



# PRINCIPI GUIDA SULLA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

**OMG**

# Contenuto

- 01 I nostri principi guida
- 02 Un impegno globale, una realtà in Italia
  - 02.1 Cos'è per noi la DEI in Italia?
  - 02.2 Strumenti e gruppi di lavoro
  - 02.3 Obiettivi strategici
  - 02.4 Comunicazione inclusiva
- 03 Monitoraggio e reporting
- 04 Diffusione e aggiornamento

## 01 I nostri principi guida

La valorizzazione dell'unicità di ognuno e il dialogo aperto e senza pregiudizi sono alla base della cultura in Omnicom Media Group Italia. Il rispetto e la dignità sono un diritto e tutti noi ci adoperiamo perché possano essere garantiti in ogni momento e in ogni situazione.

Abbiamo l'obiettivo di stimolare sempre confronti che possano dare valore: alle persone di Omnicom Media Group Italia, ai clienti e a tutte le persone e partner che collaborano nel nostro ecosistema.

Per questo, abbiamo formulato i [Principi Guida sulla Diversità, Equità e Inclusione](#) che rappresentano il nostro impegno verso i nostri stakeholder interni ed esterni.

# 01 I nostri principi guida



## IL NOSTRO IMPEGNO VERSO LE PERSONE: EQUITÀ SISTEMICA

- Creare ambienti di lavoro che incoraggino ogni persona ad esprimere il proprio pensiero e valorizzare le proprie esperienze, senza che ci sia alcuna discriminazione in base a genere, età, disabilità, cultura, orientamento sessuale o credo religioso.
- Progettare percorsi di carriera dove ognuno si senta legittimato a mettersi in gioco su base meritocratica e dove abbia la possibilità di esprimere a pieno il proprio potenziale.
- Offrire programmi di formazione e sensibilizzazione per migliorare la comprensione dei temi relativi alla diversità, equità ed inclusione all'interno di OPEN 2.0, il nostro piano global per raggiungere l'equità sistemica in tutte le agenzie Omnicom.

## IL NOSTRO IMPEGNO VERSO I CLIENTI: LIBERARE IL POTENZIALE DELLA D,E&I

- Proporre team di lavoro eterogenei che riflettano idee, punti di vista, proposte creative diversificate.
- Sensibilizzare e aggiornare i clienti sull'importanza della diversità dell'equità e dell'inclusione all'interno del lavoro che si sta realizzando per loro.
- Impostare una collaborazione che vada oltre la relazione commerciale e che sia valoriale e stimolante.
- Condividere con responsabilità e trasparenza reciproca gli impegni presi e i progetti in corso rispetto alla D,E&I.

## IL NOSTRO IMPEGNO VERSO LE COMUNITÀ DOVE OPERIAMO: RISPETTO ED ASCOLTO

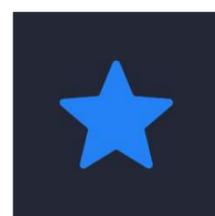
- Avere consapevolezza e calibrare con attenzione come rappresentiamo persone di diverso genere, culture, abilità, religioni, affiliazioni politiche, orientamenti sessuali e altro nel nostro lavoro.
- Lavorare con partner diversi che ci possano aiutare ad affrontare le disuguaglianze sistemiche.
- Offrire opportunità di inclusione e crescita alle comunità sottorappresentate all'interno della società .

*Attraverso la trasparenza, la collaborazione e l'impegno a rendere solidi e concreti i principi della D,E&I, apriamo la strada a un progresso continuo nel costruire relazioni più forti, arricchire la nostra cultura, offrire un servizio di alta qualità e consolidare il successo aziendale a lungo termine.*

## 02 Un impegno globale, una realtà in Italia



Creato nel 2020 a livello globale di OMC, OPEN 2.0 è il piano d'azione che punta a raggiungere l'equità sistemica in tutto Omnicom grazie ad un network - Omnicom People Engagement Network (OPEN) – che guida i nostri sforzi di miglioramento e ci aiuta a trasformare le nostre parole in azioni significative. A livello globale missione e valori, nonché obiettivi e strategie sono declinati all'interno del Corporate Responsibility Report (2021) e del primo Diversity Equity and Inclusion Report (2021).



