

Codice per la tutela della dignità della persona, per la prevenzione e il contrasto delle molestie e delle violenze morali e sessuali nell'Università degli Studi di Teramo

L'Università degli Studi di Teramo si impegna a garantire un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso, fondato sulla tutela della dignità della persona come valore inviolabile.

L'Università condanna ogni forma di molestia, violenza o vessazione, incluse condotte che, se reiterate, configurino persecuzioni psicologiche o violenze morali, compromettendo la dignità, la salute o la qualità della vita lavorativa e di studio. Il presente Codice riafferma l'impegno dell'Università a costruire una comunità accademica fondata su equità, inclusione e rispetto, creando un ambiente favorevole alla valorizzazione delle diversità e alla tutela dei diritti di tutti.

PREAMBOLO

- Visti gli artt. 2, 3, 54 e 97 della Carta Costituzionale;
- Vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000;
- Vista la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, relativa all'attuazione del principio di pari opportunità e parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Vista la Direttiva 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000, recante attuazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- Vista la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;
- Considerata la Raccomandazione 92/131/CE della Commissione del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- Considerata la Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94 relativa alla designazione di un Consigliere nelle imprese o di un Consigliere di Fiducia;
- Considerata la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 in materia di mobbing sul posto di lavoro;
- Considerato l'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004, recepito in Italia il 9 giugno 2008;
- Vista la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del posto di lavoro pubblico o privato";
- Vista la Legge 4 novembre 2010, n. 183, recante "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna";
- Visto il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- Visto il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";

- Vista la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, firmata a Istanbul l'11 maggio 2011, ratificata con la Legge 27 giugno 2013, n. 77;
- Vista la Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata con la Legge 15 gennaio 2021, n. 4, e la correlata Raccomandazione 206;
- Visto il Piano Strategico nazionale contro la violenza maschile sulle donne 2021-2023
- Vista la Direttiva per il superamento della violenza contro le donne del Ministro per la Pubblica amministrazione del 29 novembre 2023
- Visto lo Statuto dell'Università degli Studi di Teramo adottato con D.R. n. 535 del 13.09.2022
- Visto il Codice etico dell'Università degli Studi di Teramo adottato con DR n. del D.R. n. 157 del 10 maggio 2017

Art. 1 Ambito di applicazione

Il presente codice è rivolto all'intera comunità universitaria, come individuata e definita dall'art. 2 del "Codice etico", indipendentemente dal rapporto tra le diverse componenti e l'Università e dal luogo di svolgimento delle attività.

Il presente codice, in applicazione della vigente normativa, disciplina le seguenti fattispecie:

- A) Comportamenti discriminatori;
- B) Molestie, molestie sessuali, molestie morali/psicologiche;
- C) Mobbing;
- D) Disagio lavorativo.

In calce al Codice, in allegato, sono contenuti il "Glossario" e le "Esemplificazioni delle ipotesi" relative ad alcune definizioni dei principali istituti e fattispecie oggetto della presente regolamentazione.

Art. 2 Principi

Principio di dignità e rispetto della persona

La dignità della persona è inviolabile. Ogni individuo ha il diritto di essere trattato con rispetto, considerazione e senza subire atti di violenza o molestie. Qualsiasi comportamento che minacci la dignità della persona, attraverso violazioni fisiche, psicologiche, sessuali o morali, è censurabile e deve essere prevenuto e contrastato.

Principio di parità e non discriminazione

L'Università promuove la parità di trattamento e di pari opportunità per tutte le persone, garantendo l'uguaglianza di diritti e doveri. È vietato qualsiasi atto di discriminazione, sia diretta che indiretta, basato su genere, orientamento sessuale, identità di genere, identità alias, etnia, religione o credo, disabilità, stato di salute o altre caratteristiche personali. La discriminazione, in qualsiasi forma, mina la cultura dell'inclusività e dell'uguaglianza che l'Università si impegna a diffondere.

Principio di protezione e supporto

Le persone che denunciano molestie o violenze devono essere supportate e protette. L'Università adotta misure adeguate per prevenire le molestie e le violenze, assicurando alle persone coinvolte riservatezza,

protezione da eventuali ritorsioni e un ambiente sicuro per intraprendere azioni legali o disciplinari. La persona che denuncia deve sentirsi tutelata e rispettata in ogni fase del processo.

Principio di ascolto e accessibilità

L'Università garantisce un sistema di ascolto, facilmente accessibile a tutte le persone della comunità accademica. Ogni denuncia deve essere presa in seria considerazione e gestita con la dovuta attenzione e tempestività. La persona che denuncia deve essere informata sui diritti che ha e sulle possibilità di supporto legale e psicologico.

