

# EMPOWER YOUR KNOWLEDGE

MILANO | ITALY

Divisione Ricerche “Claudio Dematté”

Stefano Basaglia  
*Diversity Management e  
Orientamento Sessuale*

Venezia, maggio 2015

## Agenda

1. Che cos'è il diversity management?
2. Il diversity management in Italia
3. L'orientamento sessuale nei luoghi di lavoro





## Il diversity management: una definizione

Politiche

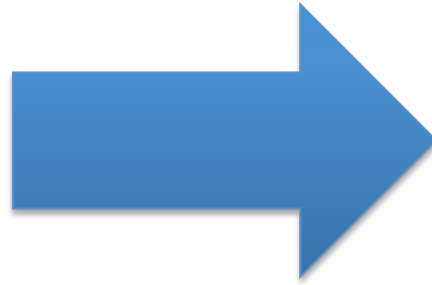
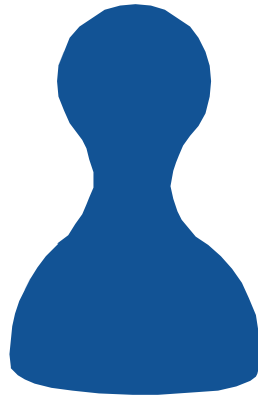
Pratiche

Azioni



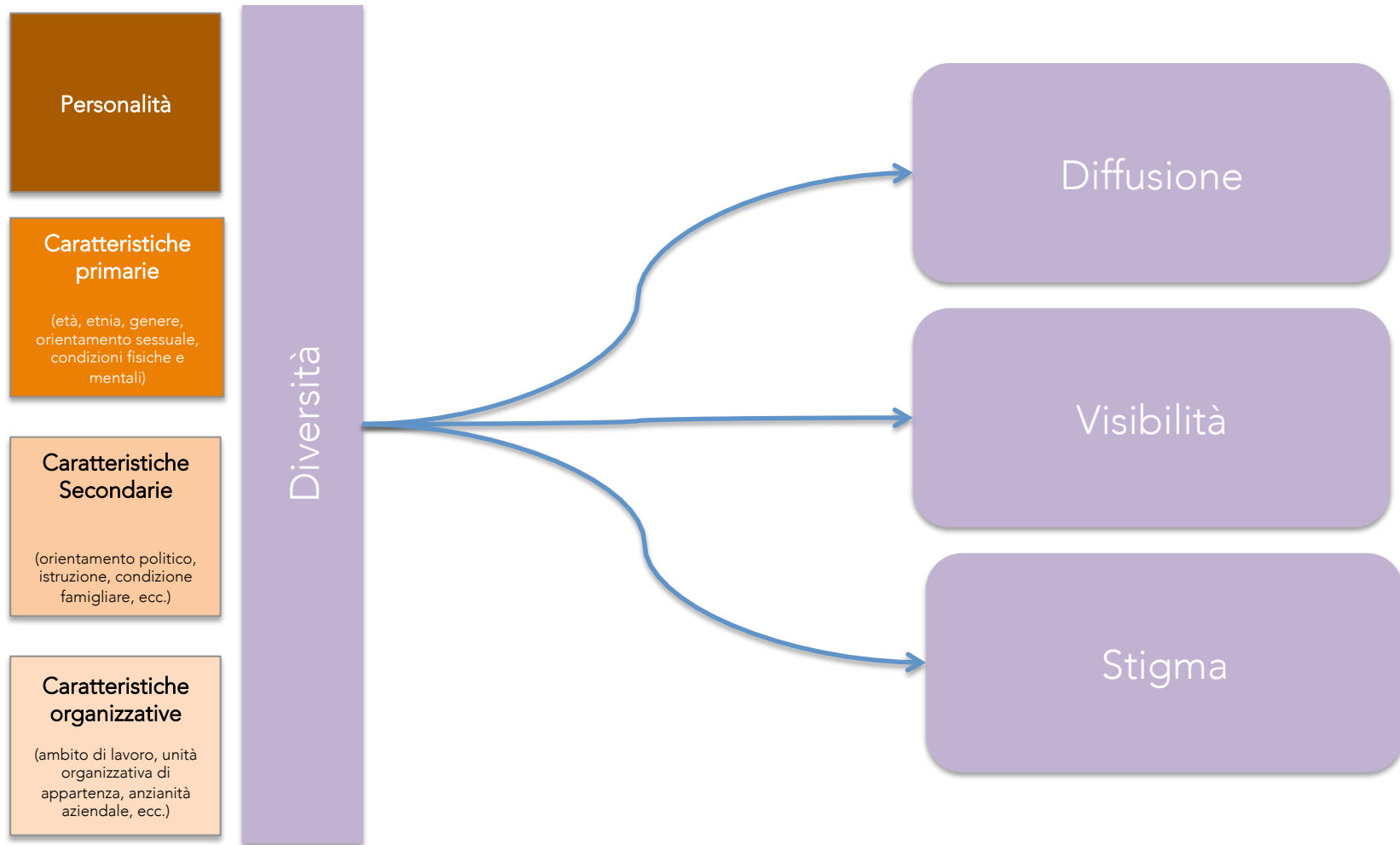
*Diversità*  
degli  
individui  
nei luoghi di  
lavoro

# La diversità degli individui: dalla personalità alle caratteristiche organizzative



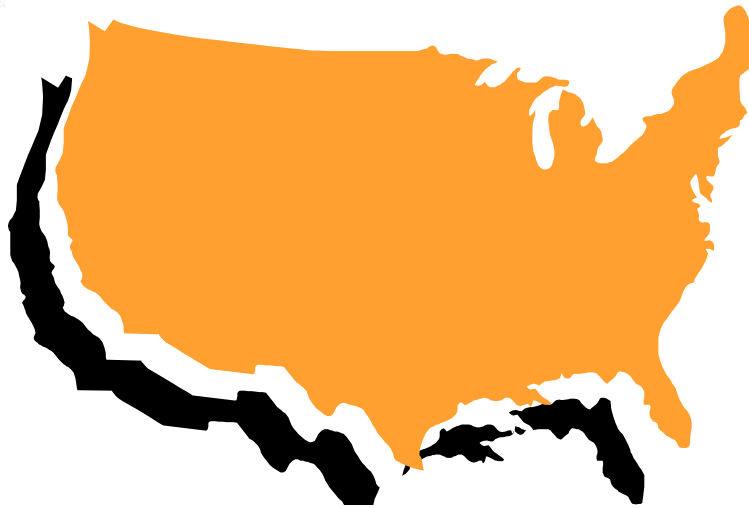
<p>Personalità</p>	<p>Caratteristiche primarie (età, etnia, genere, orientamento sessuale, condizioni fisiche e mentali)</p>	<p>Caratteristiche Secondarie (orientamento politico, istruzione, condizione familiare, ecc.)</p>	<p>Caratteristiche organizzative (ambito di lavoro, unità organizzativa di appartenenza, anzianità aziendale, ecc.)</p>
--------------------	---	---	---

# La diversità degli individui: non tutte le differenze sono uguali



## Il diversity management: dove e quando nasce

Dove...



Stati Uniti

Quando...



