

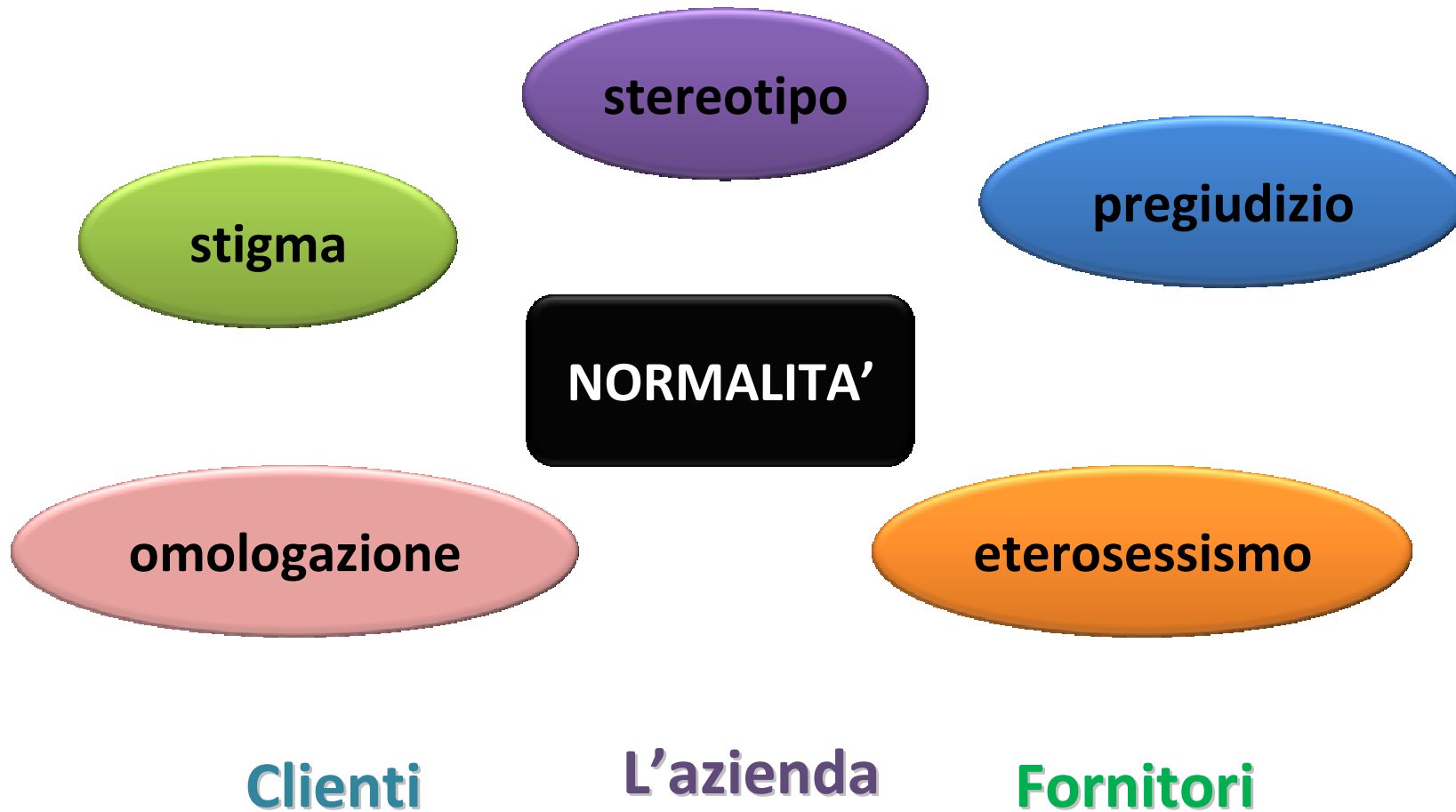
**Strategia nazionale per la prevenzione e il
contrasto delle discriminazioni basate
sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere
2013-2015**

Roma, 21 maggio 2014

**Il diversity management e il welfare
aziendale inclusivo delle persone LGBT**

di Maria Cristina Cimaglia

Le categorie “ostative”



Le categorie “ostative”