Principio di riservatezza e privacy

Le informazioni relative alle denunce di molestie o violenze devono essere trattate con la massima riservatezza, rispettando la privacy delle persone coinvolte. L'Università garantisce che i dati sensibili siano trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679 - GDPR).

Principio di responsabilità Universitaria

L'Università ha la responsabilità di promuovere un ambiente che prevenga le molestie e le violenze morali, psicologiche e sessuali. Deve adottare politiche e misure efficaci per sensibilizzare, formare e educare la comunità accademica. Ogni membro dell'Università ha la responsabilità di rispettare questi principi e di contribuire attivamente a creare un ambiente sicuro e rispettoso.

Art. 3 – Istituzione e funzioni del/la Consigliere/a di Fiducia

È istituita presso l'Università la figura del/la Consigliere/a di Fiducia, in conformità alla risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94. Tale figura costituisce un punto di riferimento per chiunque si trovi in situazioni di disagio lavorativo, mobbing, discriminazione, molestie, incluse quelle morali, psicologiche e sessuali. Il/la Consigliere/a di Fiducia gestisce, in collaborazione con lo Sportello di Counseling psicologico, il CUG e il costituendo Nucleo di ascolto organizzato dell'Università, la raccolta segnalazioni, fornisce consulenza e assistenza, nonché propone azioni volte a prevenire e contrastare condotte discriminatorie o vessatorie.

La nomina del/la Consigliere/a di Fiducia, esterno/a all'Ateneo e iscritto/a all'albo professionale degli avvocati, avviene tramite una procedura comparativa indetta dal Rettore. I candidati devono possedere requisiti di comprovata indipendenza, imparzialità ed esperienza professionale. A tal fine, una Commissione nominata dal Rettore, rispettosa dell'equilibrio di genere, valuta le domande pervenute e predispone una graduatoria motivata.

Il/la Consigliere/a di Fiducia agisce in piena autonomia, garantendo il rispetto dei diritti sia della presunta vittima sia della persona accusata di molestie. Il mandato ha durata biennale, è rinnovabile una sola volta e può essere revocato dal Rettore, su proposta del Comitato Unico di Garanzia (CUG), in caso di gravi inadempimenti, omissioni o violazioni dei principi di imparzialità, riservatezza e correttezza.

L'Università assicura al/alla Consigliere/a di Fiducia le risorse necessarie, inclusi accesso agli atti e alle informazioni pertinenti, nel rispetto della normativa vigente in materia di privacy e protezione dei dati personali. È previsto un compenso/rimborso adeguato per l'attività svolta.

Il/la Consigliere/a di Fiducia, con cadenza semestrale, presenta al CUG una relazione sull'attività svolta, indicando in forma anonima i casi trattati e formulando proposte di soluzione. Al termine dell'incarico, è tenuto/a a redigere una relazione finale. Inoltre, il/la Consigliere/a propone all'Università iniziative di informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo che garantisca benessere, pari dignità e benessere della vita accademica.

Nell'esercizio delle sue funzioni, il/la Consigliere/a di Fiducia agisce in autonomia, con l'obiettivo esclusivo di tutelare la dignità, la professionalità e il benessere psicofisico della comunità universitaria, garantendo la massima riservatezza e il rispetto del segreto professionale sulle informazioni acquisite.

Il/la Consigliere/a di Fiducia collabora con il CUG e altri organi universitari, quali il medico competente, il servizio di prevenzione e protezione, per la promozione del benessere organizzativo e la realizzazione degli obiettivi previsti nel presente Codice. Il ricorso al/alla Consigliere/a di Fiducia può avvenire secondo le modalità procedurali, informali o formali, disciplinate negli articoli successivi.

Art. 4 – Procedura di segnalazione

Le persone che ritengano di essere vittime di comportamenti lesivi della propria dignità, quali mobbing, discriminazioni, molestie (sessuali, morali, psicologiche, ecc.), possono rivolgersi al/alla Consigliere/a di Fiducia per ricevere supporto, utilizzando la casella di posta elettronica dedicata, accessibile esclusivamente dal/dalla Consigliere/a di Fiducia. Nel caso in cui la vittima si rivolga, in prima istanza, al servizio di counseling e supporto psicologico, i professionisti incaricati inviteranno la stessa a contattare tempestivamente il/la Consigliere/a di Fiducia, al fine di garantire la gestione appropriata della situazione in conformità alle disposizioni del presente Codice. Se la segnalazione perviene al Comitato Unico di Garanzia (CUG), quest'ultimo trasmetterà la comunicazione al/alla Consigliere/a di Fiducia, salvo diversa richiesta espressa dall'interessato/a.

