

- ✓ Il linguaggio: Guarda come Warner Bros. Discovery usa esempi di vita quotidiana (il conto al ristorante o i cartoni animati a casa) per mostrare quanto siano radicati i pregiudizi.
- ✓ Il rapporto tra realtà e finzione: Confronta il messaggio rassicurante di Mediaset sulla ‘scoperta di sé’ con la realtà dura e conflittuale della periferia proposta in Blocco 181.

Sintesi comparativa

Confrontando i video visionati, quali diversi tagli assume la comunicazione DE&I? Individua analogie e differenze nel modo in cui ciascun brand costruisce il proprio messaggio inclusivo.

SCHEDA DI ANALISI 12.3.
DOMANDE GUIDA PER L'ANALISI DELLE POLITICHE
DE&I AZIENDALI

Le domande qui di seguito proposte sono strumento orientativo utile per condurre un'analisi empirica delle politiche di Diversity Equity & Inclusion in un'organizzazione, applicabili a qualsiasi tipo di azienda e coprono tre dimensioni fondamentali: la struttura formale delle politiche DE&I, la cultura organizzativa, la comunicazione esterna. Nel caso di aziende medialì è aggiunta la dimensione editoriale. Questa traccia di domande va adattata al contesto specifico dell'organizzazione in oggetto e integrata con la raccolta e analisi dei documenti ufficiali disponibili (bilanci di sostenibilità, codici etici, report DE&I, contratti collettivi ecc.). Per ciascuna area tematica è indicato il tipo di interlocutore più appropriato.

1. Struttura e formalizzazione delle politiche DE&I

Interlocutori preferenziali: Direzione Risorse Umane, Chief Diversity Officer (se presente), Responsabile Sostenibilità

- ✓ L'organizzazione ha adottato una policy DE&I formalizzata e approvata dalla governance?
- ✓ Da quando è in vigore e con quale cadenza viene aggiornata?
- ✓ Esistono obiettivi DE&I quantitativi (in termini di composizione di genere, età o background nei ruoli apicali), inseriti nei sistemi di valutazione della performance dei manager?
- ✓ Sono presenti strutture organizzative dedicate, un ufficio DE&I, un comitato interno, con budget autonomo e linea di riporto diretta al vertice?

- ✓ Come vengono misurati e rendicontati i progressi in materia DE&I?
- ✓ L'organizzazione pubblica dati disaggregati per genere, età, origine e disabilità nella propria reportistica?
- ✓ L'organizzazione ha ottenuto o sta perseguendo certificazioni in materia di parità o inclusione?

2. Cultura organizzativa e pratiche inclusive

Interlocutori preferenziali: Responsabile Formazione, Rappresentanti dei network di dipendenti

- ✓ Esistono programmi di formazione continuativa sui temi DE&I rivolti a tutta l'organizzazione o specificamente ai ruoli di management?
- ✓ Sono attivi network spontanei di dipendenti (Employee Resource Groups o equivalenti) dedicati a specifiche dimensioni della diversità (genere, orientamento sessuale, disabilità, generazioni, etnia)? Con quale grado di autonomia operano?
- ✓ Esistono meccanismi formali per segnalare comportamenti discriminatori o escludenti?
- ✓ Le politiche di welfare adottate dall'organizzazione tengono conto della diversità delle esigenze dei dipendenti, per esempio in termini di genitorialità condivisa, caregiving, flessibilità oraria, accessibilità per persone con disabilità?
- ✓ L'organizzazione conduce analisi periodiche del gender pay gap?

3. Comunicazione esterna

Interlocutori preferenziali: Direzione Comunicazione, Responsabile Marketing, Responsabile Relazioni Istituzionali

- ✓ In che modo l'organizzazione comunica esternamente il proprio impegno DE&I (quali canali utilizza, con quale frequenza e con quale tipo di contenuti)?
- ✓ La comunicazione DE&I è coordinata con la strategia di brand o gestita separatamente come reportistica di sostenibilità?
- ✓ Esiste coerenza verificabile tra la comunicazione esterna e le pratiche organizzative interne? Come risponde l'organizzazione quando questa coerenza viene messa in discussione pubblicamente (per esempio attraverso critiche sui social media)?
- ✓ Esistono linee guida interne sul linguaggio inclusivo e sulla rappresentazione della diversità nei materiali di comunicazione?

- ✓ L'organizzazione richiede o verifica il rispetto di standard DE&I nella propria rete di fornitori?

4. Dimensione editoriale e rappresentazione (per le aziende del settore mediale)

Interlocutori preferenziali: Direzione editoriale

- ✓ Esistono linee guida editoriali che orientano la rappresentazione della diversità nei contenuti prodotti o distribuiti dall'organizzazione, in termini di genere, etnia, orientamento sessuale, disabilità, classe sociale, età? Come vengono applicate?
- ✓ L'organizzazione ha strumenti per monitorare come i propri contenuti rappresentano oppure omettono specifici gruppi sociali? Vengono condotte analisi periodiche sulla rappresentazione, eventualmente in partnership con istituti di ricerca esterni?
- ✓ L'accessibilità dei contenuti (sottotitolazione, audiodescrizione, lingua dei segni, formati alternativi) è trattata come dimensione DE&I o come obbligo normativo separato?

Bibliografia essenziale

AZZALINI M. - BIONDA M.L. - BONFANTI F. - CONTI D. - CUOLLO M. - VECCHIONI F. (2025), *Diversity Media Research Report 2025*, Milano, Fondazione Diversity ETS.

BARRETTA P. (2024), *Diversity, Equity & Inclusion nel settore dei media*, in RAI UFFICIO STUDI, *Il linguaggio della diversità culturale*, Roma, Rai Libri, pp. 143-160.

BBC CREATIVE DIVERSITY, *Elevate*, www.bbc.com/creativediversity/elevate/.

CREATIVE DIVERSITY NETWORK (2022), *The Fifth Cut: Diamond at 5*, London, Creative Diversity Network.

CUOMO S. - MAPELLI A. (2007), *Diversity management. Gestire e valorizzare le differenze individuali nell'organizzazione che cambia*, Milano, Guerini e Associati.

EUROPEAN BROADCASTING UNION - EBU (2022), *Diversity and Public Service Media*, Geneva, European Broadcasting Union.

EY (2024), *EY European DEI Index: How will your actions speak louder than words?* London, EY/FT Longitude.

GARDENSWARTZ L. - ROWE A. (1994), *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*, Chicago, Irwin Professional Publishing (ed. aggiornata: Alexandria, Society for Human Resource Management, 2003).

GRAF H. (ed.) (2019), *Diversity in Theory and Practice: News Journalists in Sweden and Germany*, Göteborg, Nordicom.