



con il patrocinio



CITTA' DI TORINO

TORINO
14-16
09
2017

CONCORRENZA LAVORO DIRITTI

fare sintesi è un'impresa

CONVEGNO NAZIONALE
WWW.CONVEGNOAGI2017.IT



ITC 
International Training Centre

Parks – Liberi e Uguali

Global Inclusion through LGBT Inclusion

Igor Šuran
Direttore Generale



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



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



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 persone transessuali e transgender.



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

ORIENTAMENTO SESSUALE E IDENTITÀ DI GENERE

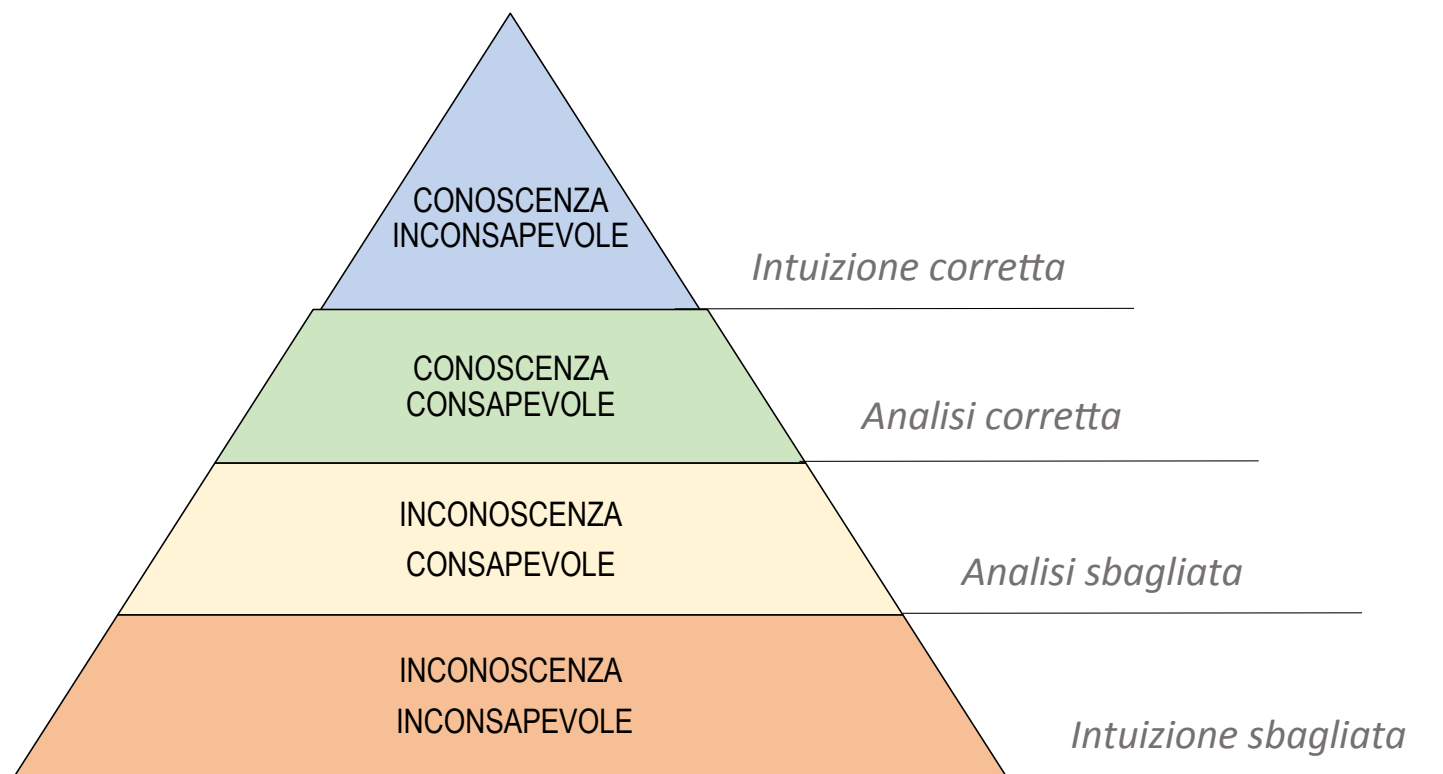
Nei luoghi di lavoro

CIASCUNO DI NOI
NE HA UNO



IL NOSTRO PERCORSO PERSONALE

Le quattro fasi dell'apprendimento



IL VIAGGIO

DISCRIMINAZIONE

NON DISCRIMINAZIONE

INCLUSIONE

NON DISCRIMINAZIONE

Trattare tutti in modo uguale



INCLUSIONE

Equità nelle condizioni di partenza



COME FARE

Come creare ambienti rispettosi e inclusivi?

