



## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, LA DIVERSITA' E L'INCLUSIONE

### CHI SIAMO E COSA FACCIAMO

Diversity Lab è un'organizzazione impegnata a promuovere la cultura dell'inclusione contro pregiudizi e discriminazioni e si occupa di Diversità, Equità, Inclusione e Accessibilità (DEIA) in tutti i contesti chiave per l'impatto sociale che hanno: media, organizzazioni, istituzioni, società e cultura.

Al cuore della sua missione vi è la valorizzazione delle differenze e della molteplicità di prospettive come valori fondanti e risorse strategiche per una crescita sociale ed economica più equa e sostenibile.

L'approccio di Diversity Lab si fonda in primis su una visione intersezionale e sistemica delle diversità, che permea tutte le sue aree di intervento, e da una contaminazione costante con approcci innovativi, che ne fanno una realtà all'avanguardia nel contesto italiano ed europeo.

L'impostazione intersezionale evidenzia, come le aree della diversità considerate in letteratura (genere, lgbt+, età, religione o credo, etnia, disabilità, status socio-economico e aspetto fisico) si intreccino tra loro, influenzando profondamente le esperienze personali, sociali e organizzative. In tal senso, le strategie e le pratiche costruite da Diversity Lab riflettono questa complessità, con l'obiettivo di offrire soluzioni efficaci e durature.

Per raggiungere i suoi obiettivi, Diversity Lab opera come forza motrice di una vasta rete professionale di persone, attiviste ed esperte, consulenti appartenenti alle differenti aree della diversità, secondo il principio "Nothing about us, without us": un vero e proprio network di esperienze e di competenze di chi, facendo parte di gruppi sottorappresentati e comunità, è direttamente coinvolto nel contribuire a promuovere la vera inclusione.

L'impegno di Diversity Lab si integra naturalmente con i principi ESG (Environmental, Social, Governance) e l'Agenda 2030 per l'Europa, promuovendo pratiche sostenibili e responsabili non solo dal punto di vista ambientale, ma anche sociale e istituzionale. Attraverso la sua azione, contribuisce attivamente al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs), favorendo una società più inclusiva, giusta e sostenibile per ogni persona.

A livello nazionale e internazionale, collabora con una vasta rete di organizzazioni - tra cui GLAAD negli Stati Uniti e ILGA Europe in Europa -, di Istituzioni - come la Commissione Europea e il Comitato Interministeriale per i diritti umani (CIDU) - e di realtà accademiche e universitarie, che spaziano dall'Università Cattolica del Sacro Cuore, l'Università degli studi di Milano Bicocca, LUISS, l'Università Bocconi, a Bologna Business School e molte altre.

### DIVERSITY LAB SRLS

P.Iva / C.F. 10494680969 - Viale Monza, 355 Milano (MI) - CAP 20126

CODICE UNICO M5UXCR1 - postmaster@pec.candymedia.it

Due sono gli ambiti di azione principali:

a) Media.

Diversity Lab si propone di promuovere una rappresentazione della società arricchente e inclusiva, considerando aspetti come genere, identità di genere, età, orientamento sessuale e affettivo, disabilità, etnia, aspetto fisico e condizioni economiche.

La rappresentazione mediatica di persone o storie legate a queste tematiche gioca un ruolo fondamentale nella costruzione di un immaginario collettivo che tenga conto della composizione reale della nostra società, riducendo stereotipi negativi e pregiudizi. Una rappresentazione autentica e rispettosa permette, inoltre, di sentirsi parte integrante della società e legittima l'esistenza e il valore di ogni identità, contribuendo a costruire una società più equa.

Dal 2013 Diversity Lab conduce un monitoraggio costante delle buone pratiche di rappresentazione e comunicazione inclusiva nei media italiani, nell'informazione, nell'intrattenimento e nell'advertising, tramite un Osservatorio permanente, il Diversity Media Watch, e, tramite un lavoro continuo in consulenza, nell'industria dell'intrattenimento, dell'informazione e della comunicazione.