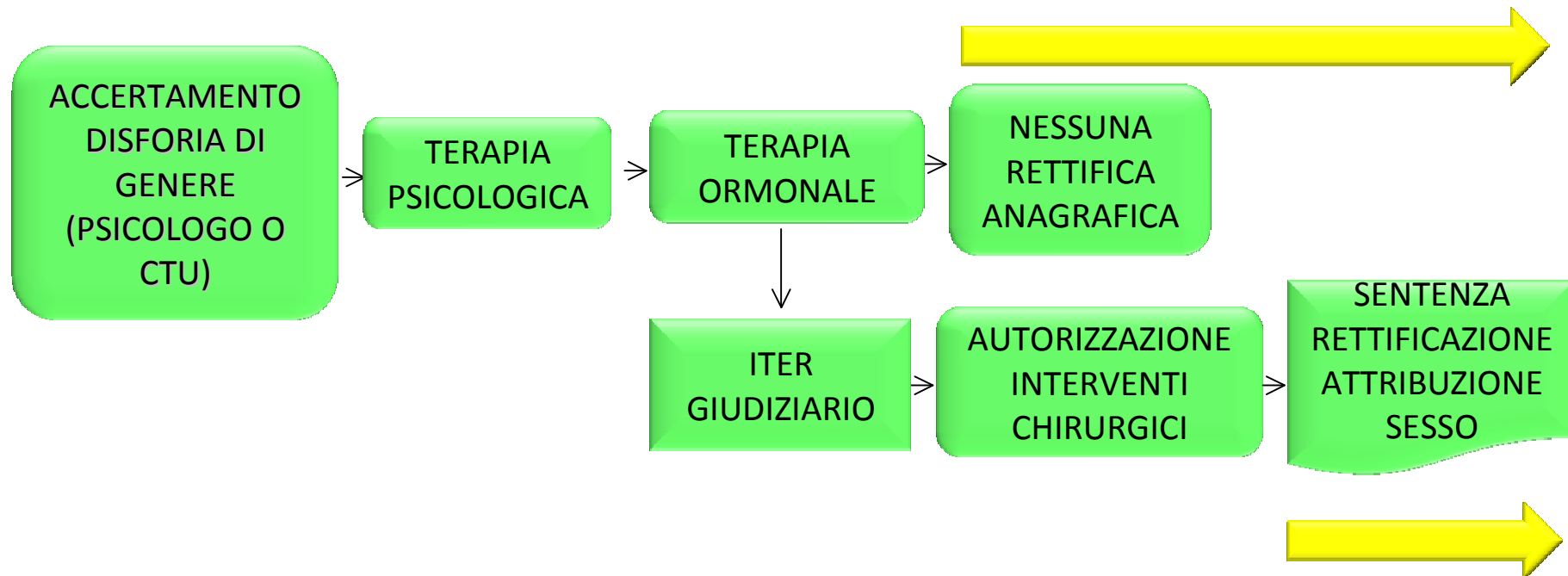
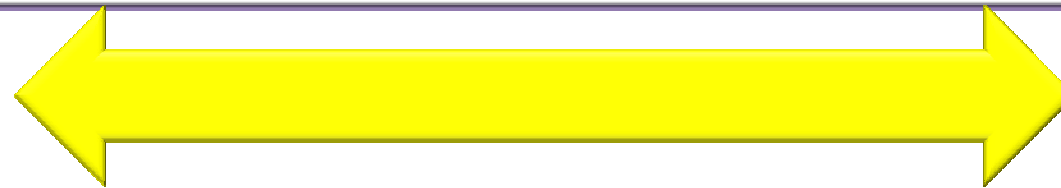


Passing

Passing = disidentificazione

sul luogo di lavoro ha evidenti **effetti negativi** anche sulla **socializzazione professionale**, che vanno da una **debole partecipazione** del lavoratore alla **vita aziendale** (anche informale) alla **piena condivisione** degli **obiettivi aziendali**.

