

# OMNIA TECHNOLOGIES

## Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione

<b>Scopo</b>	Fornire indicazioni sui comportamenti da adottare per garantire pari opportunità nel rispetto delle diversità, a cui tutti i componenti del Gruppo dovranno uniformarsi. Ulteriore scopo di tale documento è quello di creare una cultura aziendale orientata al riconoscimento delle diversità e all'inclusione anche al fine di prevenire ogni atto discriminatorio nella pratica quotidiana del Gruppo Omnia Technologies		
<b>Ambito</b>	Le disposizioni contenute nel presente documento si applicano a tutte le persone del Gruppo Omnia Technologies		
<b>Edizione</b>	1	<b>Data:</b>	01/09/2022
<b>Revisione</b>	2	<b>Data:</b>	16/12/2025
<b>Riesame</b>	Annuale		
<b>Numero di riferimento</b>			
<b>Politiche riferimento incrociate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01</li> <li>- Codice Etico</li> </ul>		
<b>Ulteriori informazioni</b>			
<b>Autorizzato per il rilascio</b>			

## INDICE

1. IMPEGNO PER LE PARI OPPORTUNITÀ .....	3
2. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE .....	4
3. DEFINIZIONI.....	6
4. CICLO DI VITA DELLE RISORSE UMANE .....	7
5. COMUNICAZIONE .....	8
7. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO .....	9
8. MOLESTIE SUL LAVORO DA PARTE DI TERZI .....	9
9. MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO.....	9
10. RESPONSABILITÀ.....	10
11. GOVERNANCE E MONITORAGGIO .....	11
12. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO .....	11
13. SEGNALAZIONI .....	12
14. SEGNALAZIONE ALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ.....	13

*Siamo in armonia con le nostre persone che consideriamo il nostro capitale più prezioso: in questo senso rispetto, equità, ascolto, merito sono i codici della nostra identità.*

*Nei nostri luoghi di lavoro promuoviamo la diversità e la parità di genere che coltiviamo come orientamento gestionale e pratica manageriale, misurandone le metriche per garantire risultati concreti in chiave ESG (Environmental, Social, Governance)*

Il Gruppo Omnia Technologies si impegna a creare un contesto di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità mediante l'equità e a non tollerare qualsiasi atto o comportamento discriminatorio (ad esempio a causa di: razza e l'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di caratteristica personale) nei confronti di chiunque. Qualsiasi atto di discriminazione, molestia o bullismo all'interno dei luoghi di lavoro o comunque nell'ambito delle attività del Gruppo sarà oggetto di valutazione gestionale e disciplinare.

La Presente Policy ha lo scopo di fornire indicazioni sui comportamenti da adottare per garantire pari opportunità nel rispetto delle diversità, a cui tutti i componenti del Gruppo dovranno uniformarsi. Ulteriore scopo di tale documento è quello di creare una cultura aziendale orientata al riconoscimento delle diversità e all'inclusione anche al fine di prevenire ogni atto discriminatorio nella pratica quotidiana del gruppo Omnia Technologies.

## **1. IMPEGNO PER LE PARI OPPORTUNITÀ'**

Omnia Technologies si impegna a rispettare il principio di uguaglianza e pari opportunità sui luoghi di lavoro. In Omnia Technologies siamo contrari a qualsiasi forma di trattamento sfavorevole o diseguale attraverso discriminazione diretta o indiretta o molestia nei confronti dei dipendenti o candidati per razza e l'origine etnica, il colore della pelle, il sesso, l'orientamento sessuale, l'identità di genere, la disabilità, l'età, la religione, le opinioni politiche, l'ascendenza nazionale o l'estrazione sociale, nonché qualsiasi altra forma di caratteristica personale e a qualsiasi forma di trattamento meno favorevole per questi motivi.

