

# **CODICE DI CONDOTTA CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE, MOLESTIE SESSUALI E ATTI DI VIOLENZA**

## **Premessa**

Scuole Civiche di Milano - Fondazione di Partecipazione (in seguito Fondazione Milano), ha il suo focus sulla formazione e gestisce in primis persone e pertanto è attenta agli aspetti di benessere nelle relazioni e si vuole allineare alle disposizioni normative in materia di correttezza nelle relazioni interpersonali sui luoghi di lavoro e di studio.

Il presente Codice viene condiviso con le parti sindacali FPCGIL, CISLFP, UILFPL.

## **1 - Principi e finalità**

Un ambiente di lavoro e di studio deve essere improntato a rapporti interpersonali basati sul rispetto, la correttezza, la pari dignità personale intesi come diritti fondamentali delle persone.

Scuole Civiche di Milano - Fondazione di Partecipazione (in seguito Fondazione Milano) intende impegnarsi a promuovere l'attuazione di questi diritti, in modo da garantire un ambiente di lavoro e di studio nel quale sia sempre costantemente rispettata l'inviolabilità fisica, psichica e morale della persona.

In tale ambito Fondazione Milano si dota del presente codice di comportamento che riguarda tutti quei comportamenti che incidono sulla dignità personale quali le discriminazioni, le molestie e gli atti di violenza. Questi comportamenti verranno in seguito definiti: comportamenti esecrabili.

## **2 - Ambito applicazione**

Fondazione Milano redige tale codice per sensibilizzare tutti i soggetti che entrano in contatto con la propria realtà ad assumere comportamenti rispettosi dell'altrui dignità. Pertanto è rivolto e si applica a tutti coloro che lavorano e/o studiano in Fondazione Milano, nonché a visitatori o ospiti, stagisti, personale in outsourcing, consulenti, diplomati.

## **3 - Definizioni**

Ai sensi della vigente normativa Internazionale, Europea e Nazionale:

**Comportamenti discriminatori:** si attuano quando non si riconoscono pari tutele, diritti e libertà alle persone in base a distinzioni basate su ragioni di genere, etnia, lingua, religione, opinione politica o di altro genere, convinzioni personali, origine nazionale e sociale, condizione economica, nascita, età, orientamento sessuale e identità di genere, disabilità.

**Molestie:** si verificano quando, per motivi connessi all'origine etnica, alla religione, alle convinzioni personali, alla condizione di disabilità, all'età, all'orientamento sessuale si attuano comportamenti che abbiano lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo.

**Molestia sessuale:** si verifica quando si pongono in essere atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale o fondati sul sesso che offendano la libertà, la dignità, e l'inviolabilità della persona. Possono manifestarsi tramite espressioni verbali (ad esempio tramite nomignoli, insulti, commenti denigratori, barzellette, battute, richieste implicite o

esplicite di prestazioni sessuali), para verbali (gesti, espressioni facciali), fisiche (contatti fisici non voluti e inopportuni e i gesti a sfondo sessuale); l'esposizione e/o la condivisione tramite qualsiasi mezzo di materiale pornografico o a contenuto sessuale. È la natura indesiderata e la mancanza di consenso esplicito a determinare la connotazione di molestia sessuale.

La molestia sessuale è aggravata dalla reiterazione e/o se esercitata da un superiore gerarchico o comunque da un soggetto che per il ruolo che ricopre si trova in una posizione implicita di "potere".

Si iscrive nel quadro di maggiore gravità la molestia sessuale attuata dal personale docente nei confronti di allieve/allievi; nonché di personale in ruoli di responsabilità rispetto ad altro personale in ruoli non di pari grado.

In maniera più approfondita e a solo titolo esemplificativo ma non esaustivo sono identificabili come molestie sessuali:

- comportamenti ed osservazioni verbali sessiste mirate a trasmettere atteggiamenti di ostilità, offensivi, che implicano una concezione inferiore dell'altro sesso o dell'orientamento sessuale della persona cui sono diretti;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi ad ottenere contatti fisici non desiderati;
- comportamenti inappropriati ed offensivi tesi a proporre prestazioni sessuali, aggravati qualora avvengano tramite minacce di sanzioni, di punizioni, di conseguenze negative sul lavoro o sulla carriera di allieve/allievi come pure con la promessa di ricompensa e/o vantaggi nell'ambito del lavoro o della carriera di allieve/allievi.

**Atto di Violenza: si verifica quando qualcuno** mette in atto una coazione, fisica o psichica, su persone o cose. Tra essi rientrano gli attentati, le aggressioni, le intimidazioni, le minacce, gli atti di danneggiamento o di sabotaggio. Il tutto aggravato nel caso in cui gli atti di violenza siano compiuti da un soggetto che abbia un ruolo di "potere" rispetto al soggetto leso.

#### **4 - Doveri di rispettare e contribuire alla salvaguardia della dignità altrui**

Tutti coloro che operano per e con Fondazione Milano hanno il dovere di assicurare un ambiente di lavoro e studio in cui venga rispettata la dignità delle persone e in cui tutti i comportamenti esecrabili di cui al presente codice di condotta non vengano messi in atto. Tutti coloro che dovessero assistere ad atti lesivi della dignità altrui assumono un atteggiamento solidale con la vittima sia intervenendo a difesa e tutela che prestando testimonianza per evitare il ripetersi di quei comportamenti.

#### **5 – Riservatezza**

Coloro che venissero a conoscenza di casi di lesione della dignità altrui fatto salvo il dovere di prestare testimonianza, sono tenuti al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza.

#### **6 – Segnalazioni**

Fondazione Milano per garantire la possibilità di effettuare segnalazioni relative al presente codice mette a disposizione l'indirizzo di posta elettronica [segnalazioni.dmv@fondazionemilano.eu](mailto:segnalazioni.dmv@fondazionemilano.eu) per le dovute segnalazioni sia da parte di chi subisce comportamenti esecrabili che da parte di chi vi assista.

## **7- Incaricato della gestione delle segnalazioni**

Fondazione Milano individua nella persona del Responsabile Area Risorse Umane l'incaricato che gestirà le segnalazioni e l'iter procedurale sia dal punto di vista disciplinare che di sostegno e supporto a chi dovesse essere oggetto di comportamenti di cui al presente codice eventualmente anche tramite coinvolgimento di strutture sanitarie e o di assistenza sociale esterne.

## **8 – Provvedimenti**

Fondazione Milano ricevuta la segnalazione di condotta esecrabile provvederà ad ascoltare le parti coinvolte inclusi testimoni e a procedere in base alle procedure disciplinari (CCNL , normativa vigente e regolamenti interni) afferenti alle diverse tipologie di soggetti che mettano in atto i comportamenti oggetto del presente codice di comportamento. Oltre le procedure disciplinari Fondazione Milano, se ne dovessero ricorrere gli estremi, provvederà alle dovute segnalazioni giudiziarie.

## **9 – Diffusione, Informazione e formazione**

Fondazione Milano diffonderà tale codice di condotta tramite pubblicazione sul proprio sito internet nonché tramite inoltre mirato tramite mail a tutti i soggetti a cui si applica. Fondazione Milano intende attivare incontri di sensibilizzazione sulle tematiche oggetto del presente codice.