

**Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali  
e sessuali e il loro contrasto**

Emanato con D.R. 22 aprile 2021, n. 639

Premessa.....	2
Titolo I – Principi generali .....	2
Art. 1 – Finalità e principi.....	2
Art. 2– Oggetto del Codice e ambito di applicazione .....	2
Art. 3 Doveri dei Responsabili di struttura .....	2
Art. 4 - Definizione di molestia sessuale.....	3
Art. 5 - Definizione di molestia morale .....	3
Titolo II – La/il Consigliera/e di fiducia .....	4
Art. 6 – La/il Consigliera/e di fiducia.....	4
Art. 7 – Compiti della/del Consigliera/e di fiducia.....	4
Titolo III – Procedure .....	4
Art. 8 - Procedura informale .....	4
Art. 9- Procedura formale.....	5
Art. 11 – Trattamento e protezione dei dati personali.....	5
Art. 13 - Osservanza e violazione del presente Codice.....	6
Titolo IV - Disposizioni attuative e finali .....	6
Art. 14 – Divulgazione del Codice e attività di informazione e formazione .....	6
Art. 15 - Emanazione ed entrata in vigore del Codice .....	7
Art. 16 - Modifiche del Codice .....	7

## **Premessa**

L'Università della Calabria, vista la Legge n. 4 del 2021 con cui è stata ratificata e resa esecutiva la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019, e in attuazione della Raccomandazione 92/131/CE del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, in ottemperanza alla Risoluzione del Parlamento europeo n. A3-0043/1994, alla normativa nazionale vigente in materia (art. 2087 c.c., l. 125/91, d.lgs. 216/03, d.lgs. 145/05; d.lgs 198/06) e in applicazione degli artt. 11, 12 e 13 del CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2016-2018 sottoscritto il 18 aprile 2018) adotta il presente *Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto*.

Vivere in un ambiente di lavoro e di studio sereno, che favorisca relazioni interpersonali e istituzionali improntate alla correttezza, al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona, è diritto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, di tutte le studentesse e di tutti gli studenti dell'Università della Calabria.

L'Università della Calabria si impegna a rimuovere ogni ostacolo all'attuazione di questo diritto, favorendo un ambiente di lavoro e di studio prevenendo e contrastando i fenomeni di molestie sessuali, morali e ogni forma di violazione della dignità e della libertà della persona. Garantisce il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori, in ragione del sesso o orientamento sessuale e identità di genere, delle convinzioni religiose o politiche, dell'origine etnica, dell'età, dello stato di disabilità.

## **Titolo I – Principi generali**

### **Art. 1 – Finalità e principi**

1. Attraverso l'adozione, la diffusione e l'applicazione del presente Codice, l'Università della Calabria intende prevenire e perseguire comportamenti discriminatori, prevaricatori, persecutori e molesti, prefiggendosi l'obiettivo di combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.
2. Ogni comportamento discriminatorio e/o vessatorio costituisce un'intollerabile violazione della dignità della persona. Le molestie sessuali, morali e ogni atto discriminatorio, inoltre, compromettono le condizioni psicologiche e morali di chi le subisce e intervengono negativamente sulla prestazione lavorativa o nel percorso di studio di chi li subisce.

### **Art. 2– Oggetto del Codice e ambito di applicazione**

1. Il presente Codice fa proprio quanto enunciato in materia di molestie sessuali nel Codice Etico, e da esso trae origine;
2. Si applica a tutte/i coloro che studiano e lavorano nell'Università della Calabria, quale che sia il rapporto in essere con l'Ente.
3. Ha per oggetto l'individuazione e la descrizione dei soggetti e delle figure istituzionali che svolgono attività di prevenzione, monitoraggio, consulenza e assistenza nell'ambito di fenomeni che riguardano le molestie sessuali e morali, definendone i ruoli e le competenze;
4. Opera nei confronti di tutte/i coloro che studiano e lavorano nell'Università: studenti/esse, docenti, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio o di assegni di ricerca, contrattisti, tirocinanti, dottorande/i e post-dottorande/i, specializzande/i, e tutte le persone che prestano la loro attività nell'Università della Calabria.

