

POLITICA E

PIANO STRATEGICO

PER

LE PARI OPPORTUNITÀ

Versione n.2 – 30 set 2025

INDICE

Introduzione	3
1. Politica della parità di genere	3
2. Comitato Guida per le pari opportunità	5
3. Analisi del contesto	5
4. Descrizione del Piano.....	7
4.1. Processo di recruitment	7
4.2. Gestione della carriera	9
4.3. Equità salariale	11
4.4. Genitorialità e cura.....	12
4.5. Work-life balance	14
4.6. Prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro	15
5. Budget	17

Introduzione

Il presente documento ha come finalità principale quella di delineare in modo dettagliato il piano strategico che la direzione di Open Gate Italia ha deciso di adottare all'interno della propria organizzazione. Tale piano è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi legati alla Parità di Genere, obiettivi che l'azienda si è prefissata attraverso l'implementazione della politica per la parità di genere. Questo percorso sarà sostenuto e monitorato anche mediante riesami periodici, volti a verificare l'efficacia delle azioni intraprese e a garantire un costante allineamento con i principi e le finalità prefissate.

Negli ultimi anni, all'interno dell'Unione Europea, sono stati fatti significativi progressi con l'obiettivo di promuovere e incentivare attivamente la parità di genere nelle organizzazioni, sia nel settore pubblico che in quello privato. Questi sforzi si sono concretizzati attraverso l'adozione di politiche, normative e iniziative volte a garantire una maggiore equità di genere nei luoghi di lavoro, con l'intento di creare ambienti professionali più inclusivi e bilanciati.

L'impegno dell'Unione Europea per promuovere la parità di genere è chiaramente delineato nella Gender Equality Strategy 2020-2025 che mira a raggiungere l'uguaglianza tra i generi e a favorire l'empowerment di tutte le donne e le ragazze. Tra i principali obiettivi specifici figurano: eliminare la violenza di genere, contrastare gli stereotipi legati al genere, ridurre i divari di genere nel mercato del lavoro, garantire una partecipazione equa nei diversi settori economici, affrontare le disuguaglianze salariali e pensionistiche tra uomini e donne, ridurre il divario di genere nel settore dell'assistenza familiare e raggiungere un equilibrio di genere nei processi decisionali e nella politica.

Nel mese di luglio 2021 in Italia è stata predisposta la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, strategia confermata anche nel PNRR.

1. Politica della parità di genere

La parità di genere non è solo un principio etico, ma anche un fattore chiave per il successo e la sostenibilità aziendale. Open Gate Italia quale società di consulenza nelle aree degli affari istituzionali, regolatori e comunicazione, si impegna a creare un ambiente in cui uomini e donne possano esprimere appieno il loro potenziale, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al miglioramento della qualità della vita lavorativa di tutti i dipendenti. Open Gate Italia è fermamente già impegnata a promuovere la parità di genere e a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Open Gate Italia crede che un ambiente equo e diversificato favorisca la creatività, l'innovazione e il successo aziendale, oltre a promuovere il benessere e la soddisfazione personale di ciascun individuo. La parità di genere è un principio fondamentale su cui è basato lo sviluppo e l'impegno della società verso una crescita sostenibile e inclusiva.

Obiettivi

1. **Promuovere la parità di genere** in tutte le fasi della carriera, dalla selezione del personale alla promozione e allo sviluppo professionale.
2. **Eliminare qualsiasi forma di discriminazione di genere**, sia diretta che indiretta, all'interno dell'azienda.
3. **Assicurare pari opportunità di accesso a ruoli e responsabilità** a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, e garantire che i processi decisionali siano trasparenti ed equi.
4. **Facilitare l'equilibrio tra vita professionale e privata** per tutte le persone, riconoscendo e sostenendo le responsabilità familiari e personali senza distinzioni di genere.
5. **Sensibilizzare e formare tutto il personale** sui temi dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'inclusione, per promuovere una cultura aziendale rispettosa e priva di pregiudizi.

