

**CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE
SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO, PER LA TUTELA DELLA DIGNITA'
DELLE DONNE E DEGLI UOMINI CHE LAVORANO NELL'AZIENDA**

OSPEDALIERA OSPEDALE DI CIRCOLO FONDAZIONE MACCHI DI VARESE

- Art. 1 - Principi
- Art. 2 - Definizione di molestia sessuale – tipologie
- Art. 3 - Responsabili dell'applicazione del codice
- Art. 4 - Ambito di applicazione
- Art. 5 - Procedimento di segnalazione – Procedure informale e procedura formale
- Art. 6 - Il consigliere di Fiducia

ART. 1 – Principi

Tutte le persone hanno diritto ad essere trattate con dignità e rispetto.

Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona.

Le molestie a sfondo sessuale ledono questo diritto e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione di lavoro. Incidono in modo negativo oltre che sulla prestazione lavorativa anche sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Azienda.

L'autore/trice di molestie sessuali nei luoghi di lavoro verso un collega, un superiore, un tirocinante, un allievo, un collaboratore, viola un preciso dovere d'ufficio.

Chi è vittima di molestie sessuali sui luoghi di lavoro ha diritto di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio.

A nessuno è consentito approfittare della propria posizione per eliminare o ridurre le garanzie previste dal presente Codice.

ART. 2 - Definizione di molestia sessuale - Tipologie

“Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne, ivi inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, verbale o non verbale, recepito come offensivo e indesiderato tanto da pregiudicare la libertà e la dignità della persona.

Le molestie sessuali assumo particolare gravità se esplicitamente o implicitamente avvengono a seguito dello sfruttamento di una posizione di potere e/o siano accompagnate da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale del/della dipendente.

Rientrano tra le molestie sessuali le seguenti tipologie di comportamenti:

- 1° richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali;
- 2° promesse implicite o esplicite di carriera o agevolazioni sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
- 3° qualsiasi contatto fisico intenzionale non desiderato e concesso;

Delib. N. **446** del **31.3.2006**

U.O. Sviluppo e Gestione Risorse Umane.

- 4° apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità;
- 5° messaggi scritti /verbale o altre forme di comunicazione allusive che siano lesivi alla dignità della persona;
- 6° fotografie pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;
- 7° minacce e ricatti o maltrattamenti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Nota: Non rientrano nella definizione di molestia sessuale ma sono disciplinati dal Codice di comportamento del pubblico dipendente i contatti fisici consenzienti.

ART. 3 – Responsabili dell'applicazione del Codice

L'applicazione del codice è demandata ai Direttori delle Unità Operative in quanto la molestia è una violazione del dovere di comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti a rispettare ed a far rispettare.

Al Direttore Sanitario e al Direttore Amministrativo viene affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice da parte dei Direttori delle Unità dei settori di rispettiva competenza.

ART. 4 – ambito di applicazione

Ai lavoratori spetta una parte precisa nell'impegno collettivo di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali sia considerata inaccettabile: essi possono contribuire mostrandosi coscienti del problema, imponendo a se e agli altri colleghi norme di condotta ispirate al principio della correttezza e dell'uguaglianza. Qualora la persona oggetto di molestia sessuale non riesca a far capire all'autore/trice della molestia che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può rivolgersi al Consigliere di Fiducia appositamente nominato dal Direttore Generale dell'Azienda per la trattazione informale del caso. In alternativa la vittima di molestia può richiedere al Direttore dell'Unità Operativa di appartenenza dell'autore/trice della presunta molestia la trattazione formale del caso.

ART.5 – Procedimento di segnalazione

Le segnalazioni vanno effettuate entro 30 giorni dall'accadimento dei fatti secondo le seguenti modalità:

TRATTAZIONE INFORMALE

Le segnalazioni devono pervenire al Consigliere di Fiducia

TRATTAZIONE FORMALE

Le segnalazioni scritte vanno presentate al Direttore dell'Unità Operativa di appartenenza dell'autore/autrice della presunta molestia.

Trattazione informale – il Consigliere di Fiducia può svolgere le indagini più idonee per una valutazione oggettiva del caso in esame. Definito il problema può attivare proposte, soluzioni e non ultima, indirizzare verso la procedura formale.

Trattazione formale – La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto da parte dell'interessato/a ai Direttori dell'Unità Operativa di appartenenza dell'autore/trice della presunta molestia nel caso in cui l'autore/trice della molestia appartenga a posizioni funzionali dell'Area del Comparto, l'infrazione alle norme del presente codice viene accertata e perseguita in base alle norme del procedimento disciplinare; nel caso in cui l'autore/trice della molestia appartenga a posizioni funzionali dell'Area della Dirigenza l'accertamento compete al Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo secondo le rispettive competenze.

L'Azienda contesta per iscritto l'eventuale addebito all'interessato/a convocandolo/a non prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per sentire la sua difesa.

Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante sindacale a cui aderisce o conferire il mandato ad un procuratore di sua fiducia.

Se l'azienda lo ritiene necessario in concomitanza all'accertamento di cui sopra, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a 30 giorni mantenendo la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

Nel caso di accertata responsabilità grave, l'Azienda potrà procedere al recesso a norma dei rispettivi contratti di lavoro, altrimenti dovrà esserne tenuto conto nel momento di valutazione del dirigente stesso.

Nella procedura di accertamento di cui ai precedenti p. A) e B) è prevista la presenza e la consulenza del Consigliere di Fiducia appositamente nominato dall'Azienda per la trattazione dei casi specifici di molestie.

In caso di accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa.

ART. 6 – Il consigliere di Fiducia

Il Direttore Generale istituisce e nomina in accordo con il Comitato Pari Opportunità, il Consigliere di Fiducia previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo incaricato, di fornire consulenza ed aiuto a tutti i soggetti di cui all'art. 1 del presente Codice che abbiano subito molestie sessuali, di prestare assistenza alla soluzione – sia formale che informale - dei casi portati a sua conoscenza.

Il Consigliere di Fiducia potrà essere scelto tra le persone interne o esterne all'Azienda in possesso di esperienza, preparazione e capacità in materia.

L'Azienda si impegna a comunicare a tutto il personale il nome e il luogo di reperibilità nonché il numero telefonico del Consigliere di Fiducia.

Il Consigliere di fiducia fornisce relazione ogni anno sulla propria attività al Direttore Generale e al Comitato Pari Opportunità.

Il Consigliere di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.

Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sessuali sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.