Art. 5 - Procedura informale

La procedura informale prevede incontri riservati e confidenziali con il/la Consigliere/a di Fiducia, finalizzati a fornire una consulenza preliminare e a effettuare una valutazione informale del caso segnalato. Tale procedura deve essere conclusa, ove possibile, entro il termine di 45 giorni, prorogabile per ulteriori 45 giorni in presenza di motivazioni specifiche. Le azioni previste sono le seguenti:

1. fornire alla persona interessata le informazioni e i consigli necessari per affrontare e gestire la situazione di disagio segnalata;
2. convocare l'asserito/a autore/autrice delle condotte denunciate e altre persone coinvolte, al fine di acquisire elementi utili alla valutazione del caso;
3. acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi pertinenti, qualora necessario per la ricostruzione della vicenda;
4. proporre incontri tra la persona segnalante e l'asserito/a autore/autrice delle condotte denunciate, con l'obiettivo di identificare una soluzione condivisa, ove possibile;
5. formulare proposte di soluzioni rimediale all'Università, previo consenso esplicito e informato della persona segnalante.

Tutte le azioni devono essere intraprese con il consenso esplicito della persona interessata.

Art. 6 – Procedura formale

Qualora la persona interessata ritenga inadeguata la procedura informale o qualora questa non abbia portato alla risoluzione della situazione segnalata, è possibile presentare denuncia formale al Rettore o al Direttore Generale. La denuncia deve contenere una descrizione dettagliata dei fatti, nonché l'indicazione dell'asserito/a autore/autrice delle condotte illecite. Il/la Consigliere/a di Fiducia può fornire assistenza nella redazione della denuncia, garantendo un supporto qualificato e il rispetto della massima riservatezza.

Durante l'istruttoria, l'Università assicura la riservatezza e la tutela della dignità di tutte le persone coinvolte, adottando ogni precauzione necessaria per evitare ripercussioni sulle parti. Il Rettore e/o il Direttore Generale, ciascuno per quanto di propria competenza, previa consultazione con il/la Consigliere/a di Fiducia, adotta le misure organizzative idonee a interrompere la condotta segnalata, preservando l'integrità dell'ambiente lavorativo o accademico.

Nel caso in cui le condotte denunciate siano attribuibili al Rettore, l'interessato potrà inviare segnalazione al competente Ministero. Nel caso in cui le condotte denunciate siano attribuibili al Direttore Generale, la segnalazione formale dovrà essere presentata al Rettore.

Nel caso in cui emergano condotte di rilevanza disciplinare, si procederà all'attivazione del relativo procedimento, che potrà comprendere, se necessario, il trasferimento temporaneo di una delle parti coinvolte. Tale misura dovrà essere adottata nel rispetto della massima riservatezza, della dignità e dei diritti di tutte le persone interessate.

Qualora l'istruttoria evidenzi situazioni di mobbing, molestie o discriminazioni, l'Università è tenuta a implementare le misure adeguate a prevenire e ridurre tali rischi, acquisendo il parere non vincolante del/della Consigliere/a di Fiducia, garantendo in ogni fase il rispetto della riservatezza e della privacy.

Art. 7 Procedure a tutela della persona molestata

L'Università adotta provvedimenti idonei a proteggere la persona che segnala molestie o discriminazioni da eventuali ritorsioni, basandosi anche sulle proposte formulate dal/dalla Consigliere/a di Fiducia. La persona interessata ha diritto a ricevere assistenza dal/dalla Consigliere/a di Fiducia durante l'intero procedimento, nel pieno rispetto delle normative vigenti e delle procedure previste.

Nel rispetto della dignità e dei diritti delle persone che segnalano molestie o violenze, l'Università applica le seguenti procedure:

1. ricevuta una segnalazione, il/la Consigliere/a di Fiducia avvia un'indagine preliminare volta a raccogliere informazioni rilevanti e a valutare la fondatezza dei fatti riportati. Tale attività deve essere svolta nel rispetto della riservatezza e della privacy di tutte le persone coinvolte;
2. durante tutto il procedimento, la persona segnalante ha diritto a un ambiente di lavoro o studio sicuro. L'Università, qualora necessario, può adottare misure protettive quali l'allontanamento temporaneo della persona molestante, la modifica dell'orario o delle mansioni della persona segnalante, o l'adozione di altri provvedimenti organizzativi idonei a garantire la serenità della persona interessata;

3. la persona segnalante sarà informata delle risorse disponibili, tra cui supporto psicologico e consulenza legale, per essere assistita nel percorso di segnalazione e per vedere tutelati i suoi diritti in ogni fase del procedimento.