### **Art. 3 Doveri dei Responsabili di struttura**

Le Responsabili e i Responsabili di struttura accademiche e di servizio:

- a) hanno il dovere di vigilare sulla diffusione e sull'applicazione del presente Codice;
- b) hanno il dovere di sostenere chi è vittima di abusi e molestie, indicando le azioni e le misure adottabili.

#### **Art. 4 - Definizione di molestia sessuale**

Si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi tipo di discriminazione basata su sesso, identità di genere e orientamento sessuale che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di studio o di lavoro, inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

E' circostanza aggravante l'esistenza di posizione asimmetrica o di subordinazione gerarchica tra la vittima di molestie e l'autore o l'autrice delle stesse.

Sono esempi di molestie sessuali:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali indesiderate, sconvenienti o offensive;
- b) ammiccamenti, apprezzamenti e insinuazioni verbali indesiderati o offensivi;
- c) commenti denigratori sull'orientamento sessuale e l'identità di genere;
- d) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- e) affissione o esposizione di materiale pornografico nei luoghi di lavoro, in forma cartacea, elettronica o di altra natura;
- f) ricorso a criteri, giudizi ed espressioni sessiste e/o omotransfobiche in qualunque tipo di relazione interpersonale e istituzionale;
- g) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi, oppure di avanzamenti di carriera professionale e/o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- h) intimidazioni, minacce o ritorsioni a seguito di rifiuto di prestazioni sessuali;
- i) contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- j) l) messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi.

#### **Art. 5 - Definizione di molestia morale**

Per molestia morale o psicologica si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti ostili contro una persona, con intento persecutorio, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o studio e compromettono la dignità, l'integrità psicofisica e/o la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, nonché delle/gli studentesse/i.

Costituiscono molestie morali anche i comportamenti discriminatori in relazione all'appartenenza etnica e di genere, nonché basati sulla confessione religiosa e sulle opinioni politiche.

Sono esempi di molestia morale o psicologica i seguenti comportamenti:

- a) offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate che comportino effetti tali da minare l'autostima del soggetto;
- b) danni alla professionalità della persona, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creino demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) tentativi di emarginazione e isolamento con intento persecutorio, limitazione della facoltà di espressione o eccessi di controllo;
- d) l'uso della propria posizione di superiorità gerarchica per porre in essere atti o comportamenti molesti, discriminatori e/o ricattatori;

Sono da considerarsi di particolare gravità tutti gli atti molesti (sessuali e morali) che:

- a) siano reiterati o inflitti sistematicamente;
- b) siano esplicitamente o implicitamente messi in atto sfruttando una posizione di potere;
- c) siano accompagnati da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale della/del dipendente, e/o della/dello studente;
- d) creino un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile, degradante, offensivo, umiliante.

Rientra nel novero delle molestie qualsiasi forma di ritorsione contro chi denuncia comportamenti di molestie o ne sia stato testimone.

## **Titolo II – La/il Consigliera/e di fiducia**

### **Art. 6 – La/il Consigliera/e di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia è scelta/o tra persone esterne all'Ateneo, che possiedano documentata esperienza professionale, adatta a svolgere i compiti previsti dal codice;
2. è una figura istituzionale, di provenienza esterna all'Università, che svolge le sue funzioni in piena autonomia e terzietà;
3. è una figura propositiva nel farsi conoscere in modo chiaro e appropriato all'interno dell'Ateneo, nel rilevare problemi e criticità nel proprio ambito di competenza e nell'elaborare strategie sulla prevenzione delle molestie.
4. L'incarico professionale viene conferito dall'Università mediante esperimento di procedura di valutazione comparativa a seguito di apposito bando. L'individuazione e la nomina del/la Consigliera/e di fiducia avviene sulla base dei titoli professionali che manifestino elevata competenza in ordine ai compiti attribuiti.

### **Art. 7 – Compiti della/del Consigliera/e di fiducia**

1. La/il Consigliera/e di fiducia ha il compito di:
  - a) garantire un ascolto qualificato;
  - b) fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali o morali;
  - c) suggerire la più idonea gestione della situazione, sul piano informale o formale, così come indicato da successivo Titolo III;
  - d) agevolare i rapporti umani e professionali e accertare la sussistenza del comportamento molesto;
  - e) trasmettere annualmente al/la Rettore/ric e la/al Presidente del CUG una relazione sull'attività svolta, sempre mantenendo le necessarie cautele di riservatezza.
2. È delegata/o dall'Ateneo a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie e a contribuire alla soluzione del caso.
3. Ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare.
4. Interviene al fine di proteggere sia le vittime sia gli eventuali testimoni e per favorire il superamento della situazione di disagio.
5. La/il Consigliera/e di fiducia, raccolte tutte le informazioni, secondo la procedura del consenso informato, fornisce alla persona coinvolta la consulenza e l'aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.
6. In ogni caso la/il Consigliera/e non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestia.

