



Diversity, inclusion e Gender Equality Policy

In ASB\COMUNICAZIONE crediamo nella valorizzazione di ogni forma di diversità: genere, età, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità. Parlare di *diversity*, per noi, non vuol dire parlare solo della popolazione femminile e di come conciliare al meglio impegni lavorativi con quelli familiari. Ci siamo fatti ispirare infatti dalla UNI ISO 30415 relativa alla Gestione delle risorse umane con approccio alla diversità e all'inclusione nonché dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere per ampliare il nostro raggio d'azione.

L'approccio alla D&I di ASB\COMUNICAZIONE è naturale, radicato nella sensibilità e nella cultura internazionale della pluralità delle persone, è basato sui principi fondamentali di non discriminazione, pari opportunità e inclusione di tutte le forme di diversità, nonché di integrazione e bilanciamento del lavoro con le necessità personali e familiari. Ci impegniamo a preservare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche e/o orientamenti personali e culturali sono considerati un valore, fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile della sostenibilità del business.

Per uno sviluppo sostenibile in grado di impattare davvero abbiamo ritenuto necessario un piano strategico e interfunzionale in fasi (pianificazione, esecuzione, controllo e revisione) che chiarisca gli approcci organizzativi all'integrazione della D&I nella nostra azienda.

Principi e obiettivi

- riconosciamo il valore della diversità;
- promuoviamo l'impegno per la D&I attraverso l'uso di sistemi, politiche, processi, pratiche e operazioni di governance dell'organizzazione inclusivi;
- agiamo in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un impiego produttivo e un lavoro dignitoso per tutti;
- lavoriamo in modo inclusivo e crediamo nel senso di appartenenza;
- comunichiamo in modo inclusivo riconoscendo e rispondendo alle esigenze di persone che capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi;
- promuoviamo attivamente pratiche organizzative e relazioni con gli stakeholder inclusive
- assicuriamo una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.



Governance dell'organizzazione

Principi e obiettivi di D&I in ASB\COMUNICAZIONE sono allineati con vision, mission, valori e sistemi organizzativi. Li si ritrovano nel Codice Etico e nella Policy della Qualità. Ogni nostra linea di processo/servizio ha un approccio e delle modalità operative inclusivi. Il coordinamento complessivo è assicurato dal Comitato dei Mentor che si confrontano con i Soci Dirigenti con l'obiettivo di effettuare monitoraggi e valutazioni per apportare miglioramenti continui alla strategia aziendale in materia di D&I. Vengono così elaborate iniziative con l'obiettivo di promuovere la crescita di una cultura e una sensibilità inclusiva attraverso i processi di gestione e sviluppo di ogni persona (accoglienza, ascolto, orientamento, formazione..) – coerentemente con gli impegni – in termini di promozione di pari opportunità e sviluppo sostenibile. Tolleranza zero verso comportamenti non coerenti con i principi di D&I. In linea con questo approccio sono stati identificati referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con possibilità di segnalazione anche in modalità anonima di episodi di molestie o mobbing.

Leadership organizzativa

Il Comitato dei Mentor, in linea con i Soci, è sostenitore e difensore attivo della D&I. Insieme definiscono le azioni attraverso cui agire in linea con i principi fondanti, stabiliscono aspettative e responsabilità condivise con tutti gli stakeholder, combattono e affrontano il comportamento inappropriato, garantiscono che i sistemi, le politiche, i processi e le pratiche dell'organizzazione in tutte le aree funzionali siano in linea con i principi e gli obiettivi di D&I.

Il Comitato dei Mentor, accanto ai Soci, si riunisce una volta all'anno per fare un bilancio, revisionando i risultati della sua politica di D&I, aggiornando opportunità e rischi supportati da dati generici e specifici del team di lavoro.

La volontà è tesa al bilanciamento di genere anche nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni (vedi Tab.1 dove le prime linee sono in maggioranza donna).

Responsabilità organizzative delegate per la D&I

Siamo consapevoli dell'importanza della designazione di leader responsabili per il mantenimento, il miglioramento continuo e la pertinenza del quadro di D&I. Il Comitato dei Mentor porta in sé rappresentanti di aree funzionali differenti garantendo orizzontalmente che i principi di D&I siano integrati in sistemi, politiche, processi e pratiche funzionali.



