

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

IPAS è la comunicazione esterna in Italia.

Fondata da Bernardo Naddei nel 1971, si pone quale società leader nella proposta e gestione di pannelli pubblicitari su impianti di arredo di pubblica utilità in tutto il territorio nazionale.

L'azienda è pertanto presente da oltre 50 anni sul mercato italiano nelle attività di vendita di spazi pubblicitari, con la sua attuale sede ubicata a San Mauro Torinese, nell'hinterland di Torino, e opera con undici filiali sul territorio restando sempre attenta alle richieste e alle esigenze del singolo cliente, dal piccolo imprenditore alla multinazionale, e creando un rapporto di partnership grazie alla competenza del proprio team in grado di fornire un servizio su misura e per tipologia di cliente, potendosi avvalere di oltre 100.000 impianti certificati e autorizzati dagli enti preposti dislocati in oltre 2.000 tra capoluoghi di provincia, città e comuni minori.

La pubblicità esterna, sia in “permanente” (contratti di arredo urbano) che in “temporanea” (contratti di campagne affissionali), in termini promozionali sviluppa importanti redemptions ed è per questo che IPAS investe costantemente nella ricerca e sviluppo di spazi pubblicitari innovativi e orientati al digitale.

Tramite la pubblicità "permanente", l'obiettivo principale, per i nostri clienti, è sempre quello di:

- agevolare l'avvicinamento da parte dei loro già clienti e potenziali nuovi (dando ad esempio evidenza al percorso per rendere facilmente raggiungibile la propria attività commerciale attraverso frecce direzionali o con cartelli stradali per agevolare il ricordo del brand, comunicare il marchio, il prodotto e consequenziali);
- rendersi visibili, come una vetrina, in punti strategici del territorio con un orizzonte temporale di più anni (la cartellonistica stradale, ad esempio, è un media molto utilizzato per rendere la propria pubblicità visibile a un grandissimo numero di persone, in transito sia in città che su strade provinciali e statali).

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, IPAS ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per IPAS rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di IPAS sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale IPAS concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di IPAS ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La Direzione dell'organizzazione si impegna a:

- Adottare e mantenere attivo un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022;

- Fornire le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per l'attuazione della presente politica e del Piano Strategico per la Parità di Genere;
- Definire linee strategiche e obiettivi per affrontare i gap esistenti in riferimento alle 6 Aree definite dalla UNI/PdR 125:2022 e i relativi KPI (Key Performance Indicator):
 - ✓ Cultura e strategia: misurare la coerenza dei principi e obiettivi con la visione e i valori organizzativi;
 - ✓ Governance: misurare la maturità del modello di governo, la presenza del genere meno rappresentato negli organi direttivi / di controllo e i processi per gestire la non inclusività;
 - ✓ Processi HR: misurare la maturità dei processi chiave HR (recruitment, gestione del ciclo di vita del dipendente) basati su inclusione e rispetto delle diversità;
 - ✓ Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda: misurare l'accesso neutrale ai percorsi di carriera e crescita interna;
 - ✓ Equità remunerativa per genere: misurare il differenziale retributivo e dei compensi non monetari (total reward);
 - ✓ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: misurare la presenza di politiche a sostegno della genitorialità e di procedure che facilitino la presenza di genitori con figli.
- Sostenere il lavoro del Comitato Guida per la Parità di Genere;
- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata);
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile
- garantire che la comunicazione interna ed esterna (inclusi marketing e pubblicità) deve essere basata sulla responsabilità, evitando stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere;

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

IPAS si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione.

Per il reclutamento del nuovo personale l'organizzazione si attiene a principi di imparzialità, economicità, celerità di espletamento e adotta meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a giustificare il possesso di requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, il rispetto delle pari opportunità e di non discriminazione. Allo stesso tempo, la Direzione si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase come da procedura globale.