## **Titolo III – Procedure**

Il presente titolo si integra con le disposizioni in materia di accertamento delle violazioni del Codice Etico, nonché con le disposizioni in materia di illecito disciplinare.

### **Art. 8 - Procedura informale**

1. Fatta salva la tutela in sede civile e penale, chiunque ritenga di essere oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi al Consigliere/a di fiducia al fine di avviare la procedura informale.
2. La/il Consigliera/e di fiducia, anche 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 indesiderato.
3. Le azioni esercitabili possono consistere nello svolgimento d'indagini atte ad una valutazione del caso fino ad un colloquio con l'autore/autrice dei comportamenti o con altri soggetti che possano contribuire al ripristino di condizioni di lavoro adeguate.
4. La/il Consigliera/e di fiducia può acquisire 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 rilevanti;

5. Alla fine della procedura informale la/il Consigliera/e proporrà alle parti o se del caso all'Amministrazione le misure ritenute più idonee per porre termine all'atteggiamento molesto e prevenire il suo ricomparire.
6. In casi gravi, o quando il molestatore/trice, una volta chiarita la scorrettezza del suo comportamento, perduri nello stesso, la/il Consigliera/e di fiducia può riferire agli organi disciplinari competenti, e può consigliare al Responsabile della struttura competente il trasferimento interno della persona interessata;
7. La/il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne parlato con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso;
8. La procedura informale deve concludersi in tempi ragionevolmente brevi e comunque non oltre il termine di novanta giorni dall'avvio della procedura informale;
9. La segnalazione può essere ritirata dall'interessato/a in ogni momento.
10. La/il Consigliera/e di fiducia ha inoltre 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 Consigliera/e di fiducia, qualora non ritenga opportuno adottare la procedura informale, propone a chi sottopone il caso altre possibilità di intervento, non esclusa quella penale, se il comportamento denunciato si configura come reato.

#### **Art. 9- Procedura formale**

1. Ove la persona oggetto di comportamento lesivo ritenga insufficienti o inopportuni i tentativi di soluzione informale ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.
2. La procedura formale prende avvio con la denuncia scritta del comportamento lesivo indirizzata al/alla Rettore/trice ovvero al/alla Direttore/trice generale da parte della presunta vittima. Nella stesura della denuncia la persona potrà farsi assistere dalla/dal Consigliera/e di fiducia.
3. Il/la Rettore/trice o il/la Direttore/trice generale, anche avvalendosi della collaborazione della/del Consigliera/e di fiducia, promuovono gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, trasmettono gli atti agli organi e agli uffici competenti per tutti gli esiti previsti dalla vigente normativa nazionale e di ateneo anche ai fini di un eventuale avvio di un procedimento disciplinare, fatta salva ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
4. Durante l'intero procedimento deve essere garantita la riservatezza. A chi è accusato/a devono essere forniti tutti i dettagli esatti circa la natura della denuncia presentata e garantito l'esercizio della difesa.
5. L'Amministrazione adotterà le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi e a ripristinare un ambiente di lavoro sereno ponendo una particolare cura nel prevenire eventuali comportamenti ritorsivi.
6. Su richiesta della persona interessata, la/il Consigliera/e di Fiducia assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari eventualmente avviati per i casi di molestia o discriminazione. E' data la possibilità agli/le interessati/e di un colloquio per esporre le proprie ragioni, eventualmente con la presenza della Consigliera/e di fiducia e/o delle Organizzazioni sindacali e/o di un avvocato/a cui si conferisce mandato.
7. In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta della parte interessata, l'Università potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea.
9. L'Università, di concerto con la/il Consigliera/e di fiducia, accertata la fondatezza della denuncia, ha cura di tutelare chi l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sulla effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminanti.

