

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
UNI PDR 125:2022

DOC	NOME DOCUMENTO	DATA DI EMISSIONE
01	REDAZIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI PDR 125:2022	09/11/2023
02	REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI PDR 125:2022	23/09/2024



POLITICA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

La presente Politica per la Parità di Genere, definita dall'Alta Direzione di Ipsos S.r.l. in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno di Ipsos nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.

La responsabilità della presente Politica è affidata alla Dott.ssa Barbara Trabucchi, Responsabile del Comitato Guida per la Parità di Genere.

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 le pari opportunità, la parità di genere, valorizzare ogni individuo nella sua unicità, promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, favorire la partecipazione e 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, Ipsos premia le competenze e le capacità di tutto il suo personale, evitando qualsiasi forma di pregiudizio e stereotipo, ma con l'adozione dello schema UNI/PdR 125:2022, Ipsos si impegna ulteriormente a superare le barriere esistenti e a perseguire concretamente l'uguaglianza. Questo percorso di consapevolezza mira a promuovere



l'inclusività e a scoraggiare comportamenti e condotte volte alla discriminazione (anche frutto di comportamenti inconsci e inconsapevoli), in modo da valorizzare tutte le persone presenti in azienda.

A livello globale, è stato promosso 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 volontari/e, denominato *Taking Responsibility*, il cui scopo è sensibilizzare tutta la popolazione aziendale in relazione a tematiche ESG, tra cui quelle inerenti all'inclusione, alla parità di genere, all'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 persona può dare il proprio contributo.

Ipsos in Italia si impegna:

- a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e promuovere l'*empowerment* femminile;
- al raggiungimento del benessere di tutta la popolazione aziendale attraverso la flessibilità oraria (in entrata e in uscita e durante la giornata lavorativa), 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 promuovere politiche per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- ad attuare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella qualificata;
- a rispettare i valori aziendali, tra cui quello della collaborazione, secondo i quali un ambiente inclusivo genera un impatto positivo sulle persone e sul business;
- a 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 e candidate. 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 una formazione specifica 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 il personale e l'azienda, rafforzando l'impegno del personale 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 tutta la popolazione aziendale, abbiamo fornito le seguenti linee guida:

- La fase di apertura serve per mettere a proprio agio il/la collaboratore/collaboratrice: 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 di un eventuale 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, non solo 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, tutte le persone coinvolte sono invitate a partecipare a webinar ed interviste a ospiti esterni sui *bias* inconsci e sulla comunicazione inclusiva. Ci assicuriamo che uomini e donne siano coinvolti in modo equo in tutte le iniziative e programmi di formazione.

6. Equità salariale



Ipsos, in fase di assunzione e durante tutta la carriera delle proprie persone, 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.

7. Organizzazione del Lavoro e Work-life balance

Ci impegniamo a migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata supportando i/le 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/le dipendenti a rimanere in contatto con l'azienda. Diamo grande importanza al benessere di tutto il personale al fine di creare un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo. Per questo, abbiamo implementato diverse politiche che promuovono la flessibilità e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

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 l'intero personale (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.



Per favorire ulteriormente la flessibilità, Ipsos consente a tutto il personale dipendente di lavorare da remoto fino a tre giorni a settimana, previa sottoscrizione di un accordo individuale. Tale modalità lavorativa è estesa a 5 giorni su 5 per i/le dipendenti con disabilità grave che necessitano di assistenza personale permanente e continuativa, come definito dall'art. 3 della legge 104/1992. Anche i/le dipendenti che assistono un familiare, un congiunto o un convivente non autosufficiente a causa di malattia invalidante, infermità o grave disabilità, possono lavorare da remoto 5 giorni su 5 fino a un massimo di 20 giorni aggiuntivi all'anno.

Inoltre, i/le dipendenti possono prendersi fino a un'ora e mezza di pausa durante la giornata lavorativa per esigenze personali.

A questo ampio pacchetto di flessibilità, si aggiungono iniziative come lo "Summer & Christmas Smart Working", che permette di lavorare completamente da remoto per tutto il mese di luglio e agosto e durante il periodo natalizio, e il "Supporto per il Benessere Mestruale", che offre tre giorni aggiuntivi di smart working al mese per le dipendenti che soffrono di dismenorrea, endometriosi o altri disturbi del ciclo mestruale o menopausa.

