

CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI MAGNA GRAECIA DI CATANZARO

PREMESSA

L'Università Magna Graecia di Catanzaro intende garantire a tutti i componenti della propria Comunità Universitaria il diritto inviolabile di studiare e lavorare in un ambiente di studio e di lavoro sereno, in cui i rapporti interpersonali e istituzionali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza di opportunità e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Vuole inoltre garantire il diritto alla tutela da qualsiasi comportamento o atto che produca effetto lesivo o pregiudizievole, che discrimini anche indirettamente, in ragione del sesso, dell'orientamento sessuale e/o dell'identità di genere, del credo religioso, dell'ideologia e/o opinione politica, dell'origine etnica, della disabilità e per qualsiasi altra motivazione.

Art. 1

Principi e Finalità

L'Università Magna Graecia di Catanzaro, richiamandosi ai principi costituzionalmente sanciti di parità sostanziale tra uomini e donne (art. 3 Cost.), alla Raccomandazione 92/131/CE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro e all'art. 26, par. 1, della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996, ratificata con Legge n. 30/1999, nonché al Decreto-legge n. 93 del 14 agosto 2013, convertito dalla legge 15 ottobre 2013 n. 119, "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere (...)" e alla disciplina dei più recenti CCNL comparto Università in materia, adotta il presente Codice di Comportamento per la Prevenzione delle Molestie nei Luoghi di Lavoro e di Studio (d'ora in poi denominato Codice) al fine di assicurare il rispetto dei valori fondamentali richiamati in premessa.

Art. 2

Ambito di Applicazione

Il presente Codice si applica a tutta la Comunità Universitaria così come individuata dall'Art. 2 del Codice Etico dell'Università Magna Graecia di Catanzaro.

Art. 3

Definizione di molestia sessuale, morale e atti discriminatori

- a) Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità e la libertà della persona che lo subisce creando un ambiente di studio e di lavoro non sereno. Rappresenta una condizione aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di svantaggio o subordinazione gerarchica tra chi subisce la molestia e chi ne è autore o autrice.
- b) Per molestia morale si intende ogni atto, atteggiamento e/o

comportamento di violenza morale o psichica che portano ad umiliazione e lesione dell'integrità psicofisica della persona. Tra gli altri e a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, rientrano gli atti vessatori, le offese alla dignità, la delegittimazione di immagine ed ogni comportamento mirato a screditare o a danneggiare qualunque persona insista per motivi di lavoro o di studio nei locali dell'UMG.

c) Per atto discriminatorio si intende ogni atto, disposizione, criterio, prassi o comportamento che possa mettere una o più persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre a causa del credo religioso, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'età o di qualunque altra causa.

Nel presente Codice ogni molestia sessuale, morale o atto discriminatorio sono indicati con il termine: molestia.

Art. 4

Dovere di collaborazione

I responsabili delle strutture e degli uffici hanno il preciso dovere di vigilare affinché si prevenivano le molestie nei locali di studio e di lavoro a cui sovrintendono. Hanno inoltre il dovere di prestare attenzione e sostenere chiunque voglia opporsi o reagire ad una molestia, fornire chiarimenti e indicazioni circa la procedura da seguire e di mantenere la riservatezza assoluta.

Tutti i destinatari di questo Codice sono tenuti a contribuire affinché nell'ambiente di studio e di lavoro sia rispettata la dignità della persona.

In caso di segnalazione di molestie, ogni componente della Comunità Accademica che sia a conoscenza di informazioni deve collaborare con chi di competenza per favorire l'accertamento dei fatti.

Art. 5

Consigliere/ Consigliera di fiducia

È istituita la figura del/la Consigliere/ Consigliera di fiducia.

Il/la Consigliere/Consigliera, che per la natura dei compiti da espletare è preferibilmente donna, è incaricato/a a fornire consulenza e assistenza a chiunque lamenti di avere subito molestie.

Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia è una figura esterna all'UMG, individuata mediante procedura di valutazione comparativa tra persone che possiedono competenze professionali ed esperienza curriculare idonea a svolgere i compiti previsti dal presente Codice oltre che sensibilità e comprovata esperienza riguardo tematiche di violenza di genere e abuso/disparità di potere, viene nominata dal Rettore, su proposta del Senato Accademico. Il mandato del/della Consigliere/Consigliera ha una durata di 3 anni ed è rinnovabile una sola volta.

