

**CODICE DI CONDOTTA
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ DELLA
PERSONA E LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI**

INDICE

PREMESSA

Art. 1. *Finalità.*

Art. 2. *Ambito di applicazione.*

Art. 3. *Definizione di molestia sessuale.*

Art. 4. *Consigliera/Consigliere di fiducia.*

Art. 5. *Procedure a tutela della persona molestata.*

Art. 6. *Rilevanza disciplinare delle molestie sessuali*

Art. 7. *Diritto alla riservatezza.*

Art. 8. *Dovere di collaborazione.*

Art. 9. *Programmi di informazione, orientamento e tutorato.*

Art. 10. *Norme finali.*

Art. 1 *Finalità.*

L'Università degli Studi dell'Aquila si impegna a garantire a tutti coloro che vi lavorano e studiano un ambiente sereno, nel quale i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al rispetto della libertà e della dignità della persona.

A tal fine, l'Università degli Studi dell'Aquila non ammette prevaricazioni, intimidazioni, offerte di natura sessuale e rifiuta ogni comportamento con connotazioni aggressive, ostili, denigratorie, persecutorie e vessatorie; adotta misure idonee a prevenire tali comportamenti illeciti e promuove la cultura del rispetto della persona anche attraverso iniziative formative ed educative; assicura la piena e sollecita protezione delle vittime, garantendo il diritto alla tutela contro qualsiasi atto o comportamento che rechi un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori.

Art. 2. *Ambito di applicazione.*

Il presente Codice si applica a tutte le persone che studiano e che lavorano nell'Università dell'Aquila, a qualsiasi titolo, come individuati e definiti dall'art. 2 del "Codice etico e di comportamento" dell'Università degli Studi dell'Aquila.

Art. 3. *Definizione di molestia sessuale.*

Ai fini del presente Codice, si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale, fisico, verbale o non verbale, o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso, che sia lesivo della dignità e della libertà degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro.

In particolare, l'Università dell'Aquila considera inammissibile ogni molestia sessuale di qualsiasi genere e ogni sollecitazione a sfondo sessuale

- a) che sia indesiderata, sconveniente o offensiva per la persona che la subisce;
- b) il cui rigetto o la cui accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro, dai dipendenti, dai superiori e dai colleghi a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente alla carriera lavorativa o studentesca;

- c) che crei comunque un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, discriminatorio o umiliante.

Sono esempi non esaustivi di molestia sessuale:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali indesiderate, offensive o sconvenienti;
- b) affissione, pubblicazione o esposizione di materiale pornografico negli ambienti dell'Università, anche in formato elettronico;
- c) promesse, implicite od esplicite, di agevolazioni o privilegi o di avanzamenti di carriera professionale e/o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- d) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- e) contatti fisici volontari indesiderati;
- f) apprezzamenti e insinuazioni verbali indesiderati o inopportuni sul corpo o commenti offensivi o denigratori su sessualità o orientamento sessuale.

E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione: contro chiunque rifiuti o si opponga alla condotta molestante, ovvero denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

L'esistenza di una posizione di svantaggio, di asimmetria o di subordinazione gerarchica tra la persona che molesta e la vittima rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale, in particolare quando il rifiuto o l'accettazione di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente a motivo di decisioni inerenti l'accesso alla formazione professionale, l'assunzione ed il mantenimento del posto di lavoro, la promozione, la retribuzione o qualsiasi altra decisione attinente la carriera lavorativa o studentesca.

Assumono particolare gravità le molestie, gli abusi e le attenzioni indesiderate di natura sessuale nei confronti degli studenti e delle studentesse.

Art. 4. Consigliera/Consigliere di fiducia.

È istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia di Ateneo.

La/il Consigliera/e di fiducia è persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza, anche giuridica, a chiunque ritenga di essere vittima di molestia sessuale, di accertare la sussistenza del comportamento molesto nonché di favorire il superamento della situazione di disagio.

