



**CODICE DI COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE DELLE
MOLESTIE E DELLE VIOLENZE MORALI, PSICOLOGICHE E SESSUALI
E IL LORO CONTRASTO**

Indice

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Finalità

Art. 2 – Destinatari

Art. 3 – Principi

Art. 4 – Nozione di discriminazione

Art. 5 – Definizione di molestia morale e psicologica

Art. 6 – Definizione di molestia sessuale

TITOLO II – FIGURE DI GARANZIA e PROCEDURE CONNESSE

Art. 7 – La/Il Consigliera/e di Fiducia

Art. 8 – Procedure a tutela della persona molestata

Art. 9 – Riservatezza

Art. 10 – Doveri dei Responsabili di struttura

Art. 11 – Doveri di collaborazione

TITOLO III – NORME FINALI

Art. 12 – Formazione e Informazione

Art. 13 – Emanazione ed entrata in vigore

PREMESSA

Al fine di riconoscere e tutelare la dignità della persona e di prevenire comportamenti connotabili come molestie e violenze morali, psicologiche e sessuali nei luoghi di studio e di lavoro, nonché per la soluzione positiva di eventuali situazioni pregiudizievoli, discriminatorie e conflittuali, l’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti- Pescara redige il presente Codice di comportamento a garanzia e tutela verso qualsiasi forma di violazione e negazione dei diritti delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti.

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Finalità

1. Gli obiettivi principali-della presente regolamentazione sono di seguito enunciati:

- a. promuovere all'interno della comunità universitaria, nella sua totalità, il valore e la cultura della diversità e il contrasto a qualsiasi forma di pregiudizio, discriminazione, molestia e violenza;
- b. favorire un clima di benessere per tutte/i le/gli appartenenti alla comunità universitaria, incentivando una comunicazione assertiva tra le/i partecipanti e stimolando dinamiche di dialogo, collaborazione e confronto costruttivo con l'altro;
- c. agire in via preventiva stimolando l'adozione di regole di comportamento e prassi dirette a creare un ambiente di lavoro in cui le persone rispettino la dignità di ciascuna/o;
- d. garantire, qualora si verificano casi di reale o potenziale-molestia e violenza morale, psicologica e sessuale o di qualsivoglia forma di discriminazione, la tempestiva individuazione di soluzioni adeguate, nel rispetto della riservatezza, non solo nei confronti di chi ha subito il comportamento molesto, ma anche di chi lo ha posto in essere.

Art. 2 - Destinatari

1. Il presente Codice opera nei confronti di coloro che studiano e lavorano a qualunque titolo nell'Università, anche in condizioni di precarietà quali studentesse/studenti, docenti, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio italiani e stranieri, titolari di assegno o contratto, tirocinanti, dottorande/i e post dottorande/i, specializzande/i, ovvero di qualsivoglia altra figura che operi nell'Università.

2. Le stesse persone sono a loro volta tenute al rispetto e all'osservanza dei principi e fini del presente codice.

Art. 3 - Principi

1. L'università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti-Pescara, richiamandosi ai principi costituzionalmente garantiti di uguaglianza formale e sostanziale tra gli individui (*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, 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) e alla disciplina della contrattazione collettiva in materia*, garantisce il diritto inviolabile di studiare e/o lavorare in un ambiente 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.

2. L'Università garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse e gli studenti, le lavoratrici e i lavoratori, in ragione dell'etnia, del genere e orientamento sessuale, delle convinzioni religiose, ideologiche e politiche, dell'origine etnica, dell'età, delle abilità e della salute fisica e psichica.

Art. 4 - Nozione di discriminazione

1. Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs n. 216 del 9 luglio 2003 di attuazione della Direttiva 2000/78/CE per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa dell'etnia, dell'età, del genere, dello stato di abilità e salute fisica e psichica, della religione, delle convinzioni personali, dell'orientamento sessuale.

