

POLITICA DI IUE IN MATERIA DI MOLESTIE SESSUALI E BULLISMO



© European University Institute, 2023



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission supports the EUI through the European Union budget. This publication reflects the views only of the author(s), and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

INDICE

I. Introduzione	4
1.1 Campo di applicazione della politica	4
1.2 Definizioni	5
II. Formazione, supporto, processo decisionale e definizione delle politiche	7
2.1 Diffusione e formazione	7
2.2 Il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie (CHAS)	7
2.3 Il Comitato Decisionale in materia di Molestie (il Comitato Decisionale)	9
2.4 Il Comitato per la Politica in materia di Molestie	10
III. Denunce	12
3.1 Presentazione di una denuncia formale di molestie	12
3.2 Procedura per le denunce formali di molestie	12

I. INTRODUZIONE

L'IUE si impegna a garantire un ambiente protetto di apprendimento e lavoro, libero da ogni forma di disturbo, molestia sessuale e bullismo.

La presente politica rafforza e sostiene determinati standard di rispetto ed educazione, i quali ci si aspetta siano posti in essere dai membri dell'Istituto, e mira a garantire un accesso equo e inclusivo a tutte le attività dell'IUE.

L'IUE adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di molestie e bullismo, tramite misure concrete atte a prevenire tali comportamenti al fine di garantire un supporto immediato ed efficace per i danni subiti.

Il presente documento illustra le definizioni e le procedure dell'Istituto in relazione a tali tipi di cattiva condotta. Qualsiasi violazione della presente politica viene considerata dall'Istituto come una violazione potenzialmente grave del regolamento accademico e/o della disciplina in materia di lavoro del personale. I comportamenti descritti nel presente documento rientrano nel campo di applicazione della legge italiana. Un allegato regolarmente aggiornato del presente documento, comprensivo degli orientamenti e delle traduzioni delle leggi italiane, sarà disponibile online. La politica prevede l'istituzione di meccanismi di consulenza, supporto e risoluzione dei problemi:

- a. Il **Servizio di Consulenza Confidenziale** in materia di Molestie fornisce assistenza ai membri della comunità IUE per aiutarli a comprendere i loro diritti, le misure di supporto e le opzioni a loro disposizione.
- b. Il **Comitato Decisionale in materia di Molestie** è l'autorità responsabile delle indagini e delle decisioni per le denunce formali.
- c. Il **Comitato per la Politica in materia di Molestie** è l'organo decisionale e consultivo per la presente politica.

L'organizzazione dell'Istituto prevede una netta separazione tra le funzioni istituzionali e adotta un approccio incentrato sulle vittime.

1.1 CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA POLITICA

1.1.1 La presente politica trova applicazione nei confronti di tutti i membri attuali¹ dell'Istituto nell'ambito dei rapporti con gli altri. E' previsto che

1 Tale politica si applica fin dalla sua entrata in vigore e nel caso in cui almeno una delle parti si trovi all'interno dell'IUE.

tutti i membri della comunità IUE, compreso il personale di assistenza, di facoltà, i ricercatori a inizio carriera e gli studenti, siano trattati e trattino gli altri con dignità e rispetto. L'impegno per un trattamento equo e per il rispetto reciproco vale anche nell'ambito delle relazioni interpersonali che comportano una posizione di autorità o potere (gerarchia, supervisione, tutoraggio, consigli per la carriera, ecc.). Inoltre, la presente politica vale per tutte le comunicazioni elettroniche e tramite social media e in ogni contesto, compreso in ambito ricreativo, all'interno del campus o in qualunque altro luogo.

1.1.2 La presente politica si applica anche a tutti coloro la cui presenza è autorizzata all'interno degli edifici dell'IUE.

1.1.3 L'Istituto ha il dovere di far conoscere tale politica ai suoi membri e visitatori.

1.1.4 La presente politica può comportare l'attivazione di procedimenti disciplinari da parte dell'IUE.

1.1.5 Anche il diritto italiano regola quali comportamenti potrebbero rientrare nella definizione di condotta vietata stabilita dall'Istituto e in quali casi potrebbero essere avviati procedimenti penali, indipendentemente da qualunque azione disciplinare adottata dall'Istituto.

