

## Sistema di Gestione per la Parità di Genere

### Scopo

L'obiettivo del presente regolamento è definire, in coerenza con i principi espressi dai valori etici che sono alla base della Cooperativa, i principi generali e imprescindibili di riferimento e le condotte vietate 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 di Atlantide.

### Riferimenti Normativi

- CCNL Turismo parte speciale Pubblici Esercizi;
- Regolamento interno delle persone socie aggiornato al 09/09/2024.
- Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019 nel corso della 108ª sessione della Conferenza generale della medesima Organizzazione (di seguito "Convenzione 190")
- Raccomandazione n. 206 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito "Raccomandazione 206");
- 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;
- 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)
- D. Lgs. n. 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità);
- D. Lgs. n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza);
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 – "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"
- Linee Guida INAIL – "Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro" (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template)

**Perimetro di Applicabilità:** Il presente regolamento si applica a tutti i lavoratori e alle lavoratrici, a tutti i soci e le socie e agli stakeholder di Atlantide.

### Violenza Molestia Sul Luogo Di Lavoro: Cos'è e come Riconoscerla

I concetti che rientrano nell'ambito di applicazione del presente regolamento sono le violenze e molestie sul lavoro che possono verificarsi sia durante l'attività lavorativa sia nel tempo post-lavorativo.

Sono pertanto considerate violenze e molestie sul lavoro quelle che a titolo esemplificativo e non esaustivo, si verificano:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro o luoghi connessi con il lavoro;
- b) in luoghi destinati alla pausa, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti/viaggi di lavoro, eventi o attività, anche sociali, correlate con il lavoro;
- d) a seguito di/durante comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;

Con i termini violenza e molestia si intende qualsiasi condotta – espressa in forma fisica, verbale o non verbale – o la minaccia di attuarla, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefigga, causi o possa comportare un danno fisico, psicologico o economico.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rientrano fra la violenza e molestie:

- Le espressioni verbali o visive abusive, offensive o comunque improntate a confidenzialità non gradita e non collimante con la natura della connessione con l'interlocutore;
- Le espressioni verbali o visive che risultino denigratorie e offensive o comunque riferite a elementi identificativi della persona (etnia, nazionalità, religione, appartenenza politica, diversità mentale e fisica, condizione di salute, età e qualsiasi altro dato personale);
- Atti di bullismo, mobbing, o comportamenti tali da provocare una modificazione in negativo, costante e permanente, della situazione lavorativa, atta ad incidere sul diritto alla salute (c.d. "straining"), o qualsiasi altra forma di manipolazione o abuso psicologico;
- Il costruire un rapporto di fiducia e di connessione emotiva tramite cui manipolare, sfruttare o abusare di un'altra persona (c.d. "grooming");
- La violenza fisica o la minaccia di violenza fisica;
- La molestia/stalking digitale/online;
- La violenza e le molestie di genere che possono essere poste nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali.

Esempi di violenza di genere:

- violenze perpetrate, in forma fisica e/o psicologica, nei confronti di una persona per motivi legati al suo genere, identità di genere o orientamento sessuale, inclusa la violenza contro le donne e contro persone LGBTQIA+, e gli atti persecutori, c.d. "stalking";
- diffusione di immagini intime;
- molestie sessuali e violenza sessuale, tentate o effettive.

## **Politica di Tolleranza Zero: l'impegno di Atlantide**

Atlantide rifiuta in termini espressi ogni comportamento che costituisca una qualsiasi tipologia o configurazione di violenza fisica o psicologica, costrizione, molestia, bullismo o atteggiamento riconducibile a pratiche di mobbing. Atlantide vieta senza alcuna eccezione ogni forma di violenza e molestie sul lavoro.

Tutte le persone della Cooperativa sono chiamate a rispettare e promuovere i principi contenuti nel presente documento e hanno diritto ad un luogo di lavoro inclusivo, improntato sul rispetto reciproco e libero dalla violenza e molestie.

Il CDA e, in senso più ampio, il Management hanno il compito di promuovere una cultura di zero-tolerance della violenza e molestie sul lavoro e un ambiente di lavoro libero da queste, nonché di garantire la messa a disposizione di appositi canali di segnalazione per la tempestiva gestione delle situazioni segnalate<sup>1</sup>.

Tutte le persone sono invitate a segnalare incidenti/episodi di violenza o molestia sul lavoro di cui vengano a conoscenza, seguendo i canali e le modalità di segnalazione previste dalla Cooperativa.

Tali segnalazioni devono essere effettuate in buona fede, senza il timore di ritorsioni, garantendo che nessun segnalante sia discriminato con effetti sulle condizioni di lavoro collegati alla segnalazione.

Eventuali condotte da parte di lavoratrici e lavoratori della Cooperativa che, a seguito di istruttoria, si stabilisce

---

<sup>1</sup> Per la modulistica e le modalità di segnalazione si rimanda alla documentazione "scheda segnalazioni e reclami" e "comunicazione e gestione reclami/segnalazioni per la parità di genere"

rientrano nella definizione di violenza e molestie sul lavoro saranno oggetto di misure adeguate, per assicurare l'immediata interruzione della condotta e saranno sanzionate, in coerenza con quanto previsto negli strumenti normativi applicabili ivi inclusi quelli disciplinari. Tutte le misure e azioni saranno intraprese tenendo in considerazione la tutela della Persona Molestata.

## **Programmi di Prevenzione e Promozione della Cultura Basata sul Rispetto**

Al fine di minimizzare al massimo la probabilità che possano verificarsi episodi di molestia e/o di violenza sul luogo di lavoro, Atlantide si impegna a istituire specifici programmi di prevenzione all'interno dei quali siano valutati rischi, misure e obiettivi in linea con gli strumenti normativi interni applicabili.

Tutte le persone della Cooperativa devono essere informate e formate sui contenuti del presente documento, sulla Politica per la Parità di Genere e sulle normative applicabili in materia, nonché sulla loro responsabilità ed importanza nel promuovere una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano.

A tal fine, Atlantide assicura che i contenuti del presente documento, della Politica per la Parità di Genere etc. siano inclusi nei programmi di formazione e informazione che con cadenza regolare vengono erogati a tutte le lavoratrici e i lavoratori<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Per le attività specifiche si rimanda al Piano di Formazione