POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e l'impegno dell'organizzazione

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano, donne e uomini, nell'accesso al lavoro, nella crescita professionale, nella retribuzione e nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione agli ambiti in cui la presenza femminile è meno rappresentata, come gli organi di governo, le posizioni di responsabilità e i ruoli tecnici e digitali.

In conformità alla UNI/PdR 125:2022, tale impegno viene esteso a tutte le parti interessate, interne ed esterne, che possono influenzare o essere influenzate dal sistema di gestione: personale, management, organi sociali e soci, rappresentanze dei lavoratori, istituzioni, clienti inserzionisti e agenzie, editori e content creator, fornitori e partner, comunità locali.

L'organizzazione riconosce che la parità di genere genera valore sociale e valore economico, contribuendo allo sviluppo sostenibile e alla competitività.

In quanto concessionaria pubblicitaria e realtà che sviluppa prodotti e tecnologie per i produttori di contenuti digitali, l'organizzazione riconosce inoltre la propria responsabilità nel promuovere, anche verso il mercato, una rappresentazione delle persone libera da stereotipi di genere.

Aree di intervento secondo la UNI/PdR 125:2022

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, si concentra sulle seguenti aree previste dalla UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Orientamento alle parti interessate

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti e agli indicatori stabiliti per ciascuna area, siano riconosciute come efficaci da tutte le persone che vi lavorano, donne e uomini, indipendentemente dalla sede, dal tipo di contratto e dalla modalità di lavoro, in sede, in telelavoro o in lavoro agile.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in ogni momento della vita lavorativa di ciascuna persona, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

Comunicazioni verso l'esterno

L'organizzazione riconosce che la trasparenza e la corretta informazione verso le parti interessate esterne costituiscono un elemento essenziale del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

In conformità alla prassi UNI PdR 125:2022 e al DM 29/04/2022, art. 3, l'organizzazione assicura che tutte le comunicazioni obbligatorie siano effettuate in modo tempestivo, tracciabile e completo, verso tutti i destinatari previsti dalla normativa.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a:

garantire la trasmissione dell'informativa e della documentazione prevista, incluso il rapporto biennale sul personale quando ne ricorre l'obbligo, a tutti i soggetti istituzionali competenti, tra cui:

Consigliera/e regionale di parità

Consigliera/e territoriale di parità

RSA/RSU

assicurare che ogni comunicazione esterna sia coerente con i principi della Politica per la Parità di Genere e rifletta l'impegno dell'organizzazione verso l'equità, la trasparenza e il rispetto dei diritti;

mantenere un sistema documentale che consenta la rintracciabilità delle comunicazioni inviate, delle relative evidenze e delle tempistiche;

adottare un linguaggio neutrale, inclusivo e non discriminatorio in tutte le comunicazioni pubbliche e istituzionali;

valutare in chiave etica i contenuti delle comunicazioni e delle campagne curate dall'organizzazione, evitando rappresentazioni stereotipate o lesive della dignità di donne e uomini;

monitorare periodicamente l'efficacia del processo di comunicazione esterna, verificando la completezza dei destinatari e l'allineamento ai requisiti normativi.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione gestisce i processi di selezione e assunzione nel rispetto dei principi di parità di genere, imparzialità, trasparenza e inclusione, in coerenza con quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022.
I criteri adottati garantiscono che ogni decisione sia fondata esclusivamente su elementi professionali e oggettivi, evitando qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta.

In tale prospettiva, l'organizzazione si impegna a:

- Assicurare la neutralità del processo di selezione, evitando qualsiasi influenza legata al genere della persona candidata.

- Applicare criteri di selezione basati su requisiti professionali verificabili, quali professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza, garantendo che tali criteri siano documentati, trasparenti e comunicati in modo chiaro.

- Escludere ogni riferimento a elementi non pertinenti, come matrimonio, gravidanza, responsabilità familiari o altre condizioni personali che non hanno alcuna rilevanza rispetto al ruolo.