I Mentor promuovono una cultura organizzativa diversificata e inclusiva (anche di genere) invitando sempre al confronto, forniscono supporto e guida ai colleghi condividendo conoscenze, abilità e competenze in ogni riunione di team. Informano sugli obiettivi di D&I e immaginano misure quantitative e qualitative per verificare i progressi.

Partecipano a costruire processi imparziali ed equi a lavori, carriere, opportunità di apprendimento e sviluppo, promuovendo un senso di connessione e rispetto reciproco.

Nei momenti di selezione di nuovo personale danno priorità a gruppi demograficamente sottorappresentati, nell'accoglienza mitigano eventuali pregiudizi di nuovi colleghi valorizzando eventuali differenze anche nelle altre fasi del ciclo di vita della gestione della risorsa umana. Le persone in ASB\COMUNICAZIONE trovano un ambiente accogliente dove possono contribuire e partecipare attivamente, sviluppando naturalmente un senso di appartenenza comunitario.

In ASB\COMUNICAZIONE le persone hanno voce, il dialogo è incoraggiato e le diverse prospettive sono rispettate e accolte. È riconosciuta l'intersezionalità delle dimensioni della diversità.

Le riunioni vengono condotte in modo da consentire un ambiente sicuro per sollevare dubbi, compresi coloro che denunciano eventuali irregolarità.

Vengono applicati meccanismi positivi per esaminare e risolvere i conflitti sul posto di lavoro, garantendo che questi siano utilizzati in modo appropriato per affrontare le preoccupazioni individuali, per esempio: interazioni interpersonali e conseguenze, bullismo, mobbing, molestie e micro aggressioni, e qualsiasi forma di ritorsione.

I principi e gli obiettivi di D&I dell'organizzazione vengono condivisi, anche contrattualmente dove possibile, con la catena di fornitura, nelle relazioni con i clienti e con gli altri stakeholder esterni.

Responsabilità individuali

Ognuno ha la responsabilità di trattare con rispetto e imparzialità colleghi, clienti, fornitori e altri stakeholder, promuovere attivamente l'inclusione e il senso di appartenenza nonché esprimere preoccupazioni e combattere il comportamento inappropriato. Ogni anno viene redatto un questionario anonimo in modo da ricevere prospettive diverse, valutare l'impatto dell'impegno per la D&I sulla consapevolezza del team di lavoro, analizzare la percentuale dei lavoratori che dichiara di sentirsi valorizzata o meno dall'organizzazione, misurare il percepito rispetto alle politiche e alle pratiche che dovrebbero essere imparziali ed eque, applicate in modo coerente e considerare le differenti esigenze, raccogliendo eventuali incidenti, reclami e lamentele.



Attraverso il questionario anonimo verranno raccolti dati per capire la dimensione di diversità su salute, sicurezza e benessere della forza lavoro.

Tutti sono garanti dell'accessibilità dell'informazione ed efficacia dei metodi e dei mezzi di comunicazione necessari allo svolgimento delle mansioni.

Cultura dell'inclusione

Le attività di sensibilizzazione, interna ed esterna, verso i temi di D&I (con particolare attenzione al genere) avverranno anche sui canali social nonché sul blog di ASB\COMUNICAZIONE. Le tendenze nei commenti richiesti e non richiesti verranno analizzate per accertare la reputazione dell'organizzazione come organizzazione inclusiva.

ASB\COMUNICAZIONE è socio corporate di EWMD (European Women's Management Development) – network internazionale creato e voluto dalle donne per le donne e per gli uomini con posizioni di responsabilità – e ne aderisce agli intenti perseguendo i punti focali del Manifesto EQUAL Panel di EWMD. La delegazione di iscritti può partecipare liberamente alle attività dell'associazione contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di D&I.

Cultura della diversità

Perseguiamo e appoggiamo percorsi personalizzati per ragazzi con disabilità per esercitare l'autonomia lavorativa e favorire l'inclusione sociale con il territorio di appartenenza. Ci muoviamo con realtà territoriali su progetti di mobilità internazionale per giovani nell'ambito dei programmi europei Erasmus Plus e Solidarity Corps.

Ciclo di vita di gestione delle risorse umane

Dal momento in cui una risorsa entra a far parte di ASB\COMUNICAZIONE a quando ne esce, il rapporto deve essere fondato sulla fiducia, l'imparzialità, il rispetto e la trasparenza.

