



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari

Roma, 17 dicembre 2019

Alla cortese attenzione
dell'On. Ministro
dott. Lorenzo Fioramonti
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

dell'On. Vice Ministro
dott.ssa Anna Ascani
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

e p.c.

Al Capo Dipartimento
prof. Giuseppe Valditara
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Al Direttore Generale
dott.ssa Maria Letizia Melina
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Al Direttore Generale
dott. Daniele Livon
Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

LORO SEDI

Oggetto: monitoraggio e prevenzione degli atti di molestie e abusi in ambito accademico

Adunanza del 16 e 17 dicembre 2019
IL CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI STUDENTI UNIVERSITARI

VISTI gli artt. 2, 3 e 37 della Costituzione Italiana che riconoscono e garantiscono i diritti inviolabili dell'uomo, la pari dignità sociale ed eguaglianza davanti alla legge senza distinzione e riconoscono gli stessi diritti alle donne lavoratrici;

VISTO l'art. 1 della Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro che stabilisce che "qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offenda la dignità delle donne e degli uomini sul lavoro è inammissibile se:

- a) è indesiderato, sconveniente o offensivo per la persona che lo subisce;
 - b) il suo rigetto o la sua accettazione vengano assunti esplicitamente o implicitamente dai datori di lavoro o dai dipendenti (compresi i superiori e i colleghi) a motivo di decisioni inerenti all'accesso alla formazione professionale, all'assunzione di un lavoratore, al mantenimento del posto di lavoro, alla promozione, alla retribuzione o di qualsiasi altra decisione attinente all'impiego;
 - c) crea un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o umiliante,
- e che siffatti comportamenti possano, in determinate circostanze, costituire una violazione del principio della parità di trattamento ai sensi degli articoli 3, 4 e 5 della direttiva 76/207/CEE".

VISTA la Convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica - meglio nota come 'Convenzione di Istanbul' - adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011 che vincola giuridicamente gli Stati membri ad intraprendere azioni concrete per arginare la violenza e le discriminazioni contro le donne;

VISTA la Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001 relativa al mobbing sul posto di lavoro che rileva "che i problemi di mobbing sul posto di lavoro vengono probabilmente ancora sottovalutati in molti settori all'interno dell'UE e che vi sono molti argomenti a favore di iniziative comuni a livello dell'Unione, quali ad esempio la difficoltà di trovare strumenti efficaci per prevenire e contrastare il fenomeno" e "raccomanda agli Stati membri di imporre alle imprese, ai pubblici poteri nonché alle parti sociali l'attuazione di politiche di prevenzione efficaci, l'introduzione di un sistema di scambio di esperienze e l'individuazione di procedure atte a risolvere il problema per le vittime e ad evitare sue recrudescenze";

VISTA la Direttiva 2002/73/CE che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro che sancisce che "le molestie e le molestie sessuali, ai sensi della presente direttiva, sono considerate discriminazioni fondate sul sesso e sono pertanto vietate" definendo la molestia come "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo" e le molestie sessuali come "situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo";

VISTO l'accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro siglato l'8 ottobre 2004 che identifica l'esposizione a comportamenti offensivi come causa di stress da lavoro;

VISTO il D.lgs 11 Aprile 2006 n.198 e s.m.i "Codice delle pari opportunità" che vieta le discriminazioni di genere e all'art.26 definisce le molestie sui luoghi di lavoro considerandole discriminatorie;

VISTA la Dichiarazione della World Medical Association sul bullismo e le molestie nelle professioni approvata dall'Assemblea generale a Chicago nell'Ottobre 2017;

VISTI i *"Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Instruments submitted for adoption by the Conference"* del 20 Giugno 2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro che esprimono l'urgenza di eliminare le azioni di violenza, molestia e discriminazione sul luogo di lavoro (rivolgendo particolare attenzione alle donne);