Tutte le procedure devono essere attuate con la massima riservatezza e nel pieno rispetto della dignità e dei diritti delle persone coinvolte, al fine di garantire un trattamento equo e imparziale.

Art. 8 - Rilevanza disciplinare delle molestie sessuali

Fermi restando i diversi profili di responsabilità civile e penale, le componenti della comunità universitaria che si rendono autrici o autori di comportamenti discriminatori che si configurano come molestie morali e sessuali, o che violino le norme e i doveri previsti dal presente regolamento, sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dai rispettivi ordinamenti del personale coinvolto, dal Regolamento dei procedimenti disciplinari degli studenti, nonché secondo quanto previsto dalle disposizioni del Codice etico e di comportamento.

Art. 9 - Diritto all'onorabilità e massima riservatezza

Ogni persona ha diritto a essere trattata con dignità e a veder tutelata la propria onorabilità, intesa come protezione da qualsiasi diffusione di informazioni denigratorie o lesive della propria reputazione. In particolare, durante i procedimenti di segnalazione e indagine, l'Università ha l'obbligo di garantire la massima riservatezza delle informazioni riguardanti le persone coinvolte, limitandone la diffusione a quanto strettamente necessario per la corretta gestione del caso.

L'Università si impegna a proteggere l'identità della persona segnalante e delle altre parti interessate, trattando le informazioni sensibili con la massima discrezione e condividendole esclusivamente con i soggetti indispensabili all'esame del caso. Ogni trattamento deve avvenire nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di privacy e protezione dei dati personali, assicurando l'applicazione dei principi di proporzionalità, necessità e minimizzazione dei dati.

Tutte le fasi del procedimento devono essere gestite con il massimo rispetto della dignità e dei diritti delle persone interessate, garantendo la massima riservatezza e evitando qualsiasi divulgazione non necessaria, in modo da preservare un ambiente sicuro e rispettoso per tutte le parti coinvolte.

Art. 10 - Ricorso alla/al Consigliera/e di parità regionale

In alternativa alle procedure di cui ai precedenti artt. 5, 6 e 7 la persona che ritenga di essere vittima di comportamenti lesivi della propria dignità o di trovarsi in situazioni di disagio lavorativo, mobbing o di essere oggetto di discriminazione o di molestie, molestie sessuali, o di altro genere, in particolare morali/psicologiche, può segnalare il fatto alla/al Consigliera/e di Parità Regionale della Regione Abruzzo, figura istituita dalla Legge 125/1991 e ridefinita nel Capo IV del Decreto legislativo 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

In particolare la persona che ritenga di essere vittima potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e di Parità Regionale per:

- rimuovere situazioni di discriminazione nell'accesso alla formazione e al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

- promuovere una diversa organizzazione del lavoro per un equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e per la condivisione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 11 - Denuncia alle autorità competenti

Resta fermo per l'interessato/a, indipendentemente dall'espletamento della procedura formale e anche informale, il diritto di ricorrere alle competenti autorità per azionare le proprie tutele in sede civile, amministrativa e penale.

L'Università, sentita la persona offesa, può esercitare il diritto di costituzione di parte civile nei processi a carico di coloro i quali abbiano commesso fatti penalmente rilevanti.

Art. 12 - Attività di formazione e informazione

L'Università si impegna a promuovere un programma di formazione continua su tematiche legate alla dignità della persona, alle molestie e alle violenze morali, psicologiche e sessuali, rivolto a:

- personale docente e personale tecnico - amministrativo, per sensibilizzare sulla prevenzione e la gestione dei conflitti e delle molestie;
- studenti e studentesse, al fine di favorire la consapevolezza dei diritti e dei doveri in un contesto accademico sano e inclusivo.

Inoltre, l'Università provvederà a diffondere materiale informativo e a organizzare incontri periodici di aggiornamento sui temi della prevenzione e della tutela della dignità della persona.

