

	<h1>POLITICHE DI GENERE</h1>	<b>D0502-125</b>
Data di revisione: 11/11/2022	UNI/PdR125:22	rev01

Open Group crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità, sostiene l'inclusione e la parità di genere attraverso politiche aziendali messe in campo a livello gestionale e organizzativo, per garantire la dignità e la partecipazione di tutte le persone della cooperativa.

L'impegno di Open Group nel coltivare il valore delle persone e nel promuovere processi di inclusione si declina in una strategia di sviluppo e di gestione delle risorse umane che favorisce l'accesso e la crescita professionale di tutte e di tutti. Tale strategia è fondata sul potenziamento delle conoscenze e delle competenze ed è volta a perseguire la parità di genere e l'empowerment femminile valorizzando le diversità. Per questo è stata adottata una procedura di selezione, di assunzione e di inserimento del personale che contiene regole precise per prevenire la disparità di genere e per contrastare i bias che ancora esistono. Tra le regole contenute in questo documento c'è il divieto assoluto di porre domande relative a matrimonio, gravidanza o altre responsabilità di cura durante il colloquio. Sempre in un'ottica di parità, tutti gli annunci per l'assunzione di nuovo personale di Open Group sono scritti in modo neutro rispetto al genere.

La nostra cooperativa non ammette nessuna forma di discriminazione diretta o indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Per tutelare le lavoratrici e i lavoratori, è nata all'interno di Open Group una Commissione sulle pari opportunità a cui può rivolgersi chiunque si senta in qualche modo escluso/a, discriminato/a o minacciato/a.

Le politiche di genere puntano a sviluppare e implementare misure e processi interni per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, un ambiente in cui le relazioni professionali, su tutti i livelli, siano improntate al rispetto e alla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le risorse e prevenga qualsiasi forma di discriminazione, un ambiente che favorisca la crescita professionale. Questo è un investimento sulle generazioni future di Open Group basato sui principi di pari opportunità. È un lavoro che parte dal superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias).

Le azioni interne della cooperativa vogliono diffondere una cultura basata sul rispetto dei generi e sul riconoscimento del valore di ciascuna persona.

Per questo Open Group ha adottato le seguenti politiche interne:

1. **Linguaggio:** l'uso, sia nella comunicazione interna che in quella esterna, di un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte. Open Group ha redatto le linee guida "Quel genere di parole" per guidare lavoratrici e lavoratori verso una comunicazione più inclusiva e meno stereotipante.

2. **Formazione:** programmazione di moduli di formazione, su tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e sul suo valore, sugli stereotipi anche inconsapevoli (unconscious bias). Iniziative organizzate sia internamente che con partner esterni (Udi, Fondazione Finanza Etica, Università di Bologna), garantendo libero accesso e partecipazione equa a entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

3. **Work-life balance:** adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione di tempi di vita e di tempi di lavoro.

- Adozione di un piano di smart working e flessibilità, per le figure professionali che lo consentono, con l'obiettivo di favorire la flessibilità oraria e la conciliazione delle esigenze

	<h1>POLITICHE DI GENERE</h1>	<b>D0502-125</b>
Data di revisione: 11/11/2022	UNI/PdR125:22	rev01

personali con gli impegni lavorativi. Sono in corso sperimentazioni ed è stata promossa un'indagine per raccogliere il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori al fine di strutturare al meglio una politica aziendale sulle nuove forme del lavoro.

- Tutela della genitorialità: salvaguardia e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro con particolare riguardo al rientro dalla maternità, con concessione di orario di lavoro parziale e trasformazione, per tutte le richieste avanzate dalle lavoratrici, del rapporto di lavoro da full-time a part-time al termine del periodo di maternità obbligatoria; concessione di ulteriori riduzioni dell'orario di lavoro al rientro della lavoratrice madre che già usufruiva di un rapporto di lavoro a tempo parziale prima della maternità. Adattamento dei turni e degli orari di lavoro per ogni lavoratrice madre e ogni lavoratore padre che usufruisce dei permessi per allattamento fino al compimento del primo anno di vita del figlio.

4. Presidio e segnalazioni: istituzione di una Commissione pari opportunità, presidio interno a cui chiunque può rivolgersi per segnalare casi di non inclusività, di discriminazione o di molestie.

5. Monitoraggio: invio di survey anonime, a tutti i livelli, sulla percezione della pari opportunità e del gender gap in cooperativa.

6. Cultura: individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e sociale. Adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la diffusione di una comunicazione interna sui temi della parità di genere, favorire la *job retention* e prevenire eventuali casi di discriminazione.

7. Rappresentanza esterna: nell'organizzazione di panel, talk, eventi e convegni di natura tecnico-scientifica (anche per committenti esterni) garantire la rappresentazione dei generi anche tra i relatori e le relatrici. Adottiamo una prospettiva di genere dall'inizio alla fine del processo.

8. Rappresentanza interna: Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di dirigenza e di governance a controllo della cooperativa.

La Responsabile delle politiche di genere effettua, con regolarità, degli audit sull'applicazione dell'UNI/PdR125 per verificare e monitorare il giusto funzionamento (grazie anche al supporto di auditor interni o esterni). Ogni anno, la Direzione, insieme alla Commissione pari opportunità e alle altre funzioni responsabili dei temi del piano strategico, si impegna a valutare ed esaminare l'adeguatezza delle politiche di parità di genere e ad apportare eventuali correzioni o aggiustamenti. In quest'occasione, Open Group verifica il raggiungimento degli obiettivi annuali delle politiche di parità e analizza gli eventuali scostamenti.

Policy redatta e in vigore da: *settembre 2021*.

Approvato dalla Direzione/Resp. Politiche genere