Attraverso queste iniziative, Ipsos dimostra un impegno concreto nel creare un ambiente di lavoro che valorizza il benessere di tutto il personale, promuove la parità di genere e consente a tutti e tutte di esprimere al meglio il proprio potenziale.

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.

In quest'ottica, per favorire concretamente questo equilibrio, Ipsos riconosce l'importanza della flessibilità e dello smart working a supporto dei genitori, in particolare a:

- Donne in gravidanza: per garantire una transizione serena verso la maternità, offriamo la possibilità di lavorare in modalità full remote per 5 giorni a settimana durante le 4 settimane precedenti al congedo di maternità obbligatorio.
- Neomamme: per accompagnare le neomamme nel rientro al lavoro e nei primi mesi di vita del bambino, offriamo la possibilità di lavorare in modalità full remote per 4 giorni a settimana durante i primi 6 mesi di vita del bambino.
- Neopapà: crediamo nell'importanza di un'equa distribuzione delle responsabilità genitoriali e offriamo ai neopapà la possibilità di lavorare in modalità full remote per 4 giorni a settimana durante i primi 3 mesi di vita del bambino.

Inoltre, al fine di supportare ulteriormente la genitorialità, 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 omogenitoriale. 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 ogni tipo di molestia (fisica, psicologica e sessuale) 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.

Ipsos adotta una politica di tolleranza zero verso tutte le forme di molestie e discriminazione. A tal fine, è stato implementato un Codice di Condotta Antimolestie che rafforza l'impegno di Ipsos nel garantire un ambiente lavorativo ispirato al rispetto, alla parità di trattamento e alla pari dignità. Tale impegno si concretizza anche attraverso la Policy Generale di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), volta a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo, equo ed eterogeneo, dove tutte le persone siano accolte, rispettate e valorizzate. Tale policy si basa sulla convinzione che qualsiasi atto di molestia (fisica, psicologica e sessuale) e discriminazione (diretta e indiretta) minacci la dignità della persona che lo subisce. Questi atti possono danneggiare la salute, la fiducia, il morale, la motivazione, le prestazioni lavorative, l'ambiente di lavoro, nonché la stessa reputazione di Ipsos.

A tal fine, incoraggiamo la segnalazione di opinioni e suggerimenti per il cambiamento organizzativo e situazioni legate a:

- molestie fisiche psicologiche, verbali e digitali
- molestie sessuali;
- 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 tutta l'organizzazione sull'importanza di valorizzare le differenze, promuovere la parità di genere, favorire l'inclusione e comprendere l'impatto di queste tematiche sul nostro business. Le nostre figure di 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 e delle nostre dirigenti.

Ipsos sostiene iniziative per l'empowerment femminile, incoraggiando le donne a riconoscere le proprie potenzialità attraverso la partecipazione a progetti che le mettono al centro.

Per promuovere le pari opportunità, l'equilibrio di genere, Ipsos si impegna adottare il criterio del *gender balance* in ogni suo evento e convegno, e raccomanda a terzi di considerare la composizione dei panel di relatori e relatrici, nonché dei comitati organizzativi o scientifici, e in ogni circostanza di definizione della partecipazione, sponsorship o organizzazione di un evento. Così facendo, Ipsos mira a valorizzare le differenze per favorire lo sviluppo e l'inclusione sociale.

11. Monitoraggio e Revisione

Ipsos misura regolarmente i progressi fatti verso l'uguaglianza di genere, attraverso indicatori chiave di prestazione e survey quantitative e qualitative. La nostra strategia



per le pari opportunità viene revisionata periodicamente per garantire che rimanga in linea con le migliori pratiche e con le esigenze di tutto il nostro team.

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.

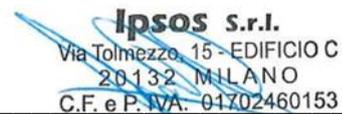
La presente Politica ha anche un ruolo di documento di comunicazione aziendale; per dare la massima diffusione, all'interno dell'azienda il suddetto documento è esposto nella rete aziendale interna, accessibile a tutti i lavoratori e lavoratrici al seguente percorso [I:\Parità di Genere Uni PdR 125 del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

È inoltre reso pubblico sul sito Ipsos alla sezione Diversity&Inclusion [Diversity & Inclusion](#)
[| 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, 23 settembre 2024


Ipsos s.r.l.
Via Tolmezzo, 15 - EDIFICIO C
20132 MILANO
C.F. e P.IVA: 01702460153

Dott. Nicola Neri
Amministratore Delegato
Ipsos S.r.l.