- Redigere annunci di lavoro e descrizioni dei ruoli con un linguaggio inclusivo, rivolto esplicitamente a candidate e candidati, anche per i profili tecnici e digitali.

- Promuovere un equilibrio di genere nell'organico, monitorando la composizione del personale e favorendo un bilanciamento tra donne e uomini in coerenza con i KPI previsti dalla PdR 125:2022.

umento riservato

- Garantire una distribuzione equilibrata dei ruoli apicali, inclusi dirigenti, responsabili di business unit, ruoli di riporto al vertice e posizioni con delega al budget, favorendo un accesso equo alle posizioni di leadership.

- Definire la retribuzione esclusivamente sulla base delle mansioni e delle responsabilità, assicurando che la proposta economica in fase di assunzione non sia influenzata dal genere.

- Monitorare l'equilibrio di genere nei contratti che prevedono remunerazione variabile, verificando che donne e uomini abbiano pari accesso a tali forme retributive.

- Assicurare neutralità e inclusione rispetto a ulteriori fattori tutelati, quali identità di genere, età, orientamento, provenienza, in coerenza con i principi della PdR 125:2022.

- Coinvolgere la funzione Risorse Umane, i responsabili di funzione e il Comitato Guida nella definizione, revisione e monitoraggio dei processi di selezione, garantendo un approccio partecipato e trasparente.

- Monitorare periodicamente i KPI di equilibrio di genere, analizzando eventuali scostamenti e pianificando azioni correttive nel Piano Strategico.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione riconosce che la crescita professionale delle persone rappresenta un fattore determinante per i risultati economici e per lo sviluppo sostenibile del business. Per questo motivo, ogni opportunità di avanzamento è riferita esclusivamente ai risultati, al merito e alle competenze, indipendentemente dal genere.

L'organizzazione gestisce i percorsi di carriera nel rispetto dei seguenti principi:

- Garantire un bilanciamento della leadership di genere nell'attribuzione di ruoli e mansioni, promuovendo una rappresentanza equilibrata nelle posizioni di responsabilità.

- Favorire la crescita delle donne nei ruoli tecnici, digitali e commerciali, anche attraverso formazione, affiancamento e percorsi di sviluppo dedicati.

- Progettare e presentare i percorsi di carriera in modo neutrale rispetto al genere, assicurando che tutte le persone possano accedere alle stesse opportunità di sviluppo.

- Garantire le stesse opportunità di crescita a tutte le persone, indipendentemente dalla sede, dall'orario e dalla modalità di lavoro, affinché part-time, telelavoro e lavoro agile non costituiscano un ostacolo alla carriera.

- Assicurare trasparenza nei criteri di avanzamento, rendendo chiari e accessibili i requisiti necessari per la progressione professionale e permettendo a tutte le persone di verificare il mantenimento degli equilibri di parità.

- Garantire un ambiente di lavoro che favorisca espressione, benessere e sicurezza, sia dal punto di vista fisico sia tecnologico, affinché tutte le persone possano operare in condizioni adeguate e inclusive.

- Assicurare un accesso equo alla formazione, allo sviluppo e agli avanzamenti, riconoscendo la formazione come leva fondamentale per rimuovere eventuali ostacoli alla carriera e riequilibrare la leadership di genere.

- Monitorare i KPI relativi alla leadership femminile e al gender balance, analizzando periodicamente i dati e pianificando azioni correttive nel Piano Strategico quando necessario, in coerenza con i requisiti della PdR 125:2022.

- Assicurare il coinvolgimento del CdA e del Comitato Guida nella definizione, approvazione e monitoraggio delle politiche di sviluppo professionale, garantendo un presidio di governance adeguato e coerente con la prassi.

umento riservato

- Promuovere una progressiva presenza femminile negli organi di governo e nelle posizioni con potere decisionale, secondo obiettivi e tempi definiti nel piano strategico.