1.2 DEFINIZIONI

Le definizioni qui di seguito riportate sono tratte da regolamenti pertinenti dell'IUE, quali lo Statuto del personale, e dalla normativa UE sulle molestie così come riportata nelle varie direttive sulla parità di genere.

1.2.1 Per **molestia** si intende un comportamento indesiderato relativo a caratteristiche quali sesso, genere, razza, colore, etnia o origini sociali, caratteristiche genetiche, lingua, religione, credo, politica o altra opinione, appartenenza ad una minoranza, nascita, condizioni di salute², disabilità, età o orientamento sessuale avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tale comportamento comprende anche le molestie tramite social media e ogni forma di comunicazione elettronica. In alcuni

2 Compresi i casi di salute mentale.

casi, le molestie possono rientrare nel reato di stalking ai sensi del codice penale italiano.

1.2.2 Per molestia sessuale si intende un comportamento di natura sessuale, inclusa la ritorsione come reazione al rifiuto di approcci sessuali, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Tale comportamento può includere anche le molestie tramite social media e ogni forma di comunicazione elettronica.

Inoltre, le molestie sessuali possono comportare azioni criminali quali aggressione, stalking o violenza di genere ai sensi del codice penale italiano.

1.2.3 Per molestia psicologica e bullismo si intende un comportamento inadeguato, solitamente ripetitivo o sistematico, comprendente il comportamento fisico, il linguaggio orale o scritto, gesti o altre azioni intenzionali che possono compromettere la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona. Tale comportamento comprende le comunicazioni elettroniche e i contenuti pubblicati sui social media e può essere messo in atto da una sola persona o da un gruppo di persone. Nel secondo caso, si parla di "mobbing".

Questi comportamenti possono manifestarsi sotto diverse forme. Se sufficientemente grave, una singola azione può essere considerata una molestia. Le molestie psicologiche possono assumere varie forme nelle interazioni quotidiane se percepite come tali dal destinatario.

Per stabilire se un particolare comportamento rientra nella categoria di molestia o bullismo, bisogna infatti valutare se la condotta o il comportamento in questione può essere ragionevolmente considerato come tale tenendo debitamente conto di tutte le circostanze del caso, compresa la percezione del destinatario.

II. FORMAZIONE, SUPPORTO, PROCESSO DECISIONALE E DEFINIZIONE DELLE POLITICHE

2.1 DIFFUSIONE E FORMAZIONE

2.1.1 L'Istituto porterà il presente documento all'attenzione di tutti i suoi membri e provvederà ad una formazione obbligatoria. La presente politica sarà pubblicata in una sezione visibile del sito internet dell'IUE. Tutte le informazioni relative saranno diffuse in maniera facilmente accessibile e utilizzabile attraverso diversi strumenti di comunicazione.

2.1.2 Per poter mantenere il proprio stato o l'appartenenza all'IUE, tutti i membri sono tenuti a completare la formazione obbligatoria. Inoltre, i moduli formativi, compresi quelli su temi quali le molestie sessuali, saranno messi a disposizione dei membri dell'IUE, che dovranno consultarli almeno ogni due anni durante il periodo di appartenenza all'Istituto per garantire che gli standard di comportamento e le risorse di supporto siano ben noti a tutti.

2.1.3 Il servizio accademico e il servizio risorse umane per le rispettive categorie IUE terranno un registro relativo al completamento della formazione obbligatoria. La formazione e la diffusione delle informazioni avverranno in italiano al fine di garantire l'inclusione di tutti i membri della comunità, compreso il personale esterno.

2.1.4 La presente politica e il relativo materiale formativo saranno disponibili sul sito internet dell'IUE e saranno illustrati a tutti i nuovi membri dell'Istituto come parte della loro formazione introduttiva. Per i responsabili dell'interpretazione e dell'applicazione della presente politica saranno previsti una formazione e un supporto aggiuntivo per consentire loro di adempiere alle proprie funzioni.

