

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

24 marzo 2022

Diversity & Inclusion: la Community ISProud

Il 23 marzo, nell'ambito del Comitato Welfare, alla presenza della struttura aziendale di Diversity & Inclusion, è stato affrontato il tema dell'inclusività in azienda di tutte le persone LGBTQ+, e della relativa necessità di agire affinché si possa realizzare una piena ed effettiva inclusione e non discriminazione di ogni tipo di diversità.

Sono state illustrate le iniziative messe in campo dal 2014 (anno in cui si inaugurò una stagione contrattuale innovativa con l'accordo che riconosceva il congedo matrimoniale a tutte le unioni religiose o civili certificate, anche senza obbligo di registrazione all'anagrafe), allo scopo di migliorare le condizioni di lavoro rendendole più inclusive e aperte.

A partire dal 2019, a seguito della survey rivolta a tutti i dipendenti del perimetro Italia e che rilevò esigenze specifiche sul tema dell'orientamento sessuale, Intesa Sanpaolo ha aderito all'associazione Parks - Liberi e Uguali, ha avviato una collaborazione con Agedo (Associazione Genitori Di Omosessuali) ed è stata pubblicata una policy interna volta a facilitare il percorso di coloro che stanno affrontando una transizione di genere o sociale.

In particolare oggi è stato approfondito il percorso di creazione e il funzionamento della Community **ISProud**, aperta a tutti e attualmente composta da oltre 50 colleghe e colleghi fra cui qualcuno anche fuori dal perimetro italiano. La community (o ERG Employee Resource Group o gruppo di affinità) nasce spontaneamente nel contesto lavorativo, in un processo bottom-up su iniziativa di gruppi di persone con caratteristiche comuni, allo scopo di condividere idee e sviluppare proposte da avanzare all'azienda, in modo tale che siano riconosciuti i bisogni espressi e siano trovate soluzioni di piena inclusività nel contesto lavorativo.

Ci siamo soffermati sulle modalità attraverso cui creare le condizioni per un allargamento della community tramite formazione, sensibilizzazione e iniziative specifiche. La community, coordinata da una segreteria composta a rotazione da persone diverse, non rappresenta una struttura formalizzata dell'Azienda ma deve essere pienamente accessibile, per cui abbiamo chiesto che si creino strumenti idonei a rendere possibile la partecipazione alle attività a tutte le persone che lo desiderano, compresi i cosiddetti Alleat* (cioè soggetti che non sono LGBTQ+ ma che vogliono sostenere e promuovere i principi e i valori che la community porta avanti).

Nell'apprezzare le iniziative descritte e in particolare nel ringraziare i colleghi che direttamente hanno raccontato le loro esperienze, abbiamo sottolineato come sia fondamentale il coinvolgimento del Sindacato, sia per la diffusione più ampia possibile di una cultura aperta ed inclusiva verso tutti i tipi di diversità, sia per la necessaria traduzione in normative e clausole contrattuali di tutti quei diritti che noi vogliamo siano certi ed esigibili e non solo astrattamente enunciati, allo scopo di evitare il cosiddetto "rainbow washing" (cioè un'attenzione solo superficiale e di facciata al tema LGBTQ+), e al fine di combattere eventuali discriminazioni indirette (ad esempio negli avanzamenti di carriera) che ancora potrebbero purtroppo emergere.



Intesa Sanpaolo: inclusività in azienda di tutte le persone LGBTQ+