

... A tutela della dignità delle
lavoratrici e dei lavoratori di
Arpa Piemonte:
IL CODICE DI CONDOTTA
(D.D.G n. 33 del 25 febbraio 2010)

a cura del Comitato per le Pari Opportunità

A cosa serve?

Garantire il diritto ad un ambiente di lavoro dove le relazioni siano improntate all' INVIOLEABILITÀ, EGUAGLIANZA, LIBERTÀ e DIGNITÀ della PERSONA

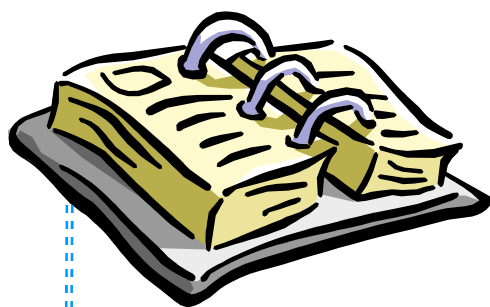


Chi deve rispettarlo?

Tutti i dipendenti e le dipendenti dell'Agenzia.

Ognuno di noi è tenuto a mantenere, nei rapporti interpersonali con colleghi e utenti, una condotta uniformata al principio di correttezza e ad astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona.

I dirigenti hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie nell'ambito delle unità organizzative che sovrintendono.



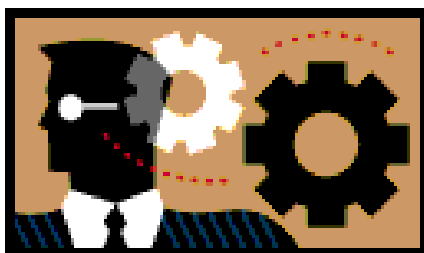
Qualche utile chiarimento

MOLESTIA SESSUALE: si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità di donne e uomini.

(per esempio: richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto; minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro; contatti fisici fastidiosi e indesiderati; apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità; gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale; esposizione e diffusione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico, anche mediante l'uso di strumenti telematici; scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità).

MOLESTIA MORALE: si intende ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, diretto contro un individuo, ripetuto, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non etico, umiliante, lesivo dell'integrità psicofisica della persona. Può configurarsi come molestia morale anche la discriminazione, diretta o indiretta, di genere, di appartenenza etnica, religiosa, così come quella della persona con opinione politica diversa dai colleghi o da chi rivesta incarichi in posizione sovraordinata.

(per esempio: umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti; danni all'immagine di sé quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri, critiche infondate, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente o ogni altra svalutazione della persona che comporti effetti negativi sull'autostima; danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, l'attribuzione di mansioni improprie o incongrue, azioni che creino demotivazioni o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività; immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione organizzativa; disistima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.



Cosa posso fare?

Fatta salva la tutela in sede penale e civile
entro i termini prescritti dalla legge

il dipendente o la dipendente che sia esposto/a nel luogo di lavoro a molestie sessuali o morali potrà attivare la modalità informale e formale.

PROCEDURA INFORMALE

Rivolgendosi alla consigliera o consigliere di fiducia che interviene al fine di favorire il superamento della situazione del disagio

Per approfondire si veda il codice di condotta

PROCEDURA FORMALE

Presentando formale denuncia a:

- Dirigente responsabile dell'Ufficio di appartenenza del presunto molestatore o della presunta molestatrice che trasmetterà gli atti al dirigente responsabile dell'Ufficio competente per il procedimento disciplinare
- all'Ufficio del Direttore Generale nel caso in cui il presunto autore o autrice delle molestie sia un o una dirigente.

Nei confronti degli autori/autrici di molestie sessuali o morali si applicano le misure disciplinari e le sanzioni previste dalle disposizioni normative, contrattuali e regolamentari vigenti.

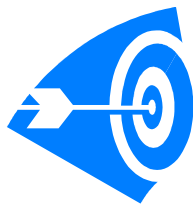
Per approfondire si veda il codice di condotta.

TUTTE LE PERSONE INTERESSATE ALLA SOLUZIONE DEI CASI SONO TENUTI AL SEGRETO SU FATTI E NOTIZIE!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

ASSOLUTA RISERVATEZZA DEI SOGGETTI E DEGLI ATTI RELATIVI.

Nel caso di provvedimenti amministrativi il/la dipendente ha diritto a richiedere l'omissione del proprio nome nel documento pubblicato





**ARPA
PIEMONTE
ED
IL CODICE
DI
CONDOTTA**



SI IMPEGNA A
PROMUOVERE NELLE
RELAZIONI
INTERPERSONALE UN
CONCETTO ED
UN'IMMAGINE DI
PERSONA LIBERA;

A GARANTIRE LA PARITÀ
DI GENERE;

A MONITORARE
L'EFFICACIA DEL CODICE
DI CONDOTTA.

ADOTTA TUTTE LE
INIZIATIVE E LE
MISURE
ORGANIZZATIVE
RITENUTE IDONEE AD
ASSICURARE LA
MASSIMA
INFORMAZIONE E
FORMAZIONE
PROFESSIONALE IN
RELAZIONE AL
CODICE DI
CONDOTTA.

