

Molestie: tra le ambiguità delle tutele dell'ordinamento giuridico e le risoluzioni alternative dei codici di condotta

Avv. Ivonne Panfilo, Martina Millefiorini

Osservatorio sul contrasto alla violenza di genere e le discriminazioni multiple - Facoltà di Giurisprudenza Università Roma Tre, Progetto in collaborazione con il Cav 'Sara Di Pietrantonio' Università Roma Tre – Casa delle Donne Lucha y Siesta

Feminist
WATCH

Summer School AIS, 4 luglio 2024

Che cos'è una molestia?

MOLESTIE: QUADRO

NORMATIVO

L'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL)

afferma che

le molestie sessuali consistono spesso in atti indesiderati, non reciproci ed imposti che possono avere gravi conseguenze. Le molestie sessuali possono includere toccamenti, sguardi, atteggiamenti, scherzi, linguaggio sessualmente allusivo, allusioni alla vita privata delle persone o al loro orientamento sessuale, insinuazioni con contenuti sessuali, commenti sull'aspetto fisico o sull'abbigliamento, il fissare insistentemente una persona o parti del suo corpo.

Raccomandazione Consiglio CEE 13 dicembre 1984, n. 635, in G.U. CEE n. L. 331 del 19 dicembre 1984

RACCOMANDA AGLI STATI MEMBRI:

1) di adottare una politica di azione positiva intesa ad eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella vita lavorativa ed a promuovere l'occupazione mista, la quale comporti misure generali e specifiche adeguate, nel quadro delle politiche e delle prassi nazionali e nel pieno rispetto delle competenze delle parti sociali, nell'intento di:

a) eliminare o compensare gli effetti negativi derivanti, per le donne che lavorano o ricercano un lavoro, da atteggiamenti, comportamenti e strutture basati su una divisione tradizionale dei ruoli, all'interno della società, tra uomini e donne;

b) incoraggiare la partecipazione delle donne alle varie attività nei settori della vita lavorativa nei quali esse siano attualmente sottorappresentate, in particolare nei settori d'avvenire, e ai livelli superiori di responsabilità, per ottenere una migliore utilizzazione di tutte le risorse umane;

Feminist
WATCH

Risoluzione Parlamento europeo 11 giugno 1986, in G.U. CEE, n. C 176 del 14 luglio 1986.

il Parlamento europeo ha invitato le autorità nazionali a cercare di pervenire ad una definizione giuridica di molestia sessuale, considerando le molestie sessuali sul luogo di lavoro insieme come dispregio della dignità della persona e violazione del principio della parità di opportunità nella vita professionale in vista dell'elaborazione di precisi codici di condotta per difendere da tali molestie e per imporre adeguate sanzioni a quanti sfruttano le possibilità offerte da un ambiente di lavoro per abusare di impiegate e colleghe

RAPPORTO RUBENSTEIN

Il Rapporto Rubenstein che ha evidenziato la necessità di intervenire non solo sul piano sanzionatorio, ma anche a livello di prevenzione: il rapporto ha rivelato come le categorie più esposte fossero le donne in stato di divorzio e di separazione, le più giovani e le nuove assunte, le donne non tutelate da un contratto di lavoro regolare e fisso, le lavoratrici che svolgevano professioni non specificamente femminili, quelle affette da menomazioni o appartenenti a minoranze razziali. Anche gli omosessuali e gli uomini in giovane età rientravano tra le categorie facilmente esposte a molestie sessuali.

Cit Rubenstein M.: «La dignità della donna nel mondo del lavoro. Rapporto sul problema della molestia sessuale negli stati membri delle Comunità europee»

Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione CEE

La Raccomandazione e il Codice di condotta allegato hanno assunto un ruolo determinante poiché contengono una precisa ed articolata definizione di molestia sessuale.

Per molestia sessuale s'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 nel mondo del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale o non verbale.