2. Tale principio comporta che non sia praticabile alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

- a. **discriminazione diretta** quando, per religione, per convinzioni personali, per abilità fisica e psichica, per età, genere, fisicità, orientamento sessuale o altro, 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 diversamente abili, le persone con una particolare età, genere, fisicità o orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Art. 5 - Definizione di molestia morale e psicologica

1. Per molestia morale e psicologica si intende ogni comportamento esplicito o mascherato a carattere intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ovvero offensivo dell'integrità psicofisica della persona, o che può essere causa di danno all'immagine di sé o alla professionalità.

2. Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere, età e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sull'orientamento sessuale, sulla religione e sulle opinioni politiche.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a. lesivi dell'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insinuazioni su aspetti legati alla fisicità, alla salute e alla qualità professionale, alla diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona e di maldicenza;
- b. lesivi della professionalità, quali rimozioni da incarichi o trasferimenti immotivati e a scopo persecutorio, minacce di licenziamento ingiustificate, dimissioni forzate, sottostima e critica sistematica, continua e immotivata, esclusione dalla comunicazione istituzionale, attribuzione di compiti molto al di sopra o molto al di sotto delle possibilità professionali o fisiche e in generale qualunque azione atta a ingenerare demotivazione e sfiducia in sé stessi;
- c. tentativi di emarginazione e/o isolamento, quali limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.

3. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone.

4. Le molestie morali e psicologiche si tramutano in **violenza** sulla base dell'intensità, della frequenza e della durata nel tempo degli atti sopradescritti, nonché alla gravità delle ripercussioni sulla salute fisica e psicologica della/del molestata/o.

Art. 6 - Definizione di molestia sessuale

1. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento verbale o non verbale a connotazione sessuale o adottato per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo e l'effetto di recare umiliazione ed offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce negli ambienti di lavoro e di studio.

2. Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice.

3. Sono esempi di molestie sessuali i seguenti comportamenti:

- a. richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o indesiderate;
- b. contatti fisici indesiderati e fastidiosi;
- c. affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio universitari;
- d. apprezzamenti verbali sul corpo

- e. affermazioni inopportune o offensive sull'orientamento sessuale;
- f. adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- g. promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera, lavorativa o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- h. minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

4. Nei casi in cui la vittima si trovi nelle condizioni di non potersi sottrarre agli atti di molestia, questi si configurano come violenza sessuale.

TITOLO II Figure di garanzia e procedure connesse

Art. 7 – La/Il Consigliera/e di Fiducia

1. Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura della/Il Consigliera/e di Fiducia.

2. La/Il Consigliera/e di fiducia rappresenta una figura di prevenzione all'interno dell'Ateneo deputata a gestire positivamente potenziali situazioni di disagio o conflitto; ha il compito di supportare chiunque ne ravvisi l'opportunità e viene istituita con lo scopo di creare uno spazio empatico nel quale poter risolvere potenziali situazioni conflittuali contenendone l'escalation, oltre che uno spazio di denuncia all'interno del quale contenere e segnalare politiche e azioni discriminatorie, vessatorie o a qualunque titolo lesive, rientranti nel presente regolamento. La figura predetta può fornire consulenza ed assistenza a tutte le componenti della comunità universitaria ed interviene per contribuire alla risoluzione del caso di molestia, violenza e discriminazione o in qualunque altra situazione che rientri nelle ipotesi di cui al presente regolamento.

3. La/Il Consigliera/e svolge le sue funzioni in piena autonomia. È nominata con decreto Rettorale, previa comunicazione rivolta al Senato Accademico, e previo parere positivo espresso dal Consiglio di Amministrazione in riferimento all'indennità di carica prevista. La figura della/del Consigliera/e viene selezionata attraverso una procedura pubblica indetta con avviso pubblicato sull'albo on line di Ateneo e sulla pagina dedicata al CUG e contenente i requisiti richiesti per ricoprire tale ruolo.

