



Parks Liberi e Uguali

Global Inclusion through LGBT Inclusion
Igor Suran - *Direttore Generale*

L'inclusione LGBT nei luoghi di lavoro
Milano, 15 ottobre 2015



Global Inclusion through LGBT Inclusion

PARKS - Liberi e Uguali

Promuovere l'inclusione globale attraverso l'inclusione delle persone LGBT



Cos'è:

un'associazione senza scopo di lucro i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro.



Obiettivo:

aiutare le aziende socie a comprendere le potenzialità di business legate allo sviluppo di strategie e buone pratiche rispettose della diversità.



Cosa fa:

supporta le aziende e le istituzioni pubbliche a creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti, e in particolare di quelli LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali, Trans).

PARLARE CIVILE

Comunicare senza discriminare

1

Orientamento sessuale è l'attrazione affettiva ed erotica per un sesso o per l'altro o per entrambi, per cui si parla di persone eterosessuali, omosessuali, bisessuali.

2

Identità di genere è il riconoscimento di se stessi come appartenenti al genere maschile o femminile. Quando non c'è coincidenza tra identità e genere di nascita si parla di **disforia di genere** e di persone transessuali e transgender.

3

LGBT è un acronimo di origine anglosassone che tiene insieme le parole lesbica, gay, bisessuale e transgender/transessuale.

CHI ERA ROSA PARKS



Un piccolo gesto che ha cambiato il mondo

Il primo dicembre 1955 a Montgomery (Alabama) Rosa Parks si rifiutò di obbedire all'autista dell'autobus che le aveva ordinato di cedere il suo posto a un passeggero bianco.

Per noi di Parks, il gesto di Rosa rappresenta il simbolo più alto di come sia possibile combattere la discriminazione semplicemente **proteggendo la propria dignità e il rispetto di se stessi** in tutti i piccoli gesti della quotidianità.

I SOCI DI PARKS

Aziende italiane e internazionali, eccellenti nei propri settori produttivi



COSA E' LA DIVERSITY

Definizione

“**Diversity**” è una parola difficilmente traducibile in altre lingue: la parola *diversità* in italiano, come il corrispondente in altre lingue, non copre esattamente la sfera semantica della parola inglese.



Rispetto

Le **caratteristiche uniche** che ognuno porta con sé sul luogo di lavoro, siano esse più visibili e discusse apertamente quali genere, razza, età, etnia o meno visibili e discusse quali classe/status, questioni di vita privata, malattie o disabilità, religione, orientamento sessuale.