**Rendere Omnicom Media Group un luogo dove ognuno possa esprimere liberamente il proprio potenziale**

In Italia questo ambizioso obiettivo ha solide basi – è già contenuto in diversi documenti interni – ed è stato animato a partire dal 2019 da gruppi di collaboratori con il supporto del Board, gli ERGs (Employee Resource Group), che hanno declinato l'impegno per la D,E&I in attività concrete rispetto a diversità di genere, LGBTQ+, genitorialità, interculturalità e disabilità.

## 02.1 Cos'è per noi la D,E&I in Italia?

In Italia i gruppi di lavoro sulla diversità, l'equità e l'inclusione si sono concentrati sulla diversità di genere, LGBTQ+, genitorialità, interculturalità e disabilità, tenendo in considerazione le esigenze e le specificità del Paese. Un prossimo progetto includerà anche tematiche legate alle diversità generazionali.

### DIVERSITÀ DI GENERE

- Le donne nel mondo del lavoro tendono a lavorare meno ore, lavorano in settori scarsamente retribuiti e occupano posizioni di rango inferiore rispetto agli uomini, il che determina considerevoli divari retributivi fra i generi. Accrescere la partecipazione delle donne alla forza lavoro e aumentare il loro tasso di occupazione è di primaria importanza per centrare l'obiettivo principale della strategia Europa 2020, che punta a raggiungere un tasso di occupazione del 75 % della popolazione di età compresa fra 20 e 64 anni entro il 2020.
- Sono necessari inoltre sforzi costanti per contrastare i divari di genere e passare a un modello di duplice ruolo, nel quale sia gli uomini sia le donne possano essere fonti di reddito e, al tempo stesso, prestare assistenza ai familiari.

### OBIETTIVI D,E&I - GENERE

1. Stimolare consapevolezza e sensibilità sugli argomenti di genere e i relativi bias.
2. Favorire pari condizioni di crescita professionale delle persone all'interno di OMG indipendentemente dal genere.
3. Promuovere modalità di lavoro più flessibili per permettere una gestione migliore del work-life balance.

In Omnicom Media Group Italia lavoriamo per supportare le persone, donne e uomini – ognuno in base al proprio percorso - nell'evoluzione professionale in tutte le fasi della vita, avendo particolare attenzione alle fasi della vita personale dove un maggiore sostegno può essere necessario.

Per maggiori dati ed informazioni:

Istat, dati sull'occupazione 2021

Eurostat, Gender Pay Gap in unadjusted form, private sector, 2020

Oecd "The use of time", gender data set 2021

Rapporto periodico dell'Istat sulla demografia, 2021;

Dati presenti nel database Istat sugli anziani: <http://dati-anziani.istat.it/> e <http://www4.istat.it/it/anziani>

Policy sulla diversità e l'inclusione



## 02.1 Cos'è per noi la DEI in Italia?

### LGBTQ+

- Quasi un collaboratore su tre ha dichiarato che il proprio orientamento sessuale ha rappresentato uno svantaggio nel corso della propria vita lavorativa, in particolare rispetto alla carriera e crescita professionale, al riconoscimento e apprezzamento o al reddito e retribuzione.
- Quasi la metà (40,3%) delle persone in Italia evita di parlare della vita privata per tenere nascosto il proprio orientamento sessuale.

### OBIETTIVI D,E&I – LGBTQ+

1. Creare conoscenza e consapevolezza sul significato delle comunità LGBTQ+.
2. Rendere l'ambiente di lavoro aperto e accogliente verso tutte le componenti della comunità.

Per maggiori informazioni e dati:

Istat e Unar (l'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali), nel 2020-2021 hanno aggiornato i dati sulle discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBTQ+.

