

AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI VARESE

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' DELLE DONNE E DEGLI UOMINI CHE LAVORANO NELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE DI VARESE.

Art. 1- PRINCIPI

Essere trattati con dignità e rispetto è un diritto di tutte le persone che lavorano presso l'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Varese.

Chi lavora alla ASL della Provincia di Varese, lavoratore o lavoratrice:

- ha diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto della libertà e dignità della persona;
- è tenuto a contribuire allo sviluppo di un ambiente di lavoro sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.

Le molestie a sfondo sessuale ledono questo diritto e compromettono la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro. Incidono negativamente anche sulla prestazione di lavoro, sul clima organizzativo e sull'immagine dell'Azienda e perciò sono inammissibili.

L'Azienda Sanitaria di Varese garantisce questo diritto adoperandosi a prevenire e ad assicurare un clima di lavoro in cui uomini e donne rispettino reciprocamente l'invulnerabilità della persona.

L'autore/trice di molestie sessuali nei luoghi di lavoro verso un collega, un superiore, un tirocinante, un allievo, un collaboratore, utente o altra persona 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 anche 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

"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 27/11/91) 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.

I connotati delle molestie sessuali sono ravvisabili in atti perpetrati da persone sia dello stesso sesso che di sesso opposto. 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 del/della dipendente.

La molestia e i ricatti sessuali, oltre ad essere comportamenti scorretti, sono riconosciuti fonte di discriminazione diretta o indiretta e di negazione di diritti.

**** NOTA:** Non rientrano nella definizione di molestia sessuale ma sono disciplinati dal Codice di Comportamento del pubblico dipendente (v. Decreto 31 marzo 1994 - art. 2) i contatti fisici consenzienti.

Art. 3 – TIPOLOGIE

Le molestie sessuali sono identificabili in presenza di una delle seguenti condizioni:

- quando la persona che ne è oggetto ritenga attenzioni e comportamenti palesemente offensivi, sgradevoli ed inaccettabili;
- quando, se rifiutate, influenzano decisioni inerenti il futuro professionale, il mantenimento del posto, la valutazione del tirocinio, eccetera;
- quando creano un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile ed umiliante.

Sono classificate come molestie sessuali le seguenti categorie di comportamenti:

a) molestie che deteriorano l'ambiente lavorativo:

- discriminazioni: comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, paternalistici, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso;
- insinuazioni e pressioni: comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere e a proporre prestazioni sessuali;
- contatti fisici non desiderati o aggressioni: contatti fisici provocati intenzionalmente, non graditi ed imbarazzanti, a sfondo sessuale.

Rientrano in queste categorie, ad esempio:

- apprezzamenti verbali sul corpo; sguardi insistenti e gesti che alludono al rapporto sessuale;
- discorsi a doppio senso a sfondo sessuale;
- esposizione di materiale pornografico;
- apprezzamenti rozzi ed allusioni alla vita privata sessuale;
- parole o commenti che sottolineino la presunta inferiorità della persona in quanto appartenente ad un determinato sesso;
- contatti corporei fastidiosi (pizzicotti, pacche, carezze, aggressioni negli ascensori ecc.);

b) molestie basate sullo scambio:

- ricatti: proposta e imposizione di prestazioni sessuali tramite minacce di sanzioni, di punizioni o di conseguenze negative sul lavoro;
- corruzioni: richieste di prestazioni sessuali con la promessa di ricompensa e/o vantaggi personali.

Rientrano in queste categorie, ad esempio:

- proposte esplicite di relazioni sessuali in cambio di vantaggi;
- far intendere che l'accondiscendere a qualche proposta di natura sessuale può comportare giudizi favorevoli o altre situazioni vantaggiose; minacce di comportamenti violenti o che ripetano situazioni tese a rendere impossibile la vita alle persone o intimidatori, come nel far percepire una eventuale segnalazione di giudizi negativi a superiori in caso di non accondiscendenza a richieste sessuali.

Art. 4 - PROCEDURE PER LA TRATTAZIONE DEI CASI DI MOLESTIE SESSUALI

Responsabili dell'applicazione del Codice

L'applicazione del Codice è demandata ai Dirigenti Responsabili dei Servizi 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, al Direttore Amministrativo ed al Direttore Sociale viene in particolare affidato il compito di vigilare sul rispetto delle norme del Codice da parte dei Dirigenti dei settori di rispettiva competenza.

Ambito di applicazione

Ai/alle lavoratori/trici spetta una parte precisa nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie sessuali sia considerata inaccettabile: essi/e possono contribuire mostrandosi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo a sé e ad altri/e colleghi/e norme di condotta ispirate al principio della correttezza.

Qualora la persona oggetto di molestia sessuale non riesca a far capire all'autore/trice della medesima che il comportamento attivato nei propri confronti è indesiderato ed intenda porvi fine, può rivolgersi al/alla Consigliere/a di fiducia, appositamente nominato/a dal Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria di Varese per la trattazione dei casi.

Procedimento di segnalazione

Le segnalazioni vanno effettuate di norma entro 30 giorni dal verificarsi dei fatti secondo le seguenti modalità:

A) TRATTAZIONE INFORMALE

La vittima di molestia deve segnalare alla persona che si comporta scorrettamente che il suo comportamento non è bene accetto. Deve chiarire con l'autore delle molestie, in modo inequivocabile (eventualmente per iscritto), la propria indisponibilità a tollerare comportamenti indesiderati.

Nel caso in cui la situazione perduri o sia troppo imbarazzante affrontare il problema, se permane la volontà di porre fine alla situazione senza particolari formalità, la persona soggetta a molestie può richiedere l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia o rivolgersi al Comitato Pari Opportunità, nella persona del/la presidente o, in caso di assenza, di un/una componente designato/a dal Comitato.