Svolge attività di ricerca in partnership con istituzioni accademiche, osservatori e con i principali attori dei settori industriali di riferimento, sviluppando e diffondendo strumenti e linee guida su temi come rappresentazione e linguaggi inclusivi, diversificazione organizzativa e costruzione di luoghi di lavoro equi e accessibili: un approccio sistemico che contribuisce alla creazione di prodotti e produzioni inclusive dall'inizio alla fine, rispettose di ogni diversità e valorizzanti anche per chi le fruisce.

Insieme a Fondazione Diversity, produce i Diversity Media Awards, chiamati gli Oscar dell'Inclusione, che dal 2016 celebrano la rappresentazione delle diversità nei media ed è espressione della ricerca annuale dedicata ai media e all'informazione. Dal 2022 al 2024 i Diversity Media Awards sono stati trasmessi da RAI 1.

In collaborazione con Mygrants, Accessiway e Women in Film, nel 2024 ha lanciato DiversiFind, una piattaforma digitale che crea opportunità reali per chi desidera lavorare nel settore audiovisivo e fornisce uno strumento efficace per cercare e trovare talenti sottorappresentati.

b) Imprese e organizzazioni (profit e non).

Per le organizzazioni la DEIA costituisce un'opportunità unica di coniugare etica e business in un approccio olistico e intersezionale, che genera un grandissimo valore sia all'interno delle organizzazioni stesse che in tutta la filiera del go to market.

Diversity Lab promuove un approccio strategico e integrato, chiamato Diversity Transformation, che contribuisce a una crescita progressiva sul fronte DEIA, facendo leva su cinque dimensioni chiave:

**DIVERSITY LAB SRLS**

P.Iva / C.F. 10494680969 - Viale Monza, 355 Milano (MI) - CAP 20126

CODICE UNICO M5UXCR1 - postmaster@pec.candymedia.it

# DIVERSITY<sup>®</sup>

LAB

Strategia (visione strategica e governance), Processi (processi chiave a partire dai processi legati alla funzione Relazioni Umane fino a quelli che coinvolgono la filiera), Persone (capacità di porre al centro e valorizzare le persone nell'organizzazione e nei mercati), Leadership (competenze, ruolo e capacità di role modeling per chi ha un ruolo chiave nei board e nel management in senso lato) e Cultura (valori chiave dell'organizzazione).

Diversity Lab misura il livello di maturità e sensibilità delle organizzazioni su ognuno di questi aspetti tramite il Maturity Level Model, un modello costruito su quattro livelli di maturità progressiva, e su questa base crea strategie sostenibili e integrate di breve, medio e lungo periodo.

Dal 2013 conduce un monitoraggio costante delle buone pratiche in ambito business e disegna soluzioni e servizi innovativi per diversificare le organizzazioni, costruire luoghi di lavoro accessibili e inclusivi, disegnare people journey valorizzanti e rispettose, progettare percorsi di formazione e contaminazione fisici e digitali, all'insegna dell'intersezionalità e dedicati ai diversi target aziendali, sviluppare strategie di comunicazione interna ed esterna e processi di go to market integrati e compliant.

Insieme a Fondazione Diversity, dal 2016 pubblica il Diversity Brand Index, la ricerca italiana di riferimento per la misurazione dell'impatto delle pratiche DEIA in comunicazione esterna e nel go to market, che dimostra il valore di business della DEIA e analizza settori industriali e progetti all'avanguardia in Italia. I risultati vengono presentati in occasione del Diversity Brand Summit, evento di contaminazione e networking che ha luogo dal 2018.

---

**DIVERSITY LAB SRLS**

P.Iva / C.F. 10494680969 - Viale Monza, 355 Milano (MI) - CAP 20126

CODICE UNICO M5UXCR1 - postmaster@pec.candymedia.it

## IL NOSTRO IMPEGNO

Diversity Lab ha da sempre nel suo DNA l'impegno per la valorizzazione e il rispetto dei diritti delle donne e, più in generale, di tutte le persone che vivono una sottorappresentazione o un'esclusione nel tessuto economico e sociale italiano.