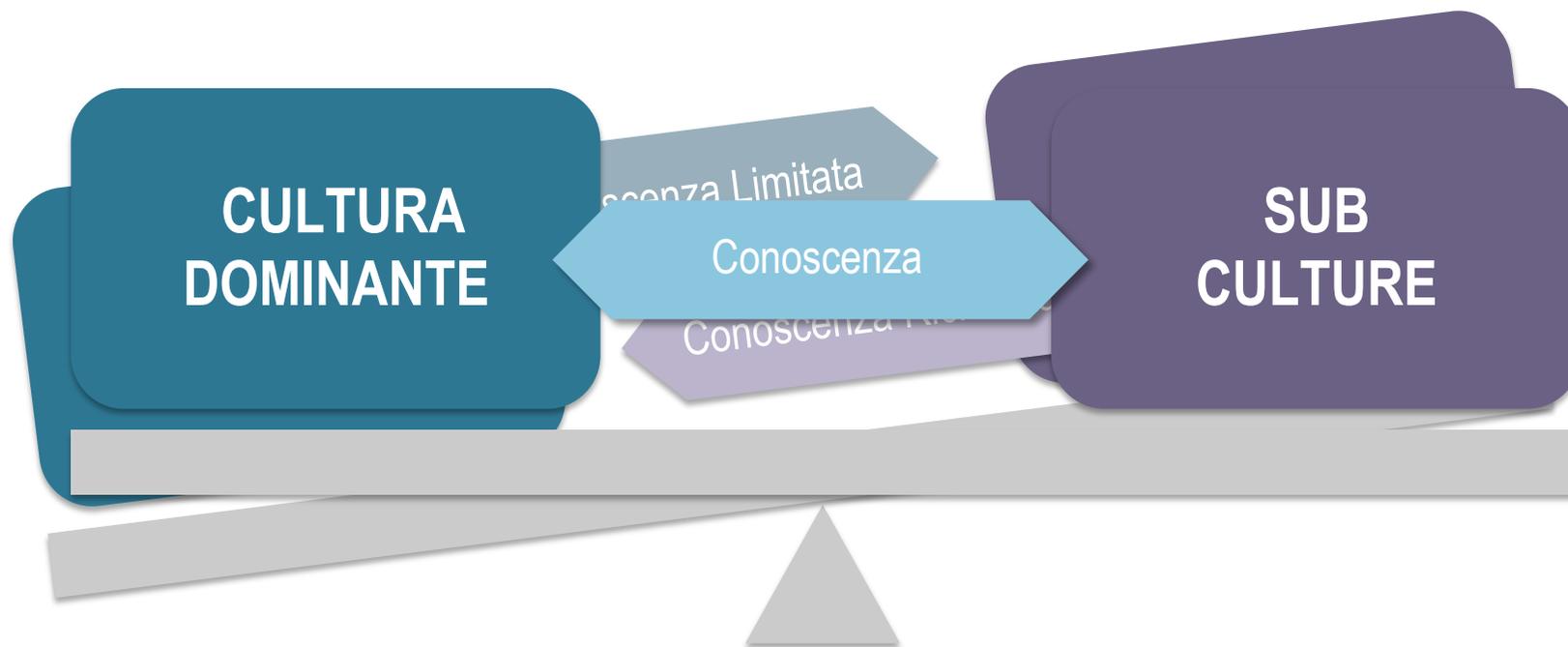
Inclusione

Ogni dimensione possa essere utilizzata per differenziare gli uni dagli altri individui o gruppi di persone.

IL MODELLO CULTURALE DOMINANTE

Cultura dominante vs Sub-culture

LIVELLO DI CONFORT



CORTE SUPREMA DEGLI STATI UNITI

#LoveWins (hashtag lanciato da Barack Obama su twitter)

2015



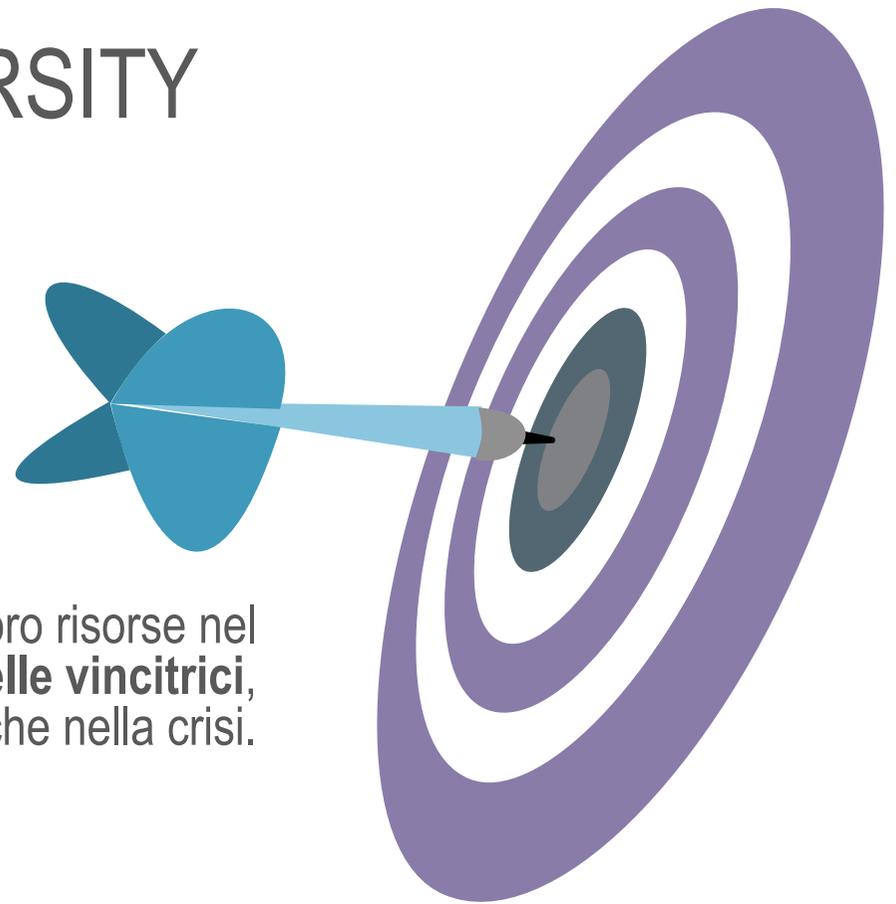
Il 26 giugno 2015 la Corte Suprema degli Stati Uniti stabilisce che il matrimonio è un diritto garantito dalla Costituzione anche alle coppie omosessuali. Questo significa che tutti i 50 Stati del Paese dovranno permettere a due persone dello stesso sesso di sposarsi e riconoscere i matrimoni omosessuali contratti in qualsiasi parte del Paese.