Viene costruito un bilancio annuale delle risorse umane interne che valorizzi, ad esempio, l'opportunità di crescita ed inclusione delle donne (e non solo) in azienda, così come l'equità di remunerazione. Assicuriamo così la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

Per una pianificazione della forza lavoro, in linea con i principi di D&I, sono espliciti i requisiti di conoscenza, abilità e capacità richiesti su ciascun ruolo presente e futuro, dove eventuali lacune sono affrontate e colmate attraverso la formazione.



Retribuzione

Applichiamo politiche di remunerazione imparziali, eque e trasparenti e immaginiamo benefici a sostegno delle dimensioni di diversità tra le nostre risorse e con ciascuno, soprattutto nella valorizzazione nel tempo, facciamo considerazioni sulla flessibilità, sull'accessibilità, su adeguamenti che si adattino a esigenze individuali specifiche.

Ciclicamente eseguiamo un'analisi comparativa del valore relativo e del valore di mercato dei ruoli occupazionali nonché dei dati di composizione demografica di settore regionali e nazionali per identificare la sottorappresentanza demografica, identificare anomalie e differenze associate al genere e ad altre diversità.

Nel nostro questionario periodico indaghiamo anche i livelli di soddisfazione o insoddisfazione riguardo ai processi associati a retribuzione e benefici.

Prevediamo un questionario ad hoc che raccolga la percezione di chi è stato sottoposto a colloquio per comprendere quanto siano espliciti i principi, le politiche, i processi e le pratiche di D&I dell'organizzazione.

Assunzione

Nello step di attrazione e reperimento di risorse umane, utilizziamo canali di assunzione diversi, accessibili attuando attività di sensibilizzazione per ampliare il proprio bacino di candidati. Nella promozione del lavoro utilizziamo immagini positive di persone e un linguaggio inclusivo con descrizioni della mansione da assumere neutre rispetto al genere.

In fase di valutazione, selezione proponiamo modalità di lavoro a tempo pieno, a tempo parziale reversibile e flessibile (ad esempio a tutela della genitorialità per agevolare la conciliazione vita-lavoro), tirocini facendo incontrare il più possibile le esigenze aziendali con quelle delle potenziali nuove risorse. Diamo priorità ai gruppi demograficamente sottorappresentati e alle persone che cercano di tornare al lavoro dopo periodi di inattività lavorativa. Garantiamo procedure di selezione eque dei profili candidati sulla base del genere. Durante i colloqui non sono effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Attualmente non utilizziamo algoritmi automatizzati del sistema HR, siamo comunque molto attenti alla trasparenza, all'imparzialità e al non applicare meccanismi discriminatori, riconoscendo il potenziale pregiudizio conscio e inconscio.

Teniamo monitorato il numero di persone che esprimono interesse nel lavorare per la nostra organizzazione in conseguenza di attività di sensibilizzazione, nonché il numero e il tipo di adeguamenti richiesti e soddisfatti, il numero di momenti critici relativi al



pregiudizio o alla discriminazione, il numero di offerte effettuate rispetto al numero di accettazioni e i motivi della non accettazione nonché l'efficacia delle strategie, delle fonti, dei canali, dei metodi e delle attività di assunzione in periodi diversi, compresi i dati sul ricambio e sulla ritenzione della forza lavoro.

Inserimento

Il nostro scopo è quello di aiutare le persone a ottenere successo nei loro ruoli incentivando una comunicazione aperta e in continuo dialogo, affrontando esigenze e necessità specifiche, incoraggiando comportamenti inclusivi.

Attraverso il confronto evidenziamo i requisiti individuali relativi all'ambiente di lavoro, alle strutture e alle tecnologie, e apportiamo adeguamenti che si adattino alle esigenze individuali specifiche, per esempio le esigenze derivanti da condizioni di salute. Ciclicamente identifichiamo e rispondiamo alle esigenze individuali di apprendimento e sviluppo, alle opportunità di avanzamento e alle richieste di affiancamento e mentoring.

Dal primo giorno all'ultimo di lavoro non possono esserci dubbi in ASB\COMUNICAZIONE rispetto al fatto che ognuno ha la responsabilità di rendere l'organizzazione inclusiva, e sottolineiamo – quando servono – le aspettative comportamentali che promuovono l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso.

Ricordiamo sempre a chi rivolgersi per ottenere assistenza e supporto per la risoluzione di problemi o reclami in materia di D&I.

Per i neo assunti, al fine di revisionare i risultati e gli impatti delle attività di inserimento nella trasformazione verso un'organizzazione più inclusiva, abbiamo un questionario ad hoc per raccogliere dati sui livelli di coinvolgimento e di soddisfazione riguardanti l'inserimento, al fine di identificare e affrontare il pregiudizio o la discriminazione, valutando l'affiancamento e/o il mentoring.

