

POLICY INCLUSIONE LGBTQ+

Approvata da Risorse Umane e Organizzazione in data 5 Febbraio 2024

POLICY INCLUSIONE LGBTQ+

PREMESSA

Il Gruppo Poste Italiane è da sempre attivo nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone. In tale direzione, il percorso intrapreso negli anni ha consentito di introdurre nuove modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, integrando la tutela e la valorizzazione delle pluralità, attuando una strategia volta alla identificazione ed alla eliminazione dei fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

In linea con quanto già affermato nel Codice Etico di Gruppo, che riconosce la valenza di un ambiente di lavoro libero da ogni forma di discriminazione o molestia, il Gruppo Poste Italiane si impegna a prevenire, identificare ed evitare comportamenti, atti o prassi potenzialmente pregiudizievoli. L'ambito di applicazione di questi principi riguarda situazioni di disuguaglianza in cui i fattori di discriminazione impattano tanto sulla sfera pubblica del lavoratore (ad esempio il sesso, l'età, la disabilità, ecc.) quanto su quella privata (ad esempio la religione, le convinzioni personali, l'orientamento affettivo/sexuale, ecc.). In tale direzione, con la policy Diversity and Inclusion emanata e approvata dal CdA nel febbraio 2020, il Gruppo si è impegnato a valorizzare l'equilibrio di genere e a superare ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni strutturali finalizzate a consentire a ciascuno di esprimersi al meglio, favorendo il benessere individuale e organizzativo delle persone. A rafforzamento di tale approccio, nell'ottobre 2022 è stata emanata la policy Sostegno della Genitorialità Attiva, al fine di tracciare una strategia di sviluppo per implementare un moderno modello di gestione dell'esperienza genitoriale e di introdurre leve innovative per un coerente e armonico supporto alla genitorialità condivisa in termini di work life adjustment, di crescita e accudimento dei figli.

La presente policy ha lo scopo di favorire pari accesso alle opportunità di lavoro e agli ambienti di lavoro in cui ognuno possa sentirsi libero e al sicuro nell'esprimersi e dare così il meglio di sé e di definire gli strumenti e le misure di contrasto a eventuali forme di discriminazione o pregiudizio legate al genere e all'orientamento affettivo/sexuale.

Il divieto di discriminazione in ambito lavorativo, peraltro, trova le sue fondamenta nell'articolo 3 della Costituzione e nelle altre norme che ne rappresentano lo storico sviluppo (come l'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori) ed è stato declinato nella legislazione nazionale di recepimento della normativa internazionale e comunitaria (D.Lgs n. 215/2003 attuativo della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; D.Lgs n. 216/2003 attuativo della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro; D.Lgs n. 198/2006 contenente il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

In questo senso, il diritto antidiscriminatorio ha progressivamente allargato le sue maglie, arrivando a riconoscere situazioni di fatto, legate all'evoluzione della cultura e della civiltà, che chiedono di essere considerate e di ricevere protezione e tutela. L'esperienza sociale testimonia che gli strumenti legislativi, ancora frammentati, seppur incrementati nel corso degli anni, non costituiscono da soli l'unica modalità per l'implementazione di soluzioni antidiscriminatorie e devono essere sempre più supportati da azioni positive e concrete anche da parte delle Aziende e di tutti gli Attori, Istituzionali e non, che hanno impatto su tali percorsi di evoluzione culturale per una società civile, aperta, sostenibile, coesa e rispettosa dei diritti delle persone.

OBIETTIVI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La diversità caratterizza in modo strutturale l'identità della nostra Azienda che viene già apprezzata nei principali processi e programmi di sviluppo, gestione e valorizzazione delle persone attraverso specifiche linee guida, policy e

iniziative. L'inclusione delle persone LGBTQ+¹ si connette al valore della centralità della persona, alla tutela della sua identità ed unicità e, in generale, al modo di essere, con impatto sul più ampio concetto di benessere individuale e organizzativo.