CONVERGENZA

QUADRO NORMATIVO

+

CULTURA

LA LEGGE N.76/2016: C.D. LEGGE CIRINNÀ



Con la legge sulle unioni civili l'**orientamento sessuale è diventato rilevante nella società e sul posto di lavoro** in quanto riconosciuto.



La nuova legge semplicemente **riconduce alla quotidianità un vissuto prima ignorato** e oppresso.

LE PRINCIPALI NOVITÀ DELLA LEGGE

- 1 Estensione di congedi/permessi e tutele in caso di rapporto di lavoro part-time
- 2 Estensione di diritti previsti dai CCNL e dai contratti collettivi aziendali: al lavoratore unito civilmente sono applicati i diritti e le tutele previsti dai CCNL e dai contratti collettivi aziendali in presenza di coniuge
- 3 Tutela previdenziale ed assistenziale (pubblica e complementare)
- 4 Effetti sul licenziamento/dimissioni ed in caso di morte del lavoratore

LA LEGGE CIRINNÀ E I DATORI DI LAVORO

Pubblicazione di Parks



Una guida che riassume gli **elementi giuridici essenziali per la corretta applicazione della normativa delle unioni civili nella vita e nell'organizzazione aziendale.**

Uno strumento per aiutare le imprese a generare valore anche attraverso l'autentica partecipazione di tutte le persone, comprese le colleghe e i colleghi LGBT.



PERCHÉ LA DIVERSITÀ FA BENE AL BUSINESS

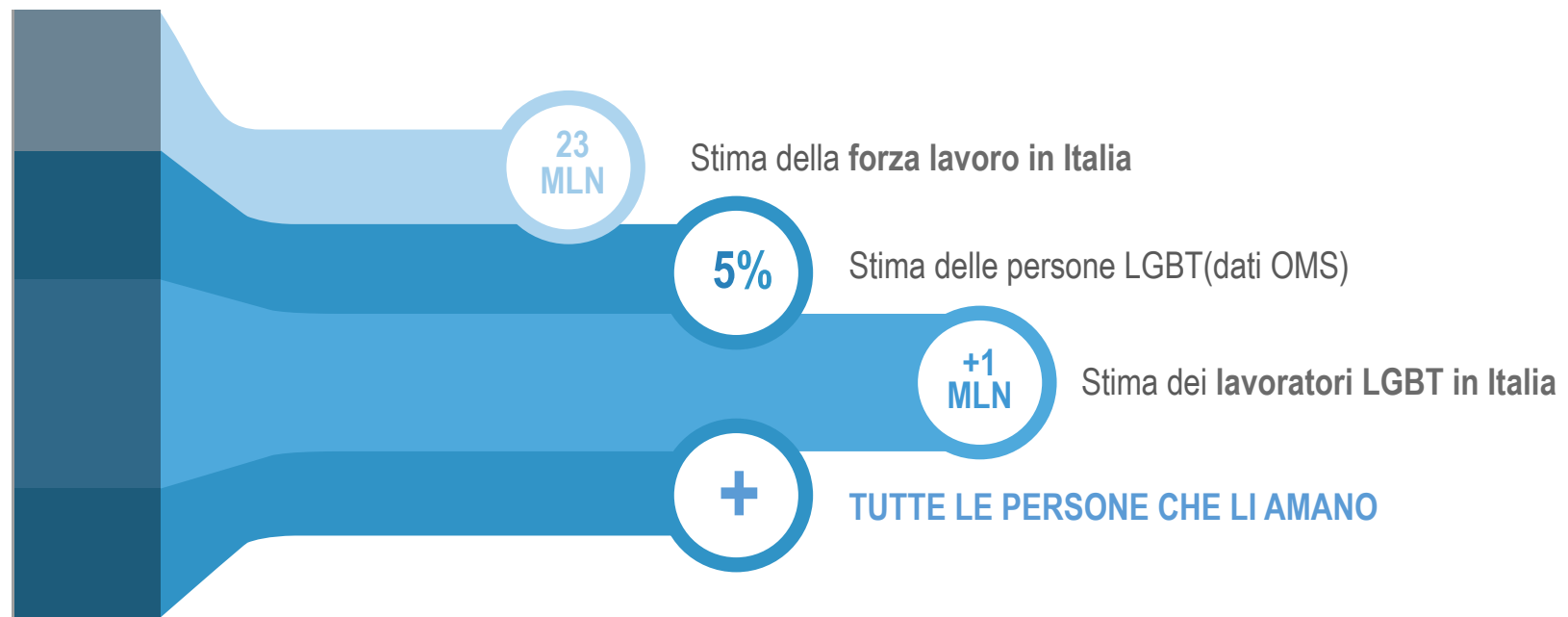
Per essere uno di noi devi essere te stesso



