
POLITICA PER LA LOTTA CONTRO QUALSIASI FORMA DI MOLESTIA

ENGIE si pone l'obiettivo di definire, in coerenza con quanto espresso nella Carta Etica e nella Guida Pratica al Comportamento Etico, i principi generali ed imprescindibili di riferimento per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo, al cui rispetto devono impegnarsi tutti i membri degli organi sociali di amministrazione e controllo e tutte le persone che svolgono attività lavorativa in ENGIE, indipendentemente dallo status contrattuale, sia in quanto persone tutelate sia in quanto soggetti tenuti al rispetto della presente politica.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di ENGIE. ENGIE, infatti, rifiuta qualsiasi comportamento che costituisca violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia (in particolare la molestia di carattere sessuale comunque realizzata), bullismo, cyberbullismo o atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing e **vieta, senza alcuna eccezione, ogni forma di violenza e molestie sul lavoro.**

Pertanto, per assicurare un ambiente privo di ogni forma di violenza e molestia sul lavoro, ENGIE adotta una politica fondata su principi generali e imprescindibili e su una condotta individuale che impegni chiunque svolga un'attività lavorativa in ENGIE.

Principi

1. La cultura aziendale di ENGIE è **basata sul rispetto, sulla professionalità, sulla non-discriminazione e sulle pari opportunità.**
2. **E' vietato commettere atti di violenza o molestie sul lavoro, sia fisiche che psicologiche**, in linea con le indicazioni contenute nella presente Politica.
3. **E' vietato commettere qualsiasi atto di ritorsione** nei confronti di chi sia stato molestato e/o di chi abbia segnalato o testimoniato molestie.
4. Per tutelare il **diritto alla privacy e alla riservatezza**, le informazioni fornite durante un'eventuale segnalazione rimarranno confidenziali.
5. Laddove stabilito che siano stati commessi atti di violenza e/o molestie sul lavoro, **saranno messe in atto misure adeguate per assicurare l'interruzione della condotta**; le persone responsabili **saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto dagli strumenti normativi applicabili, inclusi quelli disciplinari.**
6. ENGIE garantisce che tutti i suoi dipendenti abbiano accesso a **programmi di formazione e di aggiornamento permanente** sui temi delle molestie sul lavoro.

Impegni

1. ENGIE attua tutte le azioni necessarie alla prevenzione di ogni tipo di molestia, favorendo la diffusione di una cultura volta al rispetto della persona e della sua unicità.
2. ENGIE adotta iniziative formative, anche obbligatorie, per promuovere la conoscenza e la consapevolezza sul tema della lotta alle molestie, di modo che tali comportamenti non vengano nascosti e/o in alcun modo minimizzati e per prevenire comportamenti e linguaggi ostili, degradanti, umilianti, offensivi.

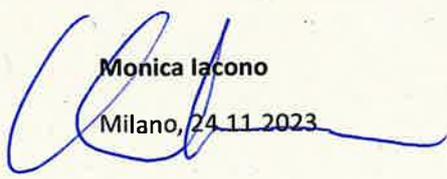
3. Il Management di ENGIE in Italia ha il compito di promuovere una cultura che non tollera violenza e molestie sul lavoro, anche con riguardo ai comportamenti sessisti, garantendo appositi canali di segnalazione resi disponibili dal Gruppo per una tempestiva gestione.
4. Le Persone di ENGIE hanno la **responsabilità** di:
 - lavorare insieme per creare un ambiente di lavoro improntato sul rispetto;
 - supportare, per quanto possibile, coloro che segnalano condotte o episodi di violenza e molestie;
 - cooperare nelle eventuali istruttorie.
5. Ogni manager, inoltre, ha il compito di vigilare sul rispetto della Politica da parte dei propri team, di diffonderne i principi e prevenire, identificare e riferire le potenziali violazioni.
6. Le Persone sono invitate a segnalare - **in buona fede** - episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali di segnalazione messi a disposizione da ENGIE (ETHICS@ENGIE.COM, numero verde **00 800 2348 2348** e il canale locale sa8000-ita@engie.com) **senza il timore di ritorsioni**.
7. **ENGIE assicura la tutela della persona molestata** garantendo la confidenzialità ed intervenendo tempestivamente per cessare i comportamenti causa di molestie.
8. ENGIE intraprende, nei confronti di chiunque si renda responsabile di molestie, le azioni applicabili secondo le previsioni contrattuali, fra cui la sospensione, la risoluzione del contratto o del rapporto di lavoro, il divieto dall'intrattenere rapporti commerciali con ENGIE e le richieste di risarcimento danni.
9. ENGIE si impegna a diffondere il contenuto del presente documento tramite iniziative di comunicazione e attraverso ulteriori azioni periodiche di sensibilizzazione ad ampia visibilità.

Non saranno tollerati comportamenti di cui le seguenti situazioni rappresentano solo alcuni esempi non esaustivi:

- Criticare una donna perché non si veste in modo sufficientemente femminile o un uomo perché non si veste come un vero uomo;
- Esprimere un commento sulla maternità o sugli impegni familiari di una donna, sollevando dubbi sulla sua dedizione lavorativa;
- Dire a un/a collega che ha ottenuto un lavoro solo grazie al suo aspetto o perché ha intrattenuto relazioni strette con soggetti influenti per fare carriera;
- Rimproverare alle donne di "comportarsi da uomini" e agli uomini di "comportarsi da donne";
- Porgere ad un/a collega complimenti sgraditi e/o inopportuni;
- Comportarsi o alludere all'esistenza di una relazione intima con un/a collega;
- Durante l'intervista di valutazione annuale, dire (con ironia) "è un'ottima valutazione e non abbiamo nemmeno fatto sesso";
- Inviare mail o messaggi attraverso mezzi di comunicazioni aziendali (es. Teams) con frasi o immagini allusive.

Il **Diversity Committee** si fa garante dell'applicazione della presente Politica

Tale Politica verrà rivista e aggiornata su base annuale, relativamente all'evoluzione normativa e sugli obiettivi che ENGIE in Italia si prefiggerà in tema di violenza e molestie.



Monica Iacono

Milano, 24/11/2023

ENGIE ha definito la propria *Politica per la lotta contro qualsiasi forma di molestia sul lavoro*, in conformità a:

1. Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, 1948
2. Convenzione internazionale sui Diritti Economici, Sociali e Culturali, 1966
3. Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici, 1966
4. Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito "Raccomandazione 206")
5. Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
6. Direttiva 2066/54/CE definisce le nozioni di discriminazione diretta e indiretta, di molestie e di molestie sessuali
7. Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
8. D. Lgs. n. 196/2003 e smi, e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o GDPR)
9. D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)
10. D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)
11. legge 27 giugno 2013, n. 77 ratifica la Convenzione di Istanbul sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica
12. Linee Guida INAIL – "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" (2021)
13. UNI EN ISO 26000, UNI ISO 30415, SA8000
14. Carta Etica e Guida Pratica al Comportamento Etico
15. Human Rights Policy
16. Accordo Quadro Mondiale sui diritti fondamentali e la Responsabilità Sociale del Gruppo ENGIE
17. CCNL applicati nelle società di ENGIE in Italia
18. P- ENGIE - 101 - Sistema Di Gestione Per La Parità Di Genere