



Regolamento¹ sulla protezione della personalità e dell'integrità personale nella formazione di base²

Premessa

Il presente regolamento richiama i valori e i principi operativi che regolano i rapporti tra le persone all'interno dell'ATD. Definisce le aggressioni della personalità, nello specifico la discriminazione, il mobbing e le molestie sessuali, e indica mezzi concreti, specie disciplinari, per prevenirle o affrontarle. I limiti che fissa sono indispensabili e inviolabili.

Va premesso, al contempo, che nel contesto di una scuola di Physical theatre qual è l'ATD, il quadro così stabilito collabora a circoscrivere la riflessione etica, senza tuttavia esaurirla. Nella sua prolifica diversità, la pratica del teatro è inseparabile da un'esplorazione della condizione umana, che presuppone un impegno personale specifico. Incarnando un personaggio, proiettandosi in una costruzione drammatica che detta i comportamenti dei diversi protagonisti, si entra necessariamente in una zona dove finzione e realtà convivono in maniera duttile, dove l'equilibrio tra coinvolgimento e distanza perde la sua evidenza.

Questa zona di confine è ancora più sensibile in una scuola di Physical theatre, che si basa sull'espressione del corpo umano e dei suoi movimenti, e che fa del corpo il principale strumento di lavoro. Il corpo è concepito come strumento e mezzo creativo, che occorre sondare, accordare, scoprire. Attraverso l'atto performativo, lo studente deve portare a compimento e trasformare un'esperienza e i suoi paradigmi, radicando il gesto artistico nella corporeità e giungendo quindi a riflettere sull'esperienza stessa. Una pratica basata essenzialmente sul fattore sperimentativo, che richiede da parte di chi vi si impegna un consenso personale e interindividuale non indifferente, che talvolta può diventare una fonte di difficoltà.

L'ATD riconosce pienamente la specificità del suo approccio. In nessun caso questa specificità può servire da pretesto per un comportamento vietato dal presente regolamento, che prevale indiscutibilmente su qualsiasi considerazione estetica o pedagogica. Nella volontà di garantire l'indispensabile sicurezza fisica ed emotiva degli studenti, come anche di preservare l'ambizione di una pedagogia capace di rischiare per essere all'altezza della sua vocazione trasformatrice, l'ATD s'impegna a promuovere misure adeguate ed efficaci di prevenzione ed azione, e una cultura della comunicazione basata sul rispetto e la considerazione reciproci.

Art.1 Principi, obiettivi e campo di applicazione

L'ATD si impegna a rispettare e a proteggere la personalità e la salute dello studente, in particolare vigilando affinché non subisca molestie o altri comportamenti lesivi della personalità. Le violazioni dell'integrità personale quali discriminazioni, mobbing e molestie sessuali e/o psicologiche compromettono il benessere e la salute e non sono in alcun modo tollerate.

L'ATD si impegna a proteggere, tutelare e sostenere gli studenti da qualsiasi forma di discriminazione legata all'identità di genere, all'età, alla cultura, all'abilità e disabilità e all'orientamento sessuale, così come dal mobbing e dalle molestie sessuali (siano esse verbali, non verbali e/o fisiche).

¹ Vedi documento SECO "Frase standard per elaborare una direttiva sulla tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro" scaricabile al seguente link:

<https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Sexuelle-Belaestigung/Publicationen-SECO.html>

² In questo documento il genere maschile viene utilizzato per indicare tutte le persone indipendentemente dalla propria identità di genere.

Con questo scopo l'ATD mette in atto misure e azioni preventive e informative, e stabilisce i processi da seguire nel caso si dovessero verificare azioni lesive della personalità.

Il presente Regolamento descrive le procedure da seguire nel caso in cui uno studente si senta vittima di discriminazione, mobbing o molestia, anche di natura sessuale, oppure ne sia testimone. Il Regolamento esplicita il ruolo di coloro a cui la persona interessata può rivolgersi in riferimento alla specifica procedura intrapresa.

Art. 2 Definizioni Discriminazioni, Mobbing e molestie sessuali

Discriminazione

È considerata discriminazione qualsiasi dichiarazione o azione volta a pregiudicare, trattare in maniera differente o discreditare una persona, senza valido motivo, legata all'identità di genere, all'orientamento sessuale, all'età, alla cultura, all'abilità e disabilità e alle convinzioni religiose, filosofiche o politiche.

Mobbing

Il mobbing (fenomeno noto anche come molestie o violenza psicologica) consiste in un comportamento ripetuto e irragionevole rivolto contro uno studente o un gruppo di studenti e diretto a perseguitare, umiliare, intimidire o minacciare la persona molestata. Il mobbing, che di solito è opera di soggetti interni all'Istituzione, può comportare aggressioni sia verbali che fisiche, così come atti più subdoli come l'isolamento sociale. Possono ad esempio essere considerate mobbing le azioni descritte in precedenza tese a intaccare:

- la comunicazione: limitare la possibilità di una persona di esprimersi, interromperla, urlare contro di essa, non fornirle informazioni;
- le relazioni sociali: non rivolgere più la parola, ignorare, escludere, isolare la persona;
- l'immagine sociale: ridicolizzare, spargere voci infondate, prendere in giro, offendere, fare commenti sprezzanti;
- la situazione professionale e privata: attribuire mansioni dequalificanti e umilianti allo studente, criticarlo ingiustamente, togliergli compiti importanti;
- la salute: minacce di violenza fisica, aggressioni.

Molestie sessuali

Per molestie sessuali si intende qualsiasi comportamento di carattere sessuale che, per una delle parti, risulta indesiderato e lede la sua dignità.

