

CODICE DI CONDOTTA DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI

Articolo1

Finalità

L'Università degli studi del Molise per tutelare la dignità delle donne e degli uomini che lavorano all'interno dell'Ateneo con il presente codice di condotta intende garantire a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università del Molise il diritto inviolabile ad essere trattati con dignità e rispetto. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che sia oggetto di discriminazione.

Articolo2

Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università a tempo indeterminato e determinato: studenti, personale docente, personale tecnico-amministrativo, titolari di assegni di ricerca, titolari di contratto, dottorandi di ricerca, titolari di borse di studio, consulenti.

Articolo3

Definizione di molestia sessuale

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione CEE del 27.11.91). Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia sessuale: 1 richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;

- 2 promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- 3 minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- 4 apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi.
- 5 affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica;
- 6 adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- 7 contatti fisici indesiderati e inopportuni.

Articolo4

Definizione di molestia morale

Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, diretto contro un individuo e caratterizzato da ripetizione, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica

della persona.

Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione di genere, di appartenenza etnica, religiosa, così come quella di persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovra ordinata.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestia morale: 1 danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente o ogni altra azione di svalutazione della persona che comporti effetti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile; 2 danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività; 3 tentativi di emarginazione e isolamento quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

Articolo5

Dovere di collaborazione

Tutte le lavoratrici e i lavoratori devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili. I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Essi dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

Articolo6

Consigliera di Fiducia

La Consigliera di Fiducia, preferibilmente donna per la natura dei compiti da espletare, si occupa della tutela civile, penale e amministrativa della vittima di molestia sessuale e morale e fornisce consulenza e assistenza agli studenti e ai dipendenti, oggetto di attenzioni moleste.

- 1 E' nominata dal Rettore su indicazione del Comitato Pari Opportunità, scelta tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. Nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia. Dura in carica 3 anni e può essere rinominata più volte.
- 2 L'Amministrazione fornisce alla Consigliera di Fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguati mezzi e risorse umane ed economiche, oltre al libero accesso agli atti e alle informazioni. Può avvalersi di consulenti interni e/o esterni all'Amministrazione quali avvocati, psicologi, assistenti sociali.

3 La Consigliera di Fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al Rettore ed al Comitato Pari Opportunità. Suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà alle persone. Propone iniziative di informazione e formazione che verranno promosse dall'Università per tali scopi.

4 Può partecipare su richiesta alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta senza diritto di voto.

Articolo7

Procedure di denuncia formali e informali

Fatta salva la tutela civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi entro 60 giorni dal suo verificarsi, alla Consigliera di Fiducia la/il quale, raccolte tutte le informazioni secondo la procedura del consenso, indirizza la persona molestata ad adottare una procedura.

Procedura informale

La Consigliera di Fiducia su richiesta dei soggetti assume la trattazione del caso di molestia.

Al fine dell'interruzione della stessa:

- 1 concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
- 2 può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
- 3 acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi inerenti al caso trattato;
- 4 può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autrice/autore al fine di tentare la conciliazione fra i due;
- 5 propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenire il suo ricomparire;
- 6 può sostenere la/il molestata/o anche a mezzo di contribuzione economica alle spese legali necessarie per intraprendere un'azione giudiziaria ed eventualmente costituirsi parte civile in un processo penale. La Consigliera di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla persona denunciante in ogni momento della procedura informale.

Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

Procedura formale interna

- 1 Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione universitaria a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.
- 2 Il Rettore nomina una commissione disciplinare composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/il Consigliera di Fiducia e due componenti scelte/i dal

Comitato Pari Opportunità. La commissione può avvalersi della consulenza di un legale anche esterno all'Università.

- 3 La commissione disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà in merito alle azioni da intraprendere e ad eventuali provvedimenti disciplinari, ivi inclusi avvertimenti scritti, lettere di ammonimento, obbligo di partecipare a corsi di sensibilizzazione sul tema, richieste di risarcimento di danno.
- 4 La commissione, accertata la fondatezza della denuncia, assicura adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, considerati a tutti gli effetti illeciti disciplinari.
- 5 Ove la denuncia si dimostri infondata, la commissione, nell'ambito delle proprie competenze, opera al fine di riabilitare la persona accusata, potendo intraprendere anche adeguati provvedimenti, nei casi in cui la falsità della denuncia sia conclamata.

Procedura formale esterna

La persona molestata può comunque e indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento civile per il risarcimento del danno o di un processo penale.

Articolo8

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni 1
Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi della legge 675/1996.

- 2 La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento, soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
- 3 E' vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta è valutabile anche sotto il profilo disciplinare.

Articolo9

Formazione e informazione

L'Amministrazione si impegna a:

- 1 Comunicare a tutti i soggetti di cui all'art. 4 il nome, la reperibilità nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera di Fiducia;
- 2 Garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso la consegna di copie a tutti le/i dipendenti e a tutti le/i nuovi immatricolati, l'affissione in tutte le Facoltà e la pubblicazione nel sito dell'Università;
- 3 Attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione alla formazione di Dirigenti, Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento e di ogni responsabile d'ufficio che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;
- 4 Definire un budget annuo, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità, per sostenere tali progetti.

CODICE DI CONDOTTA
(approvato dal C.d.A. il 20 luglio 2005)

a cura del Comitato Pari Opportunità
Università degli Studi del Molise

Virginia Lanzotti, Presidente
Gabriella Stefania Scippa, Vicepresidente
Maria Grazia Vincelli, Segretario
Paolo De Socio
Anna Carla Diglio
Gian Mario Fazzini
Michela Lucia Sammarco

Angela Mariani, Delegata del Rettore

Impostazione grafica a cura di
Paolo Emilio Greco e Anna Carla Diglio
Stampa Centro Progettazione Grafica & Stampa
dell'Università