La presente policy mira ad integrare i principi, i valori e le regole che l'Azienda intende darsi rispetto alle norme di comportamento ed ai processi interni, definendo conseguentemente un piano di intervento finalizzato a favorire un cambio culturale, che renda tutti consapevoli del valore di un ambiente inclusivo, indipendentemente dall'identità di genere e dall'orientamento affettivo/sexuale.

L'approccio seguito nella formulazione della presente policy e dei suoi obiettivi è quello della "inter-sezionalità", in linea con la Strategia Nazionale LGBTQ+ 2022-2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni, per rispondere trasversalmente ai modi in cui genere e orientamento affettivo/sexuale si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e possono contribuire a determinare esperienze di potenziale pregiudizio.

Si intendono promuovere, dunque, politiche, soluzioni e misure capaci di migliorare le condizioni di lavoro mediante processi inclusivi nei confronti di ogni individuo, valorizzando le rappresentazioni identitarie in cui ciascuno si riconosce, anche delle persone in transizione di genere e, in generale, per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione diretta/indiretta connessa all'orientamento affettivo/sexuale.

L'obiettivo della policy è di contribuire a offrire effettività al principio delle pari opportunità per:

- tutelare le libertà fondamentali e le caratteristiche proprie delle persone in ogni fase del rapporto di lavoro;
- promuovere l'eguaglianza, sia formale che sostanziale, con soluzioni e meccanismi preventivi di eventuali trattamenti pregiudizievoli non connessi alle capacità lavorative richieste per lo svolgimento della prestazione lavorativa;
- favorire un impegno attivo dell'Azienda, interno ed esterno, per ingenerare modalità e iniziative di sensibilizzazione culturale, di ascolto e di comunicazione in linea con le strategie di Sostenibilità Aziendale.

Questo percorso di consapevolezza deve trasformarsi in azioni e progetti concreti che coinvolgano le persone e siano rappresentativi di un tangibile cambiamento organizzativo e strutturale in tema di orientamento affettivo/sexuale.

In tale contesto, l'Azienda ha già intrapreso un percorso attivo attraverso l'adesione ad associazioni (ad esempio Parks - Liberi e Uguali, composta esclusivamente da datori di lavoro), impegnate nel supportare le aziende e le istituzioni nella creazione di ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutte le persone, ed in particolare dei lavoratori e delle lavoratrici LGBTQ+. Grazie a queste collaborazioni, l'Azienda ha sviluppato e si impegna a mantenere attivi percorsi formativi e di sensibilizzazione dedicati alle principali caratteristiche del tema LGBTQ+ rivolti a tutta la popolazione aziendale, inclusa la popolazione manageriale.

Sul piano regolatorio, in coerenza con le previsioni di legge, tutte le disposizioni e le tutele integrative previste dal CCNL per i rapporti di coniugio sono applicati alle unioni civili.

Il Gruppo Poste Italiane si è dotato, altresì, di un sistema di segnalazioni introducendo il Comitato Whistleblowing e la "Linea Guida-Sistema di segnalazione delle violazioni (Whistleblowing)", per disciplinare la modalità attraverso la quale possono essere effettuate delle segnalazioni che il personale, clienti e terze parti possono inviare, con la massima garanzia di riservatezza, su eventuali comportamenti illeciti o fraudolenti, irregolarità nella conduzione aziendale, atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme, interne ed esterne, che disciplinano l'attività aziendale, dei principi e delle regole di comportamento contenuti nel Codice Etico e nella Politica Integrata del Gruppo Poste Italiane e nelle previsioni del Modello 231 di Poste Italiane².

Oggetto delle segnalazioni possono essere, dunque, anche violazioni della tutela dei lavoratori e comportamenti non in linea con i doveri etici in capo al personale per la prevenzione e il contrasto di ogni forma di discriminazione e/o molestia. Il Comitato ha il ruolo di analizzare la documentazione ricevuta ed effettuare una disamina circa la sussistenza dei presupposti necessari per avviare gli approfondimenti di fondatezza/attendibilità con le funzioni competenti e poter pervenire a concrete verifiche e azioni necessarie circa i fatti segnalati (es. interventi gestionali,

¹ LGBT: sigla inizialmente usata per indicare (in ordine) le persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender-transessuali. Successivamente se ne è esteso l'utilizzo ed è stata aggiunta la Q di queer. L'utilizzo del + al termine della sigla indica genericamente la maggiore inclusività possibile e tutte le altre definizioni rispetto agli orientamenti sessuali e alle identità di genere.