Pertanto, per definire la molestia sessuale va presa in considerazione tutta una serie di atteggiamenti diversi. Essa diventa inaccettabile qualora siffatti comportamenti siano indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono; qualora il rifiuto o l'accettazione della persona interessata di siffatti comportamenti vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o lavoratori (superiori e colleghi inclusi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o a qualsiasi altra decisione attinente all'occupazione e/o siffatti comportamenti creino un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante

Le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro, Anni 2015-2016

Sono 8 milioni 890mila (44%) le donne in età 14-65 anni che hanno subito nell'arco della loro vita molestie al di fuori dell'ambito lavorativo o sul posto di lavoro o ricatti sessuali per l'assunzione, per mantenere il posto di lavoro o fare carriera e si stima che siano 3 milioni 118mila le donne (15,4%) che le hanno subite negli ultimi tre anni.

L'Unione Europea ha dunque deciso di emanare nel 2000 due direttive volte a rafforzare le tutele contro le discriminazioni e ad attuare il principio di parità di trattamento – la **Direttiva 2000/43/CE34** e la **Direttiva 2000/78/CE35** – con le quali le molestie sono state inquadrate, per la prima volta, all'interno degli atti discriminatori, stabilendo che:

Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del **paragrafo 1**, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

Tuttavia, entrambe le direttive non prendono in considerazione le molestie sessuali, né danno una definizione precisa di molestie, limitandosi a considerarle come una discriminazione qualora assumano determinate caratteristiche

La Direttiva 2002/73/CE, all'art. 2, punto 3, afferma, altresì, che le molestie o le molestie sessuali, ai sensi della presente direttiva, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate.

Il rifiuto di, o la sottomissione a, tali comportamenti da parte di una persona non possono essere utilizzati per prendere una decisione riguardo a detta persona.

La Direttiva, pertanto, fornisce delle definizioni specifiche di molestie e molestie sessuali. In particolare, **l'art. 2, al punto 2**, delinea il concetto di molestie come la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo e di molestie sessuali come la situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Siamo dunque in presenza di **due distinte tipologie di molestie**: nella prima, il sesso assume il ruolo di movente della condotta, mentre nella seconda sono le modalità di realizzazione di quest'ultima ad incidere sulla sfera sessuale della vittima.

ACCORDO QUADRO EUROPEO

Nel panorama giuridico comunitario è da considerarsi, altresì, **l'Accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro siglato il 26 aprile 2007** dalle parti sociali.

L'accordo quadro europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro è stato recepito, nel nostro Paese, il 25 gennaio 2016 mediante un'intesa siglata da Confindustria ed i sindacati CGIL, CISL e UIL .

Promuove la tolleranza zero verso i molestatori, sanzioni disciplinari e forme di reinserimento per il sostegno alle persone offese.

CONVENZIONE DI ISTANBUL

Nel mentre l'Italia con **Legge 27 giugno 2013, n. 77** recepisce la Convenzione di Istanbul: primo strumento internazionale giuridicamente vincolante volto a creare un quadro normativo completo a tutela delle donne contro qualsiasi forma di violenza.

All'art. 40 della Convenzione stabilisce che:

le Parti adottano le misure legislative o di altro tipo necessarie per garantire che qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, sia sottoposto a sanzioni penali o ad altre sanzioni legali.

Il recepimento delle direttive comunitarie in Italia

Con i **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 e 216** sono state recepite le **Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE** relative a discriminazioni fondate, rispettivamente, sulla razza e l'origine etnica, la prima e sulla religione, le convinzioni personali, l'handicap, l'età e l'orientamento sessuale la seconda.

Con il **D.Lgs. 30 maggio 2005, n. 14553** è stata, invece, recepita la **Direttiva 2002/73/CE** che ha novellato la **Direttiva 76/207/CEE** relativa alle discriminazioni di genere.

Il **D.lgs. n. 145/2005**, integrante le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, con particolare riferimento alla **L. 9 dicembre 1977, n. 903** ed alla **L. 10 aprile 1991, n. 125**, è stato poi trasfuso nel **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, ossia il **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**

Nozioni

Le discriminazioni in **due** diverse categorie:

È presente una discriminazione **diretta** quando per la razza o l'origine etnica, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale o in ragione del loro sesso una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe stata un'altra in situazione analoga

E' **indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone per gli stessi motivi in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

La definizione di molestia sessuale contenuta all'art. 26, comma 2, del Codice delle Pari Opportunità:

Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Comportamenti indesiderati

Il legislatore, infatti, ha escluso il richiamo al *tertium comparationis* – il trattamento di maggior favore riservato al lavoratore dell'altro sesso – ed ha previsto unicamente la rilevanza per la vittima dell'indesideratezza della condotta del soggetto agente.