Art. 13 Riferimento al CUG (Comitato Unico di Garanzia)

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) opera come organismo di supporto nella gestione dei conflitti, collabora con il/la Consigliere/a di Fiducia nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche interne volte alla prevenzione delle molestie e delle violenze. Il CUG effettua una valutazione annuale delle misure e delle pratiche adottate per promuovere la parità di trattamento e contrastare le molestie all'interno della comunità accademica. Nell'ambito di tale funzione, il Comitato fornisce all'amministrazione raccomandazioni finalizzate al miglioramento delle politiche di tutela della dignità e della sicurezza delle persone appartenenti alla comunità universitaria, garantendo un ambiente inclusivo e rispettoso.

Allegati:

- **Glossario**
- **Esemplificazioni e ipotesi**

1. Glossario

Le definizioni e i principi qui esposti sono volti a chiarire e tutelare i diritti e la dignità di tutte le persone che appartengono alla comunità universitaria, promuovendo un ambiente sereno e rispettoso, libero da molestie e violenze in tutte le loro forme.

Comunità accademica

La comunità accademica è l'insieme di tutte le persone che interagiscono all'interno dell'ambito universitario, composte da docenti, studenti/esse, ricercatori/trici, personale tecnico-amministrativo, collaboratori/trici esterni/e, fornitori e qualsiasi altro soggetto che contribuisca all'attività accademica e scientifica. Ogni membro della comunità accademica ha il diritto e il dovere di contribuire alla creazione di un ambiente libero da molestie e discriminazioni.

Molestie morali

Le molestie morali consistono in comportamenti o atti che ledono la dignità e l'autostima di una persona, mediante attacchi alla sua integrità psicologica, quali insulti, offese o ridicolizzazioni. Tali condotte, se reiterate, possono creare un ambiente di lavoro o di studio ostile e insopportabile e compromettere la serenità emotiva, sociale e professionale della vittima.

Molestie psicologiche

Le molestie psicologiche si manifestano in azioni sistematiche di svalutazione, manipolazione, isolamento o minacce verbali o psicologiche diretti a destabilizzare la persona e a generare un clima lavorativo o accademico angosciante e doloroso. Questi comportamenti tendono a minare l'autosufficienza emotiva della persona, favorendo una condizione di disagio lavorativo che può portare a stress, ansia, depressione e in casi gravi, a una diagnosi di burnout.

Molestie sessuali

L'abuso, il fastidio e le molestie sessuali sono definiti come richieste di favori sessuali, ovvero, proposte indesiderate di favori e/o prestazioni a contenuto sessuale, ovvero, atteggiamenti o espressioni verbali degradanti aventi ad oggetto la sfera personale della sessualità, rivolti ad una persona a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale. Possono includere avances non desiderate, richieste sessuali esplicite o implicite, commenti sessisti o inappropriati, oltre a qualsiasi forma di contatto fisico indesiderato. Le molestie sessuali violano il diritto alla dignità, al rispetto e alla libertà personale e costituiscono un reato. Ancor più se ciò determina la creazione di un clima intimidatorio, ostile, umiliante o offensivo.

Violenza morale

La violenza morale si manifesta attraverso atti che danneggiano l'integrità emotiva e psicologica della persona. Comprende forme di coercizione psicologica, minacce, intimidazioni o umiliazioni, spesso invisibili ma gravemente lesive. La violenza morale è quella che non lascia segni fisici visibili, ma che incide profondamente sulla psiche della vittima, alterando la sua vita personale e professionale.

Violenza psicologica

La violenza psicologica implica comportamenti che hanno l'obiettivo di manipolare, annientare o annullare la persona a livello emotivo. Si esprime attraverso il controllo, l'umiliazione, l'aggressività verbale, il ricatto emotivo o comportamento atto a sminuire. Questo tipo di violenza può manifestarsi anche in contesti universitari, dove il danno psicologico è spesso accompagnato dalla solitudine e dalla paura di denunciare.

Discriminazione diretta

La discriminazione diretta avviene quando una persona è trattata meno favorevolmente di un'altra per una caratteristica protetta dalla legge, come il genere, l'orientamento sessuale, la disabilità, l'identità di genere, l'etnia o altre caratteristiche personali. Un esempio di discriminazione diretta è il rifiuto di una persona da una posizione lavorativa o accademica a causa di queste caratteristiche.

Discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta si verifica quando una politica o una prassi apparentemente neutra colpisce in modo sproporzionato un gruppo di persone che condividono una caratteristica protetta dalla legge, come il genere o l'orientamento sessuale, creando condizioni di svantaggio per alcuni senza una giustificazione obiettiva.

Genere

Termine che si riferisce alle caratteristiche definite socialmente che distinguono il maschile dal femminile, vale a dire norme, ruoli, relazioni tra individui definiti come uomini e donne. Come costrutto sociale il genere varia tra società e società e può cambiare nel tempo. Il termine "genere" non va confuso con il termine "sesso".

