

L'Università di Venezia Ca' Foscari
nell'ambito della propria autonomia e dei principi dello statuto
vista la raccomandazione CEE N° 92/131 del 27 Novembre 1991,
su proposta del Comitato Pari opportunità approva:

UNIVERSITÀ CA' FOSCARI

CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE MOLESTIE SESSUALI

***Per la prevenzione delle molestie sessuali
e per la tutela della dignità
delle lavoratrici e dei lavoratori,
delle studentesse e degli studenti
dell'Università Ca' Foscari.***

al fine di affermare la dignità della persona e di prevenire comportamenti connotabili come molestie sessuali nei luoghi di studio e lavoro e per la soluzione positiva di eventuali procedimenti l'Università Ca' Foscari, redige il presente Codice di Condotta.

ART. 1

PRINCIPI E FINALITA'

Studiare e lavorare in un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona è un diritto fondamentale di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, di tutti gli studenti e le studentesse dell'Università Ca' Foscari.

L'Amministrazione si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino l'inviolabilità della persona

Le molestie sessuali compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione lavorativa di colei o colui che le subisce. Inoltre danneggiano gravemente il funzionamento, il clima organizzativo e l'immagine di questa università.

Non è ammissibile che qualcuno possa approfittare della propria posizione di superiorità gerarchica o della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altra/o per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti. L'autore di molestie sessuali nei luoghi di lavoro e studio viola un preciso dovere di ufficio¹.

Ogni violazione della dignità e libertà della persona lavoratrice/lavoratore, studentessa/studente costituisce illecito disciplinare e deve essere sanzionata secondo il Codice Disciplinare della categoria di appartenenza del molestatore/trice.

Chi assiste ad atti molesti o discriminatori deve assumere un atteggiamento solidale con la persona che ne è vittima e testimoniare nel caso sia necessario.

Chi è vittima di molestie sessuali all'interno di questa università ha diritto di ottenere la cessazione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio.

Si presume a contenuto discriminatorio qualsiasi provvedimento di modificazione non richiesta della posizione soggettiva della persona che abbia denunciato comportamenti di molestia sessuale o che abbia deposto in senso conforme alla denuncia, adottato entro un anno da questa.

¹ Art. 40 del Codice disciplinare del personale tecnico amministrativo. Codice disciplinare del personale docente, Regolamento di condotta degli studenti. Essere trattati con rispetto e correttezza è un diritto, trattare con rispetto e correttezza è un dovere, non farlo può dare luogo all'applicazione delle sanzioni regolate nei diversi codici disciplinari attivi all'interno dell'Università Ca' Foscari

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie del presente codice.

ART. 2

DEFINIZIONE E CRITERI DI VALUTAZIONE DI MOLESTIE SESSUALI

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato– fisico, verbale, non verbale - a connotazione sessuale o fondato sul sesso, che offenda la libertà, la dignità e l'inviolabilità della persona cui è rivolto, nel mondo del lavoro e dello studio.

Chi subisce la molestia stabilisce quale comportamento può tollerare e quale considera offensivo o sconveniente. Di fatto è la natura indesiderata e/o reiterata della molestia sessuale che distingue la stessa dal comportamento amichevole, che è ben accetto e reciproco

Sono considerate di maggiore gravità le molestie sessuali qualora siano a motivo di decisioni inerenti all'assunzione, all'accesso a borse di studio e dottorati di ricerca, all'accesso alla formazione professionale, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente l'occupazione o all'estinzione del rapporto di lavoro e/o creino un ambiente di lavoro o di studio intimidatorio, ostile o umiliante

Sono altresì considerate di maggiore gravità le molestie sessuali attuate dal personale docente nei confronti di studentesse/studenti e, di borsiste/i, assegniste/i.

I seguenti comportamenti possono costituire esempi di molestie sessuali:

- comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso o dell'orientamento sessuale della persona cui sono diretti;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, aggravati qualora avvengano tramite minacce di sanzioni, di punizioni, di conseguenze negative sul lavoro o sulla carriera universitaria come pure con la promessa di ricompensa e/o vantaggi nell'ambito del lavoro o della carriera universitaria,
- Affissione o esposizione di materiale pornografico nei locali dell'Università, anche in formato elettronico;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.

ART. 3
AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università: studenti, personale docente e tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio e di assegno di ricerca, visitatori o ospiti, stagisti titolari assegno o di contratto, personale in outsourcing, personale con contratti "atipici", obiettori di coscienza, volontari, consulenti, dottorandi, laureati.