- Analizzare con attenzione le fasi di distacco dall'organizzazione, verificando il turnover in base al genere per individuare eventuali criticità e prevenire fenomeni di abbandono non equilibrati.

- Assicurare che le promozioni tengano conto del bilanciamento di genere nei diversi livelli funzionali, monitorando la distribuzione e intervenendo in caso di squilibri.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante l'intero percorso professionale delle persone, intende assicurare l'equità salariale indipendentemente dal genere. L'organizzazione non considera in modo asimmetrico i costi retributivi tra persone di genere diverso e garantisce che ogni decisione economica sia fondata su criteri oggettivi, trasparenti e coerenti con le responsabilità del ruolo.

L'organizzazione si impegna a:

- Riconoscere la retribuzione esclusivamente in relazione al ruolo, alle responsabilità e ai risultati, assicurando che eventuali aggiunte – come benefit o premi – siano basate unicamente su performance e obiettivi raggiunti.

- Rendere accessibili al personale i criteri di determinazione delle retribuzioni, dei premi e dei benefit, nel rispetto della riservatezza dei dati individuali, garantendo trasparenza e tracciabilità.

- Assicurare che livelli di inquadramento e relative fasce retributive siano chiari e documentati, in coerenza con i principi di trasparenza retributiva della Direttiva (UE) 2023/970, favorendo un clima di fiducia e prevenendo disparità non giustificate.

- Riconoscere a tutte le persone il diritto di segnalare eventuali disparità retributive, attraverso canali sicuri e tutelati, garantendo l'assenza di ritorsioni.

- Effettuare un'analisi periodica del gender pay gap, valutando eventuali differenze retributive tra donne e uomini a parità di ruolo, livello e responsabilità, in conformità ai KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

- Monitorare KPI obbligatori relativi all'equità salariale, tra cui differenziali retributivi, distribuzione dei premi, accesso ai benefit e coerenza dei trattamenti economici nei diversi livelli funzionali.

- Pianificare e documentare azioni correttive qualora emergano scostamenti o disparità non giustificate, assicurando che tali interventi siano tracciati, verificati e riesaminati periodicamente dalla Direzione e dal Comitato Guida.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità e riconosce che le persone che vivono condizioni legate alla maternità, paternità o responsabilità di cura necessitano di un adeguato equilibrio tra vita privata e lavoro.

In tale prospettiva, l'organizzazione si impegna a:

- Supportare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, informazione e reinserimento, garantendo continuità di relazione con l'organizzazione e accompagnando le persone nelle diverse fasi del percorso.

- Assistere la maternità prima, durante e dopo la nascita, assicurando un sostegno concreto e continuativo in tutte le fasi del percorso.

- Promuovere attivamente il congedo di paternità, incoraggiando tutti i potenziali beneficiari a usufruirne per l'intero periodo previsto dalla legge, al fine di favorire un'equa distribuzione dei carichi di cura.

- Monitorare i rientri dal congedo e i percorsi di reinserimento, verificando che le persone siano adeguatamente supportate e che non emergano ostacoli o discriminazioni al rientro.

- Garantire misure inclusive rivolte a ogni genere, assicurando che tutte le persone – indipendentemente da genere, identità di genere, orientamento o condizione familiare – possano accedere alle stesse opportunità di supporto alla genitorialità e alla cura.

- Supportare tutti i caregiver, non solo i genitori, riconoscendo che le responsabilità di cura possono riguardare figli, familiari anziani, persone con disabilità o altre situazioni di fragilità.

- Valutare l'introduzione di servizi a sostegno delle famiglie, come voucher per attività sportive o convenzioni con servizi per l'infanzia, accessibili a madri e padri in tutte le sedi e a chi lavora a distanza, secondo quanto definito nel piano strategico.