La politica di pubblicazione delle offerte di lavoro è stata concepita per promuovere la trasparenza delle modalità di assunzione, supportare le nostre scelte aziendali con processi efficienti ed efficaci che promuovano la flessibilità e l'agilità, rispondere alle esigenze di sviluppo della carriera dei nostri dipendenti e rafforzare l'impegno per le pari opportunità di impiego per tutto il personale.

Nel corso del processo di selezione è fatto divieto di porre domande afferenti al genere e alla sfera personale (es. sul matrimonio, gravidanza, responsabilità di cura) cercando di prevenire le diversità di genere.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

I dipendenti saranno valutati dalla funzione di riferimento per determinare se possiedono le qualifiche minime per il lavoro da ricoprire senza tener conto di razza, colore, origine nazionale, religione, etnia, sesso, identità di genere, età, disabilità, cittadinanza, gravidanza, stato di veterano, stato militare, stato civile, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

L'esame di ogni candidatura si baserà sui requisiti minimi indicati nella descrizione del lavoro, sull'esperienza complessiva, sulle prestazioni passate, sulle competenze, sulle credenziali e sulla buona reputazione generale nella posizione attuale. La funzione di riferimento intervisterà i candidati dipendenti che più si avvicinano ai requisiti, come definiti dal responsabile delle assunzioni, nonché alle qualifiche minime e ideali indicate

nell'annuncio di lavoro. I candidati dipendenti saranno avvisati se non otterranno un colloquio o se andranno avanti nel processo dopo un colloquio.

Conclusa la selezione, si procede alla formalizzazione del contratto.

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere pianifica l'inserimento del personale neoassunto, definendo le modalità di illustrazione del SGPG, delle policy per il trattamento dei dati personali, delle attività svolte e il materiale da distribuire indicando la tempistica e il personale coinvolto nell'affiancamento operativo.

L'organizzazione pubblicizza le opportunità di lavoro tramite agenzie specializzate nella selezione del personale

GESTIONE DELLA CARRIERA

Lo sviluppo del capitale umano è un punto importante e strategico per la IPAS. La Direzione in osservanza dei principi di non discriminazione, garantisce che a tutti i dipendenti vengano fornite le medesime opportunità di sviluppo, incentivi economici e carriera, indipendentemente dal genere, età, orientamento religioso, etnia, orientamento sessuale e disabilità, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

L'azienda promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

La candidatura per un nuovo lavoro è una collaborazione a tre tra il dipendente, il suo responsabile e l'azienda, ma l'impegno del dipendente per il proprio avanzamento è il motore più significativo dello sviluppo della carriera.

I Responsabili possono sostenere il movimento interno dei dipendenti comunicando chiaramente i punti di forza e le opportunità di sviluppo, assistendoli nell'esplorazione degli interessi di carriera e identificando le opportunità che si allineano alle loro capacità.

L'azienda si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili/preposti sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, la Direzione si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

GESTIONE DELL'EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di IPAS contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Regolamento aziendale della società.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere e sulla base della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'azienda si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit e premi e che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

GENITORIALITÀ E CURA

IPAS intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'Azienda sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

La genitorialità è sostenuta da programmi di informazione e reinserimento;

La maternità è tutelata prima, durante e dopo la nascita;

Il congedo di paternità ed il congedo parentale deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di riorientamento, come incontri di supporto post rientro da maternità o paternità;

L'organizzazione descrive il processo di gestione della genitorialità e cura ponendo comunque attenzione a:

- predisporre e comunicare opportunità e supporti disponibili attraverso specifici programmi di formazione / re-inserimento per i congedi di maternità o di paternità;
- predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- informare il personale al fine di incentivare la richiesta di congedo di paternità;
- prevedere iniziative atte a supportare i/le dipendenti al loro rientro;
- prevedere iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK LIFE BALANCE)

La IPAS intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;

Sono previsti momenti formativi ed informativi riguardanti le modalità operative dei dipendenti, gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché le misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati, anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.



DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.