La/il Consigliera/e, è nominata/o dal Rettore tra coloro che, esterni all'ateneo e iscritti all'albo professionale degli psicologi o degli assistenti sociali o degli avvocati, posseggano requisiti di indubbia indipendenza e imparzialità, nonché adeguata e comprovata esperienza umana e professionale, in relazione allo svolgimento dei compiti previsti. A tal fine, il Rettore nomina una apposita Commissione, la cui composizione sia rispettosa dell'equilibrio di genere, che esamina le domande pervenute a seguito di avviso pubblicato dall'Università e propone graduatoria motivata.

La/Il Consigliera/e di fiducia agisce in piena autonomia, nel rispetto sia della presunta vittima che della persona accusata di molestie. Il suo mandato dura due anni ed è rinnovabile, solo a seguito di nuova procedura comparativa, per una sola volta.

Nello svolgimento della propria attività la/il Consigliera/e può accedere agli atti ed alle informazioni dell'Amministrazione che ritenga opportuno acquisire, nel rispetto della massima riservatezza nei confronti di tutte le persone coinvolte, nonché avvalersi di consulenti interni all'Amministrazione (avvocati, psicologi, assistenti sociali etc.). Può richiedere di partecipare alle riunioni del CUG, in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, la/il Consigliera/e presenta al Rettore ed al CUG una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, corredata di eventuali segnalazioni e proposte volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la dignità e la libertà delle persone all'interno dell'Università.

Alla/al Consigliera/e sono assicurati i mezzi e le risorse necessari per l'assolvimento dei suoi compiti istituzionali ed è attribuito un compenso forfettario annuo, stabilito dal Consiglio di Amministrazione, entro i limiti dell'importo annuo massimo corrisposto ai componenti esterni del Nucleo di valutazione di Ateneo.

La/Il Consigliera/e può essere revocata/o in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'esercizio dei propri compiti, con decreto motivato del Rettore, sentito il CUG.

In caso di rinuncia, dimissioni o cessazione dalla qualifica o perdita dei necessari requisiti da parte della/del

Consigliera/e, occorre procedere ad una nuova nomina entro il termine massimo di 30 giorni dalla cessazione anticipata dalla carica.

Art. 5. Procedure a tutela della persona molestata.

Chiunque, tra i soggetti di cui all'art. 2 del presente Codice, ritenga di essere vittima di molestia sessuale, ha diritto alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi delle procedure tempestive ed imparziali di cui l'Ateneo assicura l'adempimento.

La persona molestata può rivolgersi alla/al Consigliera/e di fiducia, la/il quale, valutata la gravità della situazione ed acquisito il consenso della presunta vittima, assiste quest'ultima, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni, anche giuridiche, circa la procedura da seguire, ed adotta misure di prevenzione contro ogni eventuale ritorsione. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi, tenuto conto della delicatezza dell'argomento affrontato.

Nel caso in cui riceva una o più segnalazioni anonime, la/il Consigliera/e di fiducia monitora le situazioni che ritenga a rischio ed eventualmente ne informa il Rettore e/o il Direttore Generale.

Su richiesta e previo espresso consenso della presunta vittima di molestia, la/il Consigliera/e di fiducia assume la trattazione del caso di molestia e:

- a) concorda con la presunta vittima l'iter più idoneo all'interruzione definitiva della molestia;
- b) invita a colloquio il soggetto indicato come presunto autore della molestia e, se ritiene, organizza uno o più incontri tra quest'ultimo e la persona che si ritiene molestata; di tali colloqui viene redatto verbale, sottoscritto dalle parti presenti, le quali ne ricevono copia;
- c) acquisisce le informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche attraverso la consultazione di atti e documenti e/o l'ascolto di testimoni indicati dalla presunta vittima e dalla persona indicata come autrice della molestia;
- d) invita la persona riconosciuta autrice della molestia a prendere atto del carattere lesivo del suo comportamento ad astenersi, per il futuro, dal compiere ulteriori atti di molestia, raccomandando la frequenza di specifici corsi di formazione;
- e) propone all'amministrazione misure ritenute idonee per il benessere psico-fisico delle persone interessate;
- f) nei casi più gravi può consigliare al Responsabile della struttura competente lo spostamento di una o di entrambe le persone interessate;
- g) monitora le eventuali situazioni a rischio e vigila sull'effettiva cessazione del comportamento molestante.