In considerazione dei diversi ambiti di lavoro presenti all'interno dell'Università tale codice prevede azioni di tutela diverse a seconda della particolarità del rapporto intercorrente tra i soggetti in causa.

ART. 4
CONSIGLIERE DI FIDUCIA

La/il Consiglier/a/e di fiducia è la persona incaricata di fornire consulenza ed assistenza a chi è oggetto di molestie sessuali.

Il Rettore, su indicazione del Comitato Pari Opportunità, nomina il/i Consigliere/i di fiducia, scelti tra le persone che possiedono qualità morali e esperienza professionale atta a svolgere l'incarico assegnato. Data la particolare funzione di tale figura è buona norma che le/i Consigliere/i siano due, una/o con esperienza in ambito psicologico, l'altra/o in ambito giuridico e preferibilmente esterni all'Università Ca' Foscari.

Le/i Consigliere/i di fiducia sono preferibilmente individuate tra le persone di sesso femminile, così come raccomandato dalla Risoluzione del Parlamento europeo.

La nomina dura tre anni e può essere rinnovata una sola volta.

L'amministrazione fornisce alle/ai Consigliere/i di fiducia, adeguati mezzi e risorse umane, il libero accesso agli atti e alle informazioni, e concede la possibilità di avvalersi di consulenti interni ed esterni all'Amministrazione

Le/i Consigliere/i di fiducia percepiranno un compenso in proporzione all'attività resa e alla disponibilità data.

Al termine del incarico, e comunque ogni anno, le/i Consigliere/i di fiducia relazionano al Comitato pari Opportunità sul proprio operato, suggerendo azioni volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone.

Hanno facoltà di partecipare alle riunioni del Comitato Pari Opportunità con funzione propositiva.

ART. 5 PROCEDURA INFORMALE

La/il Consigliera/e di fiducia su richiesta scritta dell'interessata/o assume la trattazione del caso di molestia e concorda con la persona molestata le azioni più idonee a porre termine al comportamento molesto.

Le azioni esercitabili possono consistere nello svolgimento di indagini atte ad una valutazione del caso fino ad un colloquio con l'autore dei comportamenti molesti, nel tentativo di conciliazione tra le parti e comunque in ogni altro atto idoneo al fine della soluzione dello stesso

Alla fine della procedura informale la/il Consigliera/e proporrà alle parti e all'Amministrazione le misure ritenute più idonee per porre termine all'atteggiamento molesto e prevenire il suo ricomparire.

In casi gravi o quando il molestatore/trice, una volta spiegatagli/le la scorrettezza del suo comportamento, perduri nello stesso la/il Consigliera/e di fiducia può riferire agli organi competenti che devono adottare provvedimenti adeguati alla gravità del comportamento (richiami verbali, scritti, spostamenti di turno o di reparto, ecc...) da recepire nei regolamenti interni.

I Consiglieri di fiducia non possono adottare alcuna iniziativa senza averne parlato con la parte lesa e senza averne ricevuto l' espresso consenso.

La procedura informale deve concludersi nel termine di 90 giorni.

La segnalazione può essere ritirata dal denunciante in ogni momento della procedura formale.

È consigliabile ricorrere sempre alla procedura informale, anche qualora si ritenga di voler procedere con una formale denuncia, in via interna o esterna.

Art 6 Procedura formale interna

Qualora i risultati ottenuti dalla procedura informale non siano ritenuti soddisfacenti dalla vittima della molestia si applica una procedura formale interna volta a fornire un'adeguata conclusione.

La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto indirizzata al Direttore Amministrativo o al Rettore da parte della molestata/o o della consigliera di fiducia

È costituita una commissione composta da due rappresentanti dell'Amministrazione, da un/una rappresentante sindacale, e da due persone designate dal Comitato pari opportunità, nominati con decreto rettorale su indicazione dei rispettivi organismi. Vengono nominati tre componenti supplenti per sostituire gli effettivi in caso di impossibilità a partecipare o nelle ipotesi di incompatibilità, determinata da un coinvolgimento diretto nella vicenda oggetto di indagine o da rapporti di amicizia o di parentela con il denunciante-denunciato (in tal caso l'incompatibilità va direttamente dichiarata dallo stesso componente)

La commissione dura in carica tre anni accademici e i suoi componenti possono essere confermati una sola volta.