Ricerca Jointly e Università Cattolica, 2021

Openpolis, 2021

Policy sulla diversità e l'inclusione

### GENITORIALITÀ

- Il 85% dei genitori in azienda chiede supporto specifico per figli in età scolare, differenziato in base all'età.
- Il 30,9 ore alla settimana dedicate dalle donne italiane alla cura dei figli in seguito alla pandemia. Per gli uomini il dato scende a 24,8 ore settimanali.
- Il 79,5% degli utilizzatori dei congedi parentali tra 2017 e 2020 sono state donne, anche se la quota di padri è in aumento.

### OBIETTIVI D,E&I - GENITORIALITÀ

1. Confronto con alcuni responsabili di unit per individuare aree di miglioramento per valorizzazione l'esperienza della genitorialità, nel momento del rientro dal congedo e in tutte le fasi successive.
2. Introdurre e ampliare politiche aziendali di gestione della genitorialità che favoriscano l'alternanza di entrambi i genitori rispetto ai carichi di lavoro



## 02.1 Cos'è per noi la DEI in Italia?

### INTERCULTURALITÀ

- L'Italia è un Paese ancora poco multiculturale; anche se ospita 50 diverse nazionalità ciascuna conta circa 10mila residenti. La popolazione straniera costituisce quindi l'8,4% di quella totale e vive prevalentemente nel Centro-Nord, dove supera il 10%, mentre al Sud supera di poco il 4%.

### OBIETTIVI D,E&I - INTERCULTURALITÀ

1. Condivisione interna di come le differenze culturali impattano quotidianamente sul processo di integrazione; cosa significa inclusione.
2. Favorire collaborazione con enti e associazioni che promuovano la formazione e l'integrazione all'interno del mondo del lavoro della comunità straniera.

### DISABILITÀ

- Secondo Istat sono 3,1 milioni le persone con disabilità in Italia, il 5,2% della popolazione italiana.
- Questo dato fa riferimento solo alle persone con disabilità fisiche "visibili" e riconosciute mentre si stima che siano più del doppio le persone con disabilità "invisibili" di tipo cognitivo o psico-somatico.

### OBIETTIVI D,E&I - DISABILITÀ

1. Creare consapevolezza e sensibilità nel processo di inserimento e nella gestione di persone con disabilità.
2. Creare consapevolezza rispetto a tutte le disabilità - visibili e invisibili - promuovendo comportamenti e linguaggi volti al rispetto e non discriminatori.

## 02.1 Cos'è per noi la DEI in Italia?

### GENERAZIONI

- L'Italia vanta il triste primato di avere sia un tasso di occupazione femminile che un tasso di natalità tra i più bassi nel mondo occidentale. Siamo in un circolo vizioso per cui in Italia le donne lavorano meno, ma fanno anche meno figli. Le coppie con figli rappresentano oggi solo un terzo delle famiglie totali (32,5%). **Siamo così diventati uno dei Paesi più vecchi al mondo.**
- Nel mondo del lavoro la popolazione di età più avanzata sta acquistando un peso sempre maggiore e vanno pertanto gestite le dinamiche relative alla riqualificazione

### OBIETTIVI D,E&I - GENERAZIONI

1. Valorizzazione delle specificità delle diverse generazioni e del diverso contributo che possono fornire al patrimonio di esperienza dell'azienda, tramite il dialogo e la condivisione di competenze.
2. Creare consapevolezza sulle tematiche dell'ageismo, per favorire uno sguardo più realistico rispetto alle generazioni più anziane.
3. Favorire la riqualificazione professionale delle generazioni più adulte, per fornire loro gli strumenti per una miglior integrazione nel lavoro.