- Assicurare che tutte le misure di genitorialità e cura siano documentate, accessibili e monitorate, in coerenza con i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022, al fine di garantire trasparenza, equità e miglioramento continuo.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende fornire a tutto il personale la possibilità di gestire in modo equilibrato il tempo dedicato alla vita privata e al lavoro, garantendo un bilanciamento che tenga conto sia degli obiettivi aziendali sia del benessere psicofisico delle persone, valorizzando la loro autodeterminazione.

L'organizzazione si impegna a:

- Rendere disponibili le misure di work-life balance a tutto il personale, indipendentemente dal genere, assicurando pari accesso e pari trattamento.

- Adottare misure strutturate e monitorate, garantendo che le iniziative di conciliazione siano pianificate, documentate e valutate periodicamente in termini di efficacia e utilizzo.

- Monitorare KPI relativi all'utilizzo, alla soddisfazione e all'impatto delle misure di conciliazione, analizzando i dati per individuare eventuali criticità e definire azioni di miglioramento nel Piano Strategico.

- Garantire un accesso equo e trasparente a lavoro agile, telelavoro, flessibilità oraria e part-time, compatibilmente con le esigenze organizzative delle diverse sedi e funzioni e senza discriminazioni.

- Valutare l'impatto delle misure di conciliazione sulle parti interessate, interne ed esterne, verificando che le iniziative adottate contribuiscano al benessere delle persone e alla sostenibilità organizzativa.

- Consentire il collegamento telematico a tutto il personale che lavora da remoto o da sedi diverse, indipendentemente dal tipo di contratto, assicurando la piena partecipazione alle attività e alle riunioni.

- Rispettare il diritto alla disconnessione e programmare riunioni, turni e reperibilità con un preavviso adeguato e in orari compatibili con le esigenze di cura.

- Assicurare che tutte le misure di conciliazione siano documentate, accessibili e comunicate, in modo da garantire trasparenza, tracciabilità e coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

umento riservato

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi comportamento che possa ledere la dignità delle persone.

L'organizzazione si impegna a:

- Individuare e valutare i rischi specifici relativi ad abusi e molestie, anche negli spazi condivisi con altre organizzazioni, nelle relazioni con clienti e partner e nelle comunicazioni digitali, integrando tale analisi nella valutazione dei rischi e aggiornandola periodicamente.

- Pianificare azioni di prevenzione coerenti con i rischi individuati, adottando misure organizzative, formative, procedurali e comunicative finalizzate a ridurre la probabilità di accadimento.

- Garantire procedure di segnalazione sicure, accessibili e anche anonime, che permettano a tutte le persone di segnalare sospetti o fatti inerenti ad abusi e molestie senza timore di conseguenze negative.

- Assicurare l'assoluta tutela delle persone segnalanti, proteggendole da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, in coerenza con i principi del whistleblowing.

- Analizzare e comprendere ogni episodio segnalato, attivando tempestivamente le procedure interne di gestione, valutazione e risoluzione del caso, nel rispetto della riservatezza e della dignità delle persone coinvolte.

- Prevedere nel sistema disciplinare sanzioni proporzionate per violenze, molestie, molestie sessuali e atti discriminatori, in coerenza con il Codice Etico.

- Garantire formazione obbligatoria e periodica su prevenzione, riconoscimento e gestione di abusi e molestie, rivolta a tutto il personale e calibrata sui diversi ruoli organizzativi.

- Monitorare KPI relativi alle segnalazioni, tra cui numero, tipologia, tempi di gestione, esiti e misure correttive adottate, assicurando un riesame periodico da parte del Comitato Guida e della Direzione.

- Promuovere una comunicazione gentile, rispettosa e neutrale rispetto al genere, contribuendo alla creazione di un clima organizzativo basato sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle diversità.

- Estendere i principi di rispetto e di tolleranza zero a clienti, fornitori, editori, content creator e collaboratori esterni.

- Assicurare che tutte le misure di prevenzione siano documentate, accessibili e tracciabili garantendo trasparenza, accountability e conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Roma, 30/09/2026 Alta Direzione