4. A seguito della presentazione delle candidature, una commissione a tale scopo nominata da parte dell'ufficio amministrativo competente e composta da tre membri – di cui uno di nomina rettorale e due designati dal CUG e ad esso appartenenti - valuta i curricula presentati dalle/i candidate/i, in base a criteri predeterminati e indicati nell'avviso pubblico, sceglie la figura più idonea a ricoprire l'incarico di Consigliera/e.

5. La/Il Consigliera/e dura in carica 3 anni rinnovabile per una sola volta ed è facoltà del CUG proporre il rinnovo del mandato in base alla valutazione del suo operato e all'efficacia delle azioni intraprese.

6. L'Amministrazione assicura alla/al Consigliera/e, per svolgere la sua attività, le risorse stabilite in una quota fissa a titolo di indennità di carica prevista dal Gender Equality Plan di Ateneo – Area 5, Ob. 1, Azione 2-, e in una quota variabile parametrata in base alla sua esperienza professionale e all'attività effettivamente svolta ed annualmente rendicontata, la cui misura è pari a quella dei delegati del Rettore e nel rispetto della normativa vigente in materia.

7. Ogni anno, infatti, e in conformità con quanto disposto dal GEP, la/il Consigliera/e presenta una relazione al Senato Accademico sull'attività svolta, sulle criticità riscontrate e su nuove azioni positive da intraprendere per potenziare il proprio ruolo all'interno dell'Ateneo. Partecipa inoltre una volta all'anno, o su richiesta anche più volte durante l'anno accademico, alle sedute della Consulta degli studenti.

8. La/Il Consigliera/e propone azioni positive di sensibilizzazione e promozione della cultura del rispetto dell’altro, coinvolgendo tutto il personale, con particolare riguardo al ruolo svolto dalle/i Responsabili di Settore, Divisione o Aree Dirigenziali dell’Amministrazione centrale o le/i Responsabili delle strutture dipartimentali, al fine della loro piena responsabilizzazione e formazione in merito.

Art. 8 - Procedure a tutela della persona molestata

1. Fatta salva la tutela giurisdizionale in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato/a oggetto di molestia o violenza morale, psicologica e sessuale può rivolgersi alla/al Consigliera/e di Fiducia.

2. La/Il Consigliera/e di Fiducia fornisce alla persona coinvolta, su richiesta della stessa, la consulenza e l’aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla gestione/risoluzione della situazione.

a. Procedura informale: La/Il Consigliera/e, su segnalazione della persona che lamenta di avere subito molestie o violenze, interviene con le misure che ritiene più 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 la/il Consigliera/e di fiducia può avvalersi della consulenza di altri esperti nell’ambito delle proprie funzioni. La/Il Consigliera/e potrà:

- invitare a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;
- acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi inerenti al caso;
- su richiesta della vittima, promuovere incontri con il presunto autore o la presunta autrice;

La/Il Consigliera/e non potrà adottare alcuna iniziativa senza il consenso della persona vittima di molestie e in ottemperanza alla normativa vigente in materia di privacy.

La segnalazione può essere ritirata dalla persona segnalante in ogni momento della procedura informale, previa verifica da parte della/del Consigliera/e – con apposito incontro – della reale volontà di interruzione della stessa.

La procedura informale dovrà concludersi entro un termine ragionevole valutato dalla/del Consigliera/e

