

## **CODICE DI CONDOTTA NELLA LOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI**

### **Articolo 1 – Definizione**

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti.

### **Articolo 2 – Principi**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:

- a) ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata è inammissibile;
- b) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;
- c) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro o di studio derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d) nei confronti degli autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dal vigente ordinamento. Qualora i suddetti comportamenti siano messi in atto da personale dirigente, se ne terrà conto in sede di valutazione, con le conseguenze previste dal CCNL vigente.

### **Articolo 3 - Consigliera di fiducia**

1. È istituita la figura del Consigliere/Consigliera di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, denominato/a d'ora in poi Consigliere, e viene garantito l'impegno dell'Ateneo a sostenere ogni persona che si avvalga dell'intervento del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

2. Il Consigliere viene designato dal Comitato Pari Opportunità tra tutto il personale in servizio presso l'Ateneo sesso femminile
3. Il Comitato Pari Opportunità provvede alla revoca del Consigliere di fiducia, così come previsto dal Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Pari Opportunità.
4. Il Consigliere è delegato dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali e a contribuire alla soluzione del caso.
5. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
6. Il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliere sono definiti dal Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo sulla base della disciplina vigente. Il Consigliere dovrà comunque essere persona di comprovate competenza e esperienza.

#### **Articolo 4 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali**

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro o di studio, la persona oggetto di molestie sessuali potrà rivolgersi al Consigliere designato per avviare una procedura informale.
2. L'intervento del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

#### **Articolo 5 - Procedura informale di intervento del Consigliere**

1. Il Consigliere, ove la persona oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro o di studio, facendo presente all'autore delle molestie che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento delle attività che si svolgono nell'Ateneo.
2. L'intervento del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### **Articolo 6 - Denuncia formale**

1. Ove la persona oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento diretto del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, se lo ritiene con l'assistenza del Consigliere, al Direttore

Amministrativo o al Responsabile della struttura di afferenza che saranno tenuti a trasmettere gli atti all'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, fermo restando l'obbligo di trasmettere gli atti alla competente autorità giudiziaria in presenza di reato (ex artt.361-362 Codice penale e art.331 Codice procedura penale).

2. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

3. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora si apra un procedimento disciplinare, il Direttore Amministrativo, di intesa con le OO. SS. e sentito il Consigliere potrà adottare, ove lo ritenga opportuno, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona.

4. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 qualora si apra un procedimento disciplinare, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di studio, o di essere trasferito altrove, senza che ciò comporti per lui/lei disagio.

5. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora si apra un procedimento disciplinare, il Direttore Amministrativo potrà attivare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, le procedure per il trasferimento in via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il trasferimento non crei disagio.

#### **Articolo 7 - Attività di sensibilizzazione**

1. L'Ateneo, d'intesa con le organizzazioni sindacali, si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice di condotta e a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.

2. Nei programmi di formazione del personale, l'Ateneo si impegna a includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. Particolare attenzione sarà posta alla formazione dei Responsabili di Strutture, che dovranno tutelare, promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

3. L'Ateneo si impegna, altresì, a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere, d'intesa con il Comitato Pari Opportunità, provvederà a trasmettere annualmente agli organi di governo dell'Ateneo, ai soggetti titolari della negoziazione in sede decentrata e alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.

4. L'Ateneo si impegna a comunicare al personale e agli studenti, il nome ed il luogo di reperibilità del Consigliere di fiducia.