

Università degli Studi di Siena



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

(Emanato con D.R. n.150/2003-04 del 29.11.2003 pubblicato nel B.U. n.48)

Art. 1- Finalità.....	3
Art. 2 – Definizione.....	3
Art. 3- Consigliera/e di fiducia di Ateneo	3
Art. 4 - Denuncia informale.....	4
Art. 5- Denuncia formale	4
Art. 6 - Programmi di informazione, orientamento e tutorato.....	5

Art. 1- Finalità

1. Nell'intento di prevenire, presso l'Università degli Studi di Siena, il verificarsi di molestie a sfondo sessuale nei luoghi di lavoro e di studio e al fine di garantire la tutela della dignità e della libertà personale di ogni uomo/donna 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 poi denominato Codice di condotta.

Art. 2 – Definizione

1. Ai fini del presente regolamento, costituisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, anche verbale, a carattere sessuale:
 - a) che sia lesivo della dignità e/o della libertà di una persona;
 - b) 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- Consigliera/e di fiducia di Ateneo

1. È istituita la figura della/del Consigliera/e di fiducia di Ateneo (in seguito denominato Consigliera/e).
2. La/Il Consigliera/e è nominata/o dal Rettore, su designazione del Senato Accademico, sentito il Comitato per le Pari Opportunità, tra soggetti esterni all'Ateneo, di indubbia indipendenza e imparzialità, in possesso di comprovate competenze anche in campo giuridico.
3. La/Il Consigliera/e dura in carica tre anni ed il suo mandato non è rinnovabile.
4. La/Il Consigliera/e presta la sua assistenza e consulenza, a tutela di chiunque, appartenente alla comunità universitaria, si ritenga vittima di una molestia sessuale ad opera di un altro appartenente alla comunità universitaria, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro nell'Ateneo.

5. La/il Consigliera/e agisce nel rispetto della presunta vittima e della persona accusata di molestie.
6. Nel corso degli accertamenti la/il Consigliera/e ha libero accesso agli atti ed alle informazioni che ritenga opportuno acquisire, nel rispetto della massima riservatezza nei confronti delle persone coinvolte.
7. Nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela della riservatezza, entro il 31 gennaio di ogni anno, la/il Consigliera/e presenta al Senato Accademico ed al Comitato per le Pari Opportunità una dettagliata relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, corredata di eventuali segnalazioni e proposte.
8. Alla/dal Consigliera/e sono assicurati i mezzi necessari per l'assolvimento dei suoi compiti istituzionali ed è attribuita un'indennità stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

Art. 4 - Denuncia informale

1. Nel caso in cui una persona in rapporto con l'Università degli Studi di Siena per ragioni di studio e di lavoro, ritenga di essere vittima di una molestia sessuale, può, con una denuncia informale, richiedere l'intervento della/del Consigliera/e.
2. Al fine di favorire il superamento della situazione di disagio denunciata e di ripristinare un sereno ambiente di studio e/o di lavoro la/il Consigliera/e invita la persona autrice della molestia a prendere atto del carattere lesivo del suo comportamento e ad astenersi, per il futuro, dal compiere ulteriori molestie. Per tale attività la/il Consigliera/e Può avvalersi della consulenza di psicologi.

Art. 5- Denuncia formale

1. Nel caso in cui le molestie sessuali denunciate informalmente proseguano nonostante l'intervento della/del Consigliera/e, o qualora la persona appartenente alla comunità universitaria, vittima delle molestie, non intenda agire con denuncia informale, la medesima può presentare formale denuncia, nei termini di cui al comma 2, anche con l'assistenza della/del

Consigliera/e, fatta salva, comunque, la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

2. La denuncia formale è presentata al Rettore il quale provvede affinché vengano adottate le opportune iniziative per l'avvio di procedimenti disciplinari a seconda della normativa di riferimento dei soggetti coinvolti.
3. Nel rispetto dei principi ispiratori della normativa per la realizzazione della parità uomo-donna nei luoghi di lavoro e qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti denunciati, la persona vittima di una molestia sessuale può chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferita in altra sede nella quale possa attendere con tranquillità alle sue mansioni.
4. Parimenti qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare ritenga non fondati i fatti denunciati, può adottare, su richiesta di una o di entrambe le parti, provvedimenti di trasferimento temporanei, al fine di ristabilire senza indugio la serenità nel luogo di lavoro. In tale caso, entrambe le parti hanno diritto di esporre le proprie ragioni e di non essere trasferite in sedi che comportino disagio.
5. Nel corso degli accertamenti, è assicurata la massima riservatezza nei confronti delle persone coinvolte.
6. Sono considerate di maggiore gravità le molestie sessuali attuate dal personale docente nei confronti degli studenti e delle studentesse.

Art. 6 - Programmi di informazione, orientamento e tutorato

1. L'Ateneo, con i mezzi ritenuti più idonei, fornisce ai componenti la comunità universitaria, le informazioni relative agli strumenti di prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure attivabili qualora esse abbiano luogo.
2. Le attività di orientamento e di tutorato per gli studenti prevedono specifici programmi di informazione sulla tutela della dignità personale e le molestie sessuali nei luoghi di studio.