Il percorso di transizione e le problematiche nel mondo del lavoro: la l. n. 164/82



Azione sindacale e tutela persone LGBTI

Il percorso di transizione e le problematiche nel mondo del lavoro: la l. n. 164/82

Anagrafici

- Privacy
- Tutela identità
- Burocratico-amministrativo
- Organizzativo

Condizione di salute

- Terapie
- Permessi
- Tutela salute

Diritti

- Partner
- Tutela dell'occupazione
- Occupabilità
- Condizioni di lavoro

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

Norme disciplinari

**Diritti
matrimoniali**

Organismi parità

**Interventi
organizzazione
aziendale**

**Benessere
organizzativo**

**Metodologia per
la rilevazione delle
discriminazioni**

Il percorso di transizione e le problematiche nel mondo del lavoro: la l. n. 164/82

Anagrafici

- Privacy
- Tutela identità
- Burocratico-amministrativo
- Organizzativo

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

hates
speeches on
the job

Dati anagrafici
“pubblici”

Consentire l'uso del nome scelto (anche nella fase di transizione) laddove esposto pubblicamente (tesserini, cartellini identificativi, elenchi telefonici aziendali, etichette sulle porte degli uffici, ecc.)

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

compliance

Dress code

Consentire l'adozione di un abbigliamento consono al sesso di elezione e non a quello biologico, anche nella fase di transizione

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

hates speeches
on the job

Dati anagrafici e tutela
della privacy

Dati sensibili:

- Sessuale
- Condizioni di salute

- Prevedere procedure interne di tutela della privacy (dati sensibili)
- Atto notorio sullo stato di transizione
- Nome anagrafico usato esclusivamente per i documenti di rilevanza legale
- Informazione rivelata solo al personale strettamente necessario a gestire le procedure

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

hates speeches
on the job

**Presentazione della
persona transessuale
in azienda**

Dati sensibili:

- Sessuale
- Condizioni di salute

- Se la persona è neoassunta

**Viene presentata con il nome
scelto, anche nella fase di
transizione**

- Se la persona è già
dipendente

**Si informano – con modalità
da concordare con la persona
– i colleghi**

Il percorso di transizione e le problematiche nel mondo del lavoro: la l. n. 164/82

Condizione di salute

- Terapie
- Permessi
- Tutela salute

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

hates speeches
on the job

Minority stress

- Formazione
- Informazione
- Tutela dati sensibili
- Azioni antimobbing

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

hates speeches
on the job

Utilizzo dei servizi
igienici

- Servizi igienici unisex (accessibili per tutti)

- Utilizzo bagni femminili

MtF

- Utilizzo bagni maschili

FtM

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Gestione fase
transizione

- Concordare mutamento mansioni

- Telelavoro

Solo se è
un'esigenza
della
persona

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Interventi di tipo medico
chirurgico e estetico
chirurgico necessari al
percorso di transizione

- Aspettativa retribuita per motivi di salute

- Anticipazione TFR

Da inserire nei
contratti collettivi
nazionali e aziendali

Il percorso di transizione e le problematiche nel mondo del lavoro: la l. n. 164/82

Diritti

- **Partner**
- **Tutela dell'occupazione**
- **Occupabilità**
- **Condizioni di lavoro**

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

hates
speeches on
the job

Norme
disciplinari

“Vengono considerati come particolarmente gravi – e **puniti in misura proporzionalmente maggiore** - i comportamenti lesivi della dignità della persona , che abbiano a riferimento il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, l'etnia, la razza, l'origine etnica, la disabilità o la religione”.

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Diritti
matrimoniali

Aspettative (retribuite o non retribuite) come forma di permesso per congedo matrimoniale anche alle coppie dello stesso sesso, che abbiano contratto matrimonio (all'estero, per ora).

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Diritti
matrimoniali

Riconoscimento di benefit per il coniuge (polizze sanitarie, riconoscimento prestazioni previdenziali di reversibilità, macchine aziendali, sconti e agevolazioni, ecc.) ai partner – anche dello stesso sesso

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Tutela
professionalità

- Le assenze connesse alle terapie e ai trattamenti sanitari nella fase di transizione dovrebbero essere computate come periodo di lavoro
- Garantire partecipazione a iniziative formative perse nei periodi di assenza per terapie e trattamenti sanitari connessi alla transizione

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Organismi contrattuali
di parità

Piani di azione positive (ad oggi deficitari)

Mutuando i poteri dei Cug

- Compiti propositivi, consultivi e di verifica
- Analisi di dati e realizzazione ricerca
- Analisi di clima
- Codici di condotta

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

Segregazione
professionale

Valutazione del
personale e dei
dirigenti

Mutando esempi dalla riforma della p.a.

