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 PARITA DI GENERE UNI PDR 125:2022	23/09/2024
03	REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITA DI GENERE UNI PDR 125:2022	06/10/2026

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 Doxa 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 Doxa), 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, Ipsos Doxa 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 Doxa 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 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, il benessere organizzativo, 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 Doxa aderisce e a cui ogni dipendente può dare il proprio contributo.
A partire dal 2025, tale impegno è stato ulteriormente rafforzato attraverso l'istituzione di un **ESG Steering Committee**, organismo incaricato di coordinare e indirizzare le iniziative ESG a livello locale. Il Comitato, composto da rappresentanti di diverse funzioni aziendali e ambassador, si occupa della pianificazione delle attività in ambito People, Planet e Society,

della valutazione di nuove progettualità e dell'individuazione delle partnership più significative, favorendo il coinvolgimento di dipendenti, clienti e fornitori. In stretta sinergia con i network globali del Gruppo, lo Steering Committee contribuisce a garantire una governance strutturata delle iniziative ESG e a promuovere una cultura aziendale sempre più responsabile, inclusiva e orientata alla sostenibilità.

Ipsos Doxa in Italia si impegna:
- a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare 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 collaborazionesecondo i quali un ambiente inclusivo genera un impatto positivo sulle persone e sul business;
- 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 Doxa, 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 condivisa 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 Doxa rispetto a dette politiche sono:

3. Selezione e Assunzione

Ipsos Doxa adotta politiche e processi di recruitment, selezione e onboarding volti a garantire equità, inclusione e pari opportunità in ogni fase del percorso professionale. Ci impegniamo ad attrarre e valorizzare persone con background, esperienze e competenze differenti, promuovendo una cultura fondata sul merito e sul rispetto delle diversità.

Durante i processi di ricerca e selezione, prestiamo particolare attenzione alla costruzione di pool di candidature quanto più possibile equilibrati sotto il profilo del genere, assicurando che le valutazioni siano effettuate esclusivamente sulla base di esperienze, competenze, potenziale e qualifiche professionali. Al fine di favorire processi decisionali imparziali, il personale coinvolto nelle attività di selezione riceve formazione sui temi della parità di genere e sulla prevenzione dei bias cognitivi che potrebbero influenzare le decisioni di assunzione.

L'impegno verso l'equità prosegue anche nella fase di inserimento: tutti i nuovi ingressi partecipano a un percorso di onboarding strutturato e neutrale, progettato per garantire pari accesso alle informazioni, agli strumenti, alle opportunità di sviluppo e alla piena integrazione nel contesto aziendale, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'origine o da altre caratteristiche personali.

3. 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 individuali e alle sfide dell'azienda. Il processo di valutazione è condotto secondo principi di equità, trasparenza e non discriminazione e il feedback costruttivo rappresenta uno strumento fondamentale per il miglioramento continuo e la crescita professionale delle persone.

A supporto di questo percorso, il team People & Culture promuove annualmente iniziative formative dedicate ai/lle manager, finalizzate a sviluppare competenze nella definizione e valutazione degli obiettivi, nella conduzione dei colloqui di feedback e nella gestione di confronti strutturati e imparziali con i/le collaboratori/trici. L'obiettivo è garantire un approccio coerente, meritocratico e inclusivo lungo tutto il processo di performance management.

Con particolare riferimento al momento di feedback nei confronti di tutta la popolazione aziendale, abbiamo fornito specifiche linee guida:

- Fase di apertura: finalizzata a creare un clima di fiducia e collaborazione, illustrando le modalità del colloquio e valorizzando fin da subito i risultati raggiunti.
- Fase centrale: dedicata alla revisione delle attività svolte durante l'anno, all'analisi delle performance rispetto agli obiettivi concordati, all'identificazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento e alla definizione delle priorità future.
- Fase di chiusura: orientata alla costruzione di un piano d'azione condiviso, al consolidamento degli obiettivi futuri e all'individuazione delle opportunità di sviluppo professionale.

Ci impegniamo affinché il processo di valutazione e il colloquio di feedback riflettano la visione di Ipsos Doxa, secondo cui il feedback rappresenta un momento di ascolto, crescita e valorizzazione delle persone. In quest'ottica promuoviamo una cultura della connessione umana, della responsabilizzazione e dell'inclusione, garantendo che ogni valutazione sia basata esclusivamente su risultati, competenze e contributo professionale, escludendo qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

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 crescita, condivisi in modo chiaro e accessibile con l'intera popolazione aziendale, viene strutturata e implementata senza alcuna discriminazione di genere.

Tale impegno si estende a tutte le fasi della vita professionale delle nostre persone, con particolare attenzione ai momenti legati alla maternità, alla genitorialità e alle responsabilità di caregiving. Attraverso specifiche iniziative di supporto e percorsi dedicati di accompagnamento prima, durante e dopo i periodi di assenza, ci impegniamo a garantire la continuità dello sviluppo professionale e delle opportunità di crescita, favorendo un equilibrio sostenibile tra vita privata e lavorativa. In quest'ottica, eventi quali maternità o congedi parentali non rappresentano un ostacolo all'accesso a percorsi di sviluppo, promozioni o opportunità di carriera, che continuano a essere valutati sulla base del merito, delle competenze e del contributo professionale della persona.

Organizziamo abitualmente sessioni di formazione per sensibilizzare l'organizzazione sull'importanza di valorizzare le differenze, promuovere la parità di genere e comprenderne l'impatto di queste tematiche sul 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 inoltre che donne e uomini siano coinvolti in modo equo in tutte le iniziative di formazione, sviluppo e talent management, monitorando costantemente l'accesso alle opportunità di crescita professionale e promuovendo una cultura organizzativa inclusiva e orientata alla valorizzazione delle persone.

6. Equità Salariale

Ipsos Doxa, 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 Doxa 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/e (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/e i/le dipendenti.

8. Genitorialità e cura

Ipsos Doxa 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

Preveniamoogni 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 Doxa.

Ipsos Doxa 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 Doxa 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 Doxa.

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 Doxa 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 Doxa 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 Doxa mira a valorizzare le differenze per favorire lo sviluppo e l'inclusione sociale.

11. Monitoraggio e Revisione

Ipsos Doxa 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 DOXA 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:\HR 2026\D&I POLICY\IPSOS_POLITICA UNI PDR 125_2022.pdf"
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, 6 ottobre 2026

Ipsos S.r.l.