b. Procedura formale interna: qualora la persona che lamenta di aver subito molestie non ritenga idonea la procedura informale, o i risultati raggiunti non siano soddisfacenti, la/il Consigliera/e previo consenso 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 o al Direttore Generale a seconda che la stessa riguardi il personale docente o il personale tecnico amministrativo. Il Rettore, o il Direttore Generale, a seguito di richiesta di apertura di procedimento disciplinare a carico dell’autore o dell’autrice della condotta contraria ai dettami del presente regolamento, provvederanno ad attivare le commissioni disciplinari all’uopo previste dalla legge e dalla normativa interna di Ateneo. Il CUG, nell’ipotesi di cui alla lettera a) – su richiesta della/del Consigliera/e nominerà un suo referente con il compito di coadiuvare la/lo stessa/o negli adempimenti ritenuti necessari, nel pieno rispetto dell’autonomia del ruolo della/del Consigliera/e in ottemperanza a quanto prescritto dalla normativa privacy, di cui al decreto legislativo n. 196/2003 e sue modifiche ed integrazioni, e a seguito di adeguamento della normativa interna nazionale a quella comunitaria di cui al Regolamento Comunitario (UE) 679/2016 .

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

Art. 9 - Riservatezza

1. Tutte le situazioni previste dal presente Codice dovranno essere gestite nel più rigoroso rispetto delle norme giuridiche e deontologiche relative alla *privacy* e riservatezza della vittima, della persona accusata dell'evento pregiudizievole e degli eventuali testimoni.
2. La vittima di atti o comportamenti lesivi della dignità ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento amministrativo pertinente il caso non espressamente finalizzato alla gestione dello stesso.
3. I dati delle persone coinvolte sono trattati nel rispetto delle norme vigenti in materia di *privacy* in applicazione del GDPR 2016/679 e tutti i documenti connessi e strumentali alle procedure di cui al comma 8 del presente Regolamento sono formati nel rispetto dei principi e delle forme in esso contenuti.

Art. 10 - Doveri dei Responsabili di struttura

1. Le/i Dirigenti e le/i Responsabili delle strutture centrali o decentrate dell'Ateneo hanno il dovere di:
 - a. Prevenire condotte discriminatorie, di molestia o di abuso in qualunque sua forma, all'interno degli ambienti di lavoro e di studio che dirigono, fissando regole che incoraggino un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione;
 - b. vigilare sulla diffusione e sul rispetto del presente Codice;
 - c. Offrire ascolto al personale di propria afferenza, valutando le strategie più opportune per la gestione delle situazioni sottoposte alla propria attenzione

Art. 11 - Doveri di collaborazione

1. Le componenti della comunità universitaria contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata la dignità delle persone; incoraggiano un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione, intervenendo eventualmente anche per richiamare i valori del presente Codice.
2. In caso di segnalazione, ogni componente della comunità universitaria che sia a conoscenza di informazioni utili deve collaborare con l'Amministrazione nel corso delle procedure volte all'accertamento dei fatti.

TITOLO III – NORME FINALI

Art. 12 - Formazione e Informazione

1. L'Amministrazione, di intesa con le OO.SS., la R.S.U. e il C.U.G., al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come discriminazione, molestia e violenza, morale, psicologica e sessuale, è tenuta a promuovere la conoscenza del presente codice e a predisporre specifici interventi formativi riguardo gli ambiti di tutela della libertà e della dignità della persona.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla formazione delle/i Dirigenti, delle/i Responsabili di struttura, delle/i Presidenti delle Scuole, delle/i Direttrici/ori di Dipartimento chiamate/i a promuovere e diffondere all'interno del posto di lavoro e di studio la cultura del rispetto della dignità della persona.

2. L'Amministrazione provvederà, inoltre, a:
 - promuovere la diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in ogni struttura universitaria, segnalandone la pubblicazione sul Sito di Ateneo e nella sezione relativa alla/al Consiglieria/e di Fiducia;
 - rendere noto il nome, i recapiti, il luogo e gli orari di reperibilità della/del Consiglieria/e di Fiducia;
 - attivare interventi informativi e reti di collaborazione con realtà del territorio che si occupano di tematiche affini a quelle del presente codice;



- promuovere altresì un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente Codice e, sulla base degli esiti ottenuti, di cui saranno informate anche le OO.SS., la R.S.U. e il C.U.G., l'opportunità di procedere alle eventuali modifiche e integrazioni ritenute necessarie.

Art. 13 - Emanazione ed entrata in vigore

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