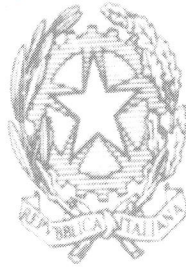




PER COPIA CONFORME

Al Capo dell'Ufficio 1°
Causa leg. Roberto Mengoni
Roberto Meyer

0146
Bis



Ministero degli Affari Esteri

Direzione Generale per le Risorse e l'Innovazione

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il D.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18, recante l'ordinamento dell'Amministrazione degli Affari Esteri;

VISTO il D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO i vigenti Contratti collettivi nazionali del lavoro, relativo al personale del Comparto Ministeri ed all'area del personale Dirigente ed, in particolare, gli artt. 13 e 17;

VISTA la Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 concernente la tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;

VISTA la Direttiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo e del Consiglio;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna";

VISTO il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, recante Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

VISTO il D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, recante Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato;

VISTO l'art. 612-bis del codice penale, concernente "Atti persecutori";

VISTO il D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali";

VISTO il D.M. 3261/bis del 2 agosto 1990, e successive modificazioni, istitutivo del Comitato di Pari Opportunità presso il Ministero degli Affari Esteri;

PREMESSO che è diritto di tutto il personale vivere in un ambiente di lavoro in cui siano applicati i principi di parità sostanziale costituzionalmente sanciti e sia garantito il diritto inviolabile al reciproco rispetto della dignità di donne e uomini;

CONSIDERATO che comportamenti indesiderati – verbali e/o non verbali - a connotazione sessuale offendono la dignità della persona sul lavoro e ledono i principi di parità,

CONSIDERATO che l'attuazione dei principi di parità rientra fra le priorità individuate nei Piani di azioni positive adottati dal Ministero al fine di promuovere il benessere organizzativo e la tutela del diritto al rispetto e all'inviolabilità della salute fisica e morale della persona,

CONSIDERATA la proposta formulata dal Comitato paritetico per le Pari Opportunità del Ministero per l'adozione di un codice di condotta volto a prevenire e a contrastare le molestie sessuali nell'ambiente di lavoro,

DECRETA

è approvato l'allegato "Codice di condotta contro le molestie e per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano al Ministero degli Affari Esteri".

Codice di condotta contro le molestie sessuali per la tutela della dignità delle persone che lavorano e operano nelle strutture del Ministero degli Affari Esteri

Art. 1 (Finalità e principi)

Il codice fornisce raccomandazioni e orientamenti pratici per prevenire molestie, intimidazioni, discriminazioni o ritorsioni a sfondo sessuale nell'ambiente di lavoro e, laddove esse si manifestino, per contrastarle e impedirne la reiterazione.

Il codice ha lo scopo di promuovere lo sviluppo e l'attuazione di politiche e prassi volte ad assicurare un ambiente di lavoro in cui le relazioni interpersonali siano improntate a correttezza, dignità e rispetto reciproci.

Il codice mira a favorire l'individuazione e la rimozione di ostacoli all'attuazione dei principi sanciti, segnatamente prevenendo e contrastando atti o comportamenti che producano effetti pregiudizievoli o discriminatori a sfondo sessuale.

La tutela della dignità e dell'integrità della salute fisica e morale nell'ambiente di lavoro è un diritto inviolabile della persona, di cui l'Amministrazione s'impegna a garantire il rispetto.

Ogni forma di molestia, persecuzione o discriminazione a sfondo sessuale è lesiva di tale diritto e inammissibile.

Il personale a vario titolo in servizio presso l'Amministrazione centrale e negli uffici all'estero ha il dovere di collaborare per assicurare un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e garantita l'osservanza dei principi del presente codice.

L'Amministrazione s'impegna ad attuare misure diversificate, tempestive ed imparziali per prevenire e contrastare ogni eventuale forma di molestia o persecuzione o discriminazione a connotazione sessuale, anche attraverso il ricorso agli opportuni strumenti disciplinari offerti dalla normativa vigente nei confronti di coloro che tengano una condotta contraria ai principi del presente codice.

Chi è esposto a comportamenti indesiderati o discriminatori ha diritto all'inibizione, ovvero alla cessazione della condotta molesta, anche avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

Chi segnala trasgressioni dei principi del presente codice ha diritto alla riservatezza e alla tutela nei confronti di ritorsioni o intimidazioni.

Art. 2 (Molestia sessuale: definizione)

Si definisce come molestia sessuale ogni forma di comportamento o atteggiamento indesiderato a connotazione sessuale – fisico, verbale e non verbale - che, di per sé o per la sua insistenza, rechi offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei confronti di chi la subisce.

Le molestie sessuali comportano discriminazione, ledono l'inviolabilità e l'integrità fisica e morale della persona e compromettono la prestazione lavorativa di chi le subisce.

