Proposta ***di*** CODICE **DI CONDOTTA per** la **prevenzione delle MOLESTIE SESSUALI e MORALI**

ART.1- Dichiarazione da parte dell'Ente/Azienda
L'Ente/Azienda……. richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità **delle** donne **e** degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano nelle proprie strutture un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza **e** al reciproco rispetto della libertà **e** dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta le lavoratrici o i lavoratori.

-ART.2- Definizione **di** molestia sessuale
1. 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** lavoro, ivi inclusi atteggiamenti **di** tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Le **molestie sessuali**, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità **di** trattamento fra uomini **e** donne.
3. I seguenti comportamenti possono costituire esempi **di** molestia sessuale:
a) richieste implicite o esplicite **di** prestazioni **sessuali** offensive o non gradite;
b) affissione o esposizione **di** materiale pornografico, anche sotto forma elettronica;
c) adozione **di** criteri sessisti in qualunque tipo **di** relazione interpersonale;
d) promesse, implicite o esplicite, **di** agevolazioni **e** privilegi oppure **di** avanzamenti **di** carriera in cambio **di** prestazioni **sessuali**;
e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto **di** prestazioni **sessuali**;
f) contatti fisici indesiderati **e** inopportuni;
g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

-ART. 3- Definizione **di** molestia morale
1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo **e** caratterizzato da ripetizione, protratto **e** sistematico, suscettibile **di** creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. 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 sovraordinata.
3. I seguenti comportamenti possono costituire esempi **di** molestia morale: a) 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 **e** dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio **di** critiche infondate, minando la sua autostima **e** rendendolo debole **e** vulnerabile;
b) 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, attribuzione **di** mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
c) tentativi **di** emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato **delle** mansioni o dei colleghi **di** lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà **di** espressione o eccessi **di** controllo.

-ART. 4- Ambito **di** applicazione
Il presente codice opera nei confronti **di** tutti coloro che lavorano od operano nelle sedi del/della……..…(Ente/Azienda), indipendentemente dalla forma **di** contratto **di** lavoro, **di** collaborazione o **di** tirocinio-stage che ha dato origine al rapporto.

-ART. 5- Dovere **di** collaborazione
1. Tutte/i le/i dipendenti **e** le/i collaboratori devono contribuire ad assicurare un ambiente **di** lavoro in cui venga rispettata la dignità **delle** persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima **di molestie sessuali e morali** possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili **delle** strutture, dei reparti **e** degli uffici hanno il dovere **di** favorire la **prevenzione delle molestie sessuali e morali** negli ambienti **di** lavoro che sovrintendono. I dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione **e** del rispetto del Codice **di condotta e** dovranno sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni **e** chiarimenti circa le procedure da seguire.
-ART.6- Consigliera/**e di** Fiducia
1. La/il Consigliera/**e di** fiducia si occupa della tutela civile, penale **e** amministrativa, della vittima **di** molestia sessuale **e** morale. Fornisce consulenza ed assistenza alle/gli studenti **e** alle/ai dipendenti oggetto **di** attenzioni moleste.

2. **E**' nominata/o dalla direzione aziendale (o dall'Ente) su indicazione del Comitato Pari Opportunità, scelta/o 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 tre anni **e** può essere rinominata/o anche più volte.
3. La/il Consigliera/**e di** fiducia può essere scelta/o su indicazione comune **di** più Comitati Pari Opportunità **di** Aziende o Enti, secondo criteri **di** affinità.
4. La direzione aziendale (o l'amministrazione) fornisce alla/al Consigliera/**e di** Fiducia, **per** adempiere alle proprie funzioni, adeguati mezzi **e** risorse umane, oltre al libero accesso agli atti ed alle informazioni. Può avvalersi **di** consulenti interni **e**/o esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.).
5. La/il consigliera/**e di** fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività alla Direzione aziendale o dell'Ente ed al Comitato Pari Opportunità. Suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità **e** libertà **delle** persone **e** propone iniziative **di** informazione **e** formazione.
6. Può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità **di** esperta/o.
7. La/il Consigliera/**e di** Fiducia percepirà un compenso forfetario **e** un gettone **di**
presenza appropriato al suo ruolo professionale **e** all'attività svolta.
-ART.7- Procedure **di** denuncia formali ed informali
Fatta salva la tutela in sede civile **e** penale entro i prescritti termini **di** legge, chiunque sia stato oggetto **di** molestia sessuale o morale può rivolgersi, entro 60giorni dal suo verificarsi, 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.
A. Procedura informale:
1. La/il Consigliera/**e di** fiducia su richiesta della persona coinvolta assume la trattazione del caso **di** molestia **e** al fine dell'interruzione della stessa:
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 la/il presunta/o autore, al fine **di** tentare la conciliazione tra i due;
e) propone alla Direzione aziendale (o all'Amministrazione) le misure ritenute idonee **per** interrompere l'atteggiamento molestante **e** prevenire il suo ricomparire;
f) potrà 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.
2. La/il Consigliere **di** fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso della persona vittima **di molestie**. La segnalazione può essere ritirata dalla/ dal denunciante in ogni momento della procedura informale;
3. Il termine **di** definizione della procedura informale è **di** giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.
B. 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 allaDirezione aziendale (o all'Amministrazione).
2. L'Azienda (o l'Amministrazione) nomina una commissione disciplinare composta da cinque membri, tra cui due componenti scelte/i dalla Direzione, la/il Consigliere **di** fiducia **e** due componenti scelte/i dal Comitato Pari Opportunità fra le/i suoi componenti o esterni. La commissione può avvalersi della consulenza **di** un legale.
3. La commissione disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà in merito alle azioni da intraprendere e a eventuali provvedimenti disciplinari, ivi inclusi avvertimenti scritti, lettere **di** ammonimento, obbligo **di** partecipare a corsi **di** sensibilizzazione sul tema, richieste **di** risarcimento del danno.
4. La commissione, accertata la fondatezza della denuncia, assicura alla persona che l'ha presentata adeguata tutela da forme **di** ritorsione o da atti persecutori. Tale **condotta** è considerata illecito disciplinare.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, la commissione, nell'ambito **delle** proprie competenze, opera al fine **di** riabilitare la persona accusata **e di** intraprendere provvedimenti adeguati nei casi in cui la falsità della denuncia sia conclamata.
C. Procedura formale esterna:
La/il molestata/o 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.

-ART. 8-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. È 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.

-ART. 9- Formazione ed informazione
1. La Direzione Aziendale (o l'Amministrazione) si impegna a:
a) comunicare alle/gli studenti **e** dipendenti 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;