## 02.2 Strumenti e gruppo di lavoro

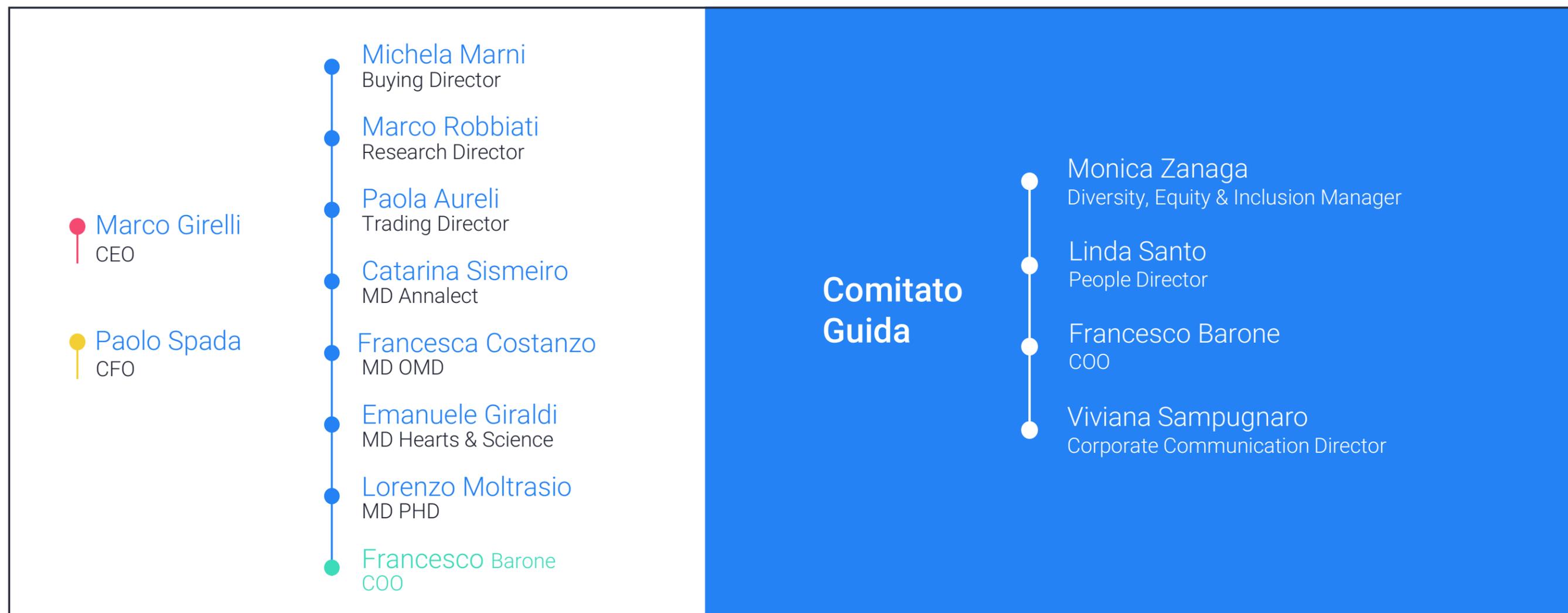
Per affermare l'impegno del gruppo in Italia, a partire dal vertice aziendali, su questi temi Omnicom Media Group Italia si è dotata nel tempo di documenti e procedure che formalizzano l'impegno verso i nostri valori.



## 02.2 Strumenti e gruppo di lavoro

Per rendere operativo ed efficace questo impegno, è stato costituito un Comitato Guida composto da Linda Santo, People Director, Monica Zanaga, D,E&I Manager, Viviana Sampugnaro, Corporate Communication Director e Francesco Barone, COO e un Comitato D,E&I, coordinato da Monica Zanaga. Il Comitato D,E&I è composto da un rappresentante per ogni ERGs (Employee Resource Group).

Il Comitato Guida ha un budget dedicato e, con l'endorsement formale del board e in linea con la casa-madre, definisce su base strategica un piano triennale d'azione.