2.1.5 I programmi di formazione, le risorse e le linee guida saranno monitorati regolarmente per migliorare continuamente la qualità e l'efficacia del programma di formazione strutturato.

2.2 IL SERVIZIO DI CONSULENZA CONFIDENZIALE IN MATERIA DI MOLESTIE (CHAS)

2.2.1 L'IUE offre un servizio di consulenza confidenziale in materia di molestie (*CHAS - The Confidential Harassment Advice Service*) per tutti i suoi membri, il cui compito primario è fornire informazioni e assistenza

su eventuali abusi in conformità alla presente politica. Il servizio è erogato dai membri del personale dell'IUE, agenti in qualità di contatti sicuri e formati in materia della presente politica, delle strutture e delle procedure dell'IUE. Coloro che ritengono di aver subito o di aver assistito ad un comportamento inadeguato rientrando nel campo di applicazione della presente politica sono fortemente incoraggiati a rivolgersi al servizio per discutere delle proprie preoccupazioni e per conoscere le opzioni a loro disposizione. Il servizio fornisce assistenza e consulenza ai membri dell'IUE per identificare le possibili modalità di supporto istituzionale sia all'interno che all'esterno dell'Istituto. Offre anche misure di supporto per cercare di risolvere il problema in autonomia, se la persona lo desidera, e potenziali soluzioni di mediazione.

2.2.2 Le persone possono rivolgersi al servizio per ricevere una consulenza su come tenere traccia degli avvenimenti e strutturare le prove. Inoltre, il servizio può fornire informazioni sulle procedure da seguire per presentare una denuncia formale al Comitato decisionale in materia di molestie dell'IUE o ad un organo esterno, se necessario, e sulle potenziali soluzioni disponibili nell'ambito di tali procedure. Il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie lavora a stretto contatto con gli psicologi dell'IUE e i consulenti legali. Può contattare anche i responsabili dei dipartimenti accademici, i direttori degli studi post-laurea, l'alta dirigenza e altri membri della comunità dell'IUE in grado di fornire supporto informale e implementare adeguamenti opportuni del lavoro in ambito accademico qualora fossero necessarie misure provvisorie. Tale servizio è disponibile indipendentemente dal fatto che venga avviata una procedura formale.

2.2.3 Tutte le consultazioni tra un membro dell'IUE e il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie rimangono strettamente confidenziali. Tuttavia, la persona che richiede la consulenza può fornire il proprio consenso esplicito per la condivisione di informazioni con un altro membro del Servizio o altre fonti di supporto o competenze in materia.

2.2.4 Il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie ha un coordinatore che funge da punto di riferimento per tutto il team del Servizio stesso. Il coordinatore e i membri del team, nel loro ruolo di consulenti, fungono da contatti sicuri in termini di riservatezza e autonomia, indipendentemente dalle loro funzioni primarie all'interno dell'IUE. Di conseguenza, nell'espletare questo ruolo specifico, agiscono in maniera indipendente dal loro ufficio abituale.

- 1) Tra i membri del Servizio vi è anche personale di assistenza e personale

accademico proveniente dai vari dipartimenti dell'IUE. Il team può essere composto da sei o sette membri per assicurare la propria presenza all'interno di tutti i dipartimenti dell'IUE.

- 2) I criteri di selezione per i membri del Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie comprendono il profilo, la formazione, l'attitudine e l'esperienza.
- 3) Il team del Servizio sarà nominato in base ad un sondaggio effettuato dalle Risorse umane tra i membri dell'IUE in cui si chiede loro di indicare i membri del personale con cui si sentirebbero più a loro agio nel caso in cui dovessero segnalare un episodio.
- 4) I membri del Servizio riceveranno una formazione specialistica che consentirà loro di essere in grado di fornire consulenza sul supporto legale disponibile, sui servizi di assistenza sanitaria, sulla protezione dei dati personali e su come tenere traccia degli eventi accaduti e presentare una denuncia formale.
- 5) I membri del Servizio rifletteranno una rappresentanza bilanciata di genere. Inoltre, il Servizio cercherà di rispecchiare la diversità in termini di etnia, razza, orientamento sessuale o qualsiasi altro contesto pertinente nei limiti del possibile.

