

Codice
dell'Università degli Studi di Bari
per la prevenzione delle molestie sessuali e morali

PREMESSA

L'Università di Bari, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne (art. 3 Cost.), alla Raccomandazione 92/131/CE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, alla Risoluzione del Parlamento europeo n. A3-0043/1994, alla normativa nazionale vigente in materia (art. 2087 c.c., l. 125/91, d.lgs. 216/03, d.lgs. 145/05) e alla disciplina contrattuale più recente in materia (art. 49 CCNL relativo al personale del comparto Università per il quadriennio normativo 2002-2005 sottoscritto il 27.01.2005), adotta il presente Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano e studiano nell'Università contro le molestie e ogni forma di discriminazione.

Vivere in un ambiente di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, è diritto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, di tutte le studentesse e di tutti gli studenti dell'Università degli Studi di Bari.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questo diritto, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della loro persona. Garantisce ad ogni dipendente e studente/studentessa il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti in ragione del sesso od orientamento sessuale, in ragione delle convinzioni religiose o ideologie di altra natura e/o a causa dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità. Adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione e la prevenzione.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.

Articolo 1

Oggetto

Il presente Codice reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età, dall'orientamento sessuale per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Articolo 2

Ambito di applicazione

Il presente Codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università (studentesse/studenti, docenti, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio italiani e stranieri, titolari di assegno o contratto, tirocinanti, dottorande/i e post dottorande/i, specializzande/i, tutte le persone che prestano la loro attività nell'Università di Bari anche in condizioni di precarietà).

Articolo 3

Nozione di discriminazione

Ai fini del presente Codice, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticabile alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) Discriminazione diretta: situazione nella quale, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) Discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

Le molestie, in quanto discriminazioni, violano il principio della parità di trattamento tra le persone.

Articolo 4

Nozione di molestia

Per **molestia** si intende ogni comportamento indesiderato, connesso al sesso di una persona, avente 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.

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, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale.

La natura indesiderata della molestia sessuale la distingue dal comportamento amichevole che è invece benaccetto e reciproco.

Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento sia da tollerare e quale invece da considerare offensivo.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso che di altro sesso.

L'esistenza di una posizione asimmetrica tra chi molesta e la vittima costituisce elemento aggravante dell'abuso o fastidio, in quanto può verificarsi che:

a) l'accettazione da parte della vittima sia, implicitamente od esplicitamente, una condizione per l'accesso, l'impiego o la prosecuzione del rapporto con l'Università;

b) l'accettazione o il rifiuto costituiscano - interamente o parzialmente, implicitamente o espressamente - elemento di valutazione rilevante per l'impiego, la promozione, l'avanzamento di carriera o altre decisioni riguardanti la vittima;

c) lo scopo o l'effetto della condotta sia la creazione di un clima ostile, intimidatorio od offensivo capace di diminuire significativamente la prestazione lavorativa della vittima.

Considerato il ruolo educativo dell'Università, assumono particolare gravità gli abusi o i fastidi sessuali da parte di docenti nei confronti di studenti/esse.

Sono esempi di molestia sessuale i seguenti comportamenti:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive e non gradite;
- b) affiggere o mostrare materiale pornografico nei luoghi di lavoro;
- c) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali e ritorsioni e minacce in conseguenza del diniego di tali prestazioni;
- d) contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- e) apprezzamenti verbali sul corpo e la sessualità ritenuti offensivi;
- f) ammiccamenti;
- g) messaggi scritti od oggetti provocatori o allusivi;
- h) intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati a un rapporto sessuale.

Articolo 5

Nozione di molestia morale

Per **molestia morale** si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o di studio idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore/trice.

Sono esempi di violenze morali e violenza psicologica i seguenti comportamenti:

- a) atti vessatori e persecutori;
- b) critica e maltrattamenti verbali esasperati;
- c) offese alla dignità e umiliazioni;
- d) delegittimazione di immagine;
- e) comportamenti mirati a discriminare, screditare o comunque danneggiare la/il dipendente nella propria carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- f) immotivata reclusione o marginalizzazione dalle ordinarie comunicazioni;
- g) sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Articolo 6

Istituzione della/del Consigliera/e di Fiducia

In applicazione del presente Codice l'Amministrazione istituisce la figura della/del Consigliera/e di

Fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 del 11.02.1994.

La/il Consigliera/e di Fiducia, che per la natura dei compiti da espletare è preferibilmente donna, è persona incaricata di fornire consulenza e assistenza a chiunque lavori o studi nell'Università di Bari e sia oggetto di attenzioni moleste. Per la delicatezza della sua funzione, la/il Consigliera/e di Fiducia deve essere neutrale e quindi esterna/o al mondo accademico; per adempiere alle proprie funzioni deve possedere qualità umane e professionali che le/gli consentano di ricercare per ogni singolo caso sottoposto alla sua attenzione le soluzioni più adeguate. Nello svolgimento della sua funzione agisce in piena autonomia.

Articolo 7

Nomina e compiti della/del Consigliera/e di Fiducia

La/il Consigliera/e di Fiducia è nominata/o dal Rettore su designazione del Comitato Pari Opportunità, che raccoglie e coordina le candidature e che è l'organo universitario al quale fa riferimento per le sue attività. L'individuazione deve avvenire, su basi di trasparenza, tra persone che possiedono l'esperienza umana e professionale, la preparazione e la capacità necessarie per svolgere il compito previsto.