CONSIDERATO che secondo il *report Istat del 13 febbraio 2018 su "le molestie e i ricatti sessuali sul lavoro"* sono 1 milione 404mila (8,9% delle donne lavoratrici) le donne che nel biennio 2015-2016 hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali sul posto di lavoro. Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul luogo di lavoro si stima che, nel corso della vita, 1 milione 173mila donne (7,5%) ne sono state vittime per essere assunte, per mantenere il posto di lavoro o per ottenere progressioni nella carriera. Nell'11,3% dei casi le donne vittime hanno subito più ricatti dalla stessa persona e il 32,4% dei ricatti viene ripetuto quotidianamente o più volte alla settimana. La grande maggioranza delle vittime (69,6%) ritiene piuttosto grave il ricatto subito. Ciononostante, nell'80,9% dei casi, le vittime non ne hanno parlato con alcuno sul posto di lavoro. Quasi nessuna, inoltre, ha denunciato il fatto alle Forze dell'Ordine.

CONSIDERATO che le discriminazioni, le molestie e le molestie di natura sessuale in particolare nelle Università e nelle strutture, sanitarie e non, ove si svolge l'insegnamento teorico-pratico, costituiscono un problema negletto;

CONSIDERATO che i discenti sono categorie a rischio per molestie sia di tipo verticale (docente-discente, dipendente universitario-studente) che orizzontale (studente-studente) e che tale rischio aumenta laddove sia previsto un rapporto costante e limitato a poche persone come nel caso di esercitazioni e tirocinii;

CONSIDERATO che il personale in formazione in ambito sanitario, gli studenti e le studentesse in Medicina e Chirurgia e delle professioni sanitarie, costituiscono dei gruppi vulnerabili per violenze, discriminazione o molestie, anche a sfondo sessuale, sul luogo di formazione e lavoro come evidenziato dalle *"Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector"* del 2002 pubblicate d'intesa fra Organizzazione mondiale della sanità, Organizzazione internazionale del lavoro, Consiglio internazionale degli infermieri e Servizi pubblici internazionali che riconoscono quali fattori di rischio per potenziali vittime di violenza una vulnerabilità reale o percepita agli "individui in formazione o stage", ai "giovani" e alle "donne";

TENUTO CONTO che il CNSU rappresenta un fondamentale strumento di Advocacy nei confronti del mondo universitario, in grado di promuovere iniziative capillari di contrasto alle violenze, discriminazioni e abusi di potere;

Fermo restando il ruolo che le autorità competenti svolgono nei confronti dei casi di violenza, discriminazione e molestie

CHIEDE

- l'istituzione di strumenti ad hoc di segnalazione e tutela nei confronti delle vittime di molestie e abusi in ambito accademico in modo da anche fornire un supporto adeguato e una guida nell'eventuale coinvolgimento delle autorità competenti;

- un programma di formazione e sensibilizzazione adeguato dei docenti e dei tutor universitari in materia di abuso di potere e violenze, molestie e discriminazione di genere e in base all'orientamento sessuale attraverso la creazione di strumenti di verifica e sanzionamento;
- l'istituzione ed il rafforzamento di spazi e strumenti adeguati presso le Università e le Strutture sanitarie ove si svolgono percorsi formativi universitari per la formazione, prevenzione, segnalazione, verifica e tutela contro molestie, violenze e discriminazioni perpetrate ai danni di studenti e personale in formazione attraverso il dialogo strutturato tra Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Ministero della Salute e Ministero delle Pari Opportunità;
- la pubblicazione di una Relazione annuale sulle azioni congiuntamente intraprese dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, Ministero della Salute e Ministero delle Pari Opportunità per la prevenzione delle violenze, molestie e discriminazione di genere e in base all'orientamento sessuale nei luoghi di formazione al fine di tutelare gli studenti e il personale in formazione;
- di invitare le Università a prevedere all'interno dei propri codici etici sanzioni per il personale universitario e studentesco resosi responsabile accertato di atti di molestie, violenze e discriminazioni;
- di sollecitare le Istituzioni Ordinistiche affinché i rispettivi codici deontologici prevedano uno specifico capitolo dedicato alle violenze, molestie, discriminazioni di genere e in base all'orientamento sessuale e alle relative sanzioni.

Il Presidente
Luigi Leone Chiapparino