² Per le fattispecie di segnalazioni "whistleblowing" si veda l'art. 2, comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 24/2023.

avviare azioni di audit o di fraud investigation, richiedere, quando ne sia il caso, l'intervento di Autorità esterne preposte alle indagini e accertamenti che non possono essere svolti in ambito aziendale ecc.).

Sul piano della partecipazione con le Parti Sociali, è previsto dal vigente CCNL un Comitato nazionale e regionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità. Il Comitato si propone di implementare e rafforzare una cultura attenta alla diversità, anche di genere, tramite azioni positive tese a realizzare esempi di buone prassi nel Gruppo, nell'intento di promuovere la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. In tale contesto, il Comitato costituisce altresì sede di approfondimento delle tematiche del Protocollo di recepimento dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro allegato al CCNL vigente.

Su questa base poggiano le principali dorsali e gli ambiti di applicazione su cui il Gruppo Poste Italiane si impegna ad intervenire a sostegno dell'inclusione delle persone LGBTQ+:

1. Percorsi di ascolto, formazione e sensibilizzazione culturale.

È volontà dell'Azienda:

- potenziare i programmi di emersione delle esigenze attraverso survey e indagini di ascolto con l'utilizzo di modelli di caring fiduciari e partecipati;
- organizzare piani di formazione e di education del personale e della cittadinanza con una offerta multilivello e allargata, che ha la finalità di aumentare il livello di consapevolezza professionale e sociale del contesto di riferimento;
- coinvolgere maggiormente la popolazione manageriale e attivare meccanismi inclusivi nei team di lavoro, con lo scopo di programmare conseguenti miglioramenti ed azioni correttive.

In tale quadro, si inserisce anche l'impegno aziendale in termini di linguaggio e di adeguamento della comunicazione interna ed esterna a standard gender free, in sinergia con le Politiche di Sostenibilità Aziendale e in collaborazione con le Istituzioni, gli Organismi nazionali e locali e con tutti gli stakeholder coinvolti su tali temi.

Particolare attenzione potrà essere dedicata ai target potenzialmente più vulnerabili, quali ad esempio le giovani generazioni nei programmi di orientamento scolastico e professionale attivati dal Gruppo.

2. Sostegno alla Genitorialità sociale.

L'Azienda è attenta alla definizione dinamica di misure di welfare e/o regolatorie volte in particolare a valorizzare il percorso genitoriale e a sensibilizzare le persone rispetto all'importanza del ruolo attivo di entrambi i genitori. A tal riguardo, con l'obiettivo di offrire anche un maggior sostegno economico alle persone nella creazione del nuovo assetto familiare, sono state individuate ed adottate negli anni previsioni normative di miglior favore rispetto a quelle disposte in materia dalla legge.

L'Azienda riconosce l'esigenza di implementare leve di contrasto all'emergente fenomeno della denatalità e di favorire la partecipazione attiva di entrambi i genitori alla vita familiare creando un ambiente di lavoro inclusivo, con il duplice obiettivo di incentivare la loro partecipazione alla vita familiare e di fornire adeguate tutele alle figure genitoriali.

3. Linee guida specifiche per accompagnare le transizioni di genere.

L'Azienda riconosce l'opportunità di implementare buone prassi volte a garantire una maggiore inclusione delle persone transgender nell'ottica di consentire alle risorse che intraprendono un percorso di transizione di genere di lavorare in condizioni di agio e serenità.

Si tratta di azioni finalizzate ad agevolare il processo di transizione, da un lato supportando attivamente le risorse interessate e dall'altro coinvolgendo e sensibilizzando le Funzioni di Gestione e i colleghi.

Un primo passo da muovere in tale direzione consiste nel riconoscere ai lavoratori, già durante il percorso di transizione, la possibilità di richiedere la modifica del proprio nome e del proprio genere sui documenti identificativi a uso interno.