Le molestie e le molestie sessuali non vanno ricondotte né alla nozione di discriminazione diretta né a quella indiretta, ma alle stesse sono equiparate solamente ai fini dell'estensione delle tutele.

Scopo e/ o effetto

La normativa prevede, accanto al rilievo soggettivo attribuito dalla vittima alla condotta, o che quest'ultima sia connotata da un dolo specifico, vale a dire la volontà di violare la dignità della lavoratrice o creare una determinata situazione ambientale, ovvero che tale ne sia l'effetto. Il rischio di ampliare eccessivamente la gamma delle condotte giuridicamente rilevanti, dunque, appare scongiurato proprio dall'ulteriore valutazione che deve essere operata in relazione all'elemento soggettivo che ha sorretto il comportamento dell'autore delle medesime ovvero all'effetto concreto che queste sono state in grado di produrre.

L'Impegno della contrattazione collettiva

La definizione di molestie sessuali viene introdotta nella contrattazione collettiva italiana, per la prima volta, nel Contratto nazionale dei metalmeccanici nel 1990

Codice delle pari opportunità, da parte del D.Lgs. n. 5/2010, dell'art. 50-bis, il quale stabilisce che i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo di lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

Strumenti e Differenze

Consigliera Pari opportunità

Consigliera di fiducia

Comitato Unico di Garanzia

Risarcimento del danno: Artt. 2043 c.c. e 2087
c.c.

Onere della prova

Inversione

Giurisprudenza

DIRITTI DELLE LAVORATRICI

Congedo per le vittime di violenza di genere introdotto con l'art. 24 d.lgs. n. 80/2015 rappresenta una misura innovativa per il nostro ordinamento, trattandosi di una speciale fattispecie sospensiva dal lavoro a cui ad oggi possono accedere le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato e le lavoratrici con rapporti di collaborazione coordinata e continuativa inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere.

La lavoratrice ha diritto a percepire **un'indennità pari all'ultima retribuzione** e matura l'anzianità di servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Inoltre, la lavoratrice diritto alla **trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale** con la possibilità di riconversione, a richiesta della lavoratrice.

DIRITTI DELLE LAVORATRICI

La lavoratrice potrà avvalersi della **procedura d'urgenza prevista dall'art. 38 del Codice delle pari opportunità**, utilizzabile nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione e in grado di ottenere:

- 1) L'annullamento** di qualsiasi atto inerente il rapporto di lavoro (un mutamento di mansioni, un trasferimento, un provvedimento disciplinare, un licenziamento ecc.) adottato in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti molesti.

- 2) Il risarcimento del danno** anche non patrimoniale da parte del datore di lavoro (anche quando non si tratti dell'autore delle molestie), in quanto tenuto per legge ad adottare tutte le misure necessarie a preservare, nei luoghi di lavoro, l'integrità psicofisica e «la personalità morale» dei prestatori di lavoro (dall'art. 2087 cod. civ.) ivi compresi quindi i collaboratori (indipendentemente dal rapporto di lavoro in essere) i tirocinanti, gli stagisti e i lavoratori autonomi.

DIRITTI DELLE LAVORATRICI

Art. 38 CPO) Provvedimento avverso le discriminazioni:

Qualora vengano poste in essere **discriminazioni** in violazione dei divieti di cui alla parità di trattamento sul lavoro su ricorso del **lavoratore** o, per sua delega, delle **organizzazioni sindacali**, delle associazioni e delle organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso, o della consigliera o del consigliere di parità il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

TUTELE PROCESSUALI

Inversione e alleggerimento dell'onere della prova processuale a tutela delle lavoratrici.

