



*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca*  
**Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria**

**DIREZIONE GENERALE**

**UFFICIO VIII**

**CATANZARO, VIALE DEI NORMANNI, 77**

TELEF. 0961/701239- FAX 0961/701624 -509534 WWW.CALABRIASCUOLA.IT

e-mail: [annamaria.fonti@istruzione.it](mailto:annamaria.fonti@istruzione.it)

Prot.n. 20271

Catanzaro, 14 ottobre 2004

**IL DIRETTORE GENERALE**

**VISTO** il C.C.N.L. – COMPARTO SCUOLA siglato in data 24 luglio 2003;

**SENTITE** le OO.SS.- Scuola nella riunione del 14 ottobre 2004;

**ADOTTA**

Il seguente Codice di Condotta nella lotta contro le molestie sessuali per tutte le Istituzioni Scolastiche statali e paritarie della Regione Calabria.

**ART. 1**

**(Definizione)**

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne, ivi inclusi atteggiamenti non graditi di tipo fisico, verbale o non verbale (vedi Racc. CEE del 27.11.1991) recepito come offensivo e indesiderato tanto da pregiudicare la libertà e la dignità della persona che ne è vittima e/o quando crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, umiliante.
2. I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto.
3. Le molestie sessuali assumono 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 delle/della dipendente.
4. La molestia e i ricatti sessuali, oltre ad essere comportamenti scorretti, sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione di diritti.

**ART. 2**

### **(tipologie)**

1. Oltre alla richiesta implicita o esplicita di prestazioni sessuali non gradite, rientrano tra le molestie sessuali le seguenti tipologie comportamentali:
  - Gli apprezzamenti e insinuazioni sul corpo e sulla sessualità;
  - Gli ammiccamenti;
  - Le foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro;
  - I messaggi scritti o gli oggetti allusivi lesivi della dignità della persona;
  - I contatti fisici intenzionali indesiderati;
  - Promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazioni e privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali;
  - Intimidazione, minacce e ricatti subiti per avere respinto comportamenti finalizzati a rapporto sessuale.
2. Costituiscono aggravanti della responsabilità:
  - se la condotta indesiderata è ripetuta e insistita;
  - se la condotta è tenuta in danno di persone disabili.

### **ART.3 (Principi)**

1. Il codice è ispirato ai seguenti principi:
  - a) è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione sopra riportata;
  - b) è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
  - c) è sancito il diritto delle lavoratrici/lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
  - d) è istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, così come previsto dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, e denominata/o d'ora in poi Consigliera/Consigliere, e viene garantito l'impegno della scuola a sostenere ogni componente del personale che si avvalga dell'intervento della Consigliera/del Consigliere o che sporga denuncia di molestie sessuali, fornendo chiare ed esaurienti informazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
  - e) viene garantito l'impegno della Scuola a definire, d'intesa con i rappresentanti dei lavoratori e, per gli Istituti di II grado, degli studenti, il ruolo, l'ambito di intervento, i compiti e i requisiti culturali e professionali della persona da designare quale Consigliera/Consigliere e a cui rivolgere apposito percorso formativo;
  - f) è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;

- g) nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori autori di molestie sessuali si applicano le misure disciplinari ai sensi di quanto previsto dalle norme contrattuali per il personale ATA e dagli artt. 492 e segg. del D.L.vo 16.4.94 n. 297, per l'espressa riserva dell'art. 88 del C.C.N.L. su richiamato, per il personale docente ed educativo, ritenendosi inclusa tra le stesse, oltre a quanto previsto al successivo art. 3, un'apposita tipologia di infrazione relativamente all'ipotesi di persecuzione o vendetta nei confronti di un dipendente che ha sporto denuncia di molestia sessuale. I suddetti comportamenti sono comunque valutabili ai fini disciplinari ai sensi delle disposizioni normative e contrattuali attualmente vigenti; La Scuola si impegna a dare ampia informazione, a fornire copia ai propri dipendenti, del presente Codice di comportamento e, in particolare, alle procedure da adottarsi in caso di molestie sessuali, allo scopo di diffondere una cultura improntata al pieno rispetto della dignità della persona.