Analogamente, si ritiene opportuno prevedere la possibilità di modificare le generalità presenti sui cartellini impiegati nel front office, consentendo alle persone di esporre il nome scelto nel corso del processo di transizione, e di essere individuati mediante il genere nel quale i medesimi si riconoscono, ferma restando la

necessità di mantenere nei cartellini stessi elementi utili ai fini dell'individuazione univoca della risorsa interessata.

La modifica non potrà, invece, riguardare la documentazione funzionale all'identificazione della persona a fini legali e/o amministrativi (ad es. contratti, buste paga, ecc.), che potrà essere aggiornata esclusivamente a valle della conclusione dell'iter giuridico di rettificazione anagrafica, conformemente alla normativa tempo per tempo vigente.

Per implementare efficacemente le misure sopra descritte si reputa necessario porre in essere azioni di formazione volte a far conoscere la tematica della transizione di genere e a sensibilizzare le risorse e i responsabili che si trovino a contatto con colleghi e colleghe che intraprendono questo percorso verso l'importanza di utilizzare nei rapporti interpersonali il nome e il genere d'elezione rispetto a quello di nascita.

Fermo restando il diritto ineludibile di tutte le risorse non soggette a codici di abbigliamento o uniformi obbligatorie di selezionare liberamente il proprio vestiario nei limiti del rispetto del comune decoro, si ritiene inoltre opportuno riconoscere ai lavoratori e alle lavoratrici la possibilità di richiedere, ove prevista, una divisa di lavoro corrispondente al proprio genere di elezione.

Da ultimo, nel rispetto dei vincoli legali relativi alla previsione di servizi igienici separati per uomini e per donne, potranno essere realizzati servizi unisex che non presentino alcuna codifica sulla base del sesso o del genere.

In ogni caso, durante la transizione di genere si ritiene ragionevole riconoscere la possibilità per ciascun lavoratore di utilizzare i servizi igienici conformi alla propria identità di genere.

Tali misure saranno preventivamente accompagnate da una comunicazione dedicata nei confronti della popolazione aziendale.

4. Diversity Management e Welfare per la tutela delle persone LGBTQ+.

L'Azienda pone particolare attenzione a superare eventuali ostacoli all'inserimento lavorativo e alla progressione di carriera favorendo la creazione di ambienti inclusivi liberi da stereotipi di genere, anche attraverso la prevenzione di ogni tipo di micro-aggressione ivi inclusa quella verbale. In tale obiettivo, si inseriscono, ad esempio, nei processi di Selezione e in ambito Employer Branding, la definizione di annunci di selezione del personale gender free, la partecipazione e l'organizzazione di eventi inclusivi quali i Career Day di incontro tra domanda/offerta, le azioni di welfare per il benessere psico-organizzativo dei lavoratori (es. coaching, counseling, sportello di ascolto, ecc.), la partecipazione e la promozione degli Employee Resource Groups (E.R.G.), cioè gruppi di risorse costituentesi su base volontaria per la condivisione e il confronto anche tramite Community, nonché lo scambio di buone pratiche con altre realtà aziendali e primarie associazioni di settore.

5. Contrasto alle molestie e discriminazioni.

Specificata attenzione viene rivolta alle azioni di prevenzione e gestione pro-attiva degli eventuali episodi di molestie anche verbali e di discriminazione negli ambienti di lavoro rispetto a qualsiasi situazione, ivi incluse quelle LGBTQ+, anche attraverso l'operatività di Organismi terzi di controllo, neutrali e indipendenti, quale ad esempio il Comitato Whistleblowing, per promuovere un impegno capace di generare nel tempo condizioni e meccanismi fiduciarci allargati e autorevoli.

MONITORAGGIO E REPORTING

Il Gruppo Poste verifica l'efficacia dell'approccio adottato con la presente policy attraverso sistemi quantitativi e qualitativi (es. survey di posizionamento, colloqui di caring sui livelli di utilizzo ed efficacia delle misure introdotte).