Aree di Intervento

1. **Selezione e reclutamento**
 - Garantire che i processi di selezione siano imparziali e basati esclusivamente sulle competenze, le qualifiche e le esperienze, evitando qualsiasi pregiudizio legato al genere.
 - Monitorare i processi di assunzione per assicurarsi che vi sia una rappresentanza equilibrata di genere tra i candidati e le persone selezionate.
2. **Sviluppo professionale e promozione**
 - Assicurare che le opportunità di formazione, sviluppo professionale e promozione siano accessibili in modo equo a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
 - Definire criteri chiari e trasparenti per le promozioni e gli avanzamenti di carriera, basati sulle performance e sulle competenze, senza favoritismi di genere.
3. **Equità salariale**
 - Garantire che non vi siano disparità retributive tra uomini e donne per ruoli di pari responsabilità e competenze.
 - Condurre periodiche verifiche sulla parità salariale per identificare ed eliminare eventuali gap retributivi ingiustificati.
4. **Equilibrio vita-lavoro**
 - Offrire politiche di flessibilità lavorativa, come smart working e orari flessibili, per facilitare la gestione delle responsabilità familiari e personali senza discriminazioni di genere.
 - Favorire la piena partecipazione dei dipendenti ai congedi parentali, sia per uomini che per donne, incentivando la condivisione delle responsabilità familiari.
5. **Prevenzione di molestie e discriminazioni**
 - Applicare una politica di tolleranza zero contro qualsiasi forma di molestia o discriminazione di genere, fornendo canali sicuri e riservati per la segnalazione di comportamenti inappropriati, come già previsto dal nostro Modello ex D. lgs. 231/2001, il Codice Etico e dalla procedura di Whistleblowing.
 - Promuovere una cultura del rispetto e della diversità, prevenendo atteggiamenti e pratiche sessiste o discriminatorie attraverso campagne di sensibilizzazione e formazione continua.

Responsabilità e Ruoli

1. **Management:** Il top management è responsabile di promuovere attivamente la parità di genere e di garantire che le politiche e le pratiche aziendali riflettano tali principi in tutte le aree operative.
2. **Dipendenti:** Tutti i dipendenti sono chiamati a rispettare e sostenere questa politica, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e libero da pregiudizi di genere.

Monitoraggio e Valutazione

1. **Raccolta e analisi dei dati:** effettuare periodiche analisi dei dati relativi alla composizione di genere della forza lavoro, alle promozioni, alle retribuzioni e alle opportunità di sviluppo, per monitorare l'efficacia delle politiche adottate. I dati sono raccolti nei mesi di maggio e novembre di ogni anno.
2. **Audit interni:** condurre audit periodici per verificare il rispetto della parità di genere nelle pratiche aziendali e identificare eventuali aree di miglioramento.
3. **Feedback dei dipendenti:** raccogliere regolarmente feedback dai dipendenti tramite sondaggi e focus group per comprendere l'impatto delle politiche di parità di genere e apportare eventuali modifiche necessarie.
4. **Rapporti di monitoraggio:** valutare i progressi compiuti e si identificare eventuali azioni correttive per il futuro.

2. Comitato Guida per le pari opportunità

Open Gate Italia ha nominato un Comitato Guida per le pari opportunità al fine dell'efficace adozione e la continua applicazione della politica per la parità di genere, coordina le azioni previste dal piano e funge da punto di riferimento per i dipendenti.

La sua azione costante, di monitoraggio, supporto e consulenza, è essenziale per garantire che la parità di genere diventi una realtà consolidata in azienda, non solo attraverso politiche formali, ma anche attraverso una trasformazione culturale che coinvolga tutti i dipendenti. Il Comitato non solo facilita l'attuazione del piano, ma promuove una cultura di inclusione, rispetto e valorizzazione delle differenze, contribuendo al successo complessivo dell'organizzazione.

3. Analisi del contesto

Il punto iniziale per l'analisi del contesto si focalizza sulla distribuzione e sulle mansioni svolte dal personale, esaminando la situazione complessiva all'interno dell'azienda. I dati si riferiscono alla situazione al 31 dicembre 2024 ed al 30 settembre 2025 e saranno aggiornati di anno in anno durante le attività di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi fissati relativamente alle diverse aree tematiche.

Dati al 31/12/2024

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Il numero di donne al 31/12/2023 rappresentato del ___ totale dipendenti

Dipendenti con contratto a tempo indeterminato

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Il ___% delle donne ha un contratto a tempo indeterminato

Dipendenti con altre forme contrattuali (progetto/tirocinante)

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Di cui dipendenti part time

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Dati al 30/09/2025

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Dipendenti con contratto a tempo indeterminato

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

Di cui dipendenti part time

Totale dipendenti	Di cui donne	Di cui uomini

4. Descrizione del Piano

Il presente piano strategico per la parità di genere ha l'obiettivo di fornire strumenti concreti che possano migliorare il clima aziendale, promuovendo la diffusione di valori come l'equità e il rispetto a livello individuale e sociale. Le misure proposte includono politiche e strumenti volti a incentivare l'occupazione femminile, garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, assicurare la parità salariale e implementare pienamente il congedo di paternità in linea con le normative europee.

Le aree tematiche trattate sono quelle indicate da punto 6.3 della UNI/PdR 125:2022:

- AT1: processo di recruitment;
- AT2: gestione della carriera;
- AT3: equità salariale;
- AT4: genitorialità e cura;
- AT5: work-life balance;
- AT6: prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro.