

  OPEN group	<h1>POLITICHE DI GENERE</h1> <h2>Open Group – Be Open</h2>	D0502-125
Data di revisione: 14/06/2023	UNI/PdR125:22	rev02

Open Group e Be Open credono in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione di tutte le diversità, sostengono 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 delle Società.

L'impegno di entrambe 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 e Be Open sono scritti in modo neutro rispetto al genere.

Le due Società non ammettono 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, estesa anche a Be Open, 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 e Be Open 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 delle Società vogliono diffondere una cultura basata sul rispetto dei generi e sul riconoscimento del valore di ciascuna persona.

Per questo Open Group e Be Open 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.

  OPEN group	<h2>POLITICHE DI GENERE</h2> <h3>Open Group – Be Open</h3>	D0502-125
Data di revisione: 14/06/2023	UNI/PdR125:22	rev02

- 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 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.

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'adequazione delle politiche di parità di genere e ad apportare eventuali correzioni o aggiustamenti.

In quest'occasione, Open Group e Be Open verificano il raggiungimento degli obiettivi annuali delle politiche di parità e analizza gli eventuali scostamenti.

Policy redatta in e in vigore da: *giugno 2023*

Approvato dalla Direzione/Resp.Politiche genere



OPEN GROUP
 SOCIETA' COOP. SOCIALI O.M.L.L.S.
 Sede Legale e Amministrativa
 Via Mirafiori, 22 - 40121 Bologna
 P.A. 02470141200