



Codice per la prevenzione delle molestie sessuali durante le missioni della nave R/V Laura Bassi

Premessa

Durante le campagne di ricerca a bordo della nave Laura Bassi, il personale lavora per periodi prolungati, in un contesto isolato, con condizioni ambientali spesso difficili e un elevato livello di stress. Molte campagne sono caratterizzate da una ridotta privacy, a causa dell'elevato numero di persone presenti in luoghi circoscritti con limitati spazi e ridotti confini interpersonali lungo tutto l'arco delle 24 ore quotidiane. Il tutto rende difficile il mantenimento di un proprio spazio personale. Le circostanze descritte possono costituire il presupposto per un incremento dei rischi di molestie sessuali sia intenzionali sia non intenzionali, ma come tali percepite.

Art. 1 - Ambito di applicazione

1. Il presente codice si rivolge a tutti coloro che lavorano a qualsiasi titolo a bordo della nave Laura Bassi, i quali sono tenuti al rispetto e all'osservanza dei suoi contenuti.

Art. 2 - Definizione di violenza sessuale e molestie sessuali sul luogo di lavoro

Su scala globale. L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) ha adottato, il 21 giugno del 2019, la Convenzione n. 190 denominata "Convenzione sulla eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro", ratificata in Italia con la Legge 15 gennaio 2021 n.4.

L'articolo 1 della Convenzione definisce: "l'espressione "Violenza e molestie" nel mondo del lavoro come un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere ". L'articolo 3 specifica che per violenza e molestie nel mondo del lavoro si intendono quelle che si verificano in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscano dal lavoro:

- a) nel posto di lavoro, ivi compresi spazi pubblici e privati laddove questi siano un luogo di lavoro;
- b) in luoghi in cui il personale riceve la retribuzione, in luoghi destinati alla pausa, compresa la pausa pranzo, oppure nei luoghi di utilizzo di servizi igienico-sanitari o negli spogliatoi;
- c) durante spostamenti o viaggi di lavoro, di formazione, eventi o attività sociali correlate con il lavoro;
- d) a seguito di comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- e) all'interno di alloggi messi a disposizione dai datori di lavoro;
- f) durante gli spostamenti per recarsi al lavoro e per il rientro dal lavoro.

In Europa. Il Parlamento europeo nel 2006 (art. 2006/54/CE) ha definito la violenza sessuale come "qualsiasi forma di condotta verbale, non verbale o fisica indesiderata di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, teso a creare un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali in questo senso sono considerate una discriminazione fondata sul sesso e pertanto vietate."

Il parlamento Europeo con la risoluzione del 16 settembre 2021 recante raccomandazione alla Commissione concernente l'identificazione della violenza di genere come nuova sfera di criminalità tra quelle elencate all'articolo 83 paragrafo 1, TFUE (2021/2035(INL):

1. condanna tutte le forme di violenza contro le donne e le ragazze in tutta la loro diversità e le altre forme di violenza di genere online e offline, come la violenza contro le persone LGBTIQ+ fondata sul genere, sull'identità di genere, sull'espressione di genere o sulle caratteristiche sessuali, che include vari atti di violenza online e offline che provocano o sono suscettibili di provocare danni o sofferenza di natura fisica, sessuale, psicologica o economica;

10. sottolinea l'importanza di affrontare e promuovere, attraverso l'educazione, uno status e relazioni di potere paritari tra uomini e donne e tra ragazzi e ragazze, nonché di estirpare i pregiudizi e gli stereotipi di genere che portano a norme sociali di genere dannose; deplora l'elevato numero di episodi di violenza contro le donne in tutta la loro diversità, comprese le donne lesbiche, bisessuali e transessuali, così come le persone transgender, intersessuali e non binarie.

In Italia. La legge 205/2017 ha modificato l'art. 26 del Codice della Pari Opportunità specificando, al comma 2, che: "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." Inoltre, si richiama al comma 3-ter l'articolo 2087 del codice civile che prevede l'obbligo, per i datori di lavoro, di assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, ed ha aggiunto come il datore di lavoro debba anche, concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, prevedere iniziative di natura informativa e formativa, al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento, nei luoghi di lavoro, di un ambiente in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Per accertare l'indesiderabilità di un comportamento molesto è necessario focalizzarsi sulla percezione del fatto da parte della persona oggetto di tale comportamento più che sull'intenzionalità dello stesso e "il dissenso è sempre presunto, salvo prova contraria". (Sentenza della terza sezione penale della Corte di cassazione del 10 maggio 2023).

Le molestie sessuali possono configurare i reati di cui all'art. 609-bis del Codice penale, ovvero "violenza sessuale", e/o all'art. 612-bis relativo a "atti persecutori". Entrambi i reati sono procedibili a querela di parte. La persona vittima del comportamento molesto ha sei mesi di tempo per presentare formale denuncia e ha diritto, se vuole essere assistita da un legale, al patrocinio a spese dello Stato (gratuito patrocinio).