2.2.5 Le persone sono incoraggiate, ma non obbligate, a rivolgersi alle forze dell'ordine e a sottoporsi a cure mediche il prima possibile dopo un evento che possa mettere a rischio la sicurezza o il benessere fisico, in seguito ad un potenziale atto criminoso. In questi casi, il team del Servizio può offrire tutte le informazioni e l'assistenza necessaria. Verranno fornite consulenza e traduzioni delle leggi italiane applicabili e degli strumenti legali disponibili.

2.3 IL COMITATO DECISIONALE IN MATERIA DI MOLESTIE (IL COMITATO DECISIONALE)

2.3.1 Il Comitato decisionale in materia di molestie è l'autorità responsabile delle indagini e delle decisioni per le denunce formali. È composto da tre membri nominati dal Presidente dietro proposta e previa approvazione del Consiglio accademico.

2.3.2 Il Comitato decisionale sarà composto da:

- 1) Uno dei presidi di facoltà dell'IUE.
- 2) Un difensore civico esterno, designato tra gli alti funzionari con uno status morale ed un'esperienza elevata, in linea di principio di genere

femminile, con rilevante esperienza professionale in ambito giuridico.

- 3) Un alto funzionario dell'IUE.
- 4) I membri dell'IUE agiscono in completa autonomia rispetto alla gerarchia istituzionale.
- 5) I membri del Comitato saranno nominati per un periodo di due anni che potrà essere rinnovato. In caso di conflitto di interessi o assenza imprevista, verrà nominato un supplente secondo la stessa procedura.

2.3.3 Il ruolo di segretario del Comitato Decisionale sarà ricoperto dal delegato all'uguaglianza, alla diversità e all'inclusione.

2.4 IL COMITATO PER LA POLITICA IN MATERIA DI MOLESTIE

2.4.1 Ai sensi della presente politica, il Comitato per la Politica in materia di Molestie svolge le seguenti funzioni di elaborazione della disciplina e supporto:

- 1) Fornisce consulenza e orientamenti all'alta dirigenza dell'IUE per garantire un ambiente sicuro e libero da qualsiasi forma di molestia o bullismo.
- 2) Sostiene l'impegno accademico per la creazione di un ambiente di apprendimento e di lavoro stimolante e favorevole, libero da ogni forma di discriminazione e violenza.
- 3) Effettua sondaggi periodici tra i membri della comunità dell'IUE per rivedere e valutare le esperienze relative a molestie e bullismo. I sondaggi sono anonimi e i risultati aggregati dei sondaggi vengono discussi in seno al Consiglio accademico e con l'alta dirigenza dell'IUE per semplificare la revisione regolare delle politiche e delle pratiche.
- 4) Valuta le esigenze educative e propone corsi di formazione per i membri della comunità dell'IUE e per i servizi di consulenza e supporto.
- 5) Effettua una revisione del funzionamento della politica ogni due anni dalla sua entrata in vigore e, se necessario, propone modifiche da apportare alle norme e alla politica stessa.

2.4.2 Il Comitato per la Politica in materia di Molestie viene nominato dal Presidente sulla base delle candidature da parte dei vari organi rappresentativi degli organismi di governance dell'IUE. Il Comitato rifletterà una rappresentanza bilanciata di genere. Inoltre, cercherà di rispecchiare la diversità in termini di etnia, razza, orientamento sessuale o qualsiasi altro contesto pertinente.

