

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE - DELLE MOLESTIE SESSUALI DEL MOBBING - NEI LUOGHI DI LAVORO

TITOLO I

PRINCIPI

I principi fondamentali del presente codice sono l'attenzione alla qualità della vita lavorativa, l'opportunità di realizzare le proprie potenzialità, la condivisione degli obiettivi specifici della Provincia, la tutela del benessere psico-fisico della lavoratrice/re che ha diritto di essere tutelata/o da qualunque forma di violenza morale e psichica.

DEFINIZIONI

ARTICOLO 1

MOBBING

Si definisce mobbing ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti sovraordinati o sottordinati nei confronti di una lavoratrice/re. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità delle lavoratrici/re stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o, addirittura, tali da escuterlo dal contesto lavorativo di riferimento.

Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche:
è reiterato e protetto nel tempo;

è sistematico;

è mirato a danneggiare la persona.

Varie sono le forme di mobbing quali, ad esempio:

calunniare o diffamare una persona oppure la sua famiglia;

negare deliberatamente informazioni relative al lavoro oppure fornire informazioni non corrette, incomplete, insufficienti;

sabotare o impedire deliberatamente l'esecuzione del lavoro;

isolare in modo esplicito la/il lavoratrice/re oppure boicottarlo;

esercitare minacce, intimidire o avvilire la persona;

controllare la/il lavoratrice/re senza che lo sappia e con l'intento di danneggiarlo;

effettuare uno spostamento immotivato dal posto di lavoro o dai suoi doveri.

ARTICOLO 2

DISCRIMINAZIONI

Ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs n.216 del 9/7/03 di attuazione della Direttiva 2000/78CE si recepiscono le seguenti definizioni:

- a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, 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 portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre.

ARTICOLO 3

MOLESTIE SESSUALI

Per molestie sessuali si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale.

Le molestie sessuali più diffuse sono:

gli apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;

le richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali non graditi;

gli sguardi insistenti;

gli ammiccamenti;

le foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;

i messaggi scritti o gli oggetti provocanti o allusivi;

i contatti fisici intenzionali indesiderati;

le promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;

le intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

TITOLO II

RISORSE E PROCEDURE

ARTICOLO 4

LA CONSULENTE DI FIDUCIA

ISTITUZIONE – NOMINA – COMPITI

La Provincia istituisce la figura della Consulente di fiducia che viene individuata con riferimento alle tematiche raffiguranti il mobbing e le discriminazioni di genere nella figura della Consigliera di Parità e con riferimento alle tematiche relative alle molestie sessuali nella Presidente della Commissione Pari Opportunità.

Le Consulenti di fiducia sono nominate con Decreto del Presidente della Provincia.

L'incarico delle Consulenti di fiducia ha la stessa durata del Consiglio Provinciale e può essere riconfermato per un altro mandato.

L'incarico può essere revocato nei casi di materiale inadempienza nell'esercizio dei propri compiti.

La Provincia fornisce alle Consulenti di fiducia, per l'adempimento delle proprie funzioni adeguati mezzi e risorse umane, oltre al libero accesso agli atti ed alle informazioni.

Le Consulenti di fiducia si occupano della tutela civile, penale e amm.va delle vittime di molestia sessuale e morale o di discriminazione, fornendo consulenza ed assistenza. A tale scopo può avvalersi di altri consulenti interni o esterni alla Provincia.

Le Consulenti di fiducia relazionano ogni anno sulla propria attività al Consiglio Provinciale ed al Comitato Pari Opportunità.

ARTICOLO 5

PROCEDURE

INFORMALE E FORMALE

PROCEDURA INFORMALE

Le Consulenti di fiducia possono chiedere l'accesso ai documenti amministrativi inerenti il caso da trattare, nei limiti consentiti dalla vigente normativa e, inoltre ha 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 Consulenti di fiducia su richiesta della persona interessata:

- 1) prendono in carico il caso e informano sulle modalità più idonee per affrontarlo;
- 2) sente il/la presunto autore/trice dei comportamenti molesti o discriminanti ed acquisisce eventuali testimonianze;
- 3) promuove incontri congiunti tra le persone vittime della molestia/discriminazione e il/la presunto/a autore/trice della medesima.

Le Consulenti di fiducia non possono adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima della molestia o della discriminazione. La segnalazione può essere ritirata dal/dalla denunciante in ogni momento della procedura informale.

La procedura deve concludersi non oltre 30 giorni dalla richiesta di intervento.

PROCEDURA FORMALE

Qualora la persona oggetto di molestie sessuali o di discriminazione ritenga inopportuno i tentativi di soluzione informale del problema ovvero qualora dopo tale intervento il comportamento indesiderato permanga, può ricorrere alla procedura formale.

Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto da parte dell'interessata/o al dirigente del Personale, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Il dirigente, avvalendosi della collaborazione della Consulente di fiducia, promuove gli accertamenti preliminari e qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa vigente.

In attesa della conclusione del procedimento disciplinare, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, la Provincia potrà adottare un provvedimento di trasferimento in via temporanea al fine di stabilire un clima lavorativo sereno.

La Provincia accertata la fondatezza della denuncia ha cura di tutelare la/il dipendente che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti o discriminanti.

Ove la denuncia si dimostri infondata la Provincia, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

Qualora la persona che molesta o discrimina sia un/una dirigente la denuncia formale potrà essere inoltrata direttamente al Presidente della Giunta Provinciale.

ARTICOLO 6

RISERVATEZZA

Tutte le persone coinvolte nella trattazione dei casi di discriminazione, molestia sessuale e mobbing, sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

Nei casi di assunzione di provvedimenti amm.vi soggetti a pubblicazione, conseguenti a procedimenti per molestie sessuali, discriminazioni, mobbing, il nominativo del/della dipendente è omesso d'ufficio nel documento pubblico.

NORMA FINALE

Il presente codice diverrà efficace dopo quindici giorni dalla data di affissione presso l'Albo della Provincia