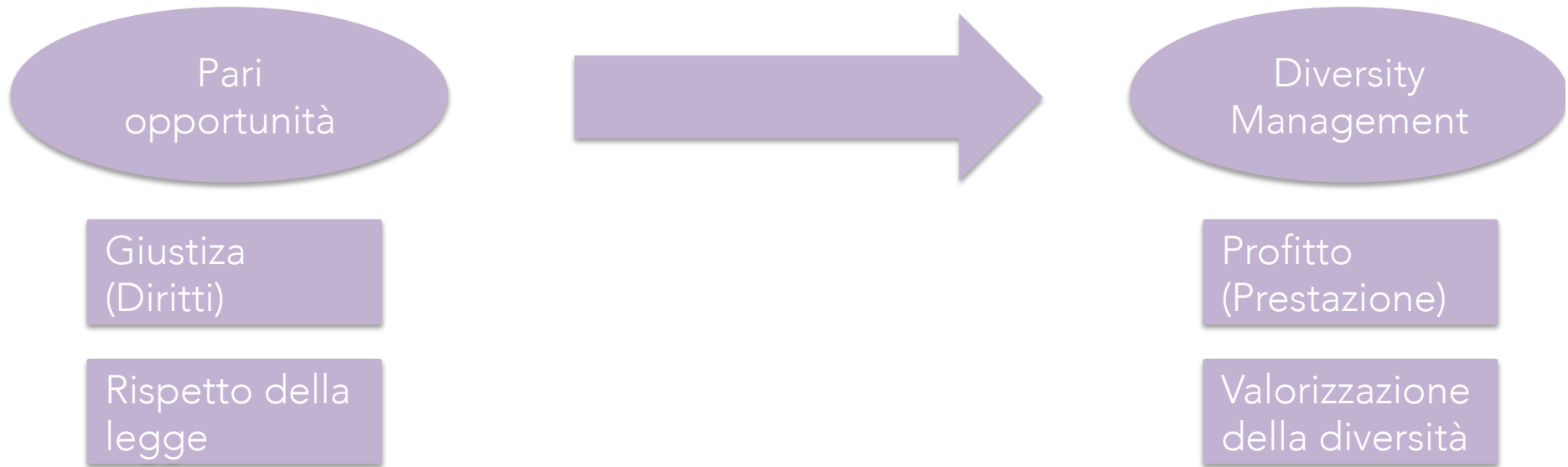
'80-'90

## Il diversity management: dalla giustizia al profitto (1)

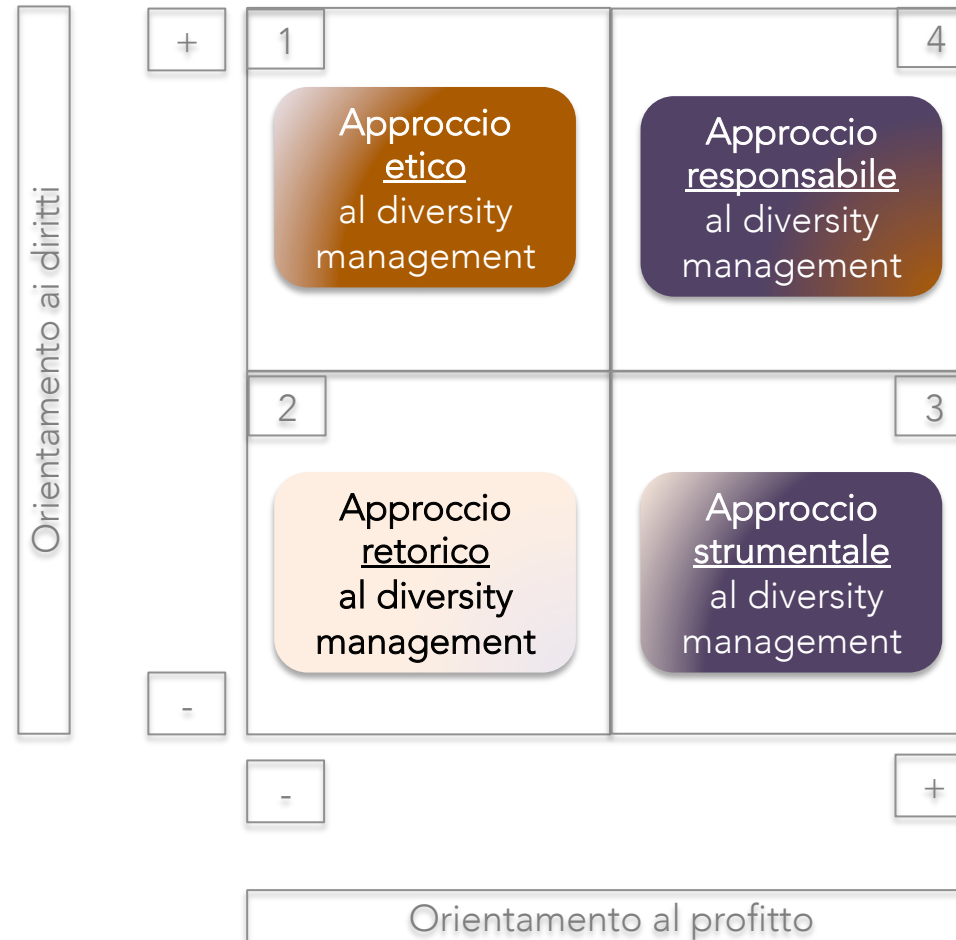




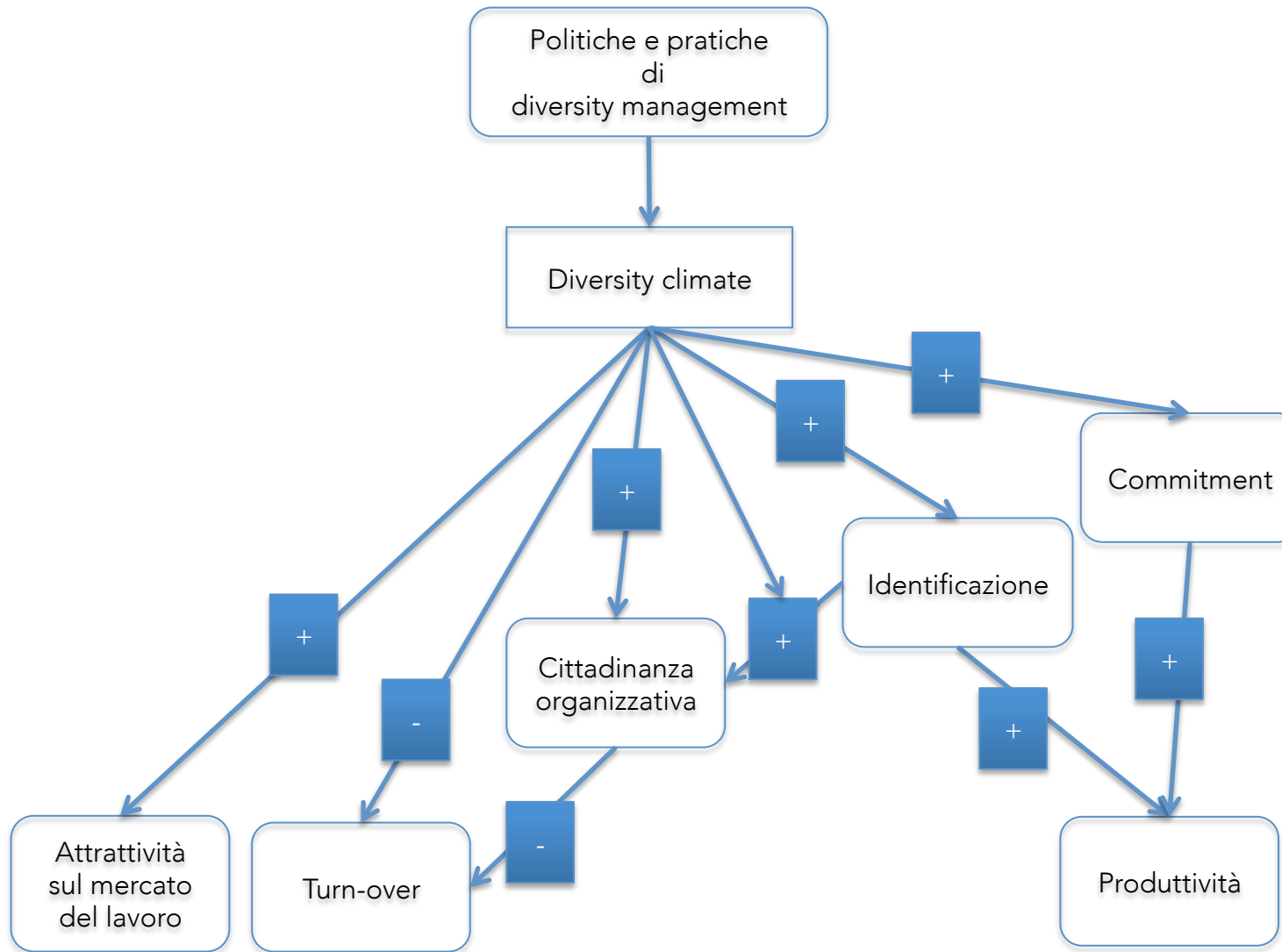
## Il diversity management: dalla giustizia al profitto (2)



