



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro dell'Università degli Studi di Milano

Art. 1- Finalità

1. Al fine di prevenire, presso questo Ateneo, il verificarsi di molestie a sfondo sessuale e di garantire la protezione della dignità e della libertà personale di ognuno nell'ambiente di studio e di lavoro, è adottato un Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro (d'ora in avanti denominato Codice di condotta).

Art. 2 – Definizione

1. Costituisce molestia sessuale, ai fini dell'applicazione di questo Codice, ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a carattere sessuale che sia lesivo della dignità e/o della libertà di una persona e che abbia l'effetto di creare nella/nel destinataria/o una situazione di disagio, ostile, offensiva, degradante, umiliante e/o caratterizzata da intimidazioni e/o ritorsioni.

Art. 3 - Consigliere/Consigliera di fiducia

1. È istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, (denominato/a d'ora in poi Consigliera/e), e viene garantito l'impegno dell'Ateneo a sostenere ogni persona, componente del personale o studente/studentessa, che si avvalga dell'intervento della/del Consigliera/e o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni.

2. La/ il Consigliera/e è delegato dal Rettore su proposta del CPO, a fornire consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie sessuali e a contribuire alla soluzione del caso. La/il Consigliera/e è nominata/o con decreto Rettorale e rimane in carica per 2 anni; il suo mandato può essere immediatamente rinnovato per una sola volta. Tale incarico può essere revocato dal Rettore, con parere motivato del CPO, in caso di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni agli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dal presente codice nell'esercizio dei propri compiti.

3. Il ruolo, l'ambito d'intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/e sono definiti dal Comitato Pari Opportunità dell'Ateneo sulla base della disciplina vigente. La/il Consigliera/e dovrà comunque essere persona di comprovate competenza e esperienza in materia.

4. Nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela della riservatezza, entro il 31 gennaio di ogni anno, la/il Consigliera/e presenta agli Organi Accademici ed al Comitato per le Pari Opportunità una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, corredata di eventuali segnalazioni e proposte (vedi anche sub. art. 7). Può partecipare alle riunioni del C.P.O. con funzione propositiva, senza però diritto di voto.

5. Alla/al Consigliera/e sono assicurati i mezzi necessari per l'assolvimento dei suoi compiti istituzionali ed è attribuita un'indennità da stabilirsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

Articolo 4 - Procedure da adottare in caso di molestie sessuali

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale sul posto di lavoro o di studio, la persona oggetto di molestie sessuali potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designato per avviare una procedura informale.

2. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà essere avviato entro 8 gg. dalla denuncia e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato, preferibilmente non oltre 1 mese.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Articolo 5 - Procedura informale di intervento della/del Consigliera/e

1. La/il Consigliera/e, ove la persona oggetto di molestie sessuali lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di lavoro o di studio, facendo presente all'autore delle molestie che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento delle attività che si svolgono nell'Ateneo.
2. L'intervento della/del Consigliera/e deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.
3. Per tale attività la/il Consigliera/e può avvalersi della consulenza di altri esperti.

Articolo 6 - Denuncia formale

1. La persona oggetto delle molestie sessuali, ove non ritenga di far ricorso all'intervento diretto della/del Consigliera/e, ovvero, qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia al Rettore, se lo ritiene con l'assistenza della/del Consigliera/e .
2. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
3. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora si apra un procedimento disciplinare, il Rettore potrà adottare, ove lo ritenga opportuno, sentito la/il Consigliera/e, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata l'inviolabilità della persona.
4. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991 qualora si apra un procedimento disciplinare, la/il denunciante ha il diritto di scegliere se rimanere al suo posto di lavoro o di studio, o di essere trasferito altrove, senza che ciò comporti per lei/lui disagio.
5. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125 del 1991, qualora si apra un procedimento disciplinare, il Rettore potrà adottare, d'intesa con le OO.SS. e sentita la/il Delegata/o rettorale in P.O., su richiesta di uno o di entrambi gli interessati, provvedimenti di allontanamento n via temporanea, in attesa della conclusione del procedimento disciplinare, al fine di ristabilire nel frattempo un clima sereno; in tali casi è data la possibilità ad entrambi gli interessati di esporre le proprie ragioni, eventualmente con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali, ed è comunque garantito ad entrambe le persone che l'allontanamento non crei disagio.

Articolo 7 - Attività di sensibilizzazione

1. L'Ateneo si impegna, tramite il Comitato Pari Opportunità, a diffondere la conoscenza del presente Codice di condotta e a predisporre specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie sessuali.
2. L'Ateneo si impegna, attraverso programmi di formazione, preferibilmente in orario di lavoro per quanto riguarda il personale t.a., ed attraverso convegni e seminari a larga diffusione per tutte le componenti dell'Ateneo a diffondere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo. Particolare attenzione sarà posta alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro.
3. L'Ateneo si impegna altresì a promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del Codice di condotta nella prevenzione e nella lotta contro le molestie sessuali. A tale scopo il Consigliere, d'intesa con il CPO, provvederà a trasmettere annualmente agli organi di governo dell'Ateneo, ai soggetti titolari della negoziazione in sede decentrata e alla Presidente del Comitato Nazionale di Parità un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
4. In particolare al CPO è affidato un monitoraggio sul tipo di provvedimenti adottati dalla/dal Consigliera/e e/o dal Rettore in relazione ai comportamenti denunciati. Gli esiti di tale monitoraggio costituiscono parte integrante della relazione annuale del CPO sull'attività svolta che sarà divulgata e resa pubblica anche attraverso il sito web di Ateneo.