2.4.3 Il Comitato sarà composto da undici membri:

- 1) Il Preside di Facoltà, responsabile dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione (presidente di diritto)
- 2) Il direttore del Servizio accademico (membro di diritto)
- 3) Il direttore delle risorse umane (membro di diritto)
- 4) Il coordinatore del Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie (membro di diritto)
- 5) Un docente universitario a tempo pieno nominato dal Consiglio Accademico in sessione ristretta previa proposta da parte del Presidente dell'IUE
- 6) Un ricercatore (nominato dai rappresentanti dei ricercatori)
- 7) Un borsista post-dottorato, preferibilmente con una borsa della durata di almeno un anno, nominato dai rappresentanti del post-dottorato
- 8) Uno studente del master School of Transnational Governance - STG (nominato dai rappresentanti STG)
- 9) Un membro del Servizio di Consulenza Confidenziale nominato dal servizio stesso
- 10) Un membro del personale di assistenza (nominato dal Comitato del Personale)
- 11) Un rappresentante degli assistenti accademici e dei ricercatori borsisti (preferibilmente con un contratto della durata minima di un anno al momento della nomina) nominato dai rappresentanti degli assistenti accademici e dei ricercatori borsisti

2.4.4 Ad eccezione dei membri di diritto, i membri del Comitato per la Politica in materia di Molestie saranno nominati per un periodo di due anni.

2.4.5 Il Comitato organizzerà almeno due riunioni periodiche ogni anno accademico. Ulteriori riunioni ad hoc possono essere organizzate se necessario.

2.4.6 Il ruolo di segretario del Comitato per la Politica in materia di Molestie sarà ricoperto dal delegato all'uguaglianza, alla diversità e all'inclusione.

III. DENUNCE

3.1 PRESENTAZIONE DI UNA DENUNCIA FORMALE DI MOLESTIE

3.1.1 Le denunce formali devono essere inviate al *Comitato decisionale in materia di molestie*

3.1.2 Prima dell'invio della denuncia, si consiglia caldamente al querelante di contattare il Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie, il quale può fornire assistenza in merito alla procedura da seguire e alle prove da fornire. Il Servizio può anche stabilire dei contatti informali con i dipartimenti IUE competenti per analizzare i provvedimenti provvisori di supporto.

3.1.3 Il querelante deve fornire informazioni sufficienti affinché il Comitato decisionale possa comprendere la natura della denuncia. Insieme alla denuncia, bisogna inviare anche copie di appunti o altri documenti di supporto.

3.1.4 I membri del Comitato decisionale aventi un potenziale conflitto di interessi in merito alla denuncia saranno rimossi dalla procedura e verrà nominato un sostituto.

3.1.5 I membri dell'IUE hanno il diritto di presentare una denuncia e di fornire prove pertinenti in buona fede.

3.1.6 L'Istituto fornirà il proprio supporto per proteggere il querelante da atti di vittimizzazione o ritorsione. Le denunce calunniose o gli atti di ritorsione possono comportare sanzioni disciplinari.

3.1.7 Il Comitato decisionale sarà assistito dal delegato all'uguaglianza, alla diversità e all'inclusione in qualità di segretario per la procedura relativa alla denuncia. Il delegato all'uguaglianza, alla diversità e all'inclusione agisce nella massima riservatezza e autonomia e risponde esclusivamente al Comitato decisionale.

3.1.8 Nel caso in cui una procedura dell'IUE sia oggetto di indagini da parte delle autorità italiane o di un altro paese coinvolto deve essere sospesa.

3.2 PROCEDURA PER LE DENUNCE FORMALI DI MOLESTIE

3.2.1 In seguito alla ricezione di una denuncia formale, *Il Comitato Decisionale in materia di Molestie* può ordinare indagini per stabilire i

fatti e ulteriori informazioni necessarie per poter valutare la denuncia e prendere una decisione. I ricorrenti hanno il diritto di presentare una denuncia ai sensi della legge italiana in qualunque momento.

3.2.2 Le indagini saranno effettuate in maniera rapida, equa e imparziale dai membri del personale dell'Ufficio controlli interni dell'IUE. I membri del personale vengono nominati e formati in base ad una serie di competenze personali e professionali e alla capacità di lavorare con sensibilità e integrità. Al responsabile delle indagini devono essere garantite autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni. Nel caso di un conflitto di interessi, verrà nominato un sostituto dal Comitato decisionale.

