



CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

Articolo 1. Principi

Il codice è ispirato ai seguenti principi:

1. 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;
2. ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sotto riportata è inammissibile;
3. 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;
4. nei confronti degli autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari previste dal vigente ordinamento.
5. è compito dei Responsabili promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.

Articolo 2. Definizione

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale, o non verbale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che abbia lo scopo o l'effetto di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Spetta a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale comportamento consideri offensivo o sconveniente.

Una semplice attenzione a sfondo sessuale diventa molestia se viene reiterata verso chi non l'accetta.

Sono considerate di maggiore gravità le molestie sessuali qualora siano a motivo di decisioni inerenti all'assunzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro.

Sono altresì considerate di maggiore gravità le molestie sessuali attuate dal personale docente nei confronti degli studenti e delle studentesse.

Articolo 3. Campo di applicazione

Il presente codice si applica a tutti coloro che studiano e lavorano all'Università di Trento a qualsiasi titolo (studenti, personale docente e tecnico-amministrativo strutturato, titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagisti, titolari di assegno o di contratto, personale in *outsourcing*, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorandi e post-dottorandi, tirocinanti).

Articolo 4. Gli obblighi

Tutti i soggetti di cui all'art. 3 contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio e un servizio rispettosi della dignità delle persone, anche attraverso la maturazione di una sensibilità che



porta a considerare inaccettabili le molestie sessuali e a fornire il sostegno a coloro che ne sono vittima e che intendono risolvere il problema.

L'impegno in tale direzione deve essere mantenuto altresì nei confronti di tutte le persone che frequentano le aree universitarie, in particolare per prestazioni di lavoro occasionale, temporaneo, autonomo, coordinato e continuativo o dipendente da altre amministrazioni o imprese. Coloro che svolgono funzioni dirigenziali hanno il dovere di prevenire il verificarsi sia di molestie che di più gravi abusi sessuali nei settori del servizio di cui sono responsabili e, per quanto di competenza, di adottare gli opportuni provvedimenti.

Chiunque venga a conoscenza di un caso di molestie sessuali deve testimoniare se richiesto e rispettare il diritto di riservatezza delle persone coinvolte.

Coloro che sono soggetti a molestie, laddove possibile, devono preliminarmente cercare di convincere chi pone in essere tali comportamenti che questi sono indesiderati ed inammissibili. Nel caso in cui ciò non risulti sufficiente, sono invitati ad utilizzare le procedure informali o formali interne previste in questo codice di condotta.

Articolo 5. Consigliere/a di fiducia

1. È istituita la figura del Consigliere/a 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 nominato dal Rettore in accordo con il Pro Rettore per le Pari Opportunità sentiti il Comitato Pari Opportunità e le Organizzazioni Sindacali. Il Consigliere dovrà essere persona esterna all'Università, di comprovata esperienza umana e competenza professionale adatta a svolgere il compito previsto.

3. Il Consigliere, anche ai fini di una completa tutela legale, è delegato dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali e a contribuire alla soluzione del caso. L'amministrazione si impegna a fornire al Consigliere adeguati mezzi e risorse, oltre al libero accesso agli atti e alle informazioni, per adempiere alle proprie funzioni.

4. Il Consigliere dura in carica 3 anni dopodiché viene riattivato il procedimento di cui al punto 2. del presente articolo

5. Il Consigliere relaziona ogni anno sulla propria attività (vedi art.9 c.3); suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone; può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità.

5. È assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

Articolo 6. 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, entro 60 giorni dal verificarsi dell'ultimo episodio di molestia, 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.

3. Il Consigliere non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dal/dalla denunciante in ogni momento della procedura informale



Articolo 7. 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. Il Consigliere concorda con il molestato l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante
3. L'intervento del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

Articolo 8. 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 Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione 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 Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione, di intesa con le Organizzazioni Sindacali e sentito il Consigliere adotterà, ove ritenuto 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 in una sede che non gli comporti disagio.
5. Ove, nel corso del procedimento disciplinare, la Direzione Risorse Umane e Organizzazione ritiene non fondati i fatti denunciati, opera, ove necessario, al fine di riabilitare la persona accusata.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora si apra un procedimento disciplinare, il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione 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 9. Attività di sensibilizzazione

1. L'Ateneo, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali e il Comitato Paro Opportunità, 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.
3. L'Ateneo si impegna, altresì, a promuovere un'azione di monitoraggio annuale al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere provvederà a trasmettere annualmente al Rettore, al Comitato Pari Opportunità, e alle Organizzazioni Sindacali 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.



Articolo 10. Le ritorsioni

La ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia sessuale è considerata condotta scorretta, contrastante con i doveri dei pubblici dipendenti e di eventuale rilievo sul piano disciplinare.

Articolo 11. Norma finale

Il presente Codice di condotta sarà emanato con Decreto Rettorale ed entrerà in vigore dalla data dello stesso.