La procedura di valutazione comparativa è disciplinata, ove compatibile, dal Regolamento per l'affidamento di incarichi di lavoro autonomo a personale esterno all'Università degli Studi "Magna Graecia" di Catanzaro.

Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia svolge le sue funzioni in piena autonomia e terzietà, garantendo, in particolare, la totale riservatezza delle notizie e dei fatti di cui viene a conoscenza. Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia interagisce con il CUG

nella definizione di strategie idonee a promuovere un clima organizzativo che assicuri la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università e può partecipare alle riunioni del CUG, con funzione propositiva senza diritto di voto.

Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia riceve un compenso per la sua prestazione professionale che è stabilito dal CdA.

Il/la Consigliere/Consigliera presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta al Rettore, al Senato Accademico e al CUG. Propone, di raccordo con il CUG, azioni ed iniziative di informazione e formazione volte a far conoscere la propria figura a tutta la Comunità Accademica per promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università.

Art. 6

Procedure a tutela della persona molestata

Fatta salva la tutela giurisdizionale in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque lamenti di avere subito molestia sessuale o morale può rivolgersi al/alla Consigliere/Consigliera di fiducia il/la quale, previo consenso della/del denunciante e garantendo la massima segretezza e la riservatezza a tutti coloro a cui è richiesto di dare informazioni, fornisce la consulenza e l'aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla risoluzione del caso.

a) Procedura informale: Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia, previa autorizzazione della persona che lamenti di avere subito molestie, interviene con le misure che ritiene opportune al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro o di studio. Per attuare questa procedura il/la Consigliere/Consigliera di fiducia può avvalersi della consulenza di altri esperti.

Il termine della definizione della procedura informale è di giorni 90 dalla sottoscrizione del consenso da parte del denunciante.

La segnalazione può essere ritirata da chi ha sporto denuncia in ogni momento della procedura informale.

b) Procedura formale interna: qualora la persona che lamenti di avere subito molestie non ritenga idonea la procedura informale, o i risultati raggiunti non siano soddisfacenti, il/la Consigliere/Consigliera, previo consenso scritto da parte della persona che ha subito molestie, può fare ricorso alla procedura formale interna di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione universitaria, mediante una segnalazione scritta diretta al Rettore.

Il Rettore nomina una Commissione composta da cinque membri, di cui fanno parte il Rettore o un suo delegato, il Direttore Generale o un suo delegato, il/la Consigliere/Consigliera di fiducia e due membri del CUG. La Commissione può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Università e qualora dovesse accertare la fondatezza della denuncia trasmette gli atti alle autorità competenti per quanto di competenza.

Qualora la Commissione trovi ragionevolmente infondate le accuse, gli atti conclusivi verranno trasmessi alla parte offesa per opportuna conoscenza.

c) Procedura formale esterna: la persona che lamenti di avere subito molestie può in qualunque momento, indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale, procedere con denuncia alle autorità competenti.

Art. 7

Denuncia infondata

Chiunque presenti denunce infondate ne risponde secondo la normativa vigente in materia. Inoltre, qualora la denuncia di molestie si dimostri infondata, la Commissione di cui all'art. 6, lett. b) e l'Ateneo adottano tutte le iniziative necessarie, nell'ambito delle proprie competenze, per riabilitare il buon nome della persona accusata.

Art. 8

Tutela della riservatezza

Tutte le persone preposte alla prevenzione e alla soluzione delle segnalazioni di casi di molestie sono tenute al massimo riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della gestione del caso, rispondendo a titolo personale di eventuali violazioni in termini di privacy.

Art. 9

Informazione e Formazione

Al fine di sensibilizzare tutta la Comunità Accademica, l'Università si impegna a dare massima diffusione del presente Codice, a renderlo pubblico sul Sito di Ateneo e a fornire tutte le indicazioni necessarie per contattare il/la Consigliere/Consigliera di fiducia.

Emanato con il D.R. n. 1777 del 22.12.2021