#### **ART. 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 la dipendente/il dipendente potrà rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. L'intervento della Consigliera/del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
3. La Consigliera/il Consigliere che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze e che sarà adeguatamente formata/o dagli Enti, è incaricata/o di fornire consulenza e assistenza alla dipendente/al dipendente oggetto di molestie sessuali e di contribuire alla soluzione del caso.

#### **ART. 5**

##### **(Procedura informale intervento della Consigliera/del Consigliere)**

1. La Consigliera/il Consigliere, ove la dipendente/il dipendente 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, facendo presente alla persona che il suo comportamento scorretto deve cessare perché offende, crea disagio e interferisce con lo svolgimento del lavoro.
2. L'intervento della consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.

#### **ART. 6**

### **(Denuncia formale)**

1. Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento della Consigliera/del Consigliere, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza della Consigliera/del Consigliere, alla Dirigente o al Dirigente o responsabile della Scuola di appartenenza che sarà tenuta/o a trasmettere gli atti all'Ufficio competenze dei procedimenti disciplinari, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.
2. Qualora la presunta /il presunto autore di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'Ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente alla direzione generale.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.
4. Nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/1991, qualora la Scuola, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, d'intesa con le OO.SS. e sentita la Consigliera/il Consigliere, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie sessuali ed a ripristinare un ambiente di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'inviolabilità della persona.
5. Sempre nel rispetto dei principi che informano la legge n. 125/91 e nel caso in cui la Scuola nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondati i fatti, la denunciante/il denunciante ha la possibilità di chiedere di rimanere al suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
6. Nel rispetto dei principi che informano la legge 125/91, qualora la Scuola nel corso del procedimento disciplinare non ritenga fondati i fatti, potrà proporre all'Amministrazione, su richiesta di uno o entrambi gli interessati, provvedimenti di utilizzazione in via temporanea in altra sede, 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 OO.SS., ed è comunque garantito ad entrambe le persone che il provvedimento non avvenga in sedi che creino disagio.

### **ART. 7**

#### **(Attività di sensibilizzazione)**

1. Nei programmi di formazione del personale, le scuole includeranno percorsi di informazione circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. Le istituzioni scolastiche predisporranno 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. Analoghi percorsi formativi saranno diretti nelle Scuole di II grado agli alunni nell'ambito degli interventi di Educazione alla Salute. Particolare attenzione sarà posta dall'Amministrazione 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. Le Istituzioni scolastiche promuoveranno, d'intesa con le OO.SS., la diffusione del Codice di condotta contro le molestie sessuali anche attraverso assemblee interne.
4. Sarà, inoltre, predisposto del materiale informativo destinato alle dipendenti/ai dipendenti sul comportamento da adottare in caso di molestie sessuali.
5. Le Scuole promuoveranno 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, la Consigliera/il Consigliere, d'intesa con il Comitato per le Pari Opportunità, provvederà a trasmettere annualmente ai firmatari del Protocollo ed alla Presidente Comitato Nazionale di Parità, un'apposita relazione sullo stato di attuazione del presente Codice.
6. L'Amministrazione e i soggetti firmatari del Protocollo d'intesa per l'adozione del presente Codice, si impegneranno ad incontrarsi al termine del I anno per verificare gli esiti ottenuti con l'adozione del Codice di Condotta contro le molestie sessuali ed al procedere alle eventuali integrazioni e modificazioni ritenute necessarie, sulla base dei monitoraggi di cui al punto 5.

### **ART. 8**

I DIRIGENTI SCOLASTICI DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE DELLA REGIONE STATALI e paritarie pubblicheranno il presente testo e ad esso si atterranno per quanto in esso prescritto.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Ugo Panetta**