



La certificazione della parità di genere



# OPENECONOMICS

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

19/11/2024



OPENECONOMICS

Via Vitorchiano 123, 00189 Roma – [mail@openeconomics.eu](mailto:mail@openeconomics.eu)



## MISSION E VISIONE STRATEGICA

OpenEconomics srl fondata 2013, affianca istituzioni e imprese nel design di politiche e progetti e nell'integrazione di capitali pubblici e privati a sostegno della transizione energetica e dello sviluppo inclusivo. L'azienda ha maturato una vasta esperienza nell'analisi degli effetti economici, sociali e ambientali di progetti complessi, con una particolare attenzione al contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e alla crescita resiliente.

Il team di modellazione di analisi costruisce e applica modelli micro e macroeconomici avanzati, in linea con le prassi metodologiche delle istituzioni e delle organizzazioni multilaterali, con l'obiettivo di analizzare in maniera rigorosa e affidabile gli impatti di politiche e investimenti che vengono poi rappresentati in conformità con i framework di previsione e rendicontazione più diffusi (SDG, GRI, WBI, OECD MEI).

L'azienda fornisce assistenza tecnica nell'integrazione di capitali privati e pubblici per promuovere iniziative legate alla transizione energetica, all'economia circolare e alla crescita inclusiva.

Il team applica la sua vasta esperienza sia in economia che in diritto per allineare costantemente le strategie industriali agli obiettivi politici e agli incentivi correlati, riducendo al contempo i rischi finanziari e legali.

Il nostro supporto copre tutti gli aspetti cruciali delle fasi del processo di finanziamento:

Arrangement: gestione dei fondi, allineamento con le politiche, analisi di prefattibilità, redazione del piano delle ipotesi, stesura e presentazione della proposta di progetto, negoziazione e finalizzazione del contratto di finanziamento.

Compliance: garantire il pieno rispetto del quadro europeo sugli aiuti di Stato, delle disposizioni dei donatori, delle direttive normative, dei vincoli ambientali e delle prescrizioni legislative.

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, OpenEconomics srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per OpenEconomics srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di OpenEconomics srl, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale OpenEconomics srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;

- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di OpenEconomics srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

OpenEconomics srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

## POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Academy ed eventi
7. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da OpenEconomics srl sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Organizzazione promuove processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia. Per questo motivo la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su Esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding l'Organizzazione esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

### Gestione della carriera

l'Organizzazione valuta le prestazioni dei propri collaboratori/trici basandosi su criteri di responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e collaboratori/trici provvedendo ad effettuare sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione del personale. Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte internamente e rese disponibili dall'Organizzazione garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale. L'Organizzazione promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

### Equità salariale

La politica salariale dell'Organizzazione è guidata da principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso una valutazione delle posizioni neutra, basata su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ognuno di essi. L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità del lavoro svolto. L'Equità salariale viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

### Genitorialità, cura

Nel rispetto della persona e delle normative, l'Organizzazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo comporta. L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per

maternità, paternità e malattia, assicurando che le persone affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. L'Organizzazione rende disponibile per le proprie persone una news letter e la consultazione continua della intranet aziendale socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

#### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. L'Organizzazione, per sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone con un'attenzione specifica a consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile.

#### Academy ed eventi

L'Organizzazione intende:

- garantire, a parità di ruolo e competenza, che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

#### Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative. Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso i canali messi a disposizione dalla Società, in linea con quanto previsto dalla "Procedura Whistleblowing" senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni. Le violazioni a tale

Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere vengono raccolte dalla Funzione Internal Auditing e portate all'attenzione del Comitato Guida.

#### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

#### DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Roma, 19/11/2024

Il Rappresentante Legale

Dott. Raffaele Nardone  
OPENECONOMICS SRL  
Amministratore Delegato  
Raffaele Nardone