La Commissione nomina il presidente. Nell'esercizio delle sue funzioni ha la facoltà di avvalersi di esperti/esperte.

I verbali e la documentazione sono conservati presso il Rettorato ed iscritti al protocollo riservato

La Commissione riceve la denuncia, avverte l'Amministrazione ai livelli competenti e procede nel rispetto di quanto previsto dai diversi ordinamenti del personale coinvolto in materia di sanzioni disciplinari e informa tempestivamente il soggetto destinatario della denuncia, avvertendolo che tale procedura assorbe quella disciplinare.

E' vincolata a risolvere con tempestività la questione: procedura si conclude nel termine di 45 giorni, i termini della stessa possono essere prorogati dalla Commissione previa motivata comunicazione alle parti.

I/le componenti della Commissione mantengono la necessaria autonomia, obiettività e riservatezza, a pena di decadenza, e non devono essere coinvolti/e in alcun modo nelle eventuali testimonianze.

La contestazione dei fatti oggetto di denuncia avviene per iscritto e le indagini sono effettuate garantendo il pieno rispetto dei diritti di difesa di tutti i soggetti coinvolti.

Le indagini sono coperte da assoluta riservatezza, anche e soprattutto nel caso sia necessario acquisire testimonianze, e devono essere incentrate sui fatti, con conservazione di un resoconto completo di tutte le riunioni e degli elementi raccolti.

A chi è accusato/a di molestie sessuali devono essere forniti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e garantito l'esercizio della difesa.

A chi presenta denuncia e a chi fornisce testimonianza deve essere evitato di effettuare un'esposizione ripetitiva o inessenziale dei fatti. Nel procedimento fa fede il verbale della prima testimonianza resa innanzi alla/al Consigliere/i di fiducia o alla commissione verbalizzata, fatta salva la facoltà del denunziante di integrare la stessa

Durante lo svolgimento della procedura, le parti possono farsi assistere da un/una rappresentante sindacale o da una terza persona di fiducia.

Nel corso della procedura, la Commissione valuta l'opportunità di far adottare all'Amministrazione il provvedimento dell'allontanamento cautelare dal posto di lavoro di uno o più soggetti coinvolti, in nessun caso potrà essere allontanato il soggetto che ha sporto denuncia.

La Commissione può esperire un tentativo di conciliazione, su richiesta delle parti. In caso di esito negativo di questo decide all'unanimità sulla fondatezza della denuncia, dandone comunicazione alle parti e indicando all'Amministrazione i provvedimenti sanzionatori che è tenuta ad adottare e che dovranno comunque essere coerenti con quanto previsto dagli ordinamenti cui appartiene la persona denunciata

ART. 7 **RISERVATEZZA**

Tutte le persone coinvolte nei casi di molestie sessuali sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza

La persona che ha subito molestie ha diritto di richiedere l'omissione e/o cancellazione del proprio nome da ogni documento soggetto per qualsivoglia motivo a pubblicazione.

ART 8 **DOVERE DI COLLABORAZIONE**

Coloro che fanno parte dell'Ateneo hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone e in cui le molestie sessuali non siano né praticate né consentite. Sono inoltre chiamati ad assumere un atteggiamento solidale con la vittima e a prestare testimonianza nel caso di conoscenza dei fatti.

I responsabili delle strutture hanno il dovere particolare di prevenire il verificarsi di abusi sessuali nei settori di propria competenza.

I responsabili devono inoltre prestare attenzione e sostenere la persona che vuole reagire ad una molestia sessuale, fornire indicazioni e chiarimenti circa la procedura da seguire e mantenere la riservatezza.

ART. 9

AZIONI POSITIVE ED ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

L'Amministrazione provvede ad organizzare ed attivare regolari e puntuali attività di formazione rispetto alle problematiche di cui al presente regolamento ed in particolare per quanto riguarda le molestie.

Provvede inoltre a recepire le nuove normative su proposta della Unione Europea o degli organi responsabili del governo italiano.

L'Amministrazione si impegna a comunicare e divulgare a tutto il personale e [agli studenti](#) il nome ed il luogo di reperibilità della/del Consigliera/e di fiducia e del Presidente del Comitato Pari Opportunità.

Il presente Codice deve far parte del materiale informativo dato agli studenti e le studentesse nel momento dell'immatricolazione, e deve essere distribuito al personale docente, tecnico e amministrativo all'atto della firma del contratto di assunzione.

Il Codice è consultabile nel sito dell'Ateneo nella pagina relativa ai Regolamenti.