DIVERSITÀ E AZIENDA

I valori

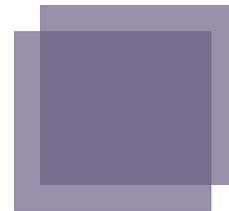
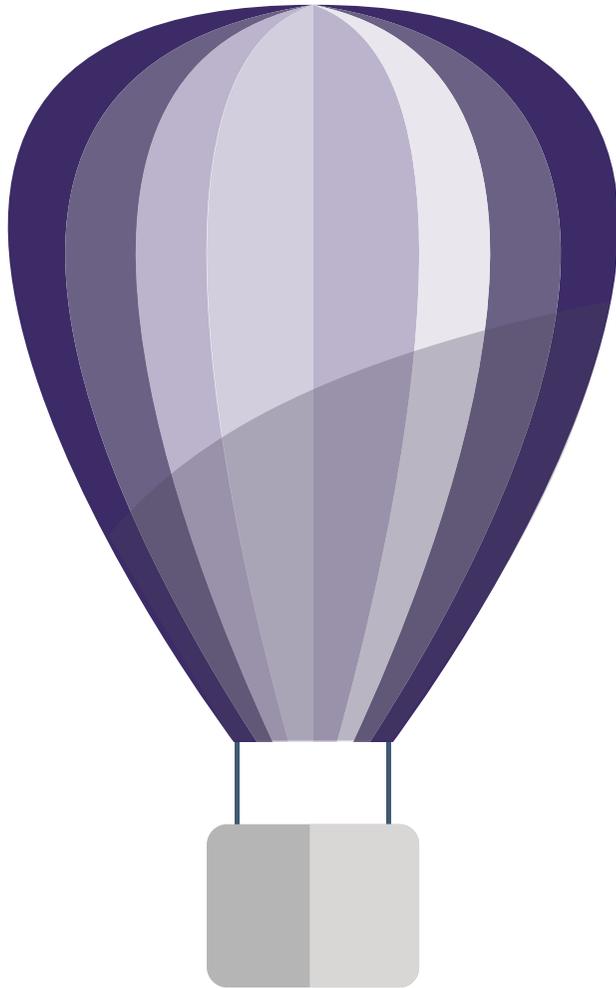
Se l'attenzione all'etica e la responsabilità sociale d'impresa sono ormai valori condivisi, è tempo di affermare che esiste anche un:

BUSINESS CASE DELLA DIVERSITY

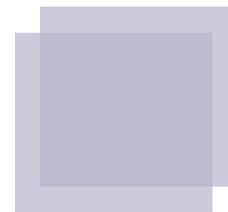


Le aziende che decidono di investire le loro risorse nel percorso dell'inclusione **saranno quelle vincitrici**, anche nella crisi.