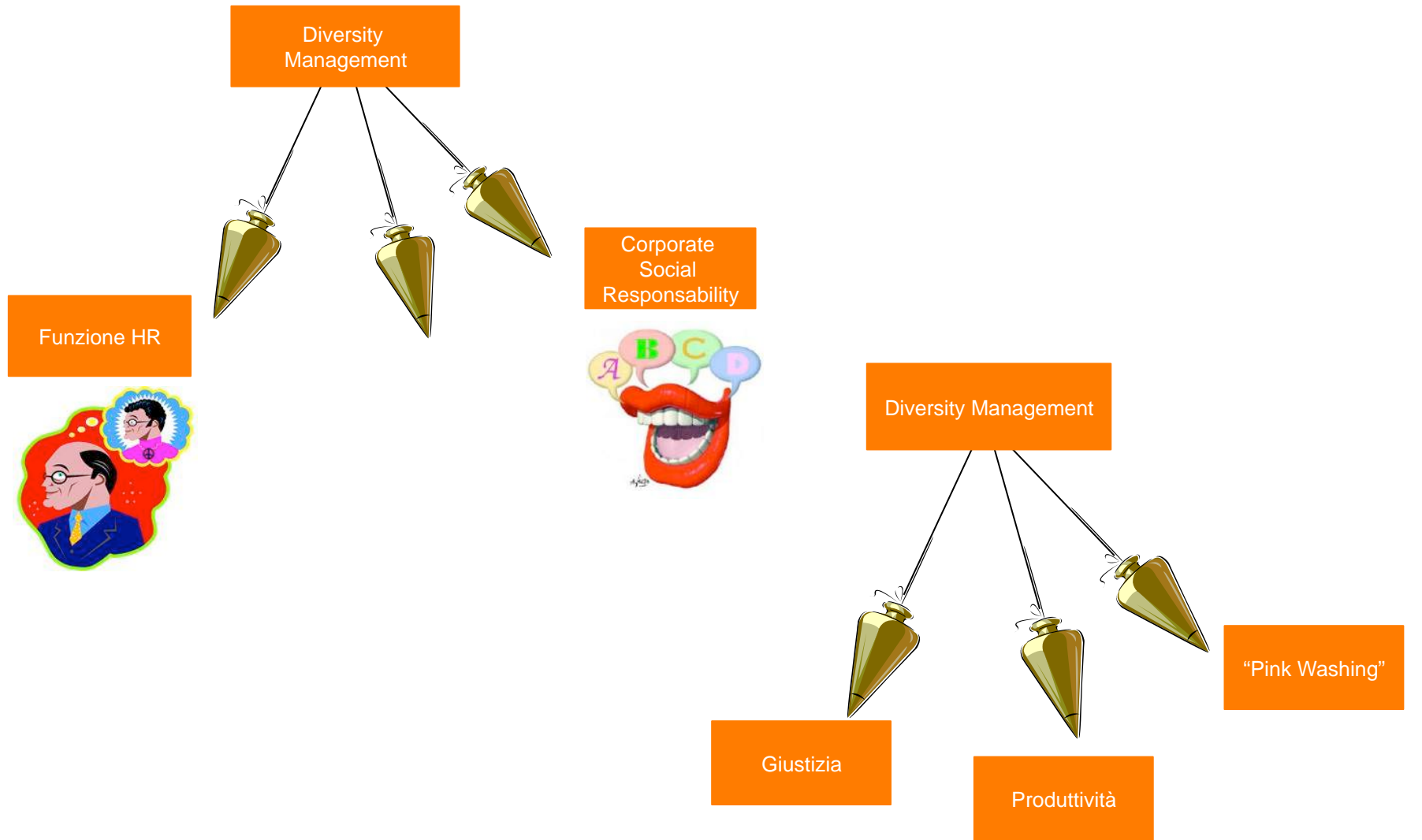
# Il diversity management: il rapporto tra giustizia e profitto



# Il diversity management: gli impatti



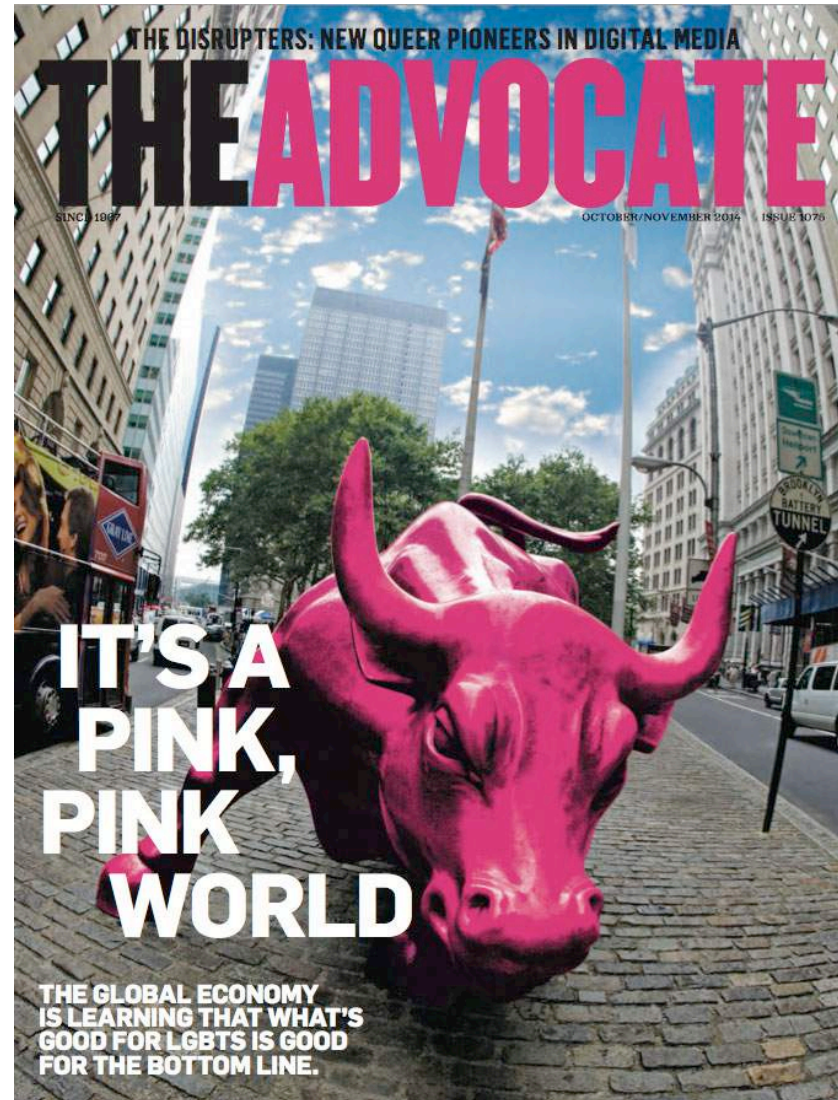
# Il diversity management: alcuni elementi di attenzione





