

	<b>POLITICHE DI GENERE</b> <b>Open Group – Ispira – Open Formazione</b>	<b>D0502-125</b>
Data di revisione: 15/07/2025	UNI/PdR125:22	rev03

Open Group, Ispira e Open Formazione costruiscono quotidianamente una cultura organizzativa inclusiva e paritaria, in cui ogni persona viene riconosciuta e valorizzata nella propria unicità. L'impegno verso l'equità di genere non è solo un principio dichiarato, ma si concretizza in azioni misurabili che attraversano tutti i livelli delle organizzazioni: dalla gestione strategica alle pratiche operative quotidiane.

La visione che guida le organizzazioni parte dal riconoscimento che la parità di genere è un processo dinamico e trasformativo, che richiede un lavoro costante di decostruzione degli stereotipi che limitano tutte le persone. Questo include un'attenzione particolare agli stereotipi sul maschile, riconoscendo come le aspettative rigide legate ai ruoli di genere impediscano a tutti e tutte di esprimere pienamente le proprie potenzialità, sia in ambito professionale che personale. Lavorare sulla parità significa creare spazi in cui ciascuna persona possa sviluppare il proprio percorso professionale libera da modelli precostituiti.

La strategia di gestione e sviluppo delle risorse umane si articola attraverso percorsi di crescita accessibili ed equi, fondati sul potenziamento delle competenze e sulla valorizzazione dei talenti individuali. Questo approccio si traduce in procedure di selezione e assunzione rigorose, progettate per eliminare bias inconsapevoli e garantire pari opportunità fin dal primo contatto con le organizzazioni. Tutti gli annunci di lavoro utilizzano un linguaggio inclusivo e le procedure di colloquio vietano categoricamente domande relative a stato civile, progetti familiari o responsabilità di cura, elementi che troppo spesso penalizzano le candidature, in particolare quelle femminili.

Le organizzazioni hanno assunto un impegno chiaro e non negoziabile: zero tolleranza verso qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, basata su genere, età, orientamento e identità sessuale, disabilità, stato di salute, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche, categoria sociale o fede religiosa. Per rendere questo impegno concreto e accessibile, sono state istituite Commissioni sulle pari opportunità – una per Open Group e Ispira, una per Open Formazione – che rappresentano un presidio attivo di ascolto e tutela per chiunque viva situazioni di esclusione, discriminazione o disagio.

È fondamentale intervenire sulle radici profonde della disuguaglianza di genere e della marginalizzazione, contrastando le norme sociali discriminatorie e promuovendo il rafforzamento di leggi e politiche inclusive che favoriscano equità, diversità e inclusione.

 <b>OPEN group</b>  	<b>POLITICHE DI GENERE</b> <b>Open Group – Ispira – Open Formazione</b>	<b>D0502-125</b>
Data di revisione: 15/07/2025	UNI/PdR125:22	rev03

Open Group e le altre società del gruppo si impegna ogni giorno nel rispetto delle norme previste per il sostegno alla genitorialità e al caregiving, attraverso l'applicazione delle norme previste dall'ordinamento legislativo italiano ed europeo e rafforzando continuamente le proprie politiche di gruppo relative al congedo parentale, fornendo ulteriore supporto per i neogenitori che rientrano al lavoro, come ad esempio orari flessibili, smartworking, servizi di assistenza all'infanzia e diffondendo una cultura consapevole sulla genitorialità e il benessere vita/lavoro.

L'obiettivo delle politiche di genere è creare e mantenere ambienti di lavoro in cui il rispetto reciproco, la fiducia e la collaborazione siano la norma, non l'eccezione. Ambienti in cui la crescita professionale sia accessibile a tutte e tutti, indipendentemente dal genere, e in cui le differenze siano riconosciute come risorse preziose per l'innovazione e lo sviluppo organizzativo. Questo rappresenta un investimento sulle persone che oggi lavorano nelle organizzazioni e su quelle che lo faranno in futuro, costruendo una cultura del lavoro più equa e sostenibile. Le azioni concrete messe in campo mirano a radicare una cultura basata sul riconoscimento del valore unico di ogni persona e sul superamento di stereotipi, pregiudizi e bias inconsapevoli che ancora permeano i contesti lavorativi.

Per questo le società hanno 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, esteso anche a Be Open, 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, garantendo libero accesso e partecipazione, equa a entrambi i sessi, al fine di incidere attivamente sulla cultura delle organizzazioni.
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 personali con gli impegni lavorativi.
  - 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 e dei Lavoratori, 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

 <b>OPEN group</b>   	<b>POLITICHE DI GENERE</b> <b>Open Group – Ispira – Open Formazione</b>	<b>D0502-125</b>
Data di revisione: 15/07/2025	UNI/PdR125:22	rev03

rapporto di lavoro a tempo parziale prima della maternità. Adattamento dei turni e degli orari di lavoro per ogni Lavoratrice Madre ed 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 adottando 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 delle Società.

9. Carriere Alias: attivazione e la gestione di carriere alias che consistono in una modifica della identità anagrafica reale mediante l'assegnazione di un'identità alias transitoria. L'identità alias può essere richiesta ed attribuita alle persone che dichiarano di riconoscersi in un'identità di genere diversa da quella anagrafica, senza necessità di ulteriori giustificazioni e a prescindere dall'avvenuta presentazione della domanda giudiziale di rettifica di attribuzione di sesso prevista dalla L. 14 aprile 1982, n. 164.

Il fine è quello di garantire alle lavoratrici e ai lavoratori di poter vivere in un ambiente lavorativo inclusivo, attento alle diversità, alla tutela della riservatezza e della dignità dell'individuo, promuovendo rapporti interpersonali improntati alla correttezza e al rispetto reciproco in attuazione dei principi di libertà e di inviolabilità della persona e del diritto all'identità personale e dell'autodeterminazione.

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 alle Commissioni 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 le società verificano il raggiungimento degli obiettivi annuali delle politiche di parità e analizzano gli eventuali scostamenti.

 <b>OPEN group</b>  	<b>POLITICHE DI GENERE</b> <b>Open Group – Ispira – Open Formazione</b>	<b>D0502-125</b>
Data di revisione: 15/07/2025	UNI/PdR125:22	rev03

Policy redatta e in vigore da: *ottobre 2025*

Approvato dalla Direzione OG-ISPIRA- OF/Resp. Politiche genere



OPEN GROUP  
 SOCIETA' COOP. SOCIALE S.R.L.S.  
 Sede Legale e Amministrativa  
 Via Milano, 22 - 45121 Bologna  
 P.Iva 07410141200

