

## Politica sulla parità di genere, equità e inclusione

Le OGR Torino sono un centro di cultura e innovazione unico in Europa, dedicato alla sperimentazione: artistica, musicale, scientifica, tecnologica e imprenditoriale.

Ex officine per la riparazione dei treni nell'Ottocento, sorgono nel cuore di Torino su un'area di 35.000 mq interamente riqualificata e restituita alla città, per aprire a tutti nuovi orizzonti di collaborazione, creazione e convivialità.

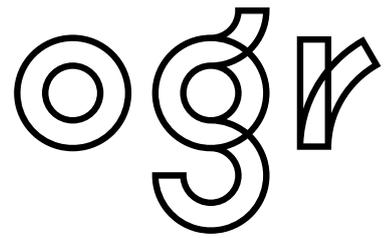
Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo delle nostre e dei nostri dipendenti. Da sempre valutiamo le competenze e le capacità del nostro personale, evitando pregiudizi e stereotipi.

Le discriminazioni soffocano opportunità, sprecano il talento umano necessario per un progresso sociale ed economico e accentuano le tensioni sociali e le disuguaglianze. La lotta alla discriminazione è parte essenziale della promozione del lavoro dignitoso.

L'uguaglianza di genere è strettamente legata alla giustizia sociale e rappresenta uno degli Obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda 2030 costituisce un programma d'azione per le persone e il pianeta utile a sviluppare, tra le altre, politiche coerenti per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere.

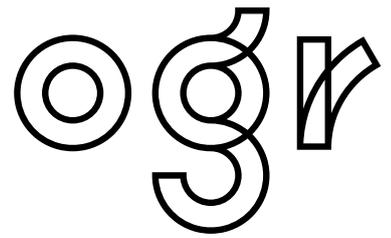
Le OGR Torino vogliono incoraggiare una cultura inclusiva in grado di valorizzare tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione.



Ci impegniamo affinché:

- ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta;
- ogni risorsa sia trattata con dignità e rispetto, non tolleriamo alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative, prevedendo l'applicazione di sanzioni disciplinari a coloro che violano queste norme;
- si possa lavorare in un ambiente in cui non sussistono discriminazioni di genere, il genere è considerato come uno spettro di tratti biologici mentali ed emotivi che esistono lungo un continuum. Ogni identità di genere è considerata ugualmente valida e riconosciuta come una possibilità (sia essa maschile femminile o gender neutral) in accordo o in disaccordo con il sesso attribuito alla nascita;
- in tutta la loro diversità ogni membro della Società sia libero di perseguire le proprie scelte professionali e di vita, abbia pari opportunità di realizzarsi e possa, in ugual misura, partecipare e contribuire alla crescita della nostra Società;
- sia tutelata la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;
- sia diffusa la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- siano adottate procedure di Selezione, Formazione e Sviluppo della carriera non discriminatorie;
- venga promossa la cultura della non discriminazione con attività specifiche che formino i dipendenti all'accettazione dell'altro. La formazione su tematiche di genere per tutti gli individui della Società sia considerata un processo costante e sia portato avanti con attività educative specifiche che possano promuovere informazione su politiche sempre aggiornate e contro ogni discriminazione (sia essa di natura razziale, abilista, classista, di genere o di aspetto fisico);
- sia utilizzato un linguaggio non sessista, inclusivo e rispettoso del genere.

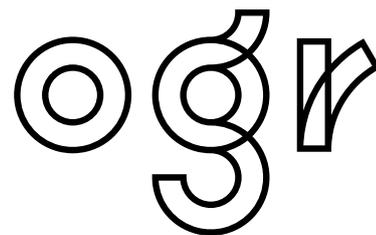


L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree previste dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ovvero:

- 1. Cultura e strategia**
- 2. Governance**
- 3. Processi HR**
- 4. Opportunità**
- 5. Equità remunerativa**
- 6. Genitorialità**

Per ognuna di queste aree le OGR Torino ha definito delle politiche atte a garantirne il rispetto e il monitoraggio sulla base dei seguenti principi:

- *Selezione ed assunzione:* valutiamo pariteticamente curricula di generi diversi, senza discriminazioni in termini di razzismo, sessismo, classismo, abilismo e di aspetto fisico, allo stesso tempo ci impegniamo a sottolineare l'importanza della meritocrazia e prevediamo le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.
- *Gestione della carriera:* valutiamo equamente potenziali candidature nel piano di sviluppo senza discriminazioni in termini di razzismo, sessismo, classismo, abilismo o aspetto fisico.
- *Genitorialità:* garantiamo che il personale assunto abbia accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura della prole e di caregivers senza discriminazione di genere e sesso.
- *Conciliazione dei tempi vita-lavoro:* sosteniamo l'importanza della conciliazione vita-lavoro garantendo ai dipendenti di entrambi i sessi la possibilità di equilibrare le responsabilità lavorative e familiari, mediante regole di organizzazione del lavoro flessibili.
- *Prevenzione abusi e molestie:* ci impegniamo a tutelare l'integrità morale di collaboratori e dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Tuteliamo i lavoratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrastiamo qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non tolleriamo molestie sessuali o comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.



La presente Politica è rivolta a tutto il personale (in tutte le sue forme contrattuali) e condivisa con tutti i suoi stakeholder, inclusi fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere un maggiore impatto nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Politica viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute in questa politica.

La Politica per la parità di genere, equità e inclusione prevede la definizione e il riesame periodico degli obiettivi identificati, il cui perseguimento sarà monitorato mediante specifici indicatori misurabili. Per perseguire tali obiettivi, la Direzione ha istituito un Comitato Guida, che opera in stretta collaborazione con la funzione Risorse Umane.

La Direzione supervisiona e supporta le iniziative finalizzate al perseguimento degli obiettivi della presente Politica di concerto con il Comitato Guida, che ha la piena responsabilità ed autorità per la sua concreta attuazione.

Chiunque ravvisi una qualsiasi mancata conformità alla presente Policy è tenuto a segnalare prontamente tale situazione al seguente link: <https://ogrtorino.whistlelink.com>