## 2. Il diversity management in Italia

## Il diversity management: la diffusione



## Il diversity management: la diffusione



## Il diversity management: la diffusione

30.4%

Germania, 2004



## Il diversity management: la diffusione

30.4%

Germania, 2004

48%

Unione Europea, 2005

## Il diversity management: la diffusione

30.4%

Germania, 2004

48%

Unione Europea, 2005

76%

SHRM, 2005

## Il diversity management: la diffusione

30.4%

Germania, 2004

56%

Unione Europea, 2008

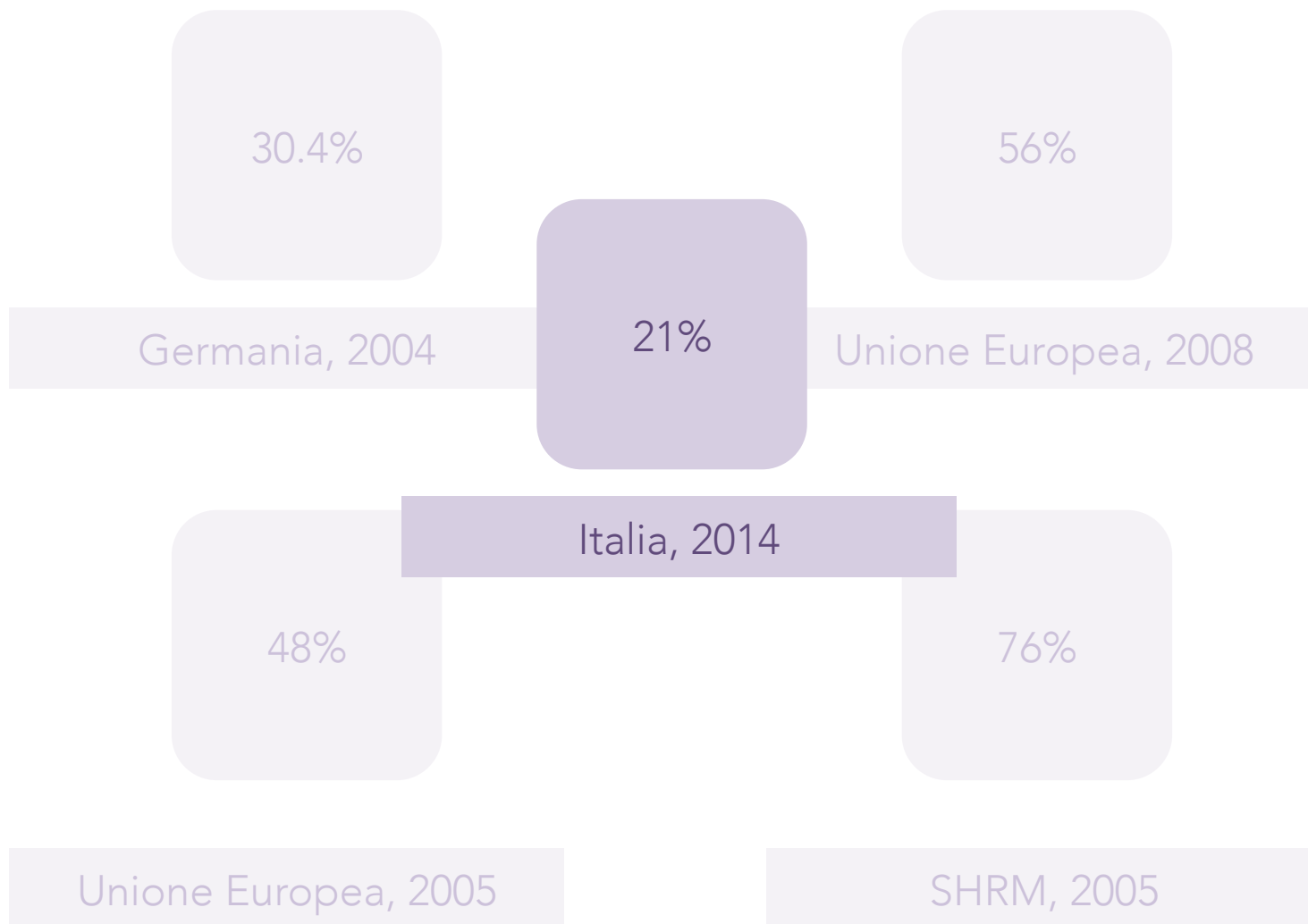
48%

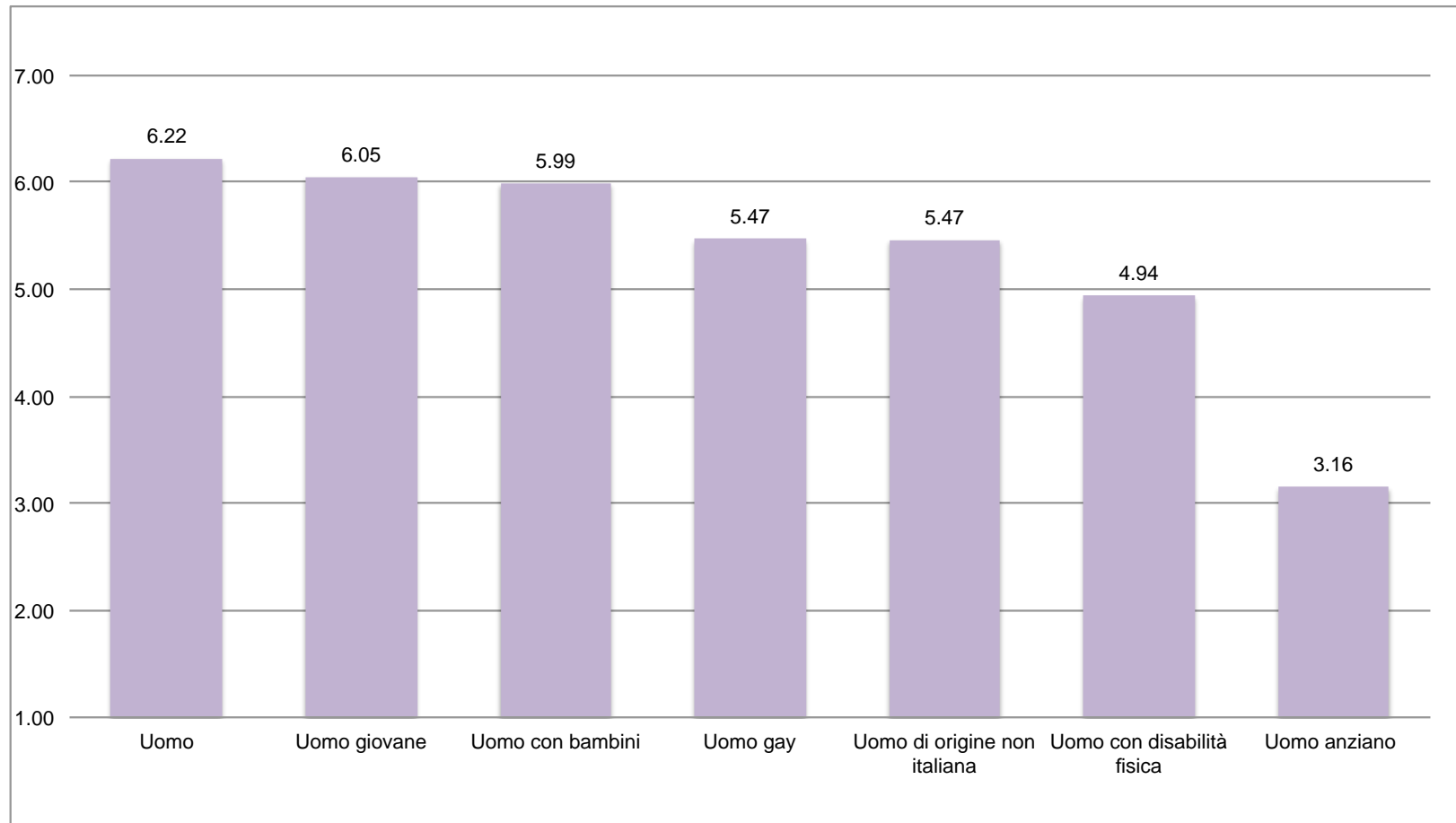
Unione Europea, 2005

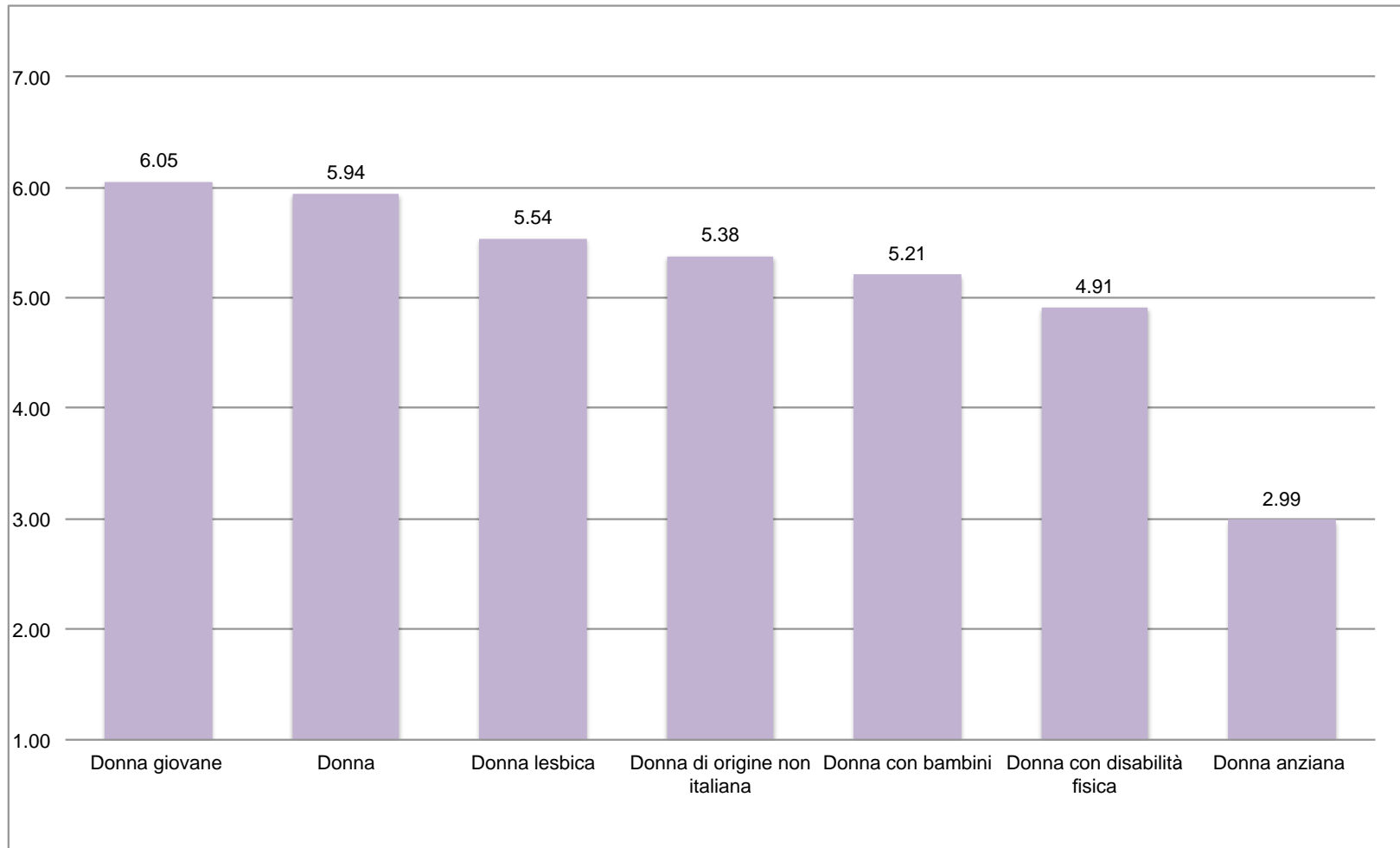
76%

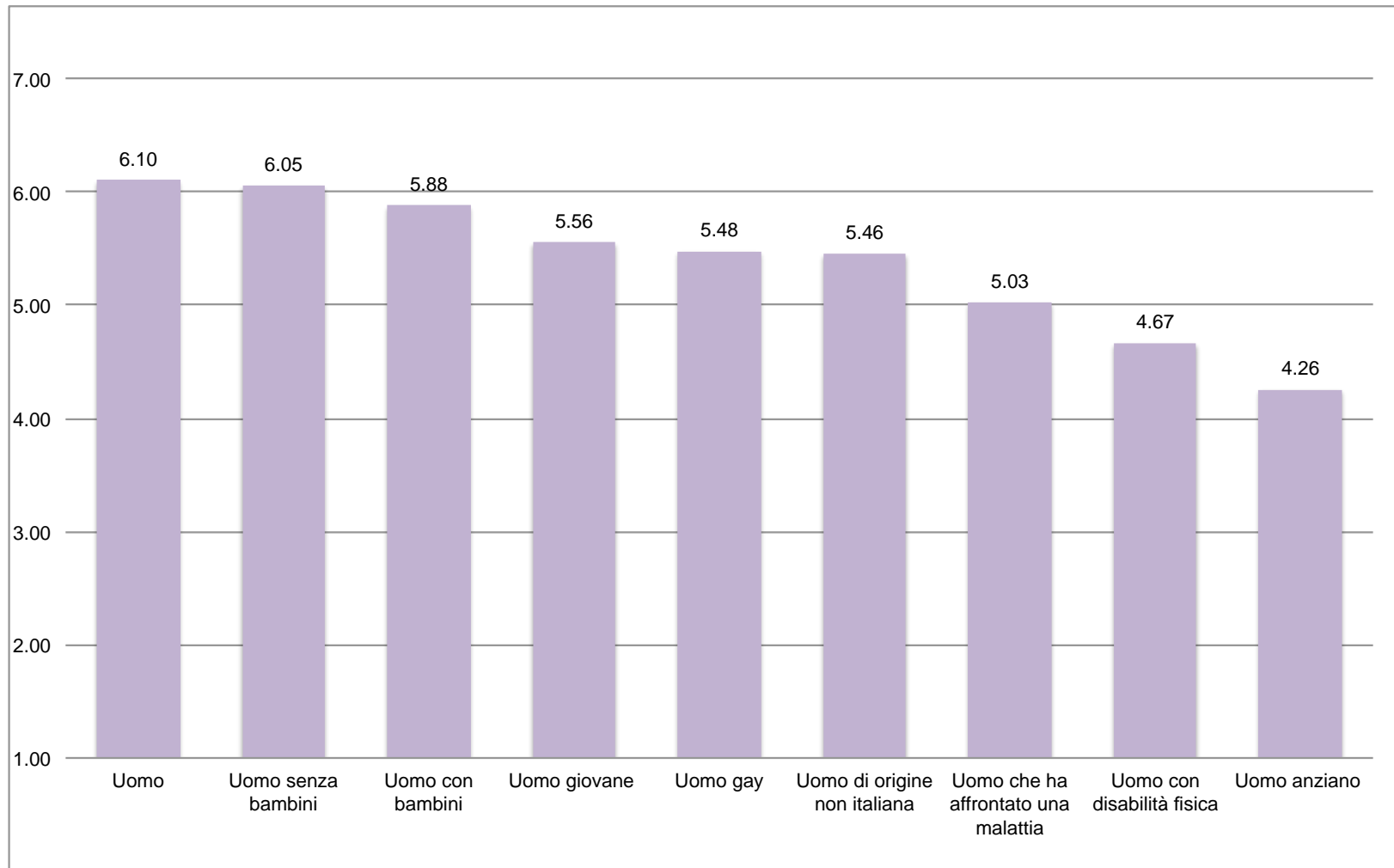
SHRM, 2005

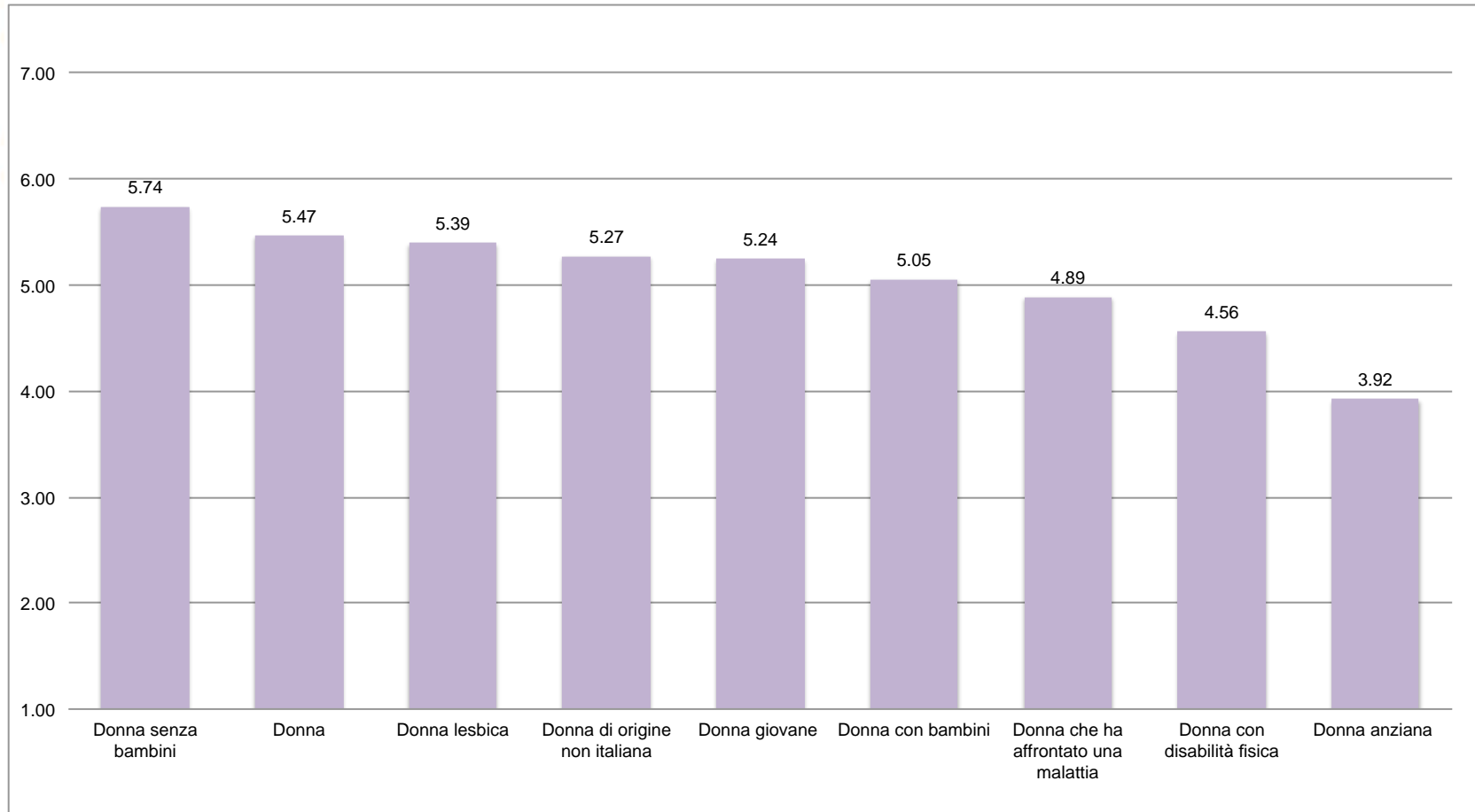
## Il diversity management: la diffusione



Identità e probabilità di assunzione (1)