A titolo indicativo, e non esaustivo, secondo tale definizione, si configurano come molestie sessuali nell'ambiente di lavoro, atti o comportamenti quali:

- a. richieste - implicite o esplicite - di prestazioni sessuali non gradite
- b. attenzioni a sfondo sessuale sconvenienti e offensive per chi ne è oggetto
- c. contatti fisici indesiderati
- d. atteggiamenti, scritti ed espressioni verbali denigratori e/o offensivi rivolti alla persona per la sua appartenenza a un determinato sesso o in ragione della diversità di espressione della sessualità
- e. esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche in formato elettronico
- f. estorsione di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni, privilegi, avanzamenti di carriera
- g. minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di attenzioni sessuali
- h. gesti o ammiccamenti a sfondo sessuale offensivi e disdicevoli.

Art. 3 (Ambito di applicazione)

Sono tenute/i all'osservanza del presente codice le/i dipendenti del Ministero degli affari esteri ed il personale a vario titolo in servizio presso l'Amministrazione centrale e gli uffici all'estero.
Le/i responsabili di uffici e strutture hanno il dovere di vigilare sull'osservanza del presente codice e di prevenire le molestie sessuali nell'ambiente di lavoro.

Art. 4 (Organi paritetici di prevenzione ed ascolto)

Per prevenire e contrastare le molestie sessuali l'Amministrazione si avvale del Comitato paritetico per le Pari Opportunità e di uno Sportello di ascolto, che agiscono secondo quanto stabilito dalle norme vigenti in materia.

Lo Sportello di ascolto afferisce al Comitato per le Pari Opportunità e rappresenta la prima struttura di supporto per chiunque ritenga di essere vittima di molestie sessuali. Esso informa il Comitato e agisce in collaborazione con questo per favorire il superamento delle situazioni segnalate.

Il Comitato, nell'ambito delle competenze conferite dalla legge, attiva la procedura più idonea alla soluzione del caso, informando l'Amministrazione al fine dell'adozione degli opportuni provvedimenti di carattere organizzativo e/o disciplinare. L'Amministrazione, a sua volta, informa il Comitato dei seguiti assicurati alle situazioni segnalate.

Art. 5 (Procedure)

Procedura informale

Lo Sportello di Ascolto accoglie le segnalazioni di atti o comportamenti indesiderati a sfondo sessuale. Ne informa il Comitato, che interviene, nel rispetto delle tutele dell'interessata/o, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un ambiente di lavoro che garantisca il diritto all'integrità della salute fisica e morale della persona.

La procedura informale dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.

Il Comitato ha funzioni di indirizzo e controllo in relazione alle attività dello Sportello e di monitoraggio dell'evoluzione dei casi sottoposti. Previo accordo con l'interessata/o, tale opera di monitoraggio è estesa anche alle procedure formali.

Il Comitato, nello svolgimento delle sue funzioni, ha facoltà di acquisire elementi che ritenga utili per la soluzione del caso, anche sentendo persone informate dei fatti.
E' comunque fatto salvo il diritto dell'interessata/o di avvalersi in ogni momento – indipendentemente dallo svolgimento delle procedure informali – di ogni forma di tutela prevista dalla normativa.

Procedura formale

L'interessata/o può – anche in concomitanza con lo svolgimento delle procedure di cui al punto precedente – sporgere formale denuncia al/-la dirigente o responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Nel caso in cui i comportamenti oggetto della denuncia siano imputati al/-la dirigente dell'ufficio di appartenenza, la denuncia potrà essere inoltrata direttamente all'Ufficio competente dei procedimenti disciplinari.

L'Amministrazione, qualora nel corso del procedimento disciplinare ritenga fondata la denuncia, adotterà, sentito il Comitato per le Pari Opportunità, le misure ritenute più idonee a salvaguardare l'interessata/o e a ripristinare un ambiente di lavoro in cui sia tutelata l'integrità fisica e morale della persona.

Art. 6 (Riservatezza)

Nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, tutti i soggetti coinvolti a qualsiasi titolo nella trattazione dei casi di molestie sessuali, in particolare coloro che operano nelle strutture istituite a tal fine, sono tenuti alla più assoluta riservatezza su dati personali, fatti, informazioni e notizie di cui vengano a conoscenza nel corso della trattazione.

Coloro che si ritengono vittime di molestie sessuali e si rivolgono alle competenti istanze, hanno altresì il diritto all'assoluta riservatezza dei propri dati personali ed a richiedere l'omissione del proprio nominativo in ogni documento soggetto per qualsiasi motivo a diffusione.

Art. 7 (Informazione e formazione)

Al presente codice sarà data ampia diffusione attraverso la pubblicazione sulla pagina Intranet e la trasmissione ad ogni ufficio del Ministero degli affari esteri, sia presso la Sede centrale che all'estero ai fini dell'affissione all'Albo dell'ufficio.

In particolare, l'Amministrazione s'impegna a diffondere l'informazione sulle modalità di reperibilità del Comitato paritetico e dello Sportello d'ascolto.

L'Amministrazione predispone idonei moduli formativi e di aggiornamento (assicurandone la fruibilità al personale in servizio sia presso la sede centrale che all'estero), al fine di diffondere una cultura di prevenzione e contrasto del fenomeno delle molestie sessuali e di miglioramento della qualità e della sicurezza dell'ambiente lavorativo.

Periodicamente verranno altresì organizzati seminari ad hoc anche per approfondire e aggiornare la formazione del personale operativo negli organi di prevenzione e ascolto.

3 APR. 2011