Con riferimento particolare ai temi di genere, Diversity Lab ritiene essenziale estendere questo concetto, in modo da abbracciare anche le soggettività transgender<sup>1</sup>, non binarie<sup>2</sup> e le persone intersessuali<sup>3</sup>. Non esiste equità, senza intersezionalità.

Per Diversity Lab creare una cultura che valorizzi le persone e le loro differenze è fondamentale per uno sviluppo professionale e una crescita economica etica, equa e responsabile. Crediamo con fermezza che la responsabilità imprenditoriale richieda un approccio alla gestione delle persone che rispetti ogni caratteristica individuale e garantisca la parità di genere. Questo impegno non è solo una base per il miglioramento continuo delle nostre attività e del benessere delle persone coinvolte, ma aspira a essere anche un modello di riferimento. Ci impegniamo affinché il nostro approccio diventi fonte di ispirazione, dimostrando come l'equità e il rispetto per la diversità non solo costruiscano un ambiente di lavoro migliore e un'azienda più competitiva sui mercati, ma stimolino anche l'innovazione e il progresso in tutto il sistema Italia. In questo modo non solo rispondiamo alle sfide odierne, ma tracciamo una rotta verso un futuro più giusto e innovativo.

In coerenza con la propria missione e visione strategica, dunque, Diversity Lab ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la Linea Guida UNI/PdR 125:2022. Il conseguimento della certificazione sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere rappresenta un primo passo di un percorso che comprende anche l'attestazione per la Gestione delle Relazioni Umane secondo la linea guida UNI EN ISO 30415:2021.

Il SGPG è considerato e rappresenta uno strumento valido per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne e delle persone non binarie, la valorizzazione

---

<sup>1</sup> Persona che non si identifica con il genere che le è stato assegnato alla nascita (o non si identifica pienamente con esso, o non si identifica esclusivamente con esso). Alcune persone transgender scelgono di effettuare un percorso medico di affermazione di genere, altre no.

Le persone non-binary rientrano nell'etichetta transgender, nonostante non tutte le persone non-binary usino questo termine per descrivere la propria identità.

<sup>2</sup> Persona che non si identifica strettamente nei generi binari (uomo o donna), si identifica in entrambi o non solo in uno dei due. Le persone non-binary sono comunque persone transgender, dato che il loro genere differisce da quello assegnato loro alla nascita, e alcune di loro scelgono di effettuare un percorso di transizione; da notare però che non tutte scelgono di utilizzare il termine "transgender" per descrivere sé stesse.

All'interno della comunità non-binary sono presenti molte altre etichette che descrivono generi diversi, ad esempio agender, bigender, demigender, third gender. Non-binary è infatti un termine ombrello che racchiude tutti i generi diversi da "uomo" e "donna".

<sup>3</sup> Persona in cui i cromosomi sessuali e/o i caratteri sessuali primari o secondari non sono definibili come strettamente maschili o femminili. Anche se alcune persone intersessuali si identificano come transgender, i due termini non sono sinonimi e non sono quindi da usare uno in sostituzione all'altro; da evitare il termine ermafrodito che ha un diverso significato e in questo caso risulta offensivo e improprio.

della cultura inclusiva e l'attivazione e il monitoraggio di processi volti a sviluppare l'empowerment femminile. La nostra organizzazione include e valorizza le diversità, rifiutando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere e all'identità di genere, all'età, all'orientamento sessuale e affettivo, all'etnia, alla disabilità, allo stato di salute, alle opinioni politiche, allo status socio-economico di appartenenza, alla religione o al credo, all'aspetto fisico e, in generale, a ogni caratteristica individuale che possa determinare una discriminazione. Promuove ogni azione necessaria per rimuovere gli ostacoli di carattere culturale, organizzativo, sociale che impediscono o limitano la valorizzazione della persona nel contesto lavorativo, a partire dall'espressione di sé, attraverso, ad esempio, la tutela di una libera espressione di genere<sup>4</sup> ed evitare che si verifichi il Minority stress<sup>5</sup>.