Identità e probabilità di assunzione (2)

Identità e probabilità di carriera (1)

Identità e probabilità di carriera (2)



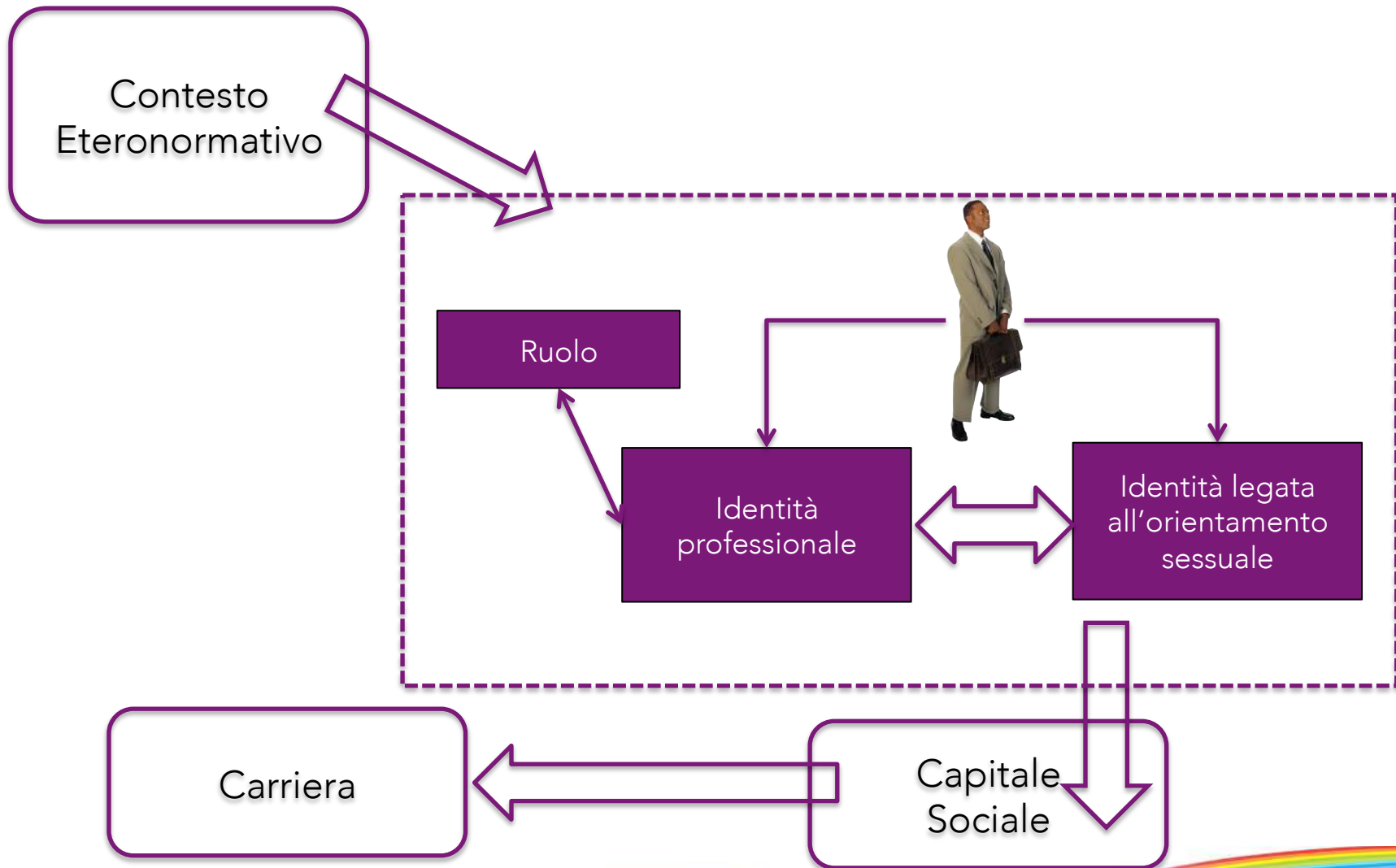


### 3. L'orientamento sessuale nei luoghi di lavoro

## Il diversity management ed orientamento sessuale: dove e quando nasce



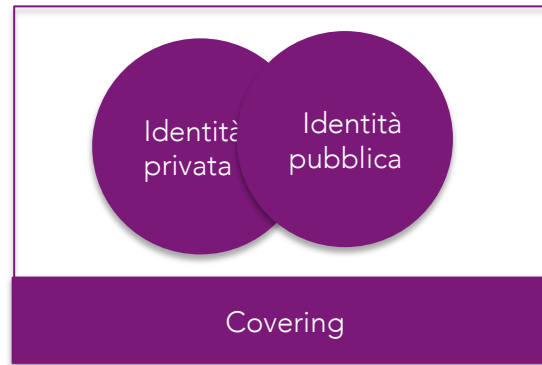
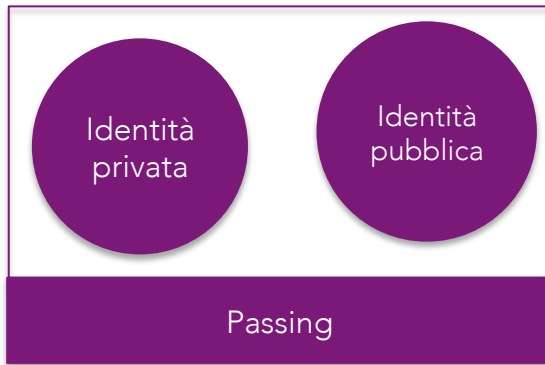
## La gestione di un'identità stigmatizzata



