POLITICA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

1. Introduzione

Con il presente documento IPSOS Srl (in seguito, IPSOS), società leader nelle ricerche di mercato, sondaggi di opinione e consulenza strategica, intende dichiarare le linee guida aziendali per favorire la parità di genere, la diversità, l'unicità, e per favorire la partecipazione, la collaborazione al fine di attuare, documentare e mantenere un Sistema di Gestione in linea con i requisiti del UNI/PdR 125:2022.

2. Principi e Impegni

Da sempre competenze e capacità guidano il sistema di premialità di IPSOS evitando ogni forma di pregiudizio e stereotipo ma aderendo allo schema UNI/PdR 125:2022. Abbiamo intrapreso un viaggio teso all'abbattimento delle barriere descritte, e l'uguaglianza diventa un concreto obiettivo da perseguire in un percorso di consapevolezza che incoraggi l'inclusività e scoraggi comportamenti e condotte volte alla discriminazione (anche frutto di comportamenti inconsci e inconsapevoli) in modo da valorizzare tutte le persone presenti in azienda nella loro diversità.
A livello globale, è stato lanciato il programma Gender Balance Network per riunire non solo le donne ma anche gli uomini, in modo che possano impegnarsi insieme su un piano di parità. Ogni paese, inclusa l'Italia, è stato quindi invitato ad istituire il proprio programma di uguaglianza tenendo conto dei fattori e delle condizioni locali. A tal fine, è stato creato un team interno di dipendenti volontari, denominato *Taking Responsibility,* il cui scopo è sensibilizzare la popolazione aziendale in relazione a tematiche ESG tra cui quelle inerenti l'inclusione, la parità di genere, l'empowerment femminile attraverso l'organizzazione di seminari e iniziative, la diffusione di newsletter e la promozione di progetti tailor-made a cui Ipsos aderisce e a cui ogni dipendente può dare il proprio contributo.

Ipsos in Italia si impegna:
- a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'*empowerment* femminile;
- al perseguimento del benessere familiare dei propri dipendenti attraverso la flessibilità oraria (in entrata e in uscita), l'incremento del lavoro agile (fino ad un massimo di 3 giorni a settimana), la concessione di permessi speciali per la cura dei figli (estensione del congedo parentale rispetto alla normativa legale) e per la cura di parenti che si trovano in condizioni di salute estremamente precarie;

- a sponsorizzare attività sportive quali occasioni di network interno volte che favoriscono la parità di genere e l'inclusione sociale;
- a promuove politiche per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- ad adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella qualificata;
- a rispettare i valori aziendali, tra cui quello della collaborazione, secondo il quale il nostro ambiente inclusivo consente un impatto maggiore quando lavoriamo insieme;
- ad adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e le pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (principio di uguaglianza sostanziale).

L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere in Ipsos, coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- politiche di gestione dei processi aziendali che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione delle competenze;
- presenza di politiche di mobilità interna e di piani di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- politiche retributive paritarie e trasparenti per tutto il personale interno.

Nello specifico, gli impegni assunti da Ipsos rispetto a dette politiche sono:

3. Selezione e Assunzione

Ci impegniamo ad attrarre e assumere persone con background e abilità diverse. Durante il processo di selezione e assunzione, cerchiamo di raggiungere la parità di genere presentando un *pool* quanto più bilanciato possibile di candidati maschi e femmine. La selezione finale è basata sul merito, tenendo conto di esperienze, competenze e qualifiche e garantiamo a tutti i nuovi ingressi un processo di *onboarding* neutrale. Ci impegniamo affinché tutto il personale coinvolto nel processo di assunzione riceva nei prossimi mesi la formazione sulla parità di genere e sui *bias* cognitivi che possono influire negativamente sui processi di selezione.

4. Valutazione delle Performance

Il nostro sistema di valutazione delle performance favorisce il dialogo costante tra i dipendenti e l'azienda, rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Il processo di valutazione è condotto senza discriminazioni di genere e il feedback costruttivo è utilizzato per il miglioramento continuo.
Con particolare riferimento al momento di feedback nei confronti di tutti i dipendenti, abbiamo fornito le seguenti linee guida:

- La fase di apertura serve per mettere a proprio agio il collaboratore: si può cominciare con la descrizione di come si svolgerà il colloquio, per poi incoraggiare i commenti e dare le "notizie positive".
- Nella fase centrale si ripercorre insieme quello che è stato fatto nel corso dell'anno: si rivedono le prestazioni in base agli obiettivi e alle aspettative precedenti, si fanno notare i punti di forza e i risultati ottenuti, si mostrano le aree di miglioramento e si comincia a ragionare sui nuovi obiettivi.
- La fase di chiusura è quella in cui si incoraggia il miglioramento delle prestazioni, viene definito un piano d'azione e si comunicano le conseguenze del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Ci impegniamo affinché il colloquio di feedback e in generale il processo di valutazione esprima la visione di Ipsos per cui il feedback è un momento di crescita per le persone e le sue conseguenze impattano positivamente sulle prestazioni del singolo, del team e quindi sull'azienda. In questo senso, ci impegniamo a diffondere la cultura della connessione umana tra i diversi membri del team, sottolineando l'importanza di escludere ogni forma di discriminazione di genere.