Identità di genere

Senso intimo e profondo di appartenere ad un genere, maschile, femminile o altro. L'identità di genere può o meno corrispondere al sesso assegnato alla nascita o alle caratteristiche sessuali primarie o secondarie.

Espressione di genere

L'espressione di genere è il modo in cui una persona esprime pubblicamente il proprio genere. Questo può includere il comportamento, l'aspetto esteriore come vestiti, capelli, trucco, linguaggio, corpo e voce .

Identità alias

Procedura amministrativa che prevede la possibilità di acquisire, per gli studenti e studentesse transgender che decidono di iniziare o hanno già iniziato un percorso di affermazione di genere, un'identità alias cioè un nome di elezione in sostituzione del nome registrato all'anagrafe, in attesa che il percorso della rettificazione dell'identità di genere di cui alla legge n. 164/1982 si concluda e venga definitivamente riconosciuta ai sensi di legge la nuova identità di genere.

Disagio lavorativo o accademico

Il disagio lavorativo o accademico riguarda qualsiasi condizione che rende difficile o insostenibile l'attività professionale, di studio o accademica di una persona a causa di conflitti, molestie, discriminazioni o altri fattori esterni. Il disagio può manifestarsi sotto forma di stress, ansia, depressione o altre problematiche psicologiche che derivano da un ambiente di lavoro o di studio ostile.

Mobbing

Il mobbing è un fenomeno caratterizzato da un'azione sistematica di violenza psicologica e psicoterrorismo, che porta la vittima a sentirsi emarginata, perseguitata o disprezzata nel contesto lavorativo o accademico. Il mobbing è spesso il risultato di conflitti interpersonali che si trasformano in un comportamento persecutorio ripetuto, con gravi conseguenze psicologiche per la persona colpita.

2. Esempificazioni e ipotesi

La seguente esemplificazione è fornita a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo delle fattispecie riconducibili alle ipotesi richiamate.

Discriminazione indiretta

La discriminazione indiretta si verifica quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri pongono talune persone, in ragione di caratteristiche protette quali genere, orientamento sessuale, disabilità, etnia o religione, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre. Tale forma di discriminazione è vietata dalla Direttiva 2000/78/CE, recepita in Italia con il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 21801 del 29 luglio 2021, ha ribadito che anche prassi aziendali apparentemente neutrali possono costituire discriminazione indiretta se producono effetti sfavorevoli su specifici gruppi di lavoratori

1. **Mancata assunzione in stato di gravidanza:** L'esclusione di una lavoratrice da un'assunzione per il solo fatto di essere in stato di gravidanza, configurando un trattamento svantaggioso non giustificato.
2. **Mancata promozione legata al genere:** La negazione di una promozione a un dipendente sulla base del genere, nonostante il possesso dei requisiti e delle competenze necessarie.
3. **Indennità esclusiva per lavoro full-time:** L'attribuzione di un'indennità solo ai dipendenti che abbiano sempre lavorato con contratto full-time, escludendo lavoratori part-time che potrebbero trovarsi in questa condizione per ragioni legate a carichi familiari, spesso a svantaggio delle donne.
4. **Condizioni discriminatorie sull'orientamento sessuale:** Limitare l'accesso al lavoro o a determinati incarichi sulla base dell'orientamento sessuale del candidato, senza alcuna motivazione legittima.
5. **Discriminazione salariale basata sull'orario di lavoro:** Applicare trattamenti retributivi svantaggiosi ai lavoratori part-time rispetto a quelli full-time, senza una giustificazione proporzionale al tempo lavorato.
6. **Conoscenza perfetta dell'italiano come prerequisito:** Richiedere una conoscenza perfetta della lingua italiana per accedere a una posizione in cui tale competenza non risulta essenziale, penalizzando lavoratori stranieri o appartenenti a minoranze linguistiche.
7. **Accesso limitato a specifiche categorie:** Introdurre criteri o requisiti che escludano in modo sproporzionato alcune categorie protette, come nel caso di politiche aziendali o universitarie che penalizzano individui con disabilità o genitori lavoratori.

Violenza morale o psichica

La violenza morale o psichica comprende comportamenti sistematici e protratti nel tempo, volti a ledere l'integrità psicologica e la dignità della persona, creando un ambiente ostile o degradante. Tali condotte sono vietate dalla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), ratificata dall'Italia con la Legge 27 giugno 2013, n. 77.