La/il Consigliera di Fiducia dura in carica due anni e può essere rinominata/o per altre due volte.

La/il Consigliera/e di Fiducia fornisce consulenza e assistenza a chiunque lavori o studi nell'Università di Bari e sia oggetto di attenzioni moleste, si occupa della tutela civile, penale e amministrativa della vittima di molestia sessuale e morale.

L'Amministrazione, affinché la/il Consigliera/e di Fiducia possa adempiere alle proprie funzioni, le/gli fornisce adeguati mezzi e risorse umane, oltre all'accesso agli atti e alle informazioni inerenti il caso da trattare nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

Al fine di permettere una completa tutela civile, penale, amministrativa, della vittima di molestia la/il Consigliera/e di Fiducia può avvalersi della consulenza di personale interno all'Università e, in casi eccezionali, previa autorizzazione da parte del Comitato, può avvalersi di consulenti esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.).

La/il Consigliera/e di Fiducia opera in stretto collegamento con le Consigliere di Parità regionale e provinciale del territorio di competenza, le quali, ai sensi del d.lgs 196/2000, nell'espletamento delle loro funzioni di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, sono pubblici ufficiali e possono promuovere azioni di conciliazione o agire in giudizio.

La/il Consigliera/e di Fiducia relaziona alla fine del suo mandato e comunque ogni sei mesi sulla propria attività al Rettore e al Comitato Pari Opportunità, eventualmente suggerendo azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone, nonché iniziative di informazione e formazione per tali scopi.

La/il Consigliera/e di Fiducia può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o, senza diritto di voto e proporre la promozione di indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e rimuovere i comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'attività della/del Consigliera/e di Fiducia potrà essere remunerata.

L'incarico della/del Consigliera/e di Fiducia potrà essere revocato nei casi di materiale inadempimento nell'esercizio dei propri compiti.

Articolo 8

Procedure

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

La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestia.

L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

A. Procedura informale

La/il Consigliera/e di Fiducia assume la trattazione del caso di molestia, al fine dell'interruzione della stessa, su richiesta di qualunque persona che a vario titolo lavori o studi nell'Università degli Studi di Bari:

- a) concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
- b) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
- c) 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 rilevanti;
- d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e il/la presunto/a autore/autrice, al fine di tentare la conciliazione tra i due;
- e) propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e per prevenirne la reiterazione;
- f) nei casi più gravi può consigliare al Responsabile della struttura competente lo spostamento di una delle persone interessate;
- g) ha inoltre il compito di monitorare le eventuali situazioni a rischio.

Gli uffici interessati favoriscono l'accesso ai documenti amministrativi e rimuovono compatibilmente con le norme di legge gli eventuali ostacoli.

La/il Consigliera/e di Fiducia, qualora non ritenga opportuna la procedura informale, propone a chi sottopone il caso altre vie, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato.

La/il Consigliera/e di Fiducia può richiedere l'intervento delle Consigliere di Parità regionali e provinciali nell'ambito delle funzioni a esse conferite dalla vigente normativa.

La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

B. Procedura formale

Ove la persona oggetto di molestie o discriminazioni non ritenga di far ricorso all'intervento diretto

della/del Consigliera/e di fiducia, ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, se lo ritiene con l'assistenza della/del Consigliera/e, al Rettore dell'Università di Bari.

Il Rettore, avvalendosi della collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

Su richiesta della persona interessata, la/il Consigliera/e di Fiducia assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia o discriminazione.

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consigliera/e di Fiducia e/o delle Organizzazioni sindacali e/o di un avvocato cui si conferisce mandato.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, l'Università potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di ristabilire un clima lavorativo sereno.

L'Università, di concerto con la/il Consigliera/e di Fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare colei/colui che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminanti.

Ove la denuncia si dimostri infondata l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Articolo 9

Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di discriminazione e molestia sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi, qualora soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il nominativo della/del denunciante è omesso d'ufficio dal documento pubblicato.

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 normativa vigente in materia.

Articolo 10

Dovere di collaborazione

Tutti coloro che a vario titolo lavorano o studiano nell'Università devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui venga rispettata la dignità delle persone.

Coloro che sono responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere, in particolare, di favorire la prevenzione di molestie sessuali o morali nei settori di studio e di lavoro a cui sovrintendono. Devono inoltre sostenere la persona che voglia reagire a una molestia morale o sessuale, fornendo indicazioni circa la procedura da seguire e mantenendo totale riservatezza.

I testimoni che non intervengono in difesa di coloro che sono vittime di molestie morali o sessuali

possono essere considerati corresponsabili.

Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del presente Codice.

Articolo 11

Attività di sensibilizzazione

L'Università si impegna, tramite il Comitato Pari Opportunità, a:

- a) predisporre specifici interventi di sensibilizzazione di tutta la popolazione universitaria in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie;
- b) includere nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sessuali e morali;
- c) assicurare con cadenza annuale, sulla base delle proposte elaborate, moduli formativi di aggiornamento, tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo e un positivo clima lavorativo;
- d) comunicare a tutti coloro che studiano o lavorano nell'Università di Bari il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;
- e) garantire, d'intesa con le Organizzazioni sindacali, la massima diffusione del presente Codice attraverso consegna di copie a tutti i destinatari, assemblee interne, affissione e pubblicazione sul sito web dell'Ateneo;
- f) 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 Capi Servizio che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- g) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice;
- h) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

Deliberato dal Comitato Pari Opportunità nella seduta del 5 giugno 2007