Il sistema di governo dell'efficacia della policy viene inoltre garantito da parte delle funzioni Risorse Umane e Organizzazioni/Relazioni Industriali e Sviluppo Sostenibile, Risk e Compliance di Gruppo/Sviluppo Sostenibile di Gruppo che monitorano, nel tempo, l'efficacia degli interventi intrapresi con indicatori di performance coerenti con le politiche di sostenibilità aziendale, nonché con i sistemi integrati di misurazione e monitoraggio dei risultati aziendali.

A valle delle analisi cicliche (di norma annuali) potranno essere adottati correttivi funzionali alla piena aderenza delle iniziative rispetto agli obiettivi di attuazione e sviluppo delle politiche di Diversity and Inclusion.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Questa policy è uno strumento di gestione delle risorse e come tale costituisce un riferimento procedurale per le Funzioni Risorse Umane nonché per le altre Funzioni aziendali coinvolte nell'ambito di applicazione, con riferimento al rispettivo interesse.

L'aggiornamento dello strumento è a cura della Funzione Risorse Umane e Organizzazioni/Relazioni Industriali sulla base delle risultanze del monitoraggio periodico.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Art. 3 della Costituzione.
- Legge n. 164/1982 "Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso".
- Legge n. 184/1983 "Diritto del minore ad una famiglia".
- Decreto Legge n. 69/1988, conv. in Legge n. 53/1988 "Norme in materia previdenziale, per il miglioramento delle gestioni degli enti portuali ed altre disposizioni urgenti".
- Legge n. 104/1992 "Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate".
- Decreto Lgs. n. 286/1998 "Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero".
- Legge n. 53/2000 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città".
- Decreto Lgs. n. 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità".
- Decreto Lgs. n. 215/2003 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".
- Decreto Lgs. n. 216/2003 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".
- Decreto Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".
- Decreto Lgs. n. 150/2011 "Disposizioni complementari al codice di procedura civile in materia di riduzione e semplificazione dei procedimenti civili di cognizione".
- Decreto Lgs. n. 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni".
- Legge n. 76/2016 "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze" (c.d. Legge Cirinnà).
- Decreto Lgs. n. 101/2018, "Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali" (GDPR).
- Decreto Lgs. n. 5/2017 "Adeguamento delle disposizioni dell'ordinamento dello stato civile in materia di iscrizioni, trascrizioni e annotazioni, nonché modificazioni ed integrazioni normative per la regolamentazione delle unioni civili".
- Decreto Lgs. n. 6/2017 "Modifiche e integrazioni normative in materia penale per il necessario coordinamento con la disciplina delle unioni civili".
- Decreto Lgs. n. 7/2017 "Modifiche e riordino delle norme di diritto internazionale privato per la regolamentazione delle unioni civili".
- Decreto Lgs. n. 24/2023 "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali".

PRINCIPI DI RIFERIMENTO DELLA POLICY

- La presente policy è stata redatta in linea con l'impegno del Gruppo, a partire dal Vertice, sui temi della Diversità e Inclusione.
- L'Azienda si è dotata nel tempo di Protocolli d'intesa e meccanismi di partecipazione attiva a cui fa riferimento in linea con normative e standard emanati a livello internazionale.
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le successive convenzioni internazionali sui diritti civili e politici e sui diritti economici, sociali e culturali.

- Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, COM (2020) 698, "Unione dell'uguaglianza: strategia per l'uguaglianza LGBTIQ 2020-2025".
- Strategia nazionale LGBT+ 2022 – 2025 per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere.
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).
- Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile adottata il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs).
- Carta per le pari opportunità: attraverso la sottoscrizione di tale Carta l'Azienda contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro - genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e valorizza le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.
- Adesione a primarie associazioni e campagne dedicate attraverso professionisti di settore specializzati nella diversity (ad esempio Parks – Liberi e Uguali, Valore D, ecc.).
- Organismi paritetici: il CCNL vigente disciplina il funzionamento a livello nazionale e regionale del Comitato per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità (CPT).
- Policy Diversity and Inclusion: politica specifica per rendere trasparenti le strategie e le pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutte le persone e le risorse per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile.
- Politica aziendale in materia di tutela e protezione dei Diritti Umani.
- Policy Sostegno della Genitorialità Attiva.
- Bilancio Integrato e Relazione Annuale Finanziaria.