3.2.3 Nel caso in cui venga avviato un procedimento penale dalle forze dell'ordine in Italia o altrove, il procedimento interno dell'IUE nell'ambito della presente politica deve essere sospeso. Nel caso in cui non ci si possa aspettare una decisione rapida da parte delle forze dell'ordine in Italia o altrove, il Comitato decisionale è autorizzato ad ordinare misure protettive provvisorie. Secondo quanto previsto dai regolamenti dell'IUE, le autorità disciplinari dell'Istituto possono prendere una decisione definitiva soltanto in seguito alla sentenza definitiva emessa dal tribunale adito nel caso in cui il soggetto sia perseguito per lo stesso comportamento.

3.2.4 Al querelante sarà concessa la possibilità di chiarire le proprie preoccupazioni, di fornire elementi di prova e di illustrare i risultati auspicati. Allo stesso modo, la persona contro cui è stata formulata la denuncia avrà la possibilità di comprendere le accuse contro di lei e di rispondere, fornendo anche le prove necessarie.

3.2.5 Le parti direttamente coinvolte nella denuncia possono essere accompagnate agli incontri investigativi da una persona di fiducia. Le due parti coinvolte sono solitamente ascoltate separatamente.

3.2.6 Le parti e i loro accompagnatori devono astenersi dal discutere della questione o delle prove con chiunque altro. L'IUE ha un obbligo di diligenza nei confronti di tutti i suoi membri, ed entrambe le parti possono rivolgersi al Servizio di Consulenza Confidenziale in materia di Molestie e agli psicologi dell'Istituto durante la procedura o in qualsiasi momento.

3.2.7 Il responsabile delle indagini riferirà il risultato ed eventuali raccomandazioni al Comitato Decisionale in materia di Molestie.

3.2.8 Se, in seguito all'analisi della relazione, Il Comitato Decisionale in materia di Molestie ritiene che il caso non sussista, informerà il querelante e il querelato che non verrà preso nessun ulteriore provvedimento. La relazione

delle indagini sarà messa a disposizione del querelante e del querelato. Nel caso in cui sia necessario proteggere le persone coinvolte nella procedura, Il Comitato Decisionale in materia di Molestie può pubblicare una versione in cui i dati di tali persone sono resi anonimi. La relazione anonima deve riassumere tutte le constatazioni e le dichiarazioni in maniera accurata e in modo tale da rispettare il diritto del querelato ad una procedura corretta. Al querelato deve essere consentito l'accesso a tale versione della relazione.

3.2.9 Qualora il querelante si sentisse lesa dalla decisione, può presentare ricorso ai sensi della legge italiana presso le autorità italiane.

3.2.10 In tutti gli altri casi, Il Comitato Decisionale in materia di Molestie prenderà in considerazione i passaggi successivi a seconda delle circostanze del caso.

Tali passaggi possono comprendere, senza a ciò limitarsi, quanto segue:

- 1) Incontri con ognuna delle parti, separatamente o insieme, per stabilire l'entità delle misure che potrebbero prevedere la definizione di limiti e aspettative e la relativa formazione.
- 2) Misure relative al comportamento nei confronti dell'altra persona come, quando necessario, limitare l'accesso a parti specifiche dei locali dell'IUE (ad esempio, il circolo Fiasco) o ad attività dell'IUE per un periodo stabilito.
- 3) Stabilire le azioni necessarie da intraprendere, ad esempio un cambiamento nella vigilanza se necessario.
- 4) Il rinvio del caso al comitato disciplinare competente¹ in base al fatto che un caso *prima facie* della violazione della politica sia già stato stabilito e che una risoluzione non è possibile o auspicabile.

1 Le procedure disciplinari per il personale amministrativo sono delineate nella Decisione dell'Alta Corte 6/2014 recante le Norme di servizio per il personale amministrativo - allegato 9: https://www.eui.eu/Documents/ServicesAdmin/PersonnelService/Rules-Regulations/StaffRules_ADMIN.pdf

Le procedure disciplinari per il personale insegnante sono delineate nella Decisione dell'Alta Corte 7/2014 recante le Norme di servizio per il personale insegnante - capitolo 9b (modificata da ultimo dalla Decisione dell'Alta Corte 5/2020): https://www.eui.eu/Documents/ServicesAdmin/PersonnelService/Rules-Regulations/StaffRules_TEACHING.pdf

3.2.11 La comunicazione di tali risultati è generalmente limitata alle parti e agli altri individui che devono essere informati per scopi istituzionali.

La conservazione dei casi richiesta deve essere conforme alla politica per la protezione dei dati dell'IUE e rispettare la massima riservatezza.

3.2.12 Le parti e i testimoni o le persone che le accompagnano devono astenersi da una discussione più ampia del problema e dei risultati ai sensi della presente politica.

3.2.13 Per i visitatori e gli studenti in mobilità non appartenente all'IUE, il Comitato decisionale trasmetterà i risultati all'istituto di appartenenza.

3.2.14 Ricorso a procedimenti disciplinari

In caso di rinvio all'organo disciplinare competente² dell'IUE, le parti saranno informate e riceveranno una copia del rinvio e dei documenti giustificativi.

2 Ibid.

ALLEGATO

Il presente allegato contiene una descrizione della legge italiana in relazione ai comportamenti illustrati nella politica dell'IUE in materia di molestie, molestie sessuali e bullismo¹.

1. Molestia

La molestia ai sensi dell'art. 660 del codice penale italiano: *“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 con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a € 516”*.

Il reato può essere perseguito d'ufficio, per esempio una persona a conoscenza di un reato perseguibile d'ufficio può segnalarlo.

Il periodo di prescrizione, che stabilisce la data a partire dalla quale un reato non può più essere perseguito nel caso in cui non sia stata emanata una sentenza, è pari a quattro anni per il reato in questione.

N.B.: In caso di molestie sessuali (art. 609 bis del codice penale italiano), il reato è punito in seguito a denuncia da parte della vittima presentata entro 12 mesi, ad eccezione delle situazioni indicate nell'art. 609 septies, in cui il reato è perseguito d'ufficio.

N.B.: In caso di stalking (art. 612 bis del codice penale italiano), il reato è punito in seguito ad una denuncia da parte della vittima presentata entro sei mesi, tranne nel caso in cui i soggetti passivi del reato siano minori, persone affette da disabilità e nel caso in cui il comportamento sia associato ad un altro reato per cui è prevista la perseguibilità d'ufficio.

2. Molestia sessuale

La molestia sessuale non è un reato espressamente definito dal codice penale italiano. Soltanto l'art. 26 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n.198/2006) definisce le molestie sessuali come: *“Quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità*

1 Le procedure disciplinari per le categorie di apprendimento (ricercatori di dottorato e dottorandi in legge, studenti dei master, borsisti e studenti in mobilità) sono delineate nelle Norme disciplinari: <https://www.eui.eu/Documents/Service-Admin/DeanOfStudies/DisciplinaryRegulations.pdf>.

di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sessuali sono una forma di discriminazione”.

La sanzione, il procedimento e il periodo di prescrizione sono gli stessi delle molestie generiche di cui sopra (art. 660 del codice penale italiano): arresto fino a sei mesi o pagamento di una sanzione per un importo massimo di € 516. Questo reato può essere perseguito d’ufficio e il periodo di prescrizione è di quattro anni.

3. Bullismo

La definizione di “bullismo” non esiste ancora nel sistema penale italiano. Tuttavia, la L. 71/2017 (Disposizioni a tutela dei minori per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno del cyberbullismo) disciplina il fenomeno del cyberbullismo.

Ciò nonostante, i comportamenti che integrano il bullismo possono portare all’applicazione di diversi provvedimenti del codice penale italiano per punire determinati reati o azioni quali, per esempio: istigazione al suicidio (art. 580), lesioni (art. 582), diffamazione (art. 595), violenza sessuale (art. 609 bis), stalking (art. 612 bis) e altro.

In caso di diffamazione, lesioni o stalking, è necessaria una denuncia da parte della vittima (ad eccezione di alcuni casi perseguibili d’ufficio).