L'art. 28 del D.Lgs 150/2011 ha ulteriormente modificato il regime probatorio del fatto o atto discriminatorio stabilendo che: Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.

Divieto di vittimizzazione secondaria

La Legge di Bilancio 2018 Introduce all'art. 26 del Codice delle Pari

Opportunità il comma 3 bis3-bis.

“La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia”.

MOLESTIE: QUALE TUTELA DAL DIRITTO PENALE?

Norme

Art. 609 bis c.p., Violenza sessuale

«Chiunque, **con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità** costringe taluno a compiere o subire **atti sessuali** è punito con la reclusione da sei a dodici anni.

Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali:

- 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto;
- 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona.

Nei casi di minore gravità la pena è diminuita in misura non eccedente i due terzi».

Cass. pen., Sez. III, sent. n. 25309/2019 del 07.06.2019, Cass. pen., sez. III, dep. 29.02.2024, n. 8809

Norme

Art. 612 bis c.p., Atti persecutori (c.d. *stalking*)

«Salvo che il fatto costituisca più grave reato, è punito con la reclusione da un anno a sei anni e sei mesi chiunque, **con condotte reiterate, minaccia o molesta taluno in modo da cagionare un perdurante e grave stato di ansia o di paura ovvero da ingenerare un fondato timore per l'incolumità propria o di un prossimo congiunto o di persona al medesimo legata da relazione affettiva ovvero da costringere lo stesso ad alterare le proprie abitudini di vita.** ([Cass. pen., Sez. V, 13/02/2024, n. 18807](#))

La pena è aumentata **se il fatto è commesso dal coniuge, anche separato o divorziato**, o da persona che è o è stata legata da relazione affettiva alla persona offesa ovvero se il fatto è commesso attraverso strumenti informatici o telematici.

La pena è aumentata fino alla metà se il fatto è commesso a danno di un minore, di una donna in stato di gravidanza o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, ovvero con armi o da persona travisata.

Il delitto è punito a querela della persona offesa. Il termine per la proposizione della querela è di sei mesi. La remissione della querela può essere soltanto processuale. La querela è comunque irrevocabile se il fatto è stato commesso mediante minacce reiterate nei modi di cui all'articolo 612, secondo comma. Si procede tuttavia d'ufficio se il fatto è commesso nei confronti di un minore o di una persona con disabilità di cui all'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché quando il fatto è connesso con altro delitto per il quale si deve procedere d'ufficio»

Norme

Art. 660 c.p., Molestia o disturbo alle persone

«Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo, **reca a taluno molestia o disturbo è punito**, a querela della persona offesa, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516.

Si procede tuttavia d'ufficio quando il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità».

Cass. pen., Sez. V, 13/02/2024, n. 18807,

I CODICI ANTIMOLESTIE NELLE UNIVERSITA'

QUALI STRUMENTI DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE UNIVERSITÀ?

**CODICE
ETICO**

CUG

**CENTRI
ANTIVIOLENZA**

**CODICI DI
CONDOTTA
CONTRO LE
MOLESTIE**

**CONSIGLIERA
DI FIDUCIA**

I CODICI DI CONDOTTA NELLE UNIVERSITÀ PUBBLICHE

Su 67 atenei pubblici:

- 43 dispongono di un regolamento ad hoc nel contrasto alle molestie e alle discriminazioni.
- 22 contengono singole disposizioni nei codici etici che menzionano esplicitamente le molestie o gli abusi.
- 2 non contengono disposizioni specifiche sul contrasto alle molestie.
- 51 dispongono di una consigliera di fiducia o una figura analoga.

AMBITO APPLICATIVO

Art. 2 Codice dell'Università degli studi di Bari:

Il presente Codice opera nei confronti di **tutti coloro che studiano e lavorano nell'Università** (studentesse/studenti, docenti, dirigenti e personale tecnico-amministrativo, titolari di borse di studio italiani e stranieri, titolari di assegno o contratto, tirocinanti, dottorande/i e post dottorande/i, specializzande/i, tutte le persone che prestano la loro attività nell'Università di Bari anche in condizioni di precarietà).