Il/la Consigliere/a di fiducia, in relazione alle proprie funzioni nell'ambito del mandato concordato con chi ha denunciato l'episodio e dei poteri conferiti dall'Azienda, può avvalersi dell'aiuto di personale interno (psicologi, assistenti sociali.. ecc.), acquisire testimonianze e svolgere indagini interne, incontrare l'interessata/o al fine di pervenire ad una valutazione, la più obiettiva possibile, della situazione.

Una volta giunto/a ad una definizione del problema, il/la Consigliere/a può suggerire possibili soluzioni.

Qualora i risultati ottenuti dalla procedura informale non siano ritenuti soddisfacenti dalla vittima della molestia si possono intraprendere procedure formali.

B) TRATTAZIONE FORMALE

Ove la dipendente/il dipendente oggetto delle molestie sessuali non ritenga di far ricorso all'intervento del Consigliere di fiducia, ovvero, qualora dopo tale intervento, il comportamento indesiderato permanga, potrà sporgere formale denuncia, con l'assistenza del Consigliere di fiducia, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi:

- al/alla Dirigente o Responsabile dell'ufficio di appartenenza;
- alla Direzione Generale dell'Azienda, qualora la/il presunta/o di molestie sessuali sia la dirigente/il dirigente dell'ufficio di appartenenza.

A) 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;

B) Nel caso in cui l'autore/trice della molestia appartenga a posizioni funzionali dell'Area della Dirigenza l'accertamento compete al Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo o Direttore Sociale secondo le rispettive competenze.

Nella procedura di accertamento di cui ai precedenti punti 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.

Entro 30 giorni dall'eventuale accertata infondatezza della segnalazione, la procedura viene chiusa e l'amministrazione opera in modo da riabilitare il buon nome dell'accusato/a, su richiesta del/dell'interessato/a.

Art. 5 – IL/LA CONSIGLIERE DI FIDUCIA

Il Direttore Generale istituisce e nomina, su proposta del Comitato Pari Opportunità, il/la Consigliere/a di fiducia, previsto/a dalla Risoluzione del Parlamento Europeo (A 3-0043/94), incaricato/a di fornire consulenza ed aiuto a tutti i soggetti che abbiano subito molestie all'interno dell'Azienda, di prestare assistenza alla soluzione - sia informale che formale - dei casi portati a sua conoscenza.

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

Il/la Consigliere di Fiducia concorda con il Direttore Generale quanto necessario all'espletamento di dette funzioni in termini di disponibilità oraria.

Il/la Consigliere:

- qualora dipendente dell'Azienda potrà concordare con la direzione forme incentivanti in riferimento alla funzione svolta;
- qualora non sia dipendente della A.S.L. della Provincia di Varese, potrà percepire un compenso forfettario o un gettone di presenza in riferimento alla funzione svolta.

Per l'esercizio dei compiti assegnati devono essere assicurati i mezzi e gli strumenti necessari per assolverli, compreso il libero accesso a documenti ed atti in possesso dell'Amministrazione che afferiscono al caso in esame.

Per la valutazione dei fatti può richiedere alla Direzione Generale l'intervento di altri esperti, avvalendosi anche dell'aiuto di esperti dell'Azienda (psicologi, assistenti sociali, ufficio legale ecc.) per formulare il proprio giudizio sulla scorta di pareri qualificati.

Dura in carica per il tempo del mandato conferito al Direttore Generale.

Assume ruolo istituzionale all'interno dell'Azienda e, per lo svolgimento della propria funzione, agisce in piena autonomia.

L'Azienda comunicherà a tutto il personale il nome, il luogo di reperibilità e gli orari nonché il numero di telefono del/la Consigliere/a di fiducia.

Art. 6 - COMPITI DEL/LA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA

Il/la Consigliere/a di fiducia, al fine di ottenere l'interruzione della molestia sessuale, su richiesta della persona interessata, prende in carico il caso e la informa sulle modalità più idonee per affrontarlo.

Per tutelare la persona molestata il/la Consigliere/a di fiducia può richiedere ai Responsabili dei soggetti interessati l'adozione di adeguate misure.

Il/la Consigliere/a di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto formale consenso.

Il/la Consigliere/a, qualora richiesto, assiste la persona vittima di molestie nei procedimenti disciplinari avviati per i casi di molestia sessuale.

La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consigliere/a, o gli altri esperti individuati dal/la Consigliere/a, avviene in orario di servizio.

Il/la Consigliere/a di fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al Direttore Generale ed al Comitato Pari Opportunità; suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e può proporre iniziative di informazione e formazione eventualmente promosse dall'Azienda per tali scopi.

Può partecipare, su richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperto, senza diritto di voto.

Art. 7 - RISERVATEZZA

Ogni persona coinvolta nella soluzione dei casi, soprattutto nella fase informale, è tenuta al riserbo su fatti e notizie di cui viene a conoscenza. Le istanze di intervento rivolte in forma scritta sono recapitate direttamente all'ufficio del/la Consigliere/a e non protocollate. Le medesime, e l'apertura di eventuali fascicoli, sono registrate e custodite presso l'Ufficio del/della Consigliere/a.

La diffusione di tali informazioni sarà considerata grave violazione dell'etica professionale e perseguibile ai sensi della D.lgs 196/03.

Art. 8 - AZIONI POSITIVE E ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE

La Direzione Aziendale su proposta del Comitato Pari Opportunità dell'Azienda predispone interventi formativi e informativi tesi a favorire la cultura del rispetto tra le persone.

Il Direttore Generale garantisce, alla persona vittima di molestie, il patrocinio legale nei casi di ricorso in giudizio.

A tutti i dipendenti è consegnata copia del presente Codice.