Sono considerate tali in particolare:

- le insinuazioni a carattere sessuale o i commenti degradanti sul fisico di uno studente;
- le osservazioni di natura sessista o le barzellette su caratteristiche, comportamenti o orientamenti sessuali di singole donne o di singoli uomini;
- la presentazione o la diffusione di materiale pornografico;
- gli inviti indesiderati a sfondo sessuale;
- i contatti fisici indesiderati;
- il pedinamento insistente all'interno o all'esterno dell'Istituzione;
- i tentativi di approccio accompagnati da promesse di vantaggi o minacce di ritorsioni;
- le aggressioni sessuali, coazione sessuale o stupro.

Art. 3 Procedure d'intervento interne all'ATD-SUPSI

Chi si ritiene vittima di discriminazione, mobbing o molestia sessuale, oppure ne è testimone, è libero di seguire una delle seguenti procedure, informale o formale, indipendenti l'una dall'altra.

Art. 3.1 Procedura informale

La procedura informale si può avviare attivando il/i canale/i preposti all'ascolto e all'accompagnamento esplicitati nell'art. 3.1.1 e 3.1.2, sulla base delle specifiche esigenze.

Art .3.1.1 La persona di fiducia

In caso di discriminazione, mobbing, molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità, lo studente o il testimone può rivolgersi a **una o più persone di fiducia**, nominate dalla Direzione ATD, che hanno il compito di consigliare, sostenere e accompagnare la persona interessata affinché:

- venga ascoltata nell'esposizione del problema,
- venga aiutata a delineare un quadro della situazione,
- le vengano illustrate le possibili procedure da seguire e le relative conseguenze,
- le venga spiegato il contesto giuridico,
- venga accompagnata nella procedura scelta,
- venga informata sulle offerte di sostegno, sulle ulteriori possibilità di consulenza e di supporto medico e/o psicologico.

La persona di fiducia garantisce la confidenzialità. Inoltre essa non intraprende alcun passo senza la volontà delle persone interessate e non svolge alcuna indagine o verifica. La persona di fiducia si rivolge in caso di necessità all'Ufficio giuridico della SUPSI per poter avere un parere legale sulla situazione specifica, garantendo l'anonimato.

Art. 3.1.2. Altri canali di ascolto e accompagnamento

La persona interessata può rivolgersi al **Servizio carriera, esperienza e orientamento SUPSI**, il quale, attraverso l'attività di coaching offerto, permette di affrontare con un approccio maggiormente funzionale le diverse situazioni e ostacoli che possono presentarsi durante gli studi universitari. Gli incontri individuali possono essere utili in caso di aspetti legati alla propria esperienza universitaria che creano dei disagi o che si potrebbero ottimizzare.

Essa può, altresì, rivolgersi e attivare lo **Sportello di aiuto e ascolto psicologico SUPSI**. Tramite la consulenza psicologica con uno/una specialista in rapporto alla propria situazione di difficoltà di tipo personale, interpersonale ed emotiva, viene offerta l'opportunità di focalizzare meglio i problemi, definirli e, al tempo stesso, orientarsi alla loro soluzione o essere accompagnato nella presa di decisioni utili finalizzate alla gestione del momento critico.

Art. 3.2. Procedura formale

In situazioni di discriminazioni, mobbing, molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità, lo studente può rivolgersi al **Responsabile della formazione di base ATD** per segnalare il caso e attivare una procedura sotto forma di reclamo. Il reclamo viene in seguito gestito dalla Direzione.

Lo studente ha anche il diritto di rivolgersi direttamente o per tramite della persona di fiducia al **Direttore ATD** al fine di promuovere i necessari accertamenti e provvedimenti, anche in relazione a quanto previsto nel Patto formativo della SUPSI.

Come enunciato nel Patto formativo SUPSI, lo studente può anche attivare, direttamente o per il tramite della persona di fiducia, la **Commissione etica SUPSI** che, eventualmente coadiuvata da una persona esperta del tema esterna all'ATD o alla SUPSI, valuterà il caso e, se necessario, farà le dovute indagini interne al fine di verificare i fatti, comunicare le sue raccomandazioni per regolare il conflitto e/o adottare le sanzioni disciplinari.

Durante la procedura di verifica e accertamento le parti in causa hanno i seguenti diritti:

- essere assistite da una persona di loro scelta,
- aver accesso al dossier,
- presentare delle osservazioni scritte e dei mezzi di prova (documenti e testimonianze),
- essere informate della decisione presa dalla Direzione,
- ricorrere contro la decisione.

Tutte le indagini e gli approfondimenti saranno curati con discrezione.

Art. 4 Sanzioni disciplinari

4.1 Qualsiasi azione che non rispetti l'integrità personale e la dignità di ciascuna/o (discriminazione, mobbing e molestie anche di natura sessuale) può comportare, a seconda della gravità, le seguenti sanzioni:

- l'ammonimento,
- l'allontanamento da moduli o prove,
- la revoca di crediti,
- la sospensione,
- l'esclusione dal corso di laurea,
- l'esclusione dalla ATD-SUPSI.

4.2 Le sanzioni disciplinari si applicano anche per coloro che dovessero accusare deliberatamente e a torto altri di adottare comportamenti scorretti.

4.3. L'emanazione della decisione di sanzione compete al Direttore.

Art. 5 False accuse intenzionali

Lo studente o il collaboratore ATD che è stato accusato in cattiva fede o in maniera mendace di discriminazione, mobbing o molestia sessuale o qualsiasi comportamento lesivo della personalità, ha il diritto di intraprendere tutte le azioni legali e/o giudiziarie più opportune nei confronti del querelante.

Come esplicitato nell'art. 4.2, l'ATD si riserva di applicare nei confronti del querelante le opportune sanzioni disciplinari previste dalle proprie normative.