Apprendimento e sviluppo

L'inclusione in generale è un principio fondamentale di tutto l'apprendimento e lo sviluppo in ASB\COMUNICAZIONE attraverso approcci formali e informali che possono includere la partecipazione a una combinazione di formazione, affiancamento, mentoring, incarichi temporanei e missioni individuali, di gruppo e sul posto di lavoro, in presenza e online.

Sono previsti interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, in particolare sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias.



Cerchiamo di rendere l'apprendimento e lo sviluppo disponibili e accessibili a tutti i membri della forza lavoro, apportando adeguamenti che si adattino alle esigenze individuali.

Attraverso il dialogo diretto analizziamo le esigenze di apprendimento e sviluppo individuali e organizzativo, definendo programmi ad hoc.

Tutti in azienda fanno formazione per aumentare la consapevolezza dei principi di D&I e favorire la comprensione dei vantaggi derivanti dall'avere una serie di prospettive, capacità, valori e credenze, e comprendere l'importanza di un comportamento inclusivo e rispettoso a cominciare dall'utilizzo di linguaggio privo di supposizioni e riferimenti culturali stereotipati.

Teniamo monitorato il numero di persone che partecipano ad attività di apprendimento e sviluppo, le valutazioni dei commenti post-attività e dei livelli di soddisfazione, i giudizi provenienti da osservazioni indipendenti delle attività di apprendimento e sviluppo e delle persone che le somministrano. Nel tempo chiediamo valutazioni delle attività di apprendimento e sviluppo e del loro impatto sui risultati organizzativi. Rivolgiamo le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff, senza nessuna differenziazione per età, livello e genere. Sia alle risorse attuali che ai futuri professionisti della comunicazione. Per questo motivo aderiamo a progetti di mobilità internazionale nell'ambito dei programmi europei Erasmus Plus e Solidarity Corps per persone appartenenti alle categorie dello svantaggio.

Riteniamo che tutti in ASB\COMUNICAZIONE debbano avere pari accesso e pari opportunità per lo sviluppo del loro potenziale e investiamo molto nelle abilità e nelle conoscenze richieste per comunicare, costruire relazioni e collaborare in modo efficace.

Gestione delle prestazioni

A tutti è richiesto di fornire commenti costruttivi sui risultati delle prestazioni correlate alla D&I, incluso il riconoscimento di un comportamento inclusivo e il contrasto e la risoluzione dei comportamenti non inclusivi. Ai più senior, accanto ai soci, il compito del mantenimento dei talenti. Vengono realizzati piani di sviluppo personale per un potenziale avanzamento e piani d'azione per il miglioramento.

È incoraggiato il coinvolgimento, vengono valorizzate le prestazioni individuali, di gruppo e dell'organizzazione al fine di raggiungere sempre nuovi obiettivi.

Life&Work Balance

Garantiamo flessibilità sulla costruzione di misure personalizzate per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti comprese



iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver (homeworking).

È inoltre in atto la gestione delle riunioni/call di lavoro in linea con le specificità di contratti di lavoro a tempo parziale (part-time verticali e orizzontali) tale da rendere partecipativo ogni task di progetto.

Pianificazione degli avvicendamenti

La nostra è una struttura giovane, il nostro piano di avvicendamento strategico, basato su principi e obiettivi di D&I, ha individuato un bacino diversificato di potenziali successori per il futuro, che già come Mentor assumono ruoli di leadership e posizioni cruciali. L'accesso alle opportunità di sviluppo per prepararsi a queste posizioni e ampliare le responsabilità man mano che diventano disponibili è aperto a tutte le persone del team, non solo ai Mentor in realtà.

Per questo abbiamo costruito un processo di revisione sistematico biennale che identifica le posizioni lavorative nel piano di avvicendamento, un bacino diversificato di potenziali successori reperiti internamente, o esternamente dove ve ne sia necessità.

Cessazione del rapporto di lavoro

Riconoscendo che per qualcuno la risoluzione dell'impiego può essere impegnativa e stressante, le politiche, i processi e le pratiche di cessazione del rapporto di lavoro sono trasparenti, attuate in modo imparziale, sensibile e rispettose, e nella tutela della riservatezza, della salute e del benessere.