5. Gestione della carriera e sviluppo professionale

Ci impegniamo a offrire pari opportunità di sviluppo senza distinzioni di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle performance e sviluppo del talento. La definizione dei percorsi di carriera e dei piani di crescita, condivisi in modo chiaro e pubblico con l'intero personale Ipsos, vengono strutturati ed implementati senza alcuna discriminazione di genere. Organizziamo abitualmente sessioni di formazione per sensibilizzare l'organizzazione sull'importanza di valorizzare le differenze, promuovere la parità di genere e comprendere l'impatto di queste tematiche sul nostro business. In particolare, tutti i colleghi sono invitati a partecipare a webinar ed interviste di ospiti esterni sui *bias* inconsci e sulla comunicazione inclusiva. Ci assicuriamo che uomini e donne siano coinvolti in modo equo in tutte le iniziative ed i programmi di formazione.

6. Organizzazione del Lavoro e Work-life balance

Ci impegniamo a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata supportando i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro. Evitiamo qualsiasi forma di discriminazione durante e dopo i periodi di congedo e incoraggiamo i dipendenti a rimanere in contatto con l'azienda.

In quest'ottica, Ipsos ha incrementato fino a 15 giorni la durata del congedo obbligatorio concesso al padre lavoratore dipendente da fruire entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio. È riconosciuto un congedo parentale di 15 giorni anche al genitore, non riconosciuto, di una coppia omosessuale.

Al fine di contribuire al miglioramento dell'equilibrio vita/lavoro, Ipsos ha stabilito che l'orario di lavoro full time è articolato come segue:

- dal lunedì al giovedì: 8:00-11:00; 17:00-20:00
- venerdì: 8:00-11:00; 15:00-18:00

Inoltre, è possibile per tutti (in maniera però riproporzionata al proprio orario di lavoro) usufruire in modo flessibile delle due ore di uscita anticipata del venerdì, utilizzandole in alternativa nei seguenti due modi (es. orario lavoro full-time):

- entrata posticipata il venerdì;
- entrata posticipata il lunedì.

La modalità di lavoro smart working è, invece, consentita, previa sottoscrizione di un accordo individuale per tutti i dipendenti, fino a un massimo di 3 giorni a settimana.

Ulteriore flessibilità è garantita anche durante la giornata in cui è possibile prendersi del tempo, per un massimo di un'ora e mezza, per svolgere attività non lavorative in moda da conciliare esigenze personali con quelle lavorative.

7. Equità salariale

La nostra azienda, in fase di assunzione e durante tutta la carriera dei propri dipendenti, si impegna a garantire l'equità salariale a prescindere dal genere. La determinazione, la corresponsione e la modifica della retribuzione sono esclusivamente sul ruolo e sulle responsabilità e l'assegnazione di eventuali premi e benefit viene stabilita in base a criteri oggettivi e neutrali riconosciuti dal Gruppo.

8. Genitorialità e cura

Ipsos intende combattere ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando attivamente la maternità e paternità attraverso attività, iniziative, programmi che soddisfino le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra la vita lavorativa e i propri bisogni personali.

Sosteniamo azioni di informazione e accompagnamento alla maternità/paternità in tutte le fasi connessi fino al rientro graduale e sereno in azienda. Promuoviamo il congedo di paternità, anche attraverso campagne di sensibilizzazione.

Aderiamo all'iniziativa "il Fiocco in azienda" di Manageritalia a supporto della genitorialità condivisa.

9. Segnalazioni

Preveniamo le molestie sessuali sul luogo di lavoro attraverso un programma dedicato che crei consapevolezza e guidi le persone nei loro comportamenti quotidiani.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Ipsos.

Incoraggiamo la segnalazione di opinioni e suggerimenti per il cambiamento organizzativo e situazioni legate a:

- abusi fisici, verbali e digitali (molestie) nei confronti dei dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei dipendenti;
- discriminazioni nel processo di selezione e assunzione;
- discriminazioni nello sviluppo della carriera e nelle promozioni;
- violazione dei diritti legati alla genitorialità e all'assistenza familiare;
- violazione dei diritti legati al bilanciamento tra lavoro e vita privata;
- disparità salariale di genere.

Per agevolare la segnalazione, abbiamo istituito una procedura operativa specifica (vedi sezione "Whistleblowing" nel documento "Procedura HR").

10. Formazione, Diffusione e Comunicazione

Implementeremo piani di formazione specifici per sensibilizzare i dipendenti sull'importanza di valorizzare le differenze, promuovere la parità di genere, favorire l'inclusione e comprendere l'impatto di queste tematiche sul nostro business. I senior manager con risorse a riporto riceveranno formazione sui *bias* inconsci e sulla comunicazione inclusiva. La diversità di genere e le pari opportunità sono criteri chiave per la valutazione delle performance dei nostri dirigenti.

***

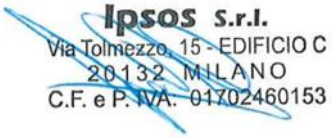
La presente Politica rappresenta la guida per il miglioramento continuo delle prestazioni del sistema Parità di genere di IPSOS e costituisce il quadro di riferimento per la definizione e il riesame dei relativi obiettivi.

La presente Politica ha anche un ruolo di documento di comunicazione aziendale; per dare la massima diffusione, all'interno dell'azienda il suddetto documento è esposto nella rete aziendale interna, accessibile a tutti i lavoratori e lavoratrici al seguente percorso I:\Parità di Genere Uni PdR 125 del 2022

È inoltre reso pubblico sul sito Ipsos alla sezione Gruppo Responsabile (Un gruppo responsabile | Ipsos)

La presente politica riprende e sviluppa localmente i principi di IPSOS.

La Politica è periodicamente riesaminata e revisionata per tenere conto di nuovi intenti della Direzione e/o dei cambiamenti avvenuti.

Milano, 9 novembre 2023

Ipsos S.r.l.