DEFINIZIONI: CONSENSO E INTERSEZIONALITÀ

Art. 4 Codice dell'Università degli studi di Bari:

Per molestia sessuale 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**.

Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento sia da tollerare e quale invece da considerare offensivo.

Art.4 Università degli studi di Milano-Bicocca (2016):

si definisce molestia morale **ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio**, diretto contro una persona.

Può configurarsi come molestia morale anche la **discriminazione di genere, di appartenenza etnica, fondata sull'orientamento sessuale, sull'età, sulla diversa abilità o sulla diversa opinione politica, religiosa o sindacale.**

ELEMENTI AGGRAVANTI: GERARCHIA E REITERAZIONE

Art. 4 Codice dell'Università degli studi di Bologna:

Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale **l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica** tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice.

Art. 5 Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto (Unical):

Sono da considerarsi di particolare gravità tutti gli atti molesti (sessuali e morali) che:

- a) siano **reiterati o inflitti sistematicamente**;
- b) siano esplicitamente o implicitamente messi in atto sfruttando una posizione di potere;
- c) siano accompagnati da minacce o ricatti in relazione alla condizione professionale della/del dipendente, e/o della/dello studente;
- d) creino un ambiente di lavoro e di studio intimidatorio, ostile, degradante, offensivo, umiliante.

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA NEGLI ATENEI

- Figura di garanzia incaricata di fornire consulenza e assistenza a chiunque sia oggetto di discriminazioni e/o molestie.
- Imparzialità e indipendenza es. art.8 Università degli studi della Basilicata: Il/la Consigliere/-a, **indipendente** nel giudizio, è persona esterna all'Università. Il /la Consigliere/-a viene scelto/-a tra esperti/e in campo giuridico e sociale con esperienza umana e professionale in grado di svolgere il compito affidato.
- Gestione delle procedure informali/formali.

LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA NEGLI ATENEI

- Figura di garanzia incaricata di fornire consulenza e assistenza a chiunque sia oggetto di discriminazioni e/o molestie.
- Imparzialità e indipendenza (es. art.8 Università degli studi della Basilicata: Il/la Consigliere/-a, **indipendente** nel giudizio, è **persona esterna all'Università**. Il /la Consigliere/-a viene scelto/-a tra esperti/e in campo giuridico e sociale con esperienza umana e professionale in grado di svolgere il compito affidato).
- Tutela dell'**anonimato** e del consenso della persona che denuncia
- **Gestione delle procedure:**
 - 1.Procedura informale:** fase di mediazione in cui talvolta può essere anche proposto alla persona offesa un colloquio con l'autore della molestia.
 - 2.Procedura formale:** nomina di una commissione ad hoc.
- **Sanzioni:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università (Es. rimprovero, sospensione dal servizio, licenziamento).

DISCIPLINA SULLE MOLESTIE DELL' UNIVERSITA' ROMA TRE

Art. 4 codice etico:

L'Ateneo non tollera abusi o molestie di natura sessuale, neppure verbali. E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci i predetti comportamenti o ne sia testimone. L'esistenza di un rapporto di subordinazione fra la vittima e chi molesta costituisce un elemento aggravante. Assumono particolare gravità gli abusi e le molestie sessuali da parte di docenti nei confronti di studentesse e studenti.

L'Ateneo bandisce ogni forma di molestia morale o di comportamento lesivo della dignità della persona umana e adotta le opportune strategie atte a escludere comportamenti vessatori occasionali o protratti nel tempo, che si sostanzino in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di studio e di lavoro.



Grazie dell'attenzione!

Avv. Ivonne Panfilo

ivonnepanfilo@live.it

Martina Millefiorini

Martina.millefiorini@uniroma3.it

Osservatorio sul contrasto alla violenza di genere e le discriminazioni multiple, Facoltà di
Giurisprudenza Università Roma Tre

www.feministwatch-roma3.it

femwatch@uniroma3.it

Il Progetto dell'Osservatorio è in collaborazione con il Cav 'Sara Di Pietrantonio' Università
Roma Tre
– Casa delle Donne Lucha y Siesta