- Divieto di discriminazione e benessere organizzativo

L'azione sindacale e la gestione delle differenze

discriminazioni

Metodologia di rilevazione
delle discriminazioni

È l'unico strumenti per rilevare:

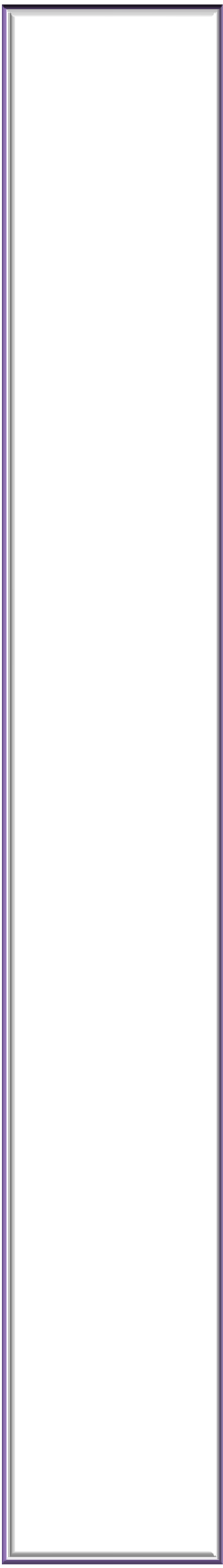
- comportamenti discriminatori
- stereotipi organizzativi

II Diversity Management

Cosa è il DM

“L’adozione di politiche del personale mirate e segmentate, tese a valorizzare le diverse necessità, i bisogni e le aspettative delle varie tipologie di persone che lavorano, in funzione del miglioramento delle performance complessive dell’azienda”

(Cocozza 2012)



Pedagogia organizzativa

- 2000

discrimination and fairness paradigm

- seconda fase

learning and effectiveness paradigm

- Più recente

*Come i datori di lavoro considerano le
differenze in azienda*

COSTO/PROBLEMA

**NON INCIDONO AI
FINI ORGANIZZATIVI**

**RISORSA/
OPPORTUNITA'**

**INCIDONO AI FINI
ORGANIZZATIVI**

Quali strategie adottano le aziende

**Non incidono ai fini
organizzativi**

Costo

**Non incidono ai fini
organizzativi**

**Risorsa o
opportunità**

**Incidono ai fini
organizzativi**

Costo o problema

**Incidono ai fini
organizzativi**

**Possibile fonte di
opportunità**

Quali strategie adottano le aziende

**Non ci si occupa
della diversità dei
lavoratori**

**Le persone sono
chiamate ad
adattarsi alla
cultura e
all'organizzazione
esistente**

**Assimilazione di tutti
alla cultura esistente**

**Valorizzazione delle
diversità
Azioni positive e
Diversity
management**

Finalità dell'approccio del DM



In cosa consiste

**Concezione
olistica delle
risorse umane**

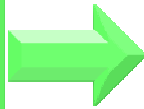
**Valorizzazione
e adeguata
della persona**

Dimensioni

- Comportamentale
- Strategica
- Sinergica

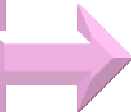
In cosa consiste

Comportamentale



costruzione di specifiche abilità e costruzione di politiche che riescano a **tirar fuori il meglio** da ogni lavoratore

Strategica



risultati di politiche di diversity management contribuiscono al **raggiungimento dei fini e degli obiettivi** organizzativi e sono legati a **ricompense**

Sinergica



il modello si fonda sull'assunto che gruppi diversi consentiranno **nuovi modi di lavorare** insieme in modo efficace

Come si può realizzare

Non esiste una
One Best
Diversity
Strategy

- ✓ La gestione delle diversità richiede un «fit» con la specifica realtà di impresa:
- ✓ ogni organizzazione deve cercare le soluzioni più adatte per gestire le differenze che caratterizzano i suoi dipendenti
- ✓ tenendo conto del proprio contesto organizzativo e delle proprie specificità interne