1. **Comportamenti offensivi e denigratori:** Offese, intimidazioni, calunnie, insulti o diffusione di notizie riservate riguardanti la vita personale o professionale della vittima. Incluse insinuazioni relative a presunti problemi psicologici o fisici con l'intento di screditare l'immagine della persona e comprometterne la reputazione.
2. **Isolamento e marginalizzazione:** Cambiamenti non richiesti nelle mansioni, nella composizione del gruppo di lavoro o di studio, finalizzati a emarginare la vittima. Rientrano in questa categoria la limitazione della libertà di espressione, l'imposizione di un eccessivo controllo sulle attività e ogni forma di isolamento sociale o professionale intenzionale.
3. **Minacce e ritorsioni:** Minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati o altri provvedimenti disciplinari che non abbiano fondamento legittimo. Tra questi anche la riduzione

immotivata delle prospettive di progressione di carriera o il pregiudizio nei confronti della posizione accademica o lavorativa della persona.

4. **Prevaricazioni professionali:** Attribuzione di mansioni inferiori al livello di qualifica o inappropriate rispetto alle competenze, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, appropriazione indebita dei risultati di studi e ricerche, nonché azioni volte a scoraggiare il proseguimento dell'attività lavorativa o accademica attraverso demotivazione o sfiducia.
5. **Ritorsioni legate a denunce:** Qualsiasi forma di azione punitiva, inclusa l'emarginazione sociale o lavorativa, nei confronti di chi denuncia molestie o partecipa come testimone a procedimenti connessi, causando ulteriori danni morali e professionali.
6. **Comunicazioni lesive:** Invio di messaggi scritti, e-mail o comunicazioni verbali che contengano contenuti intimidatori, offensivi o umilianti, anche sotto forma di allusioni, con l'intento di destabilizzare emotivamente la vittima.
7. **Esclusione da opportunità di crescita:** Negare ingiustificatamente l'accesso a corsi di formazione, seminari o progetti rilevanti per la crescita professionale o accademica, al fine di ostacolare il progresso della vittima.
8. **Critiche ingiustificate e sistematiche:** Applicazione di criteri di valutazione eccessivamente severi o critiche sistematiche e non costruttive al lavoro o ai risultati della vittima, volte a minarne l'autostima e la credibilità.

Molestia e violenza sessuale

Le molestie sessuali si configurano come comportamenti indesiderati a connotazione sessuale che violano la dignità della persona, creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. La violenza sessuale, disciplinata dall'art. 609-bis c.p., comprende qualsiasi atto sessuale compiuto con violenza, minaccia o abuso di autorità. La Legge 19 luglio 2019, n. 69 (c.d. "Codice Rosso") ha introdotto misure più severe per contrastare tali reati, accelerando i procedimenti penali e inasprendo le pene. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 19599 del 2023, ha chiarito che, ai fini della consumazione del reato di violenza sessuale, è sufficiente la mancanza di consenso della vittima, non essendo necessaria una manifestazione esplicita di dissenso.

Molestia sessuale - Esempificazioni e ipotesi

1. **Commenti inappropriati o sessisti:** Espressioni verbali degradanti, allusioni esplicite o battute di natura sessuale rivolte alla persona senza il suo consenso.
2. **Contatti fisici indesiderati:** Toccare, abbracciare o accarezzare qualcuno senza il suo consenso, configurando una violazione della sfera personale.
3. **Richieste di favori sessuali:** Proposte esplicite o implicite di rapporti sessuali in cambio di vantaggi professionali o accademici, come promozioni o voti favorevoli.
4. **Sguardi insistenti o invadenti:** Osservazioni non verbali di natura sessuale che mettono la vittima a disagio, specialmente in contesti lavorativi o di studio.
5. **Diffusione di contenuti sessualmente espliciti:** Inviare immagini, video o messaggi con contenuti sessualmente espliciti tramite e-mail o messaggistica senza il consenso della persona destinataria.

Violenza sessuale - Esempificazioni e ipotesi

1. **Costrizione fisica:** Obbligare qualcuno a subire atti sessuali contro la propria volontà, mediante l'uso della forza, della minaccia o di sostanze che alterano lo stato di coscienza (come alcool o droghe).
2. **Abuso di autorità:** Sfruttare una posizione di potere o autorità per ottenere atti sessuali da una persona subordinata, come uno/a studente/essa, un/a lavoratore/trice o un/a collaboratore/trice.
3. **Ricatto sessuale:** Minacciare conseguenze negative (ad esempio, licenziamento o esclusione da un progetto accademico) per costringere la vittima a un rapporto sessuale.
4. **Violenza psicologica per fini sessuali:** Insistere in maniera ossessiva o manipolativa per ottenere un consenso, creando un clima intimidatorio o coercitivo.
5. **Adescamento digitale:** Sollecitare atti sessuali attraverso mezzi telematici, includendo l'invio non consensuale di contenuti sessuali o l'adescamento tramite piattaforme digitali.