DIVERSITY: IL VIAGGIO



All'inclusione



Dalla non
discriminazione

PERCHÉ LA DIVERSITÀ FA BENE AL BUSINESS

Per essere uno di noi devi essere te stesso (slogan IKEA)



-● Attrae i migliori talenti
-● Aumenta il senso di appartenenza e trattiene i migliori talenti
-● Fa leva sulla creatività e la motivazione di tutto il personale, anche attraverso il *work-life balance*
-● Applica le politiche HR a livello globale
-● Anticipa i cambiamenti
-● Migliora i rapporti con gli *stakeholder*
-● Comprende meglio diversi segmenti di clientela, anche nei mercati internazionali
-● Aumenta la competitività sul mercato del lavoro
-● Migliora l'immagine interna e esterna dell'impresa

BUSINESS CASE DELLA DIVERSITY

Risorse Umane

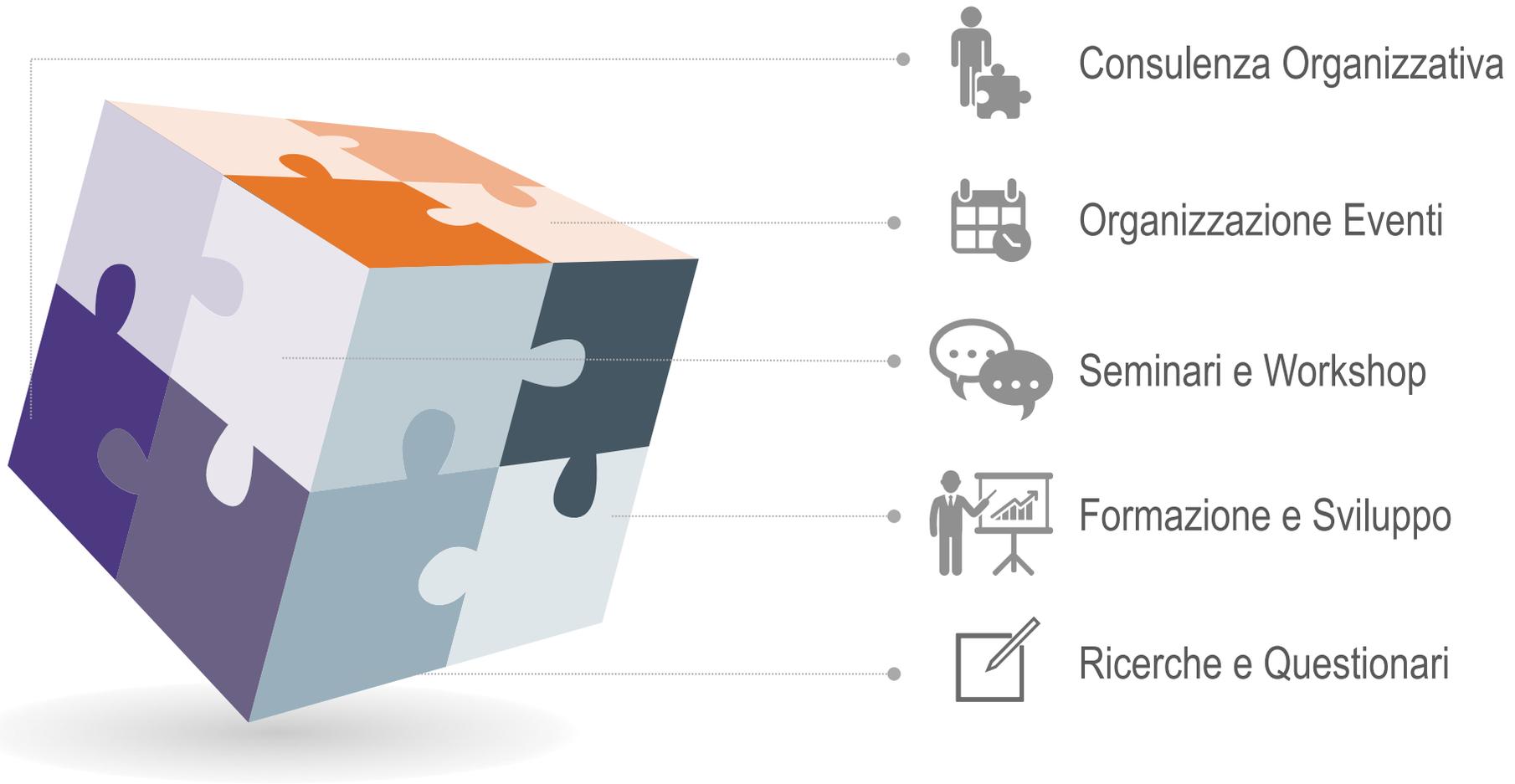
L'attenzione alla Diversity contribuisce a **migliorare i risultati** delle organizzazioni che hanno messo **questo tema al centro della gestione delle Risorse Umane**.