Raccogliamo eventuali tendenze nei commenti richiesti e non richiesti sui processi di cessazione del rapporto di lavoro.

Incentiviamo le persone a rimanere in contatto con l'organizzazione e a mantenere relazioni con i colleghi dopo la risoluzione del loro impiego.

SERVIZI - PROGETTAZIONE, SVILUPPO E FORNITURA

Attraverso un'efficace gestione delle risorse umane, le persone coinvolte in tutte le fasi di progettazione, sviluppo e fornitura di servizi fruiscono di un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette, e un trattamento imparziale e rispettoso. Incentiviamo a fare lo stesso anche i nostri fornitori.

Sfruttando prospettive diverse, i prodotti e i servizi possono essere più inclusivi e innovativi e soddisfare le esigenze di una base più ampia di acquirenti, clienti e utenti. Lo facciamo nel marketing e nella pubblicità a promozione dei nostri servizi. Lo facciamo nello sviluppo dei concept che offriamo ai nostri clienti utilizzando formulazioni e immagini inclusive. Questo approccio può aumentare la diversità dei loro



acquirenti, clienti e utenti, e supportare l'espansione in nuovi mercati e fonti di reddito per migliorare la sostenibilità organizzativa.

Facciamo indagini sui mercati attuali ed emergenti per comprendere i requisiti specifici di una varietà di acquirenti, clienti e utenti e identificare eventuali richieste non soddisfatte, chiediamo alla più ampia gamma di stakeholder (non solo clienti) commenti sulla loro soddisfazione e insoddisfazione dei servizi e della reputazione dell'organizzazione.

RELAZIONI CON LA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO E FORNITURA

Integriamo e comunichiamo i nostri principi, obiettivi e aspettative di D&I in ciascuna fase del processo di approvvigionamento. Ci impegniamo in attività di sensibilizzazione dei fornitori per identificare una varietà di fornitori potenziali, creare opportunità per le aziende di proprietà di individui o gruppi demograficamente sottorappresentati.

Inseriamo clausole contrattuali di D&I che richiedano ai partner della catena di fornitura di fornire un lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette e un trattamento imparziale e rispettoso delle persone.

Ci confrontiamo tramite Questionario con i partner della catena di fornitura per condividere e scambiare esperienze e competenze in materia di D&I, rafforzare le relazioni con gli stakeholder e con la comunità, e sviluppare opportunità economiche.

RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Nel promuovere e mantenere relazioni con gli stakeholder esterni comunichiamo i principi e gli obiettivi di D&I.

Ci impegnarsi in attività di sensibilizzazione degli stakeholder esterni per promuovere gli obiettivi di D&I dell'organizzazione e identificare le opportunità per sostenere le loro iniziative di D&I. Raccogliamo, documentiamo e revisioniamo quanto riportato dai media in materia di D&I riguardo agli stakeholder esterni, misuriamo i cambiamenti nel tempo delle esigenze, delle aspettative, degli interessi, del potere e dell'influenza degli stakeholder esterni. Documentiamo esempi di condivisione di esperienze e di competenze di D&I tra l'organizzazione e i suoi stakeholder esterni, il numero di iniziative di D&I intraprese con gli stakeholder esterni e l'efficacia dei loro risultati. Teniamo sotto controllo le percezioni degli stakeholder esterni circa l'impegno dell'organizzazione riguardo alla D&I e alla responsabilità sociale, come riportato nelle notizie e nei social media.



Tab.1: Triennio 2019-2021: analisi di genere ASB\COMUNICAZIONE

	M 2019	F 2019	M 2020	F 2020	M 2021	F 2021
Organizzazione generale	45%	55%	44%	56%	40%	60%
Amministratori	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Prima linea	40%	60%	40%	60%	40%	60%
Turnover (in uscita)	75%	25%	100%	0%	25%	75%
Turnover (in entrata)	33%	67%	0%	0%	100%	0%
Passaggi di livello	25%	75%	33%	67%	20%	80%

Non sono state rilevate differenze retributive per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.

Tutti hanno fatto almeno un corso di formazione oltre a quelli obbligatori sulla sicurezza nel triennio in esame.

CONFRONTO DATI ISTAT (Dati estratti il 23 giu 2022 11:25 UTC (GMT) da I.Stat)

	M 2019	F 2019	M 2020	F 2020	M 2021	F 2021
occupati nel settore informazione e comunicazione classe J	69,12%	31,08%	68,47%	31,73%	68,66%	29,17%