## 2. PRINCIPI GUIDA, STRUMENTI E NORMATIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE

La Politica DE&I si impegna, in particolare, a rispettare le connesse normative internazionali e nazionali di seguito enunciate:

- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948, che sancisce il principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli individui, senza discriminazione di alcun tipo.
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: SDG 5 sulla parità di genere, SDG 8 sul lavoro dignitoso e SDG 10 sulla riduzione delle disuguaglianze.
- I 10 Principi di UN Global Compact, con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani e dei Diritti del Lavoro.
- Principi Guida delle Nazioni Unite su Business & Diritti Umani (UNGP), le correlate Dimensioni di Genere e il relativo Manifesto “Imprese per le persone e la società”.
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità.
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), che promuovono l'uguaglianza di opportunità e il trattamento equo in ambito lavorativo.
- Convenzione ILO C190/2019 su violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro.
- Costituzione italiana, che riconosce e protegge i diritti fondamentali dei cittadini, tra cui il principio di uguaglianza (Articolo 3) che vieta la discriminazione di alcun tipo.
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale.
- D. Lgs. n.216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), che recepisce anche le direttive europee in materia di parità di genere.
- D. Lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), che disciplina la salute e la sicurezza sul lavoro in Italia, sottolineando l'importanza di garantire un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni.
- Legge 162/2021 su parità di genere, che rafforza la tutela delle differenze di genere in ambito lavorativo, e la correlata Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere.
- ISO 30415:2021- Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione

- UNI PDR 159:2024 Lavoro inclusivo delle persone con disabilità- Indirizzi operativi
- Codice Etico Omnia Technologies
- CCNL applicabili
- Costituzione della Repubblica Italiana
- Principi Fondamentali, Art.2 e art. 3
- Raccomandazione CEE 92/131
- Tutela dignità delle donne e degli uomini sul lavoro
- Direttiva 97/80/CE
- Onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso
- Direttiva 2002/73/CE
- Direttiva 2002/73/CE del parlamento europeo e del consiglio del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro
- D.lgs 198/2006 Codice delle Pari Opportunità
- Raccomandazione ILO n.206 Eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Accordo quadro sulle molestie e le violenze nei luoghi di lavoro 26/04/2007
- Legge 38/2009 - Legge di conversione del 23 aprile 2009 n. 38 recante misure urgenti in materia di sicurezza pubblica e di contrasto alla violenza sessuale, nonché in tema di atti persecutori
- Legge 119/2013 Legge di conversione del 15 ottobre 2013 n. 119 recante disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere
- D.Lgs 80/2015 Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 80 - Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (contempla il congedo retribuito per le donne vittime di violenza)
- Legge 30 novembre 2017, n. 179
- Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – modifica dell'articolo 26 del codice delle pari opportunità di cui al d.lgs.198/2006
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019
- Legge 15 gennaio 2021, n.4 Ratifica ed esecuzione Convenzione ILO n.190
- UNI ISO 30415:2021
- Legge 4 agosto 2022, n. 127

- Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali
- Regolamento UE 2016/679 GDPR

### **3. DEFINIZIONI**

- Diversità. Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone
- Parità: stato di parità in particolare per quanto riguarda la condizione sociale, i diritti, le opportunità o i risultati
- Equità: principio secondo cui le politiche, i processi e le pratiche dovrebbero essere applicati in modo imparziale e dovrebbero essere riconosciute le esigenze individuali
- Inclusione: pratica di includere tutti gli stakeholder nei contesti organizzativi.  
L'inclusione può coinvolgere stakeholder di diversi gruppi che sono accettati, accolti e messi in condizioni di avere una voce e sviluppare un senso di appartenenza.  
L'inclusione può anche comportare l'offerta di opportunità alle persone in base alle loro conoscenze, abilità e capacità, nonché l'accesso a risorse che consentono la loro partecipazione
- Molestia sul lavoro: quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni anche connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (d.lgs 198/2006, articolo 26, comma 1). Costituisce circostanza aggravante il fatto che la molestia sessuale sia accompagnata da minacce implicite od esplicite o da ricatti da parte di superiori gerarchici o di persone che possano comunque influire sulla costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro.
- Violenza sul lavoro: riguarda gli "incidenti" in cui il personale è abusato, minacciato o aggredito in circostanze relative al lavoro, incluso il pendolarismo da e verso il lavoro, con esplicite o implicite conseguenze su salute, sicurezza e benessere (Organizzazione Mondiale della Sanità).
- Discriminazione diretta: si verifica quando una lavoratrice od un lavoratore trattato/a meno favorevolmente di un altro che si trovi in situazione analoga, in ragione del genere

della nazionalità, dell’etnia, della lingua, dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa. In particolare, è discriminazione di genere l’utilizzo di criteri sessisti nelle relazioni interpersonali in attività lavorativa.