In particolare si sono registrati:



LE ATTIVITÀ DI PARKS

I servizi di Parks per le aziende socie



PERSONE LGBT NEI LUOGHI DI LAVORO

Una fonte di talento molto più grande di quanto si pensi



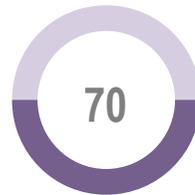
LE ATTIVITÀ DI PARKS

LGBT Diversity Index

L' **LGBT Diversity Index** è uno strumento di misurazione e di benchmarking su politiche e pratiche aziendali attuate in Italia per i dipendenti LGBT. La partecipazione è aperta a tutte le aziende operanti in Italia.



Numero di edizioni



Numero di domande



Punteggio massimo



+ 53% rispetto alla 1a edizione

LE ATTIVITÀ DI PARKS

LGBT People at Work



Orientamento sessuale e identità di genere nei luoghi di lavoro

LGBT People at Work è il **forum annuale** di Parks in cui aziende, professionisti e istituzioni si confrontano sulle migliori pratiche italiane in tema di **Diversity Management**



Edizioni



Parks Award:

- *Best Company*
- *Best Improvement*
- *Best SME*

LE ATTIVITÀ DI PARKS

ParksLab

ParksLab è un incontro tematico su questioni LGBT studiato per agire in modo efficace sulla cultura e sull'organizzazione aziendale. Durante il ParksLab le aziende condividono le proprie esperienze.

PARKSLab



DICONO DI NOI

Testimonianze di alcune aziende socie



“In IKEA siamo convinti che essere se stessi è ciò che permette ai nostri collaboratori di dare il meglio nel proprio lavoro. Grazie a Parks abbiamo lavorato ancora con maggior determinazione e chiarezza in questa direzione.”

Valerio Di Bussolo - Corporate PR Manager



“Parks ha rappresentato per noi un deciso passo avanti nel modo in cui approcciamo la difesa del valore della Diversità in Azienda.”

Gaetano Colabucci – già Managing Director, Sud Europa



“Parks ci ha aiutato ad affinare la nostra sensibilità verso le diversità. Attenzione alla diversità significa accrescere la cultura aziendale. Entrare in Parks è anche aprirsi al cambiamento, necessario per la crescita aziendale.”

Franco Cibrario - Amministratore



“Associarsi a Parks non è un fatto puramente formale: valorizzare le differenze, cercare il talento dove è più nascosto significa avere concretamente a cuore i professionisti di oggi e di domani.”

Dario Longo - Partner



“Con Parks abbiamo valorizzato le differenze, ci siamo confrontati con altre aziende, abbiamo conosciuto colleghe e colleghi plurali del mondo LGBT. Siamo più squadra per affrontare le sfide del business!”

Fabio Galluccio - Head of People Caring



“Entrare in Parks ci ha portato ad avere uno sguardo ancora più aperto sulla diversità e a rafforzare ulteriormente la nostra cultura aziendale che da sempre considera la diversity come un valore e un'opportunità di crescita”

Paolo Arnaldi - Head of HR Western Europe



Global Inclusion through LGBT Inclusion

www.parksdiversity.eu