I valori in cui crediamo e che vogliamo diffondere sono:

- equità e rispetto
- umanità, correttezza e trasparenza
- valorizzazione dell'identità delle persone
- tutela dell'integrità psico-fisica e della personalità
- contrasto a ogni forma di molestia, abuso, violenza o discriminazione

L'impegno di Diversity Lab e della sua Direzione è quello di:

- attuare, documentare, mantenere attivo nel tempo un sistema conforme alla norma UNI/PdR 125:2022 e alla norma UNI ISO 30415:2021
- operare nel rispetto delle leggi e adottare le migliori pratiche progettuali al fine di garantire la parità di genere e l'integrazione
- divulgare e diffondere il proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione alle parti interessate (stakeholder)
- essere di ispirazione e divulgare le tematiche della parità di genere e, più in generale, della DEIA (Diversità, Equità, Inclusione e Accessibilità), attraverso una comunicazione interna ed esterna matura e rispettosa del linguaggio neutrale rispetto al genere, evitando stereotipi e impegnandosi a diffondere immagini positive di donne e ragazze e di ogni persona, soprattutto di quelle sottorappresentate.

---

<sup>4</sup> Insieme di apparenze, presentazione esterna e comportamento di una persona, socialmente associati a un genere. Nome, pronomi, vestiti, taglio di capelli e modo di parlare sono tutti aspetti dell'espressione di genere. L'espressione di genere e il genere non devono per forza coincidere; per esempio, un uomo potrebbe avere un'espressione di genere femminile, e allo stesso modo una persona non-binary non deve per forza presentarsi come androgina.

<sup>5</sup> L'alto livello di stress affrontato da chi fa parte di gruppi marginalizzati. Il Minority stress può essere causato da molti fattori diversi come mancanza di supporto sociale, bullismo, povertà, pregiudizio e discriminazione.

Le policy per la parità di genere e l'inclusione, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

## 1. Ricerca e gestione candidature, selezione, assunzione e induction<sup>6</sup>

- Adozione di procedure specifiche per contrastare i bias in ogni fase del processo
- Impegno nella ricerca attiva delle persone e nell'uso di molteplici canali per la diffusione delle opportunità lavorative
- Impegno a contattare in modo equo i candidati e le candidate in base al genere
- Impegno nella ricerca, selezione e assunzione di persone con diversi background e abilità
- Garanzia di un processo di selezione, assunzione e ingaggio equamente rivolto a uomini e donne, cisgender e transgender e a persone non binarie
- Adozione di norme, processi e procedure di gestione delle persone, atte a prevenire ogni forma di pregiudizio e disparità, a partire da quella di genere
- Garanzia che le mansioni da ricoprire siano definite in modo neutrale rispetto al genere, evitando qualsiasi stereotipizzazione legata al ruolo. Questo implica che le descrizioni dei ruoli, le competenze richieste e le aspettative lavorative siano strutturate in modo da valorizzare le capacità individuali, senza pregiudizi legati al genere.
- Garanzia che durante i colloqui non siano effettuate richieste relative a temi quali, a titolo di esempio, matrimonio, gravidanza e responsabilità di cura.
- Garanzia che, durante il processo di induction, tutte le procedure relative all'equità, alla diversità, all'inclusione e all'accessibilità siano comunicate in modo chiaro e trasparente. Ciò include l'illustrazione dettagliata delle politiche aziendali volte a prevenire discriminazioni, promuovere pari opportunità e garantire un trattamento equo per tutte le persone, indipendentemente dal genere e da ogni altra caratteristica personale. L'induction deve, inoltre, fornire strumenti e linee guida per riconoscere e contrastare bias e pregiudizi, creando fin dall'inizio una cultura aziendale basata sull'inclusione e sul rispetto reciproco.

## 2. Gestione della carriera e della crescita professionale

- Impegno a garantire pari opportunità di sviluppo professionale e promozioni basate sulle capacità e sui livelli professionali, assicurando equità e trasparenza
- Definizione di indicatori chiari e processi strutturati, in linea con le raccomandazioni europee, per monitorare e garantire la non discriminazione, promuovendo coerenza nell'applicazione di criteri e valutazioni.