#### **Art. 11 – Trattamento e protezione dei dati personali**

1. Il trattamento dei dati personali raccolti ai sensi di normativa e regolamenti in materia di mobbing e molestie sessuali avviene nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (*General Data Protection Regulation*, a seguire: GDPR) e del Decreto Legislativo 196/2003.
2. Con riferimento al trattamento dei dati personali dei soggetti che si rivolgono al/alla Consigliere/a di fiducia, si precisa che il/la Consigliere/a di fiducia risulta unico titolare di tale trattamento, come tale soggetto agli obblighi previsti dal GDPR, con particolare riferimento ai capi II, III e IV.

3. L'Università della Calabria, esclusivamente nella fase di procedura formale, risulta titolare del trattamento dei dati personali dei soli soggetti coinvolti dalla denuncia formalizzata e come tale soggetto agli obblighi previsti dal GDPR, con particolare riferimento ai capi II, III e IV.

4. Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di discriminazione e molestia sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi, qualora soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il nominativo della/del denunciante è oMESSO d'ufficio dal documento pubblicato. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale, perseguibile ai sensi della normativa vigente in materia.

#### **Art. 12 – Tutela della riservatezza**

Tutte le persone coinvolte nelle procedure relative ai casi di molestie sono tenute a comportamenti di tutela della privacy e di segretezza sui fatti e sulle notizie che emergono nel corso della procedura.

#### **Art. 13 - Osservanza e violazione del presente Codice**

1. Tutti coloro che a vario titolo lavorano o studiano nell'Università devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui venga rispettata la dignità delle persone. Coloro che sono responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere, in particolare, di favorire la prevenzione di molestie sessuali o morali nei settori di studio e di lavoro a cui sovrintendono. Devono inoltre sostenere la persona che voglia reagire a una molestia morale o sessuale, fornendo indicazioni circa la procedura da seguire e mantenendo totale riservatezza. I testimoni che non intervengono in difesa di coloro che sono vittime di molestie morali o sessuali possono essere considerati corresponsabili. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del presente Codice.

2. E' dovere del personale docente e di ricerca, del personale tecnico-amministrativo, degli/le studenti e di ogni altro/a componente dell'Ateneo:

- a) prendere visione del presente Codice;
- b) familiarizzare con gli standard di condotta custoditi nel presente Codice;
- c) rivolgersi al Comitato Unico di Garanzia per la corretta applicazione del presente Codice;

#### **Titolo IV - Disposizioni attuative e finali**

#### **Art. 14 – Divulgazione del Codice e attività di informazione e formazione**

1. L'Ateneo si impegna a diffondere la conoscenza del presente Codice e a predisporre specifici interventi formativi e di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona. L'Università si impegna a:

- a) predisporre specifici interventi di sensibilizzazione di tutta la popolazione universitaria in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie;
- b) includere nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sessuali e morali;
- c) assicurare con cadenza annuale, sulla base delle proposte elaborate, moduli formativi di aggiornamento, tesi a sviluppare la cultura del benessere organizzativo e un positivo clima lavorativo;
- f) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione alla formazione di Dirigenti e Direttori di Dipartimento e Dirigenti di Area, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;
- g) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice;
- h) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati

2. A tal fine:

- a) consegna il Codice agli studenti e alle studentesse al momento dell'immatricolazione, e lo distribuisce al personale docente, tecnico e amministrativo all'atto della nomina o della firma del contratto.
- d) comunica a tutti coloro che studiano o lavorano nell'Università della Calabria il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;
- e) garantisce, d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia, le Organizzazioni sindacali e le Organizzazioni studentesche, la massima diffusione del presente Codice attraverso assemblee interne e pubblicazione sul sito web dell'Ateneo;

#### **Art. 15 - Emanazione ed entrata in vigore del Codice**

1. Il presente Codice è approvato dal Senato Accademico, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione ed emanato con decreto del/la Rettore/trice.
2. Il presente Codice viene pubblicato all'Albo ufficiale di ateneo ed entra in vigore, se non diversamente previsto dal decreto stesso, il giorno immediatamente successivo alla sua pubblicazione.

#### **Art. 16 - Modifiche del Codice**

1. Le modifiche al presente Codice devono essere apportate con le medesime modalità di cui al precedente art. 15.