

**Politica per la gestione degli abusi, violenze e le molestie nei luoghi di lavoro**

La direzione di GMP Spa si impegna a combattere lo sfruttamento e gli abusi anche sessuali, le violenze contro le persone, nonché le molestie sessuali sul posto di lavoro, come priorità assoluta per l'intera organizzazione.

La direzione di GMP Spa vuole garantire un ambiente affidabile, rispettoso e inclusivo all'interno del quale le persone che lavorano nella nostra organizzazione possono sentirsi al sicuro, ascoltate e dotate degli strumenti adeguati per rivendicare i propri diritti e intraprendere azioni adeguate, solide e visibili, per eliminare lo sfruttamento sessuale, gli abusi e le molestie.

La nostra posizione è chiara ed è stata ribadita in diverse occasioni: ***“gli abusi e le violenze così come i reati sessuali sono ingiustificabili e vanno sradicati da tutti i contesti nei quali opera la nostra azienda”.***

Le nostre attività, le nostre procedure e i nostri obiettivi per questo tema sono:

- **Sviluppare politiche per combattere le molestie, gli abusi e le violenze sul posto di lavoro;**

Nel giugno 2019, la Conferenza internazionale del lavoro ha adottato un trattato pionieristico, la Convenzione n. 190 dell'OIL, che riconosce il diritto universale a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie. A ottobre 2023, 32 Paesi avranno ratificato la Convenzione dell'OIL, obbligandoli a stabilire leggi e misure politiche per combattere la violenza e le molestie sul posto di lavoro per tutti i lavoratori, compresi quelli del settore informale.

La nostra società adotta integralmente la Convenzione n. 190 come riferimento generale per il tema di contrasto agli abusi, molestie e violenze nei luoghi di lavoro;

- **Creare luoghi di lavoro sicuri attraverso la collaborazione;**

La nostra azienda ha istituito un comitato specifico per la valutazione dei rischi che valuta periodicamente le situazioni, i contesti e gli scenari dove possono avvenire abusi e violenze, considerando i fattori identificati anche nelle linee guida INAIL. Inoltre valuta, attraverso il monitoraggio dei reclami pervenuti, anche anonimamente tutte le casistiche accadute al fine di migliorare l'ambiente di lavoro;

- **Condurre ricerche e sondaggi sulla violenza di genere sul lavoro**

Attraverso i comitati per la parità di genere e gli altri enti aziendali, la direzione di LUX srl esegue ricerche interne ed esterne sul tema della violenza di genere. In particolare la nostra azienda internamente adotta un sistema di segnalazioni anonimo e rendiconta e analizza eventuali accadimenti. Inoltre, confronta i propri dati con fonti esterne (Istat ad esempio), al fine di verificare eventuali divergenze con i dati esterni in modo da adottare opportune azioni di miglioramento.

- **Responsabilizzare i lavoratori e le lavoratrici costruendo la consapevolezza sul tema**

La nostra azienda, anche in relazione alle attività specifiche svolte, promuove la rappresentanza delle donne nei processi decisionali per garantire che siano resi disponibili finanziamenti e investimenti sufficienti per combattere le molestie sessuali e altre forme di violenza sul luogo di lavoro. Questo avviene anche attraverso la formazione continua, riunioni periodiche con le parti interessate, partecipazione a convegni e tavole rotonde del management, ma anche attraverso la collaborazione con associazioni del settore, i sindacati o le altre associazioni dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro.

Gli obiettivi specifici, le azioni di prevenzione e protezione, le attività di monitoraggio sulla tematica abusi, molestie e violenze nei luoghi di lavoro, sono riportati nei riesami che la direzione e i comitati eseguono almeno con periodicità annuale.