



D.R. 2394

OGGETTO: Emanazione del Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art.49 CCNL).

IL RETTORE

VISTO lo Statuto di autonomia dell'Università di Lecce così come modificato con D.R. n. 231 del 19.2.2004 ed integrato con D.R. n. 1296 del 9.6.2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 145 del 24.6.2005 ed in particolare l'art. 30;

VISTO altresì, l'art. 49 del CCNL del comparto Università, sottoscritto il 27.01.2005;
VISTA la deliberazione n. 182 del 7.10.2005 con cui il Senato Accademico ha approvato le "Norme per la prevenzione delle molestie sessuali e le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro", deliberando che la normativa in oggetto entrerà in vigore contestualmente alla sua emanazione con decreto rettorale;

TENUTO CONTO che a conclusione del procedimento amministrativo, si possa procedere all'emanazione del Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art.49 CCNL), che entrerà in vigore a far data dall'1 novembre 2005;

DECRETA

1. E' emanato il Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro (art.49 CCNL), nel testo di seguito riportato:

**NORME PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E LE
DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEI LUOGHI DI LAVORO**

PREMESSA

La tutela della salute delle/dei lavoratrici/lavoratori rappresenta un diritto fondamentale ed é dovere dell'Università degli Studi di Lecce promuovere interventi a largo raggio ispirati alla logica della prevenzione, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro, sereno, favorevole alle relazioni interpersonali e fondato sui principi di solidarietà, cooperazione e rispetto.

La prevenzione si attua con politiche di gestione lungimiranti e con l'individuazione di procedure atte a risolvere realmente disagi ed a rimediare a distorsioni organizzative.

L'Università, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne ed alla disciplina contrattuale più recente in materia, adotta la presente normativa per la tutela della dignità delle persone che lavorano nell'Università di Lecce contro le molestie e ogni forma di discriminazione.



Titolo I. Finalità. Destinatari. Principi. Definizioni.

Finalità

Scopo della presente regolamentazione é:

1. Promuovere una nuova sensibilizzazione ai problemi del clima relazionale nei luoghi di lavoro ed una politica a sostegno della comunicazione tra l'università e lavoratrici/tori, docenti e studenti.
2. Agire in via preventiva, stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino la dignità di ciascuna/o.
3. Garantire, qualora si dovessero verificare casi di molestia sessuale o di qualsivoglia altra discriminazione, la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate, sempre nel rispetto del diritto alla riservatezza non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento molesto, ma anche di chi lo ha posto in essere.

Destinatari

Il presente regolamento opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università (studenti, personale tecnico amministrativo, docenti, titolari di borse di studio, di assegno o contratto, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorandi e qualsivoglia altra figura di lavoratore che operi nell'università.

Principi

I principi fondamentali della presente regolamentazione sono l'attenzione alla qualità della vita lavorativa, l'opportunità di realizzare le proprie potenzialità, la condivisione degli obiettivi specifici dell'Università, la tutela del benessere psico-fisico del lavoratrici/tori, docenti e studenti che hanno diritto ad essere tutelati da qualunque forma di violenza morale e psichica.

1. Tutti le/i lavoratrici/tori hanno il diritto di essere trattate/i con rispetto e dignità.
2. L'Università assicura un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di discriminazione e un clima di lavoro in cui donne e uomini rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
3. Ogni lavoratrice/tore amministratrice/tore é tenuto a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.
4. Le molestie sessuali e ogni altra forma di discriminazione insidiano la dignità di coloro che li subiscono compromettendone la salute, la fiducia, il morale, la motivazione al lavoro, e incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'ente e perciò sono inammissibili.
5. L'Università assicura l'adozione di misure diversificate, tempestive e imparziali, volte a garantire alla/al dipendente che abbia subito molestie sessuali, che sia esposto a comportamenti indesiderati o comunque discriminatori l'intenzione della condotta molesta.
6. Chi denuncia casi di molestia ha diritto alla riservatezza e a non essere oggetto di ritorsione diretta o indiretta.

Definizioni (Artt. 1 e 2)

Articolo 1. Discriminazioni.

Ai sensi dell'art. 2 del D. lgs. n°216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE si recepiscono le seguenti definizioni:

- a) **Discriminazione diretta** quando, 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** quando 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.

Articolo 2. Molestie sessuali

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 (racc. CEE del 27/11/ 1991).

Le molestie sessuali più diffuse sono:

- gli apprezzamenti verbali;
- le richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali non gradite;
- gli ammiccamenti;
- le foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;
- i messaggi scritti o gli oggetti provocatori o allusivi;
- i contatti fisici intenzionali indesiderati;
- le promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
- le intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati ad un rapporto sessuale.

Titolo II

Risorse e Procedure (artt. 3, 4, 5)

Articolo 3. La/il Consulente di Fiducia. Istituzione - Nomina- Compiti

In applicazione del presente Regolamento l'Amministrazione istituisce la figura della/del Consulente di Fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 del 11 .02. 1994.

