

I DIVISIONE

**5.8) CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE
SESSUALI E MORALI**

.....OMISSIS.....

DELIBERA

di approvare il Codice di Condotta per la Prevenzione delle Molestie Sessuali, così come di seguito riportato:

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE
DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI**

Art.1

1. L'Università degli studi di "Tor Vergata", richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università, un ambiente in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza di opportunità e al reciproco rispetto della dignità e della libertà della persona.
2. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole e che discrimini, anche in via indiretta le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori. Le presenti disposizioni interano il Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti, approvato in D.R. 2436 del 29/08/2007.

Art. 2

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento ed atteggiamento fisico, verbale o non verbale con qualunque mezzo posto in essere, indesiderato, a connotazione sessuale. E' da considerare altresì molestia sessuale ogni tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro.
2. 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 nell'ambiente dell'Università, 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 sul corpo.

Art. 3

Definizione di molestia morale

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, protratto o

- sistematico, e caratterizzato da ripetizione, 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, fondata sull'orientamento sessuale o sulla diversa abilità, 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 inducano 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;
 - 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, l'attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
 - c) 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;
 - a) commenti sull'orientamento sessuale.

Art. 4

Ambito di applicazione

1. Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università: studenti/studentesse, personale docente e tecnico-amministrativo strutturato, titolari di borse di studio, italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno o di contratto, personale in outsourcing, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i.

Art. 5

Dovere di collaborazione

1. Tutte/i le/i dipendenti devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.
2. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerate corresponsabili.
3. Le/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. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta.
4. Le/i responsabili dovranno inoltre 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. È preferibilmente un soggetto di sesso femminile, tenuto conto delle particolari funzioni di sua competenza, pertanto in presenza di più candidature, tra soggetti di pari livello e competenza, la scelta sarà in favore della candidata di sesso femminile. Fornisce consulenza e assistenza alle/gli studenti e alle/i dipendenti, oggetto di attenzioni moleste.
2. È nominata/o dal Rettore 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.
3. Dura in carica 4 anni e può essere rinominata più volte.
4. L'Amministrazione fornisce alla/al Consigliera/re 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.
5. La/il Consigliera/re di Fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al Rettore e 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.
6. Può partecipare su richiesta alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o senza diritto di voto.
7. La/il Consigliera di Fiducia percepirà un gettone di presenza appropriato al ruolo professionale all'attività svolta. Tale compenso è fornito dall'Università o dal Comitato Pari Opportunità laddove questo disponga di un budget annuale.

Art. 7

Procedure di denuncia informali e formali

1. 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 o comunque, in caso di comportamenti reiterati nel tempo, dall'ultimo di essi, alla/al Consigliera/re di Fiducia la/il quale, raccolte tutte le informazioni secondo la procedura del consenso, indirizza la persona molestata ad adottare una delle procedure di cui agli articoli seguenti, impregiudicate le eventuali iniziative giudiziarie dell'interessato, in sede civile e/o penale.

Art. 8

Procedura informale

1. La/il Consigliera/e di Fiducia su richiesta dei soggetti di cui all'art 4 assume la trattazione del caso di molestia.
2. 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 inerenti al caso trattato;

- d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autrice/autore al fine di tentare la conciliazione fra i due;
 - e) propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenire il suo ricomparire;
 - f) 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.
3. La/il Consigliera 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.
 4. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

Art. 9

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. Fermo quanto previsto dal Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti, quando l'autore del fatto sia uno studente, 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.
3. La commissione può avvalersi della consulenza di un legale anche esterno all'Università.
4. 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, che saranno proposte al Rettore, il quale decide con decreto notificato all'interessato. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di procedura previste dal Regolamento per l'applicazione di sanzioni disciplinari agli studenti.
5. 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.
6. 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.

Art. 10

Procedura formale esterna

1. 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.
2. L'Università "Tor Vergata", previo consenso della persona offesa, eserciterà il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti dai quali derivi responsabilità penale ed a tal fine il

Rettore ha il potere di esercitare i diritti di cui all'art. 74 c.p.p. e di conferire le procure speciali necessarie di cui agli artt. 100 e 122 c.p.p.

Art. 11

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

1. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. Fermo quanto previsto l'art. 331 c.p.p., in materia di obbligo di denuncia, la diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi del decreto legislativo 196/2003.
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. 12

Formazione e informazione

1. L'Amministrazione si impegna a:
 - a) 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/e di Fiducia;
 - b) garantire la massima diffusione del presente Codice attraverso la consegna di copie a tutti le/i dipendenti e a tutti le/i nuove/i immatricolate/i, l'affissione in tutte le Facoltà e la pubblicazione nel sito dell'Università;
 - c) 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;
 - d) definire un budget annuo d'intesa con il Comitato Pari Opportunità per sostenere tali progetti.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO SEDUTA STANTE

IL DIRETTORE AMM.VO VICARIO

IL RETTORE