

Politica contro le molestie sessuali e la discriminazione di genere

Introduzione

LAZ S.p.A. si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e inclusivo per tutti i Dipendenti, a prescindere dal genere, dall'orientamento sessuale o da altre caratteristiche personali. Ogni forma di molestia sessuale e discriminazione di genere è assolutamente inaccettabile e non sarà tollerata.

Definizioni

1. **Molestia sessuale:** Qualsiasi comportamento indesiderato di natura sessuale, espresso verbalmente, fisicamente e/o attraverso la comunicazione, che crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o degradante.

Può includere:

- Commenti o battute sessualmente esplicite;
 - Advances indesiderate;
 - Contatti fisici non appropriati;
 - Uso di immagini o linguaggi a sfondo sessuale.
2. **Discriminazione di genere:** Trattamento ingiusto o svantaggioso basato sul genere o sull'identità di genere di una persona. Questo include la mancata equità nelle promozioni, nei compensi o nei ruoli lavorativi, così come qualsiasi forma di comportamento che limiti la partecipazione o il successo a causa del genere.

Impegni dell'organizzazione

LAZ S.p.A. si impegna a:

- Garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso;
- Fornire formazione obbligatoria su tematiche relative a molestie sessuali e discriminazione di genere;
- Promuovere la parità di trattamento e opportunità per tutte le persone, senza distinzione di genere;
- Condividere obiettivi e risultati in tema di parità di genere e comunicarli internamente ed esternamente, con i mezzi e contenuti ritenuti opportuni.

Canali di segnalazione sicuri e anonimi

Per garantire la sicurezza e il benessere di tutti i Dipendenti e i Collaboratori, l'organizzazione mette a disposizione i seguenti canali, già previsti nell'ambito del Whistleblowing, per la segnalazione di molestie sessuali o discriminazioni di genere, ovvero:

1. **Piattaforma informativa** <https://www.programmaazienda.com/segnalazioni>
2. **Sistema di messaggistica vocale al numero 351.360441.** Il Gestore delle Segnalazioni (Presidente Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/01) provvede a coinvolgere il Responsabile della Parità di Genere, nel caso di casi afferenti al tema;
3. **Incontro a seguito di segnalazione:** mediante richiesta di fissazione incontro diretto con il Gestore delle segnalazioni a lazspa@legalmail.it con oggetto "Richiesta di incontro diretto con il Gestore delle Segnalazioni" senza indicare i motivi o altri riferimenti inerenti all'oggetto della Segnalazione.



Procedura di gestione delle segnalazioni

1. **Ricezione e valutazione preliminare:** Tutte le segnalazioni verranno valutate dal comitato guida, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione;
2. **Indagine interna:** Se la segnalazione verrà considerata valida, sarà avviata un'indagine interna per raccogliere ulteriori informazioni e testimonianze;
3. **Azioni correttive:** A seguito dell'indagine, l'organizzazione prenderà le azioni appropriate, che possono includere:
 - Formazione obbligatoria;
 - Misure disciplinari fino al licenziamento, se giustificato;
 - Supporto per la vittima, incluso consulenza psicologica.
4. **Riservatezza:** Tutti i processi di indagine saranno gestiti nel massimo rispetto della Privacy delle parti coinvolte. Le informazioni raccolte durante il processo saranno divulgate solo a chi strettamente necessario.

2

Protezione contro le ritorsioni

LAZ S.p.A. proibisce qualsiasi tipo di ritorsione contro chiunque abbia segnalato in buona fede un episodio di molestia o discriminazione. Chiunque attui comportamenti ritorsivi sarà soggetto a misure disciplinari. Per i dettagli, si rimanda alla procedura Whistleblowing in vigore.

Rimandi

Si rimanda alla Procedura Whistleblowing "Gestione del sistema di segnalazione delle violazioni" già in vigore in azienda.

La presente Politica viene comunicata a tutto il personale e pubblicata su sito internet: <https://www.lazimpianti.eu/>

12 Marzo 2025

La Direzione

Il Responsabile della Parità di Genere