La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. Su richiesta della vittima, la procedura di cui al comma precedente può essere interrotta in qualunque momento.

Il termine di definizione della procedura informale è di 90 giorni dalla sottoscrizione della richiesta di avvio della procedura da parte di chi denuncia la condotta molestante.

Art. 6. Rilevanza disciplinare delle molestie sessuali

I comportamenti che si configurino come molestia sessuale e che hanno rilevanza disciplinare, fermi restando gli eventuali ulteriori profili di responsabilità, sono sanzionati nelle forme e secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti dei soggetti coinvolti.

Ove a seguito della rappresentazione dei fatti acquisiti ai sensi dell'art. 5 emergano gli estremi di un illecito disciplinare, anche a seguito della reiterazione di comportamenti sconvenienti assunti nonostante le misure organizzative intraprese, la/il Consigliera/e di fiducia può assistere la persona presunta vittima di molestia nel segnalare i fatti medesimi agli organi competenti allo scopo di determinare l'avvio di un procedimento disciplinare, nonché nelle fasi successive di esso.

Pendente il procedimento disciplinare, l'Ateneo, di concerto con la/il Consigliera/e, si attiva per assicurare alla persona che si ritiene vittima di molestia adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori, garantendole un ambiente di studio o di lavoro sereno.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato dal presente articolo, si fa rinvio alle norme contenute nel Titolo IV del «Codice etico e di comportamento» dell'Università degli Studi dell'Aquila.

Art. 7. Diritto alla riservatezza.

Sia la presunta vittima sia la persona accusata di molestia hanno diritto alla riservatezza, in ogni fase del procedimento, nel più rigoroso rispetto delle vigenti norme giuridiche e deontologiche.

Chiunque sia coinvolto nella soluzione dei casi di molestie sessuali è tenuto al segreto sui fatti e sulle notizie di cui viene a conoscenza nel corso della procedura.

In ogni caso, la persona che abbia subito molestie ha sempre diritto di richiedere l'omissione dei propri dati identificativi in ogni documento amministrativo pertinente al caso.

Art. 8. Doveri di collaborazione.

Chiunque operi all'interno dell'Università ha il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

In particolare, coloro che sono responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali negli ambiti di studio e di lavoro a cui sovrintendono e devono sostenere la persona che voglia reagire a una molestia sessuale, anche fornendo indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire, nel più totale rispetto del diritto alla riservatezza.

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

Art. 9. Programmi di informazione, orientamento e tutorato.

L'Università si impegna a dare massima diffusione al presente Codice, con tutti i mezzi ritenuti più idonei, nonché a rendere noti tempestivamente il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, il numero di telefono e l'indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia, anche mediante pubblicazione nella pagina web del CUG.

L'Università si impegna inoltre ad attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, rivolti in particolare al personale docente, ai Dirigenti, ai Direttori di Dipartimento e Capi Servizio. Le attività di orientamento e di tutorato per gli studenti dovranno prevedere specifici programmi di informazione sulla tutela della dignità e della libertà personale e sulle molestie sessuali nei luoghi di studio.

L'Università definisce uno specifico budget annuo per l'organizzazione dei progetti e dei programmi di cui ai commi precedenti

Art. 10. Norme finali.

Il presente Codice, adottato con Decreto Rettorale, entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione all'albo e sul sito web dell'Ateneo. Esso viene inviato per posta elettronica a tutti i dipendenti.