- Discriminazione indiretta: si intende una situazione nella quale una disposizione, una prassi, un criterio, atto, patto o comportamento apparentemente neutro ponga o possa porre la lavoratrice od il lavoratore in una situazione di particolare svantaggio, in ragione del genere, della nazionalità, dell’etnia, della lingua, , dell’età, della disabilità, dell’orientamento sessuale, politico, sindacale e religioso, della tipologia contrattuale, nonché a modalità organizzative flessibili della prestazione lavorativa

#### 4. CICLO DI VITA DELLE RISORSE UMANE

Nell’ambito dei processi relativi al ciclo di vita delle risorse umane, Omnia Technologies si impegna a:

- assicurare che le decisioni in merito al reclutamento e alla selezione siano trasparenti ed oggettive, basate sul valore, le qualifiche, le competenze ed il potenziale dei candidati
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere l’approccio di Omnia Technologies alle persone, attento e sensibile alle diversità e all’inclusione
- Implementare una strategia di gestione e sviluppo delle persone volta alla promozione delle specificità di ciascuno, garantendo le medesime possibilità di crescita professionale, quali opportunità di carriera, avanzamento professionale, crescita orizzontale ed iniziative di formazione
- sviluppare la managerialità e la leadership inclusiva, promuovendo specifici percorsi formativi e di coaching focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire sempre di più l’equilibrio di genere e la diversità nelle posizioni di responsabilità.

- garantire che le politiche retributive siano ispirate ai principi di equità e valorizzazione delle conoscenze, abilità, competenze, professionalità, attitudini e comportamenti, risultati e contributo di ciascuno all'organizzazione.
- definire un piano di azione per gestire e prevenire il divario retributivo di genere, comunicando sistematicamente anche all'esterno le proprie prestazioni sul gender pay gap
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità
- sensibilizzare all'utilizzo, tra e nei confronti dei dipendenti, di un linguaggio rispettoso, educato e corretto volto ad evitare qualsiasi approccio polemico o giudicante
- migliorare il benessere organizzativo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale e promuovendo azioni per il bilanciamento tra vita privata e lavoro, in tutte le fasi della vita lavorativa e personale
- favorire occasioni di dialogo e ascolto del personale e dei collaboratori per una migliore comprensione delle loro legittime aspettative sui temi di diversità equità e inclusione.

## 5. COMUNICAZIONE

Nell'ambito delle proprie attività di comunicazione, Omnia Technologies si impegna a:

- basare la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità impegnandosi a diffondere immagini e contenuti rispettosi delle diversità
- diffondere nel contesto in cui opera i valori della diversità e delle pari opportunità, contribuendo attivamente, anche mediante la comunicazione e le iniziative sul territorio, a creare una cultura aperta alla piena realizzazione della persona in tutte le sue dimensioni, valorizzando e rispettando l'unicità di ognuno.

## 6. RAPPORTI CON FORNITORI, CLIENTI E TERZE PARTI

Nelle relazioni con fornitori, clienti e terze parti, Omnia Technologies si impegna a comunicare i principi, gli obiettivi e le aspettative di DE&I in ciascuna fase del rapporto con lo stakeholder e promuovere la sensibilizzazione a queste tematiche. Nello specifico, nella

relazione con i fornitori, Omnia si impegna a: semplificare i processi di approvvigionamento e rendere accessibili e inclusivi i sistemi di qualifica, valutare come le pratiche di gestione del personale dei partner siano allineate ai principi di DE&I, inserire nella documentazione contrattuale clausole che richiedano ai partner di fornire una lavoro dignitoso, condizioni di lavoro sicure e protette e un trattamento imparziale e rispettoso delle persone, perseguire una strategia di differenziazione dei fornitori.