In sintesi

La gestione della diversità di orientamento sessuale e identità di genere non consiste semplicemente in una politica di default, ma fa parte di un processo in evoluzione e in continuo miglioramento della propria produttività e del proprio business

The best places to work: un confronto tra indici “gay-friendly”

- Corporate Equality Index
- Workplace Equality Index
- International Business Equality Index

Fonte: Corbisiero F, in «La Violenza normalizzata», a cura di Rinaldi C., 2014

Corporate Equality Index

Inventato e diffuso dalla *Human Rights Campaign Foundation*, che persegue l'obiettivo di proporre pratiche e policies che supportino gli individui e le famiglie LGBT nell'educazione, nella salute, nell'impresa, nelle organizzazioni pubbliche e private degli Stati Uniti.

Avviato nel 2002, il CEI ha disegnato una mappa per stabilire e mantenere luoghi di lavoro per lesbiche, gay, bisessuali e transgender, diventando il *premier benchmark* per le imprese che vogliono valutare il loro successo nelle dimensioni omosessuali.

Corporate Equality Index

Indicatori	Punteggio
Proibire la discriminazione basata sull'o.s.	15
Offrire corsi di formazione sull'o.s.	5
Proibire la discriminazione basata sull'i.g.	15
Offrire corsi di formazione sull'i.g.	5
Offrire copertura assicurativa ai transgender	5
Offrire copertura assicurativa contro le malattie del partner	5
Offrire copertura per spese dentistiche e oculistiche	5
Il datore di lavoro supporta il gruppo di risorse dei lavoratori	15
Impegno positivo per la comunità lgbt	15
Responsabilità per azioni anti-lgbt (penalizzazione per azioni contro lgbt)	-15

International Business Equality Index

L'International Business Equality Index (IBEI) misura il grado di inclusione nelle politiche e nelle pratiche aziendali di temi rilevanti per la comunità LGBT a livello internazionale, rivelando il nome delle aziende gay friendly che implementano politiche aziendali di DM.

Si tratta di un indice di valutazione delle strategie di policies relative alla dimensione dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere dei propri dipendenti, dei fornitori e degli stessi consumatori, attraverso la misurazione dell'impegno aziendale (commitment) nei confronti della comunità LGBT a livello globale.

International Business Equality Index

La graduatoria è stilata dalla IGLCC (*International Gay and Lesbian Chamber of Commerce*), il network LGBT business internazionale fondato nel 2006 ad Amburgo e con sede in Canada, a Montreal, che conta membri (sia associazioni sia aziende) in 15 diversi Stati del mondo.

Questo è l'aspetto innovativo dell'IBEI:

il primo e unico indice ad analizzare l'ambito della diversità in azienda **a livello mondiale**, andando oltre il contributo fornito da indicatori come il *Corporate Equality Index* (CEI) negli Stati Uniti e il *Workplace Equality Index*¹³ di tonewall in Inghilterra, che operano solamente sul territorio nazionale.

International Business Equality Index

Ambiti di indagine

1. Diversity & Inclusion (4 domande);
2. Sexual Orientation and Gender Identity Policies and Practices (8 domande);
3. Supplier Diversity (2 domande);
4. Marketing and Community Involvement (3 domande).

Le ultime indicazioni dall'Europa

L'UE nella lotta alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere

**La tabella di marcia dell'UE contro
l'omofobia e la discriminazione legata
all'orientamento sessuale e all'identità di
genere**

(2014)

Alcune indicazioni dalla Roadmap

Integrazione

- politiche
- Azioni organismi istituzionali

Dati

- Raccolta
- Analisi

Empowerment

- Organismi nazionali competenti

Sensibilizzazione

- Cittadini

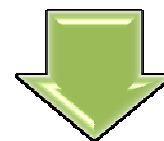
Alcune indicazioni dalla Roadmap sull'occupazione

Direttiva
2000/78/Ce



Orientamento
sessuale

Direttiva
2006/54/Ce



Identità di
genere



Alcune indicazioni dalla Roadmap sull'occupazione

**Direttiva
2006/54/Ce**

Sesso

**Identità di
genere**

transgender

Intersessuali

Alcune indicazioni dalla Roadmap sul futuro