-● 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

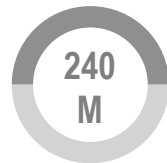
PERSONE LGBT NEI LUOGHI DI LAVORO

Una fonte di talento molto più grande di quanto si pensi

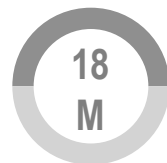


PERSONE LGBT NEI LUOGHI DI LAVORO

Costo dell'omofobia e transfobia



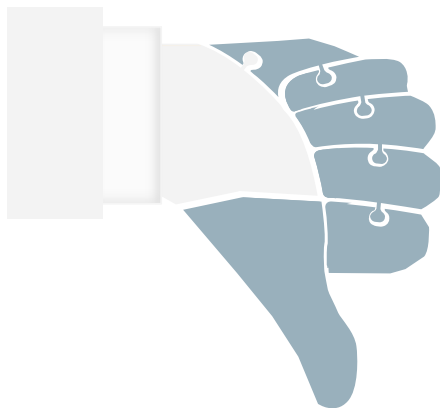
Stima forza lavoro
EU



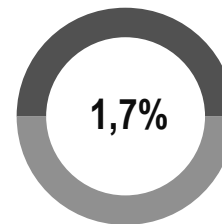
Stima forza lavoro LGBT in EU
(basata sui dati OMS)



Stima forza lavoro LGBT in EU
NON DICHIARATA(76%)



Effetto sulla
produttività



Relativa perdita



Minore PIL in
EU

DIVERSITY MANAGEMENT

Esempi di buone pratiche



LE SFIDE ATTUALI DELLE AZIENDE INCLUSIVE

...dove lo Stato non arriva ancora

- 1 Omofobia e transfobia
- 2 I rapporti della filiazione sociale - affettiva
- 3 I lavoratori transgender

BUONE PRATICHE DI INCLUSIONE AZIENDALI

...e l'onere della prova

D.Lgs. 150/2011 a modifica del D.Lgs. 216/2003

Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

LGBT DIVERSITY INDEX

Un progetto di Parks per monitorare l'inclusività aziendale

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 e Istituzioni **operanti in Italia**.

Scelta metodologica è basare l'indagine esclusivamente su dati certi e riscontrabili.

I numeri dell'Edizione 2016:



STEREOTIPI E PREGIUDIZI

Il grande ostacolo



LE BATTUTE E LE PAROLE OSTILI

...Però, siamo italiani...



L'IMPORTANZA DEI ROLE MODEL



L'IMPORTANZA DEGLI ALLEATI



GLI ALLEATI SONO LE PERSONE CHE
FANNO PARTE DELLA CULTURA
DOMINANTE E SOSTENGONO LA CAUSA DI
CHI NON NE FA PARTE



CONCORRENZA LAVORO DIRITTI
fare sintesi è un'impresa

TORINO
CONVEGNO 14-16
NAZIONALE 09
2017



Global Inclusion through LGBT Inclusion

www.parksdiversity.eu
info@parksdiversity.eu
facebook.com/parksliberieuguali
twitter.com/parksdiversity
youtube.com/user/ParksGLBT
