

POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE

Kantar Italia S.r.l. (di seguito anche “KANTAR”) crede fortemente nel valore delle risorse umane, quale fattore essenziale per raggiungere la massima qualità dei suoi servizi. I collaboratori costituiscono il vero patrimonio inestimabile di esperienza, passione e competenza. Per questo, ci sforziamo al massimo per creare un luogo di lavoro in cui tutti siano orgogliosi di lavorare e per offrire a tutti, indistintamente, preziose opportunità di crescita professionale, oltre che un ambiente stimolante e gratificante.

Per questo motivo KANTAR, che aderisce da sempre alla policy del gruppo relativa al tema della diversità e inclusione pubblicata anche sul sito web al seguente link <https://www.kantar.com/it/chi-siamo/inclusion-and-diversity> e alle diverse politiche in tema di genitorialità, ha scelto di iniziare un percorso volto alla certificazione delle sue politiche e, con particolare riferimento alla parità di genere, di un sistema di gestione che consenta di efficientare i processi di monitoraggio delle eventuali differenze di genere.

Da sempre KANTAR ripudia tutte le forme di discriminazione, a partire dal processo di assunzione, per poi proseguire nella remunerazione, nell’accesso alla formazione, alle promozioni e così via, garantendo libertà di espressione e lavorando costantemente per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci generalmente radicati nelle persone (*unconscious bias*).

Crediamo fortemente nel fatto che i valori della **diversità e dell’inclusione, ivi inclusa la parità di trattamento tra uomini e donne**, siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro eterogeneo ed equo, nel quale il talento di ogni persona possa svilupparsi al meglio.

In quest’ottica, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, promuoviamo comportamenti e un linguaggio che sappiano garantire un ambiente inclusivo, aperto alle espressioni di tutti e alla valorizzazione delle diversità e **ripudiamo ogni discriminazione**, in base all’età, al genere, all’identità di genere, all’orientamento sessuale, allo stato di salute, all’etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei lavoratori e delle lavoratrici.

Attraverso uno sforzo comune di tutte le risorse aziendali, infatti, vogliamo fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali. L’obiettivo è sviluppare e mantenere viva una cultura di valori condivisa e diffondere una politica della “porta aperta” favorendo il dialogo e il confronto con tutte le risorse, nell’ottica di poter assumere decisioni che tengano conto delle opinioni e dei suggerimenti di tutti, oltre che delle esigenze delle categorie più fragili.

A CHI CI RIVOLGIAMO

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di KANTAR, ai i suoi soci e socie, dipendenti, collaboratori e collaboratrici, fornitori e clienti con l’obiettivo di porsi, a livello di responsabilità sociale, come un modello da proporre alle nuove generazioni, ai partner e a tutto l’ambiente aziendale.

Riconoscendoci come parte di un sistema socioeconomico più ampio, siamo convinti che solo un impegno condiviso possa portare a un vero progresso. A tal fine, diffondiamo la cultura dell’inclusione e della non discriminazione attraverso

l'informazione e la formazione, comunicando in modo trasparente, internamente ed esternamente, la nostra volontà di valorizzare le diversità e perseguire la parità di genere, mediante il rafforzamento del genere femminile.

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

KANTAR si impegna a favorire concretamente cambiamenti tangibili nelle politiche e nelle procedure aziendali, basandoli sulla centralità e dignità della persona. Tali nuovi standard sono informati al riconoscimento delle diversità, al governare efficacemente, all'agire in modo responsabile di pari passo con una comunicazione inclusiva, perseguendo il più elevato obiettivo di sostegno e difesa della D&I (Diversità ed Inclusione).

In questo quadro, KANTAR lavora per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, per adeguarsi alle politiche di inclusività condotte dal nostro Paese e dall'Unione Europea. Specifica menzione è fatta per gli obiettivi 5 (Parità di genere), 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e 10 (Ridurre le disuguaglianze).



A tal fine, in riferimento ai temi della parità di genere, abbiamo adottato politiche specifiche che attuiamo quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

Nelle diverse fasi della procedura di recruiting, tutti/e i/le candidati/e sono valutati/e, e successivamente inquadrati/e contrattualmente esclusivamente in base alle loro esperienze, capacità e competenze, indipendente dal loro genere. Un processo imparziale, ovvero privo di pregiudizi sistemici, è garantito: l'unica linea guida è il criterio meritocratico e la posizione organizzativa che verrà ricoperta dal candidato o dalla candidata.

Assicuriamo alle persone coinvolte nei processi di assunzione un'adeguata formazione sull'inclusione e sui *bias* cognitivi, anche con riferimento alle differenze di genere, che possono impattare negativamente i processi di selezione. Al fine di

disciplinare correttamente tutte le fasi della procedura, la Società ha redatto specifici regolamenti interni rivolti alle funzioni coinvolte, che vengono formate adeguatamente sulla parità di genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

KANTAR assicura pari opportunità di crescita e sviluppo professionale ai suoi lavoratori e lavoratrici a prescindere dal genere, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. Di conseguenza, KANTAR promuove politiche aziendali che favoriscano le pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di selezione per poi proseguire nei processi HR di inserimento, formazione, partecipazione e avanzamenti di carriera. Il principio di equità all'interno dei propri processi e pratiche è perseguito, garantendo imparzialità nel rispetto e in applicazione del solo criterio meritocratico.

EQUITÀ SALARIALE

KANTAR sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivano il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, creando piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono legati al 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. Pertanto, i dipendenti sono pagati sulla base di una parità retributiva per un lavoro di pari valore, eventuali anomalie e disparità remunerative legate alla dimensione della diversità sono affrontate.

GENITORIALITÀ

Garantiamo l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei *caregivers* ad ogni dipendente, senza porre alcun ostacolo alla genitorialità ma 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. In particolare, riconoscendo l'importanza di una giusta ripartizione del lavoro in azienda e delle esigenze familiari, sosteniamo e incentiviamo il congedo parentale affinché tutti i potenziali beneficiari in azienda ne beneficino.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Ci impegniamo a garantire che il personale di ogni ordine e grado abbia la possibilità di equilibrare le proprie responsabilità lavorative e familiari, attraverso un bilanciamento che tenga conto degli obiettivi di business aziendali, ma anche del benessere psicofisico del lavoratore e della lavoratrice, consentendo loro una maggiore libertà di autodeterminazione. In un'ottica di attenta pianificazione della forza lavoro e di valorizzazione della stessa, le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Assicuriamo la prevenzione dalle molestie sessuali/verbali/psicologiche nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulla violenza di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti

quotidiani. Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata perchè contraria ai valori e all'impegno della società.

IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

Le Società, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività, che mettano a rischio il perseguimento dell'inclusione e della parità di genere.

Sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo, in caso di eventuali segnalazioni, la riservatezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione.

A garanzia della concreta attuazione dei principi e delle regole delle Politiche D&I e della parità di genere è stato costituito altresì un Comitato Guida, che supporta concretamente la società nelle attività di attuazione e monitoraggio delle politiche.

La presente politica è pubblicata sul sito web della Società e comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione, in ottica di trasparenza e collaborazione.

Milano, 12 giugno 2024

Il Legale Rappresentante