## **7. MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO**

Il Gruppo Omnia Technologies si impegna a garantire che nessuna molestia o sul lavoro, qualunque sia la motivazione, sia trascurata. Tali comportamenti possono variare da forme estreme come la violenza o il bullismo ad azioni meno evidenti come derisione o frasi improprie/sconvenienti verso colleghi/colleghe.

Qualsiasi forma di molestia sarà oggetto di valutazione gestionale e disciplinare.

## **8. MOLESTIE SUL LAVORO DA PARTE DI TERZI**

Le molestie da parte di terzi si verificano nel momento in cui sul posto di lavoro o in altro luogo in cui viene svolta attività lavorativa (presso la sede di un fornitore o un cliente o presso la sede di una fiera, ecc) un dipendente subisce da soggetti estranei al Gruppo comportamenti analoghi a quelli di cui al punto precedente.

Chiunque subisce molestie da parte di terzi nello svolgimento dell'attività lavorativa è fortemente sollecitato ad informare tempestivamente il proprio Responsabile. Il Gruppo Omnia Technologies adotterà tutte le misure ragionevoli per gestire quanto accaduto e per prevenire il ripetersi di tali comportamenti.

## **9. MOLESTIE SESSUALI SUL LUOGO DI LAVORO**

E' da considerarsi molestia sessuale un comportamento inopportuno/indesiderato di natura sessuale o basato sul genere di una persona e considerato sgradito o offensivo per il destinatario.

I seguenti esempi illustrano il tipo di condotta che è considerata come molestia sessuale sul luogo di lavoro:

1. Contatto fisici molesti, palpeggiamenti o intimidazione fisica o verbale indesiderata (a volte tali condotte si manifestano anche in modo non verbale, ad esempio sguardi o gesti);
2. Proposte, approcci, pressioni per ottenere favori di natura sessuale, spesso abbinati alla promessa di vantaggi e/o alla minaccia di svantaggi (ad esempio per favorire la carriera di una persona o, in caso di rifiuto, ostacolarla);
3. Avances sessuali, proposte, suggerimenti o pressioni per ottenere rapporti sessuali;
4. Osservazioni sprezzanti o umilianti basate sul genere o mostrare, esporre, mettere a disposizione e inviare materiale pornografico o sessualmente esplicito (anche per via elettronica);
5. Osservazioni allusive e battute sessiste;
6. Molestia/stalking/persecuzione sia fisica che online;
7. La diffusione di immagini intime;
8. Fissare in modo sessualmente suggestivo o fare gesti sessuali inappropriati;
9. Utilizzare aneddoti, barzellette o racconti a sfondo sessuale o lascivo che mettano a disagio l'interlocutore;
10. Esprimere nei confronti della persona valutazioni sulla sessualità o attrazione fisica, o fare commenti sessuali sull'aspetto, sull'abbigliamento o su parti del corpo;
11. Fare commenti sprezzanti o degradanti sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere di una persona, o usare insulti con una connotazione di genere/sessuale;
12. Contattare ripetutamente una persona (es. telefonate o messaggistica insistente) oppure chiederle ripetutamente un appuntamento;
13. Fare avance sessuali indesiderate;
14. Inviare comunicazioni sessualmente suggestive in qualsiasi formato, o condividere o mostrare immagini o video sessualmente inappropriati in qualsiasi formato.

## **10. RESPONSABILITÀ**

Il Gruppo Omnia Technologies promuove attivamente la pari opportunità nella propria attività per garantire che tutte persone ricevano un trattamento giusto, equo e coerente con le proprie attitudini, capacità e potenzialità.

Dirigenti, manager e funzioni responsabili favoriscono una cultura organizzativa inclusiva, dimostrando il proprio impegno e creando modelli di riferimento di comportamento inclusivo. Ogni dipendente ha la responsabilità personale di aderire ai principi di uguaglianza e pari opportunità e di mantenere un atteggiamento ed un linguaggio orientati all'inclusione ed al riconoscimento della diversità, combattendo il comportamento inappropriato. Omnia Technologies rendiconta le proprie prestazioni e progressi in ambito DE&I anche mediante la rendicontazione di sostenibilità annuale.