Le molestie sessuali possono manifestarsi in diverse forme che vanno da condotte strutturate ed esplicite a comportamenti sottili e subdoli. Tali forme comprendono, a titolo di esempio:

- contatti fisici indesiderati e inopportuni;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- aggressioni fisiche;
- violenza sessuale e stupro.

Art. 3 - Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si rivolge il presente codice devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone.

2. Il Capo Missione e il Comandante hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali sulla nave. Essi dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire a una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.
3. Si richiamano eventuali testimoni a un comportamento corretto collaborativo e di sostegno nei confronti delle vittime.

Art. 4 - Procedure di denuncia formali e informali

Chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale può rivolgersi al Capo Missione o al Comandante della nave e/o al Medico (se presente) il quale, raccolte tutte le informazioni utili, suggerisce alla persona molestata le possibili procedure formali o informali adottabili.

A seconda della situazione, si può procedere secondo diversi livelli di azione tra i quali:

- invitare a colloquio il soggetto indicato quale autore della molestia;
- acquisire informazioni necessarie, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate;
- organizzare incontri tra il soggetto molestato e il presunto molestatore al fine di tentare la conciliazione fra i due;
- proporre le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenirne la reiterazione come, ad esempio, vietare l'accesso a determinate aree comuni (ad esempio palestra, ambienti comuni a bordo), sbarcare le persone in caso di gravi violazioni, escludere i responsabili da spedizioni future.

Il Capo Missione, il Comandante, il Medico della nave si assicureranno che le molestie vengano immediatamente interrotte ed impedito, che, qualora le condizioni lo consentano, la situazione venga chiarita e il conflitto sia risolto e che si creino condizioni tali da inibire il ripetersi di situazioni e criticità simili.

Se il molestato non vuole attivare azioni durante la missione e/o ha difficoltà a parlare con un componente della spedizione ma ha bisogno di un confronto con persone estranee alla spedizione può utilizzare i contatti che verranno esplicitati all'inizio di ogni campagna.

Eventuali azioni illecite saranno perseguite secondo la legge italiana quando applicabile, altrimenti dalle altre autorità competenti.

Per i dipendenti dell'OGS i comportamenti tenuti in violazione del presente Codice saranno oggetto di valutazione ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari.

Art. 5 - Tutela della riservatezza

1. Nel corso degli accertamenti, le persone interessate alla soluzione dei casi di molestie sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale perseguibile ai sensi della normativa vigente in materia di tutela di protezione dei dati personali.
2. La persona che ha subito molestie sessuali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento, soggetto per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

Art. 6 - Formazione e informazione

L'OGS si impegna a:

- a) dare ampia diffusione del presente codice segnalandone, in modo adeguato, la pubblicazione sul Sito e sulla Intranet ai lavoratori, così come a tutto il personale che afferisce a vario titolo alla nave;
- b) rendere noti il nome e tutti i recapiti necessari per contattare le persone di riferimento;
- c) dare pubblicità al presente codice a tutto il personale che imbarca sulla nave Laura Bassi;
- d) promuovere, d'intesa con le Organizzazioni Sindacali, la conoscenza del presente codice, anche attraverso assemblee interne;
- e) organizzare attività di formazione e sensibilizzazione, rispetto alle problematiche del presente codice, rivolte al personale che imbarca.

Art. 7 - Norme finali

1. Il presente codice, espletato l'iter deliberativo, entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: DEL NEGRO PAOLA

CODICE FISCALE: DLNPLA59L58L483M

DATA FIRMA: 16/10/2024 11:40:28

IMPRONTA: 0E4A50A03D0FA8EF69463F51CE41D31BC12769F7058E9060C20A05CBEF1FA7AA
C12769F7058E9060C20A05CBEF1FA7AA68CE844903CFE8C9F67EDB5B3437254C
68CE844903CFE8C9F67EDB5B3437254C8C991D5691F3F253F065F5697C54FE8F
8C991D5691F3F253F065F5697C54FE8FFB38CBE380BD19115207153578BE51F0

NOME: CASAGLI NICOLA

CODICE FISCALE: CSGNCL65P29E625R

DATA FIRMA: 16/10/2024 12:01:39

IMPRONTA: 73F97060B7B83BB296825A0E43AFCA813B8A70FF750A9FDD6B83FD1620F73E5
3B8A70FF750A9FDD6B83FD1620F73E50BC2E1607EFE2E0C1CAC916F6C560B3A
0BC2E1607EFE2E0C1CAC916F6C560B3A8FB12D9D552B1C7B7F58B45AC655DEFF
8FB12D9D552B1C7B7F58B45AC655DEFFBE8CDAE9B71D4A9B907F0C9C5AF171B6