---

<sup>6</sup> Per induction si intende la fase in cui si introduce la persona neo-assunta ai valori e alla cultura di un'organizzazione, nonché alle principali procedure operative.

- Adozione di prassi di valutazione e gestione delle persone che promuovano una cultura inclusiva sia per l'accesso alle posizioni e mansioni aziendali, sia per l'avanzamento di carriera e la crescita professionale
- Promozione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione
- Garanzia di un coinvolgimento equo di tutte le persone nei percorsi di sviluppo professionale e di formazione, senza alcuna distinzione di genere
- Impegno nella costruzione di un ambiente lavorativo che valorizzi le diversità individuali e tuteli il benessere psico-fisico delle persone
- Adozione di meccanismi di exit interview e di controllo del turnover in base al genere

### 3. Equità salariale

- Garanzia, anche attraverso meccanismi di controllo, di una retribuzione equa e di un accesso paritario a bonus, benefit aziendali e al programma di welfare per tutte le persone, senza differenze legate al genere o ad altri fattori di discriminazione.
- Comunicazione periodica alle persone sul piano di welfare e sulle politiche retributive.

### 4. Genitorialità, cura

- Impegno per garantire congedi di maternità e paternità adeguati, promuovendo il diritto a periodi di riposo e supporto durante le diverse fasi della genitorialità.
- Offerta di smart working, opzioni di part-time e flessibilità oraria per facilitare un equilibrio tra vita professionale e personale
- Implementazione di un piano completo per la gestione della maternità, che copra le fasi pre, durante e post-parto, e supporti il rientro e il reinserimento lavorativo
- Sviluppo di un piano per incentivare i congedi di paternità oltre i requisiti di legge
- Predisposizione di strumenti informativi sui congedi genitoriali per garantire che ogni persona abbia accesso alle informazioni necessarie.
- Predisposizione di servizi a supporto delle attività di cura, facilitando la gestione delle responsabilità familiari e professionali.

### 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- Impegno nel favorire un equilibrio tra la vita lavorativa e tempo libero

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
- Sessioni di formazione a tema
  - Attivazione di un sistema di segnalazione anonima e gestione degli episodi di molestie, che preveda una gestione pronta e accurata di ogni singola segnalazione

L'Alta Direzione per perseguire e raggiungere gli impegni assunti nonché per il raggiungimento e il mantenimento nel tempo degli obiettivi della parità di genere e dell'inclusione mette a disposizione risorse organizzative ed economiche, definendo e assegnando un adeguato budget.

La presente Politica per la Parità di genere e per l'inclusione è oggetto di formazione e sensibilizzazione per tutte le persone e viene revisionata e confermata almeno una volta all'anno in fase di Revisione Periodica ed è coordinata dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di Genere e inclusione appositamente definita dall'Alta Direzione.

La presente Politica per la Parità di Genere e per l'Inclusione è un documento aziendale e la Direzione ne assicura la comunicazione e la massima divulgazione a tutto il personale e alle parti interessate mediante la pubblicazione, rendendola disponibile sul sito istituzionale [www.diversitylab.it](http://www.diversitylab.it) e attraverso la comunicazione interna sul server aziendale, l'affissione nella bacheca aziendale.

La presente Politica è stata definita e approvata in firma dall'Alta Direzione con il coordinamento del Comitato Guida che firma per convalida.

Luogo Milano

Data 20 settembre 2024

Firma dell'Alta Direzione

  
**DIVERSILY**  
LAB  
Diversity Lab Srls  
Viale Monza 355 - 200126 Milano  
P. Iva - C.F. 10494680969 - Rea 2536068

Firma per coordinamento e condivisione del Comitato Guida



**DIVERSITY LAB SRLS**

P.Iva / C.F. 10494680969 - Viale Monza, 355 Milano (MI) - CAP 20126

CODICE UNICO M5UXCR1 - [postmaster@pec.candymedia.it](mailto:postmaster@pec.candymedia.it)