## La gestione di un'identità stigmatizzata



## La gestione di un'identità stigmatizzata

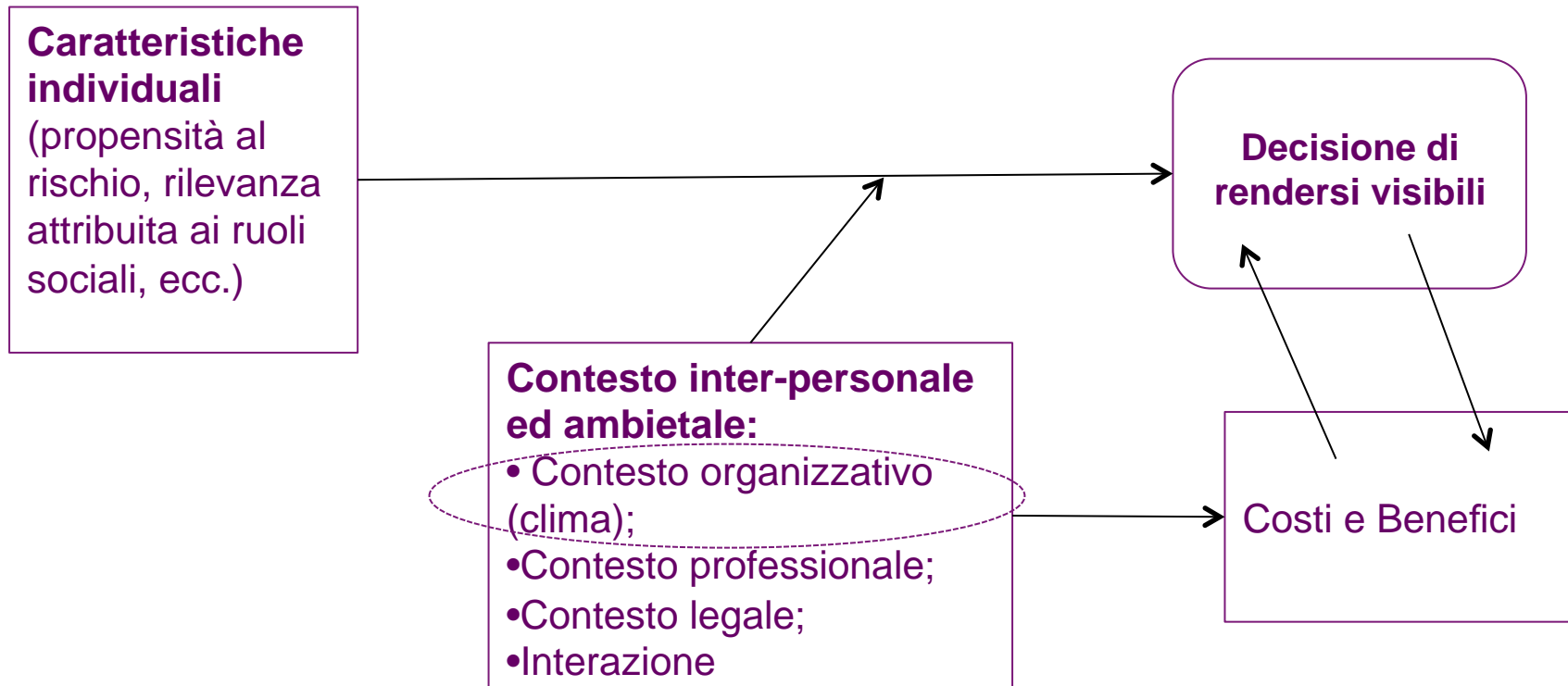


## In the closet: invisibilità dei lavoratori in USA e Italia

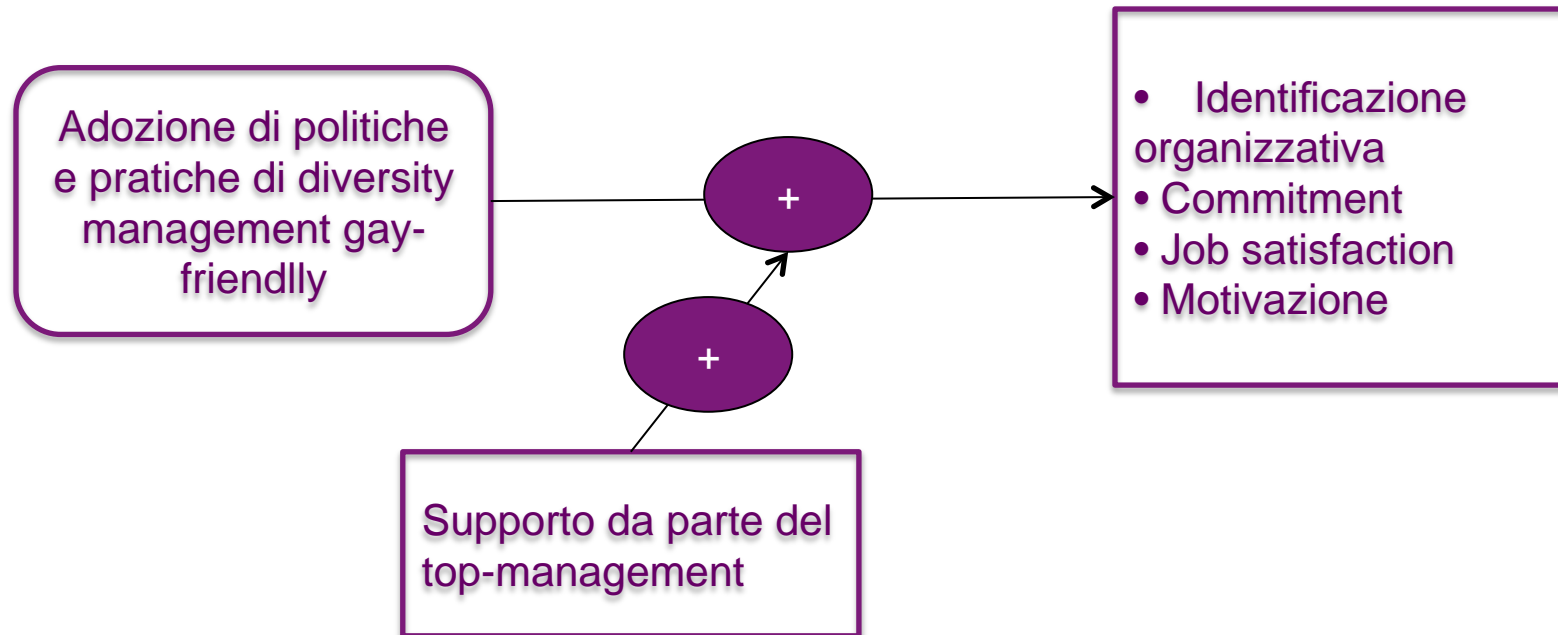
L'invisibilità dei lavoratori GLBT in Italia è tre volte tanto quella dei lavoratori negli USA



## I driver del coming-out: l'importanza dell'organizzazione



## Il diversity management e l'orientamento sessuale: gli impatti





## Il diversity management e l'orientamento sessuale: check-list (1)

Sono presenti:

- Target numerici (quote) per garantire uguale rappresentanza delle diversità dei lavoratori nei processi di selezione?
- Target numerici (quote) per garantire uguale rappresentanza delle diversità dei lavoratori nei processi di promozione/carriera?
- Pratiche/progetti/iniziative/strategie specifiche per garantire che il processo di selezione sia equo?
- Pratiche/progetti/iniziative/strategie specifiche per garantire che il processo di carriera sia equo?
- Programmi di formazione dedicati all'orientamento sessuale?  
Dedicati a quali target?
- Una valutazione formale dei manager sui temi della diversità?
- Strategie per aiutare ad implementare il tema della diversità negli altri stakeholder dell'azienda (fornitori/clienti ecc.)?

## Il diversity management e l'orientamento sessuale: check-list (2)

- Esistono azioni (questionari, colloqui, focus group ecc.) per misurare l'efficacia delle prassi mirate alla gestione della diversità basata sull'orientamento sessuale?
- Esistono strumenti per verificare quanto i dipendenti abbiano informazioni sulle politiche di gestione della diversità basata sull'orientamento sessuale?
- Esistono survey o altri strumenti per verificare l'esistenza di disagi legati alla gestione della diversità (es. mobbing, discriminazioni ecc.) basata sull'orientamento sessuale?
- Esistono survey o altri strumenti per verificare la soddisfazione dei dipendenti in merito alla gestione della diversità basata sull'orientamento sessuale?



## Il diversity management e l'orientamento sessuale: check-list (3)

- Il concetto di orientamento sessuale è inserito nella carta dei valori/ codice etico?
- Vengono organizzati momenti ufficiali per condividere le conoscenze sulla gestione della diversità basata sull'orientamento sessuale (workshop interni, convegni)?
- Vengono utilizzati strumenti di comunicazione (per es. sito, newsletter ecc.) per condividere la conoscenza sul tema?
- Nell'ultimo anno il top management ha discusso pubblicamente del tema della diversità basata sull'orientamento sessuale con i dipendenti?
- Esistono reti o gruppi di lavoratori che in maniera indipendente si organizzano e si riuniscono per discutere dei temi legati alla diversità basata sull'orientamento sessuale?
- I dipendenti dell'azienda partecipano con il logo aziendale ai Gay Pride cittadini?

## Il diversity management e l'orientamento sessuale: check-list (4)

- È stato istituito un ufficio di "ascolto" del dipendente (per segnalazione mobbing, discriminazioni ecc.)?
- Nel bilancio di sostenibilità vi è dedicato uno spazio al tema?
- Si fa network con altre aziende su questo tema?
- Si sponsorizzano convegni/workshop sul tema?
- Sono stati vinti dei premi e ottenuti riconoscimenti per aver lavorato sul tema della diversità basata sull'orientamento sessuale e sono stati comunicati internamente?

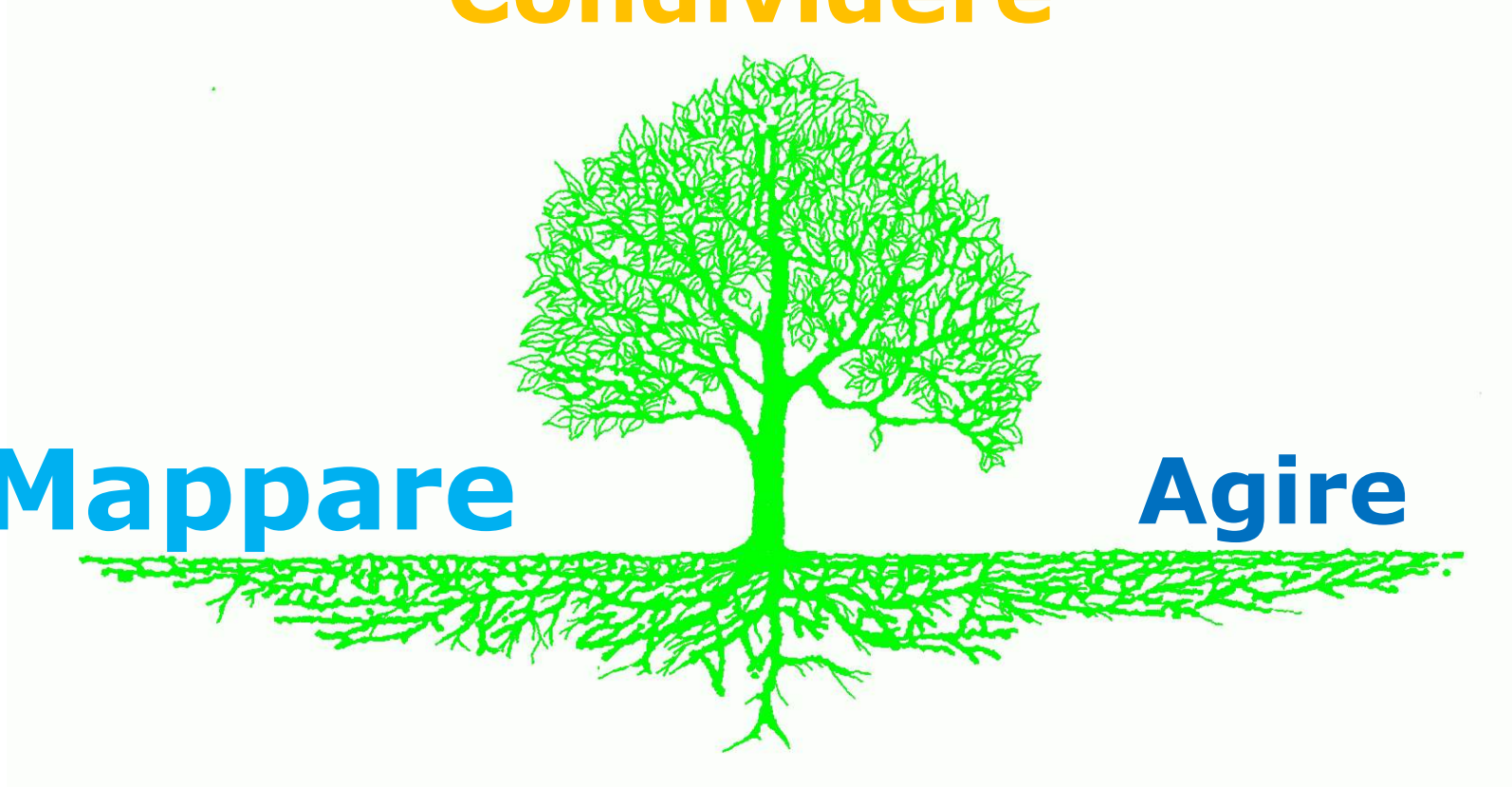


Il diversity management e l'orientamento sessuale: una visione d'insieme

**Condividere**

**Mappare**

**Agire**



## La sponsorship

*“As Mayor, I am proud to be associated with the Pride Week. I choose to participate because I want to show that the City of Boston welcomes diversity. In fact, I have had the honor of leading the Pride Parade every year that I have been in office, and I intend to do so for as long as I can”.*

Thomas M. Menino, sindaco di Boston



La sponsorship



## La sponsorship



5 versioni della 500 in occasione del Gay Pride di Madrid (2010)





Armani Exchange in occasione  
del Gay Pride di NYC (2010)



## La gestione della diversità nella quotidianità della vita aziendale



[https://www.youtube.com/watch?v=TGVD\\_lgJU9o](https://www.youtube.com/watch?v=TGVD_lgJU9o)

# Grazie

→ stefano.basaglia@unibocconi.it

→ stefano.basaglia@unibg.it

**Diversity Lab**  
MANAGEMENT