La/il Consulente di Fiducia, é nominata dal Rettore su indicazione del Comitato per le Pari Opportunità che raccoglie e coordina le candidature. L'individuazione deve avvenire, su basi di trasparenza, tra persone che possiedono l'esperienza, la preparazione e la capacità necessarie per svolgere il compito previsto.

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

1. La/il Consulente di Fiducia é nominata dal Rettore su indicazioni del Comitato Pari Opportunità, scelta/o tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto. Dura in carica tre anni e può essere rinominata/o per un altro mandato.

2. La/il Consulente di Fiducia si occupa della tutela civile, penale e amministrativa, della vittima di molestia sessuale e morale. Fornisce consulenza ed assistenza alle/ai dipendenti oggetto di attenzioni moleste.

3. L'Amministrazione fornisce alla consulente di Fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguati mezzi e risorse umane, oltre al libero accesso agli atti ed alle informazioni.



UFFICIO AFFARI LEGALI E CONVENZIONI/cg

4. La/il Consulente di Fiducia può avvalersi di altri consulenti interni o esterni all'Amministrazione (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.),
5. La/il Consulente di Fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al Rettore 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 informazioni e formazione promosse dall'Università per tali scopi.
6. La/il Consulente di Fiducia può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperto, senza diritto di voto.
7. La/il Consulente di Fiducia può promuovere indagini conoscitive, ricerche ed analisi necessarie ad individuare e rimuovere i comportamenti lesivi della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché fra gli studenti e le studentesse.
8. L'attività della/del Consulente di Fiducia potrà essere remunerata. Se interna la /il Consulente di Fiducia potrà godere di permessi in relazione all'attività (potrà godere di permessi retribuiti per l'esecuzione dei propri compiti).

Articolo 4. Procedure. Informale e formale. Informale

La/il Consulente di Fiducia per lo svolgimento dei propri compiti si avvale della struttura amministrativa e dei locali messi a disposizione, può richiedere l'accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare nei limiti consentiti dalla vigente normativa, e inoltre, ha 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 Consulente di fiducia su richiesta della persona interessata:

1. prende in carico il caso e informa sulle modalità più idonee per affrontarlo;
2. sente il/la presunto/a autore/autrice dei comportamenti molesti o discriminanti ed acquisisce eventuali testimonianze;
3. promuove incontri congiunti tra la persona vittima della molestia/discriminazione e il/la presunto/a autore/autrice della medesima.

La/il Consulente di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso della persona vittima di molestia. La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura informale.

La/il Consulente 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.

Qualora richiesto, la/il Consulente di Fiducia assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia o discriminazione.

La/il Consulente di Fiducia può richiedere l'intervento della Consigliera di Parità della Provincia di Lecce nell'ambito delle funzioni ad essa conferite dalla vigente normativa.



Procedura Formale

Qualora la persona oggetto di molestie sessuale o discriminazioni ritenga inopportuni i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a, anche avvalendosi dell'assistenza della/del Consulente al Rettore dell'Università, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

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

E' data la possibilità agli interessati di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza della Consulente 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 Consulente di Fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare la /il dipendente 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 5. Riservatezza

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di discriminazione e molestia sessuale sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il nominativo del/della dipendente è omissso d'ufficio nel documento pubblicato.

TITOLO III

Azioni positive. Impegni dell'amministrazione. (Artt. 6 e 7)

Articolo 6. Azioni positive.

Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti, l'Università dovrà includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sessuali e morali.

L'Università predisporrà specifici interventi di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie.

L'Università con cadenza annuale, sulla base delle proposte elaborate, assicurerà dei moduli formativi di aggiornamento tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo ed un positivo clima lavorativo.



UFFICIO AFFARI LEGALI E CONVENZIONI/cg

Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti e ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di discriminazioni e di molestie.

Sarà cura dell'Amministrazione dare periodica informazione al Comitato Pari Opportunità, sulle attività aziendali inerenti i temi in oggetto e promuovere la diffusione di una cultura del rispetto fra tutti i dipendenti.

Articolo 7. Impegni dell'amministrazione

L'Amministrazione si impegna a:

- a) comunicare ai dipendenti il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consulente di Fiducia;
- b) garantire la massima diffusione del presente regolamento attraverso la consegna di copie a tutti i destinatari, l'affissione e la pubblicazione sul sito web dell'amministrazione.
- c) assicurare la massima informazione sulle procedure disciplinari del codice; e la corretta attuazione degli obiettivi e delle disposizioni in esso contenute da parte dei Dirigenti.
- d) Attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente codice, con particolare attenzione alla formazione di Dirigenti, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali delle discriminazioni;
- e) Definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

2. Il Codice di condotta relativo alle molestie sessuali nei luoghi di lavoro nel testo sopra riportato, entrerà in vigore dall'1 novembre 2005.

3. Il presente decreto sarà portato in comunicazione nelle prossime sedute del Senato Accademico del Consiglio di Amministrazione

Lecce, 31 ottobre 2005

IL RETTORE
(prof. Oronzo Limone)

Alla Raccolta

All'albo Ufficiale

Al sito Web

A tutte le strutture