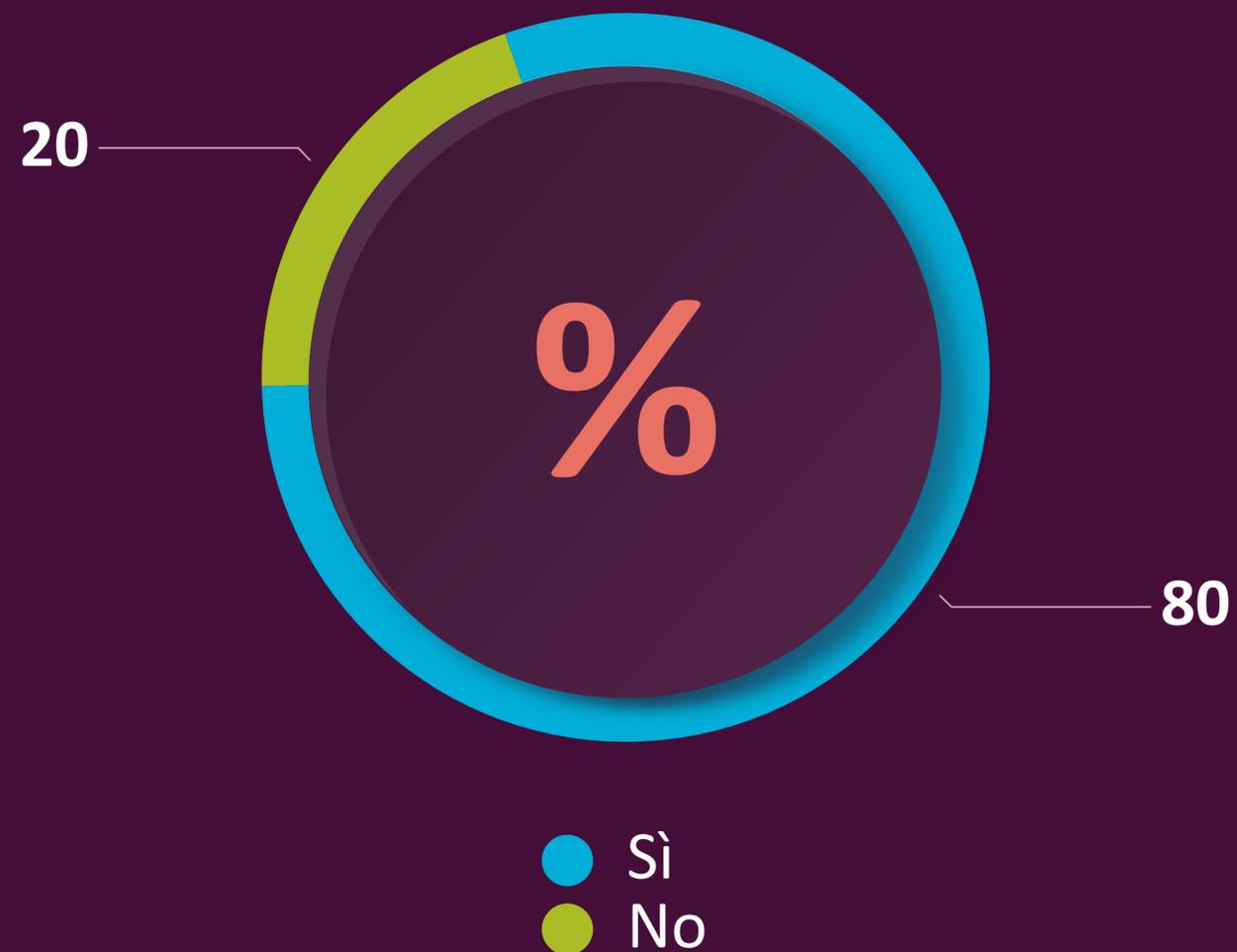
**QUALI SONO GLI AMBITI DELL'ATTIVITÀ DI INCLUSIONE IN AZIENDA REALIZZATI NELL'ULTIMO ANNO?**

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



**QUALI SONO STATI I DESTINATARI?**

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



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

**SÌ**  
**86%**



## QUALI EVENTI?

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



**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	<b>73</b>
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	<b>58</b>
Sì, attraverso l'individuazione di KPI individuali a livello manageriale	<b>41</b>
Sì, attraverso la valorizzazione dell'impegno sul D&I anche a livelli non manageriali	<b>34</b>
Sì, attraverso la misurazione con indici esterni	<b>35</b>
Altro	<b>15</b>
No	<b>20</b>



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

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



**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+	<b>51</b>
Esiste un unico network che comprende anche quella LGBTQIA+	<b>5</b>
Esistono altri network ma NON LGBTQIA+	<b>2</b>
Altro	<b>8</b>
No	<b>34</b>



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

	%
Sì, compresa la diversità LGBTQIA+	<b>69</b>
Sì, ma NON comprende la diversità LGBTQIA+	<b>14</b>
No	<b>17</b>



**IN QUALI MODI E CANALI VIENE EFFETTUATA?**

	%
Comunicazione nel sito istituzionale	<b>80</b>
Comunicazione nei Social	<b>70</b>
Colloquio	<b>70</b>
Career Day	<b>64</b>
Altro	<b>17</b>



**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	<b>24</b>
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)	<b>85</b>
Sì, nelle campagne di comunicazione	<b>45</b>
Sì, in comunicati stampa	<b>43</b>
Sì, attraverso spot pubblicitari	<b>11</b>
Altro	<b>15</b>
No	<b>9</b>



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

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



## 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 "fornitori diversi"*	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	<b>41</b>
Sì, attraverso il lavoro nelle associazioni interaziendali dedicate al tema	<b>33</b>
Altro	<b>11</b>
No	<b>44</b>



**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<sup>a</sup> edizione

## L'inclusione è un viaggio

in collaborazione con



con il supporto di