## 02.2 Strumenti e gruppo di lavoro

### Comitato Guida



Monica Zanaga  
Diversity, Equity &  
Inclusion Manager



Linda Santo  
People Director



Francesco Barone  
COO



Viviana Sappignaro  
Corporate  
Communication  
Director

### Comitato DE&I - Employee Resource Group



Elisa Bonizzoni  
Business Insights



Marcello Sergi  
LGBTQ+



Elisa De Luca  
Disabilità



Monica Zanaga  
ad interim  
Gender



Valentina Santoro  
Interculturalità



Filippo Sbalbi  
Genitorialità

## 02.3 Obiettivi Strategici

La nostra politica per la diversità, equità e l'inclusione consente di valorizzare le tante attività già in corso e di monitorare, attraverso un piano strategico, il grado di inclusione in OMG Italia nelle varie fasi della vita professionale:

- Riconoscendo il valore delle diversità come risorsa chiave per l'innovazione, la produttività e la crescita e si impegna a identificare durante la fase di selezione una rosa di candidati equilibrata senza discriminazioni anche involontarie basate su stereotipi. Dove questo bilanciamento non fosse realizzabile, l'azienda ne approfondirà le motivazioni, garantendo in ogni caso che i colloqui siano condotti da recruiter preparati rispetto ai temi della D,E&I. Infatti ogni 2 anni, il team di Talent Acquisition e i manager di prima linea coinvolti nella fase di selezione fanno della formazione specifica su queste tematiche.
- Durante la crescita professionale, Omnicom Media Group Italia offre corsi di formazione sempre aggiornati e attenti ai temi della D,E&I per favorire una maggiore diversità nei team di lavoro e pratiche inclusive più efficaci anche attraverso percorsi individuale affiancati da colleghi esperti.
- Nella definizione dei piani di carriera, Omnicom Media Group Italia si assicura che le promozioni siano basate sul merito con criteri oggettivi, chiari e condivisi nonché rispettosi delle minoranze sotto-rappresentate.
- In aggiunta alle tutele già previste per legge, l'azienda si impegna a esplorare modalità innovative utili ed efficaci per supportare le persone nel periodo della maternità, con l'obiettivo di migliorare la gestione del periodo di assenza e quindi favorire una più fluida riorganizzazione del lavoro che tenga in considerazione le esigenze dei neo genitori.
- In caso di dimissioni, Omnicom Media Group Italia si impegna ad analizzare con sempre maggiore granularità i motivi per i quali i collaboratori decidono di lasciare l'azienda stessa, in modo da monitorare eventuali criticità.

## 02.4 Comunicazione inclusiva

### LEADERSHIP DI PENSIERO E INCLUSIONE

Omnicom Media Group Italia si impegna a promuovere una piena inclusione durante i momenti di visibilità esterna quali: partecipazione ad eventi e panel, workshop e formazione per le aziende.

In tutte le occasioni nelle quali viene trasmessa la nostra leadership di pensiero ci premuriamo di rappresentare le diversità dei nostri talenti, creando narrazioni che trasmettano punti di vista eterogenei (in termini di età, orientamento sessuale, genere, abilità, interculturalità).

### COMUNICAZIONE INTERNA RAPPRESENTATIVA DELLE DIFFERENZE

Il linguaggio utilizzato per la comunicazione interna in Omnicom Media Group Italia viene curato in modo da comprendere e nominare la molteplicità di differenze presenti all'interno del gruppo.

Parole e immagini devono essere coerenti con i valori di Omnicom Media Group Italia, prive di stereotipi culturali e in grado di stabilire vicinanza tra le persone e senso di appartenenza ad un'unica comunità aziendale.

## 03 MONITORAGGIO E REPORTING

Il gruppo OMG in Italia si impegna a monitorare attraverso il Comitato Guida e il gruppo D,E&I l'implementazione e l'efficacia dei programmi di Diversity, Equity and Inclusion con continuità e aggiorna con regolarità il CEO (ogni trimestre) e il Board (ogni semestre) evidenziando discrepanze e potenziali aree di miglioramento.

## 04 Diffusione e Aggiornamento

Questa politica è comunicata a tutto il personale e stakeholders interni è resa disponibile sul sito intranet aziendale a tutti gli stakeholder affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei principi della D,E&I.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.



# POLICY SULLA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE **GRAZIE**

**OMG**