## 11. GOVERNANCE E MONITORAGGIO

La politica è definita dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato per le Pari Opportunità che individua obiettivi e indicatori DEI da raggiungere a livello di Gruppo e di singola legal entity di gruppo e, con il supporto delle competenti strutture owner dei dati, ne monitora gli andamenti. Indirizza i singoli processi in merito alla necessità di attivare specifiche azioni e/o interventi migliorativi, utili ad assicurare il pieno rispetto e la valorizzazione dei principi DEI all'interno del Gruppo e nel contesto esterno.

## 12. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Questa politica è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sul sito internet aziendale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione della DE&I come parte integrante del sistema dei valori di Omnia Technologies.

La politica DE&I è pubblicata sulla intranet aziendale e sul sito internet in ottica di trasparenza e collaborazione.

La presente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dagli assessment e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.

### 13. SEGNALAZIONI

Come parte del Gruppo Omnia Technologies tutti i dipendenti e collaboratori della Società sono tenuti ad agire in buona fede e al tempo stesso sono incoraggiati ad intervenire tempestivamente nei confronti di chiunque abbia avuto e/o stia tenendo un comportamento irregolare rispetto ai contenuti della presente policy al fine di interromperlo segnalando eventuali problemi riguardanti violazioni effettive o sospette all'interno del Gruppo Omnia Technologies.

Non sono meritevoli di segnalazione e non formeranno oggetto del relativo processo di accertamento le mere voci o i “sentito dire”, le doglianze di carattere personale, le istanze e le rivendicazioni, le contestazioni, le richieste legate a un interesse di carattere personale del segnalante.

La procedura ordinaria prevede che il dipendente e/o collaboratore faccia la segnalazione al proprio superiore e/o alla funzione People & Organization, in tal caso la segnalazione sarà trasferita, garantendo i criteri di riservatezza, al Comitato DE&I o a uno dei suoi componenti per risolvere la problematica attraverso adeguate iniziative. Qualora emerga la necessità, la Direzione People& Organization adotterà provvedimenti gestionali adeguati alla gravità dei fatti.

Tuttavia, se un dipendente, in base alle circostanze ritiene tale percorso inappropriato, inapplicabile o che la questione non sia stata trattata in modo soddisfacente dal proprio superiore può effettuare una segnalazione mediante:

- la piattaforma Integrity Line collegandosi al link <http://omniatechnologiesgroup.integrityline.com>, secondo le seguenti modalità:
  - in forma scritta, attraverso la compilazione guidata dei campi all'interno dell'applicazione;
  - in forma orale, attraverso il sistema di messaggistica vocale registrata;
  - in forma orale, su richiesta del segnalante, mediante un incontro diretto con il gestore del canale di segnalazione in luogo idoneo a garantire la riservatezza;
- l'invio di una segnalazione scritta al seguente indirizzo Direzione Compliance Corporate – Omnia Technologies Group, via Feltrina 72 – 31040 Signoressa di Trevignano (TV).

A prescindere dalla modalità scelta, in concreto, è in ogni caso garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione (per maggiori dettagli vedere la Whistleblowing Policy).

#### **14. Segnalazione alla Consigliera di Parità**

Nell'eventualità in cui la segnalazione relativa a discriminazione di genere, violenza e molestie sul lavoro non venga presa in carico, è facoltà del segnalante ricorrere alla Consigliera di Parità del proprio territorio, i cui riferimenti sono reperibili online oppure attraverso il collegamento al seguente link: [www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/consigliera-nazionale-parita/pagine/default](http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/consigliera-nazionale-parita/pagine/default)

Nell'ambito delle funzioni di promozione e controllo dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di tutti i soggetti, pubblici e privati, che operano nel mercato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di Parità provinciali e regionali hanno facoltà di intraprendere ogni utile iniziativa nell'ambito delle competenze dello Stato e sono legittimate/i ad agire innanzi al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro su delega della persona che vi abbia interesse, ovvero ad intervenire nei giudizi promossi da lavoratrici e lavoratori che lamentino di aver subito una discriminazione di genere (art. 36 D.lgs. 198/2006).