

Politica per la parità di genere

1. Premesse

Auditel S.r.l. (di seguito anche “Auditel”) è la Società “super partes” che rileva l’ascolto della televisione in Italia fruito attraverso le diverse modalità di trasmissione. Auditel adotta il modello di governance riconosciuto come il più evoluto a livello internazionale: il Joint Industry Committee (JIC), organismo a controllo incrociato che riunisce tutte le componenti del mercato televisivo, ossia i broadcasters, gli investitori pubblicitari, le agenzie e i centri media. La maggioranza del Consiglio di amministrazione è costituita dalla componente mercato, mentre i broadcasters si sono riservati un ruolo di controllo e vigilanza.

L’attività di Auditel è profondamente incardinata nell’assetto istituzionale e regolatorio del Paese e sottoposta alla vigilanza dell’Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (AgCom). In considerazione della delicatezza del compito svolto dalla Società e della sua speciale responsabilità, l’attività di Auditel prevede anche un costante coordinamento con l’Autorità garante della concorrenza e del mercato (Agcm) e il Garante per la protezione dei dati personali (Privacy), sia a livello Comunitario che italiano.

La Direzione di Auditel, consapevole del proprio ruolo e della propria responsabilità e cosciente dell’importanza della inclusività come valore aggiunto sia in relazione al patrimonio che alle prestazioni aziendali, ha deciso di integrare nella propria strategia di sviluppo l’impegno verso tematiche di Parità di Genere. La scelta di adottare un sistema di gestione conforme alla norma UNI PDR 125 si inserisce coerentemente nel percorso intrapreso e rappresenta un ulteriore elemento di rafforzamento delle politiche e degli obiettivi di responsabilità sociale nei confronti dei lavoratori, dei soci e di tutte le parti interessate, contribuendo ad alimentare la sensibilità diffusa verso una gestione d’impresa socialmente responsabile.

1.1 Scopo e sintesi dei contenuti

La presente Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile. La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di Auditel e viene condivisa con tutti i fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali; a tale scopo, Auditel garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all’interno dell’Organizzazione – selezione, assunzione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – è improntata al principio di pari opportunità, inclusione e meritocrazia.

1.2 Principi e Impegni

Per lo sviluppo di un’autentica cultura della parità di genere all’interno della propria Organizzazione, la Politica di Auditel si pone i seguenti obiettivi:

- diffondere la cultura dell’inclusione e della non discriminazione attraverso l’informazione e la formazione;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- garantire l’utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e la direzione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del Piano Strategico;
- creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale;
- favorire la partecipazione a convegni e tavole rotonde e dibattiti di tutte le lavoratrici e i lavoratori indipendentemente dal ruolo e dall’inquadramento contrattuale, preservando tutte le pari opportunità.

1.3 Obiettivi

Il modello gestionale adottato è finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Auditel istituisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

In particolare, garantisce:

- l'accesso al lavoro in qualsiasi forma (subordinata, autonoma o altro), compresi i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e la promozione, il settore in cui si opera o l'inquadramento gerarchico; allo stesso tempo, Auditel si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati;
- la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione.
- momenti formativi per tutti i dipendenti, per incentivare e sensibilizzare il tema volto alla parità di genere; si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere e coinvolgendo in maniera equa.
- che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.;
- il supporto del proprio personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine; fattore importante è prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

A tal proposito Auditel mette a disposizione di tutti un modulo per segnalare, anche in modalità anonima:

- opinioni per il cambiamento;
- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

Per effettuare una segnalazione si rimanda al documento presente sul sito internet di Auditel "Lettera segnalazioni UNI PdR 125".

Auditel si impegna a comunicare in maniera costante e trasparente la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

F.to Andrea Imperiali