Contesto aggravante

- **Creazione di un ambiente intimidatorio:** Qualsiasi atto, anche non diretto, che contribuisca a creare un clima ostile o umiliante per una persona, come insinuazioni pubbliche a contenuto sessuale.
- **Ritorsioni post-rifiuto:** Penalizzare la persona che ha respinto avances sessuali, come esclusioni da opportunità di crescita professionale o accademica.

Mobbing

Il mobbing si riferisce a una serie di atti vessatori e persecutori, sistematici e protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un dipendente con l'intento di emarginarlo o indurlo alle dimissioni. Tali condotte violano l'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro di tutelare l'integrità fisica e morale dei dipendenti. La Corte di Cassazione, con sentenza n. 10037 del 2015, ha stabilito che il mobbing può integrare gli estremi di specifici reati, quali ingiuria, diffamazione, molestia o disturbo alle persone, violenza privata e violenza sessuale, qualora le condotte vessatorie siano riconducibili a tali fattispecie.

1. **Calunnie e diffamazioni:** Diffusione di accuse false o commenti denigratori rivolti alla persona o ai suoi familiari, con l'intento di screditarne la reputazione personale o professionale.
2. **Minacce e intimidazioni:** Atti intimidatori, umiliazioni o minacce di violenza, sia verbali che fisiche, che creano un clima lavorativo o accademico di paura e insicurezza.
3. **Ridicolizzazione e offese personali:** Commenti offensivi o ridicolizzazioni pubbliche riguardanti la vita privata o l'aspetto fisico della persona, spesso accompagnati da allusioni umilianti.
4. **Diffusione di pettegolezzi:** Propagazione di voci o informazioni non verificate con lo scopo di danneggiare l'immagine della vittima e isolarla socialmente.
5. **Isolamento sociale e lavorativo:** Esclusione sistematica dagli scambi sociali, dalle comunicazioni di lavoro o da decisioni rilevanti, causando isolamento fisico e psicologico.
6. **Boicottaggio lavorativo:** Impedimento deliberato all'esecuzione delle attività lavorative o accademiche, tramite il sabotaggio dei compiti o il mancato accesso alle risorse necessarie.
7. **Fornitura deliberata di informazioni errate:** Trasmissione di dati incompleti, insufficienti o non veritieri, rendendo difficile o impossibile lo svolgimento del lavoro assegnato.
8. **Svalutazione e critiche immotivate:** Attribuzione di colpe infondate, critiche distruttive e reiterate, o assegnazione di compiti senza senso o non correlati alla qualifica della vittima.
9. **Mansioni dequalificanti o non idonee:** Cambiamenti di mansioni in senso peggiorativo o assegnazione di incarichi incompatibili con la salute fisica o mentale della persona.

10. **Sovraccarico o mancata assegnazione di compiti:** Imporre un carico di lavoro eccessivo o, al contrario, privare la persona di incarichi significativi, creando una condizione di disagio professionale.
11. **Umiliazioni pubbliche:** Critiche, offese o rimproveri in pubblico, ripetuti nel tempo, che mirano a compromettere la dignità della persona e la sua autostima.
12. **Trasferimenti e spostamenti immotivati:** Trasferimenti arbitrari in sedi lontane o disagiate, non giustificati da esigenze organizzative, o modifiche non necessarie dei compiti e del luogo di lavoro.
13. **Contestazioni pretestuose:** Utilizzo eccessivo di visite medico-fiscali, contestazioni disciplinari ingiustificate o altre forme di controllo opprimenti.
14. **Ostacoli al reinserimento lavorativo:** Mancata adozione di misure adeguate per favorire il reinserimento dopo periodi di assenza per congedi, creando condizioni sfavorevoli al ritorno al lavoro.
15. **Rifiuto di permessi e ferie:** Negazione ingiustificata di richieste di permessi o ferie, senza motivazioni valide o in violazione di diritti contrattuali.
16. **Creazione di un ambiente ostile:** Ogni comportamento o atto volto a generare un clima intimidatorio, degradante, umiliante o offensivo, con l'obiettivo di scoraggiare la persona o indurla a lasciare la propria posizione.