

## **Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto**

*(Emanato con D.R. n. 611/2020 del 22/05/2020)*

### **Art. 1**

#### **Principi Fondamentali**

L'Alma Mater riconosce i valori guida espressi nel Codice etico e di comportamento dell'Ateneo.

L'Alma Mater garantisce il diritto delle/i lavoratrici/lavoratori e delle/gli studentesse/studenti a un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali basate sull'eguaglianza, sulla reciproca correttezza e sul rispetto reciproco.

L'Alma Mater si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di molestie morali, sessuali e ogni forma di violazione della dignità della persona.

### **Art. 2**

#### **Destinatari**

Il presente Codice si applica a tutta la comunità universitaria così come individuata dall'art. 2 del Codice etico e di comportamento.

### **Art. 3**

#### **Doveri dei Responsabili di struttura**

I/Le Dirigenti e i/le Responsabili di struttura e servizi:

- a) hanno il dovere di promuovere la prevenzione delle molestie negli ambienti di lavoro e di studio che dirigono, fissando regole che incoraggino un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione;
- b) sono tenuti/e a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del presente Codice;
- c) devono sostenere e aiutare la persona vittima di molestie fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare.

### **Art. 4**

#### **Doveri di collaborazione**

I/Le componenti della comunità universitaria contribuiscono ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio in cui sia rispettata la dignità delle persone; incoraggiano un clima di rispetto e comportamenti improntati al dialogo e alla comunicazione, anche eventualmente intervenendo per richiamare i valori del presente Codice. In caso di segnalazione, ogni componente della comunità universitaria che sia a conoscenza di informazioni utili deve collaborare con l'Amministrazione, nel corso delle procedure volte all'accertamento dei fatti.

### **Art. 5**

#### **Definizione di molestia morale**

Si definisce molestia morale ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio nei confronti di una persona, nonché ogni altro comportamento volto a umiliare e a ledere l'integrità psicofisica della persona. Rientrano nelle molestie morali anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni politiche.

Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:

- a) comportamenti lesivi dell'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale, diffusione di notizie riservate o ogni altra azione di discredito della persona;

b) comportamenti lesivi della professionalità, quali rimozioni da incarichi o trasferimenti immotivati e a scopo persecutorio, minacce di licenziamento ingiustificate, dimissioni forzate, sottostima e critica sistematica, continua e immotivata, esclusione dalla comunicazione istituzionale, attribuzione di compiti molto al di sopra o molto al di sotto delle possibilità professionali o fisiche e in generale azioni che creano demotivazione e sfiducia in sé stessi;

c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.

È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone.

#### **Art. 6**

##### **Definizione di molestia sessuale**

Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, inclusi anche atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale, a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata su sesso, identità di genere e orientamento sessuale e che offenda la dignità delle persone negli ambienti di lavoro e di studio.

Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice.

Sono esempi di molestie sessuali i seguenti comportamenti:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o indesiderate;
- b) contatti fisici indesiderati e fastidiosi;
- c) affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio universitari;
- d) apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o sull'orientamento sessuale offensivi e inopportuni;
- e) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- f) promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera, lavorativa o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
- g) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

#### **Art. 6 bis**

##### **Definizione di discriminazione**

È da considerarsi discriminazione ogni disparità di comportamento o di riconoscimento di diritti nei confronti di persone in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità, provenienza territoriale o etnica, orientamento politico, fede religiosa, condizione economica e sociale o ogni altra condizione rilevante.

#### **Art. 7**

##### **Il/La Consigliere/a di Fiducia**

Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura del/la Consigliere/a di Fiducia.

Il/La Consigliere/a, anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza ai/alle componenti della comunità universitaria oggetto di discriminazioni o molestie e interviene per contribuire alla soluzione del caso.

Il/La Consigliere/a svolge le sue funzioni in piena autonomia. È nominato/a dal Senato Accademico, su proposta del/la Rettore/Rettrice ed è scelto/a tra persone che possiedono sensibilità ed esperienza riguardo tematiche di violenza di genere e abuso/disparità di potere, oltre che competenze professionali adatte a svolgere il compito previsto. Il/La Consigliere/a dura in carica tre anni.

L'Amministrazione assicura al/la Consigliere/a, per svolgere la sua attività, le risorse assegnate dal Consiglio di Amministrazione e gli/le riconosce un eventuale compenso forfettario in relazione alla sua esperienza professionale e all'attività svolta.

Ogni anno, il/la Consigliere/a presenta una relazione sulla propria attività al/alla Direttore/Direttrice Generale e al/la Rettore/Rettrice. Il/la Consigliere/a è altresì presente ogni anno ad una seduta del Consiglio degli Studenti e ad una seduta del Senato Accademico per presentare una relazione generale sull'applicazione del presente Codice.

Può proporre azioni e iniziative di informazione e formazione volte a sensibilizzare tutto il personale e i/le Responsabili al rispetto della dignità delle persone.

## **Art. 8**

### **Profili sanzionatori**

Fermi restando i diversi profili di responsabilità civile e penale, i/le componenti della comunità universitaria che si rendono autori/trici di comportamenti che si configurano come molestie morali e sessuali, o che violino le norme e i doveri previsti dal presente Codice sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dai rispettivi ordinamenti del personale coinvolto, nonché secondo quanto previsto dalle disposizioni attuative del Codice etico e di comportamento.

## **Art. 9**

### **Modalità di intervento del/della Consigliere/a di fiducia**

Fatta salva la tutela giurisdizionale in sede civile e penale entro i prescritti termini di legge, chiunque è stato/a oggetto di molestia morale o sessuale può rivolgersi al/alla Consigliera/e di Fiducia.

Il/la Consigliere/a di Fiducia fornisce alla persona coinvolta, e su richiesta della stessa, la consulenza e l'aiuto necessari per definire/individuare la modalità più idonea alla risoluzione della situazione.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma, il/la Consigliere/a di Fiducia nell'ambito della sua attività, potrà:

- a) invitare a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;
  - b) acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi inerenti al caso;
  - c) su richiesta della persona vittima di molestie promuovere incontri congiunti tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice;
  - d) proporre all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.
2. Il/la Consigliere/a non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie.
3. La segnalazione può essere ritirata dalla persona segnalante in ogni momento della procedura informale, previa verifica da parte della/del Consigliera/e – con apposito incontro – della reale volontà di interruzione della stessa.
4. La procedura informale dovrