

### 3 Perché è importante denunciare una molestia?

Trovare il coraggio di denunciare una molestia e, ancor più, una violenza, non è facile; spesso è frutto di un percorso, lungo il quale potrà essere di aiuto rivolgersi alla Consigliera di fiducia che, all'occorrenza, potrà indicare l'opportunità di rivolgersi allo Sportello di ascolto psicologico dell'ADISURC o ad un centro antiviolenza.

**Denunciare è importante per diverse ragioni:**

- sia per il singolo caso, che altrimenti rimarrà senza tutela per la vittima e senza sanzione per l'autore,

- sia per la comunità universitaria, che potrà prendere coscienza del problema e studiare interventi mirati alla prevenzione del fenomeno,
- sia, infine, per la società in generale: soltanto tramite l'emersione dei casi si potrà tenere alta l'attenzione delle Forze dell'Ordine e delle Autorità sulla gravità del problema e cercare soluzioni di carattere generale, sia in campo culturale e sociale a fini preventivi, sia in campo legislativo a fini repressivi.

### 4 Cosa succede dopo la segnalazione?

La **Consigliera di Fiducia** concorda con la persona segnalante ogni singolo passaggio, ogni iniziativa da intraprendere.

Ci si può rivolgere alla Consigliera di Fiducia anche soltanto:

- per parlare dell'esperienza che si sta vivendo;
- per chiarire, innanzitutto a se stessi, la situazione di disagio, comprenderne le connotazioni e conoscere i propri diritti.

Dopo il colloquio, la Consigliera di Fiducia potrà anche consigliare alla persona segnalante di rivolgersi ad altra struttura che potrà maggiormente aiutarla in relazione all'oggetto della segnalazione, quale ad esempio:

- la Responsabile Prevenzione e Sicurezza;
- il Medico competente di Ateneo;
- lo Sportello di ascolto psicologico dell'ADISURC.

In qualsiasi momento la persona segnalante può chiudere la segnalazione, rinunciando a proseguire nella procedura, anche quando si sia già dato l'assenso alla Consigliera per porre in essere delle iniziative.

Nel caso in cui si voglia proseguire, la Consigliera, valutata la situazione, si attiverà per cercare una soluzione, sempre sull'accordo del segnalante.

Nel caso non si riesca a trovare una soluzione, la situazione potrà essere segnalata, tramite il Rettore, alla Commissione etica, organo chiamato a vigilare sul rispetto del Codice Etico e ad intervenire in caso di violazioni

“diffondere una cultura del rispetto”

### 5 Come rivolgersi alla Consigliera di Fiducia?

Per contattare la Consigliera di fiducia è sufficiente inviare una email all'indirizzo [consiglierafiducia@unior.it](mailto:consiglierafiducia@unior.it) per richiedere un appuntamento.

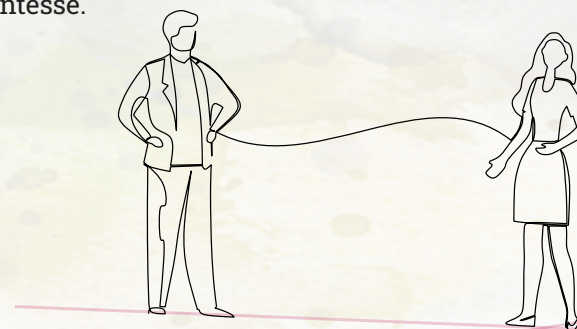
**La Consigliera risponderà:**

- concordando un appuntamento per un incontro online; tale modalità consente di svolgere il colloquio nella più totale privacy e nell'orario più comodo, in considerazione degli impegni di lavoro o di studio della persona segnalante;

- in alternativa, è attivo uno **sportello di ascolto CUG** tenuto dalla Consigliera ogni primo martedì del mese dalle 10,00 alle 13,00 presso la stanza 9.3 di Palazzo Mediterraneo. Chi preferisse incontrare di persona la

Consigliera potrà recarsi presso il predetto Sportello, eventualmente concordando l'orario dell'incontro tramite email; tale modalità consente di avere un contatto più diretto con la Consigliera e sarà preferito da chi non si trova a suo agio con gli strumenti informatici.

Si ricorda che la Consigliera di fiducia è a disposizione del corpo docente, del personale tecnico-amministrativo, degli studenti e delle studentesse.



**CUG**  
COMITATO  
UNICO  
DI GARANZIA





Il “Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” - CUG dell’Università di Napoli

L'Orientale, si impegna a **promuovere la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nell'ambito lavorativo**. Proprio in merito a quest'ultimo proposito, il CUG ha deciso di attivarsi con questa iniziativa per combattere ogni forma di discriminazione e molestia che possa verificarsi dentro e fuori il contesto accademico e che crei situazioni di disagio, nonché di favorire la realizzazione di un contesto lavorativo sereno, libero da pressioni e abusi.

Svolge a tal fine un ruolo importante la **Consigliera di Fiducia**, figura professionale esterna all'Ateneo che agisce in piena autonomia e si propone di contribuire, assieme agli altri organi di garanzia dell'Ateneo, alla realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio favorevole alle relazioni interpersonali, inclusivo e funzionale al benessere sociale, fisico e psicologico di tutte le componenti della comunità accademica.

Al fine di far meglio conoscere questa figura e il suo ruolo, il CUG dell'Orientale ha deciso di realizzare questo piccolo vademecum volto ad illustrare le attività e le procedure attivabili dalla Consigliera per far fronte ad eventuali situazioni di disagio, nel tentativo di risolvere eventuali dubbi e indicando le modalità per contattarla in caso di necessità.

L'obiettivo che si propone il CUG dell'Orientale con questa iniziativa, grazie alla Consigliera di Fiducia, è quello di continuare a **diffondere una cultura del rispetto**, affinché la lotta contro ogni forma di discriminazioni e le molestie non avvenga solo per proclami ma abbia un supporto ben conosciuto e giungere così, in ultimo, a promuovere quella pari opportunità che sia effettivamente tale e non solo sulla carta.



## LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA RISPONDE

### 1 Come riconoscere molestie, discriminazioni e mobbing?

Qualunque situazione, verificatasi dentro o fuori l'Ateneo, che determini uno stato di disagio può essere segnalato alla Consigliera di fiducia, sia se ciò sia causato da un singolo episodio sia, a m aggior ragione, se sia causato da una condotta ripetuta.

Per **molestie** in generale si intendono: comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Per **molestie sessuali** si vuole intendere: le molestie che hanno una connotazione sessuale, espressa in forma fisica, verbale o non verbale, quali, ad esempio, richieste di prestazioni sessuali, attenzioni sconvenienti, contatti fisici indesiderati, gesti e ammiccamenti a sfondo sessuale.

Sono **discriminatori**: i comportamenti che, direttamente o indirettamente, operano una distinzione, una esclusione o una restrizione sulla base di motivazioni relative al genere, alla religione, all'etnia, alle convinzioni politiche, alla situazione sociale o culturale, etc.

Si definisce **mobbing**:

un insieme di comportamenti aggressivi e persecutori posti in essere sul luogo di lavoro, al fine di colpire ed emarginare la persona che ne è vittima. Tale condotta può essere messa in atto sia da un superiore gerarchico che da un collega di pari grado.



### 2 A chi ci si può rivolgere in caso di discriminazioni, molestie o mobbing?

In caso di molestie, di discriminazioni o di mobbing, fermo il diritto di rivolgersi all'Autorità giudiziaria, chi si ritenga vittima può fare una segnalazione a:

la **Consigliera di Fiducia** che procederà alla valutazione del caso, verificando la possibilità di risolvere la situazione, per poi decidere se il caso debba essere segnalato formalmente al Rettore o al Direttore Generale anche ai fini disciplinari.

Qualsiasi iniziativa la Consigliera ritenesse di intraprendere, sarà previamente concordata con la persona segnalante che dovrà esprimere uno specifico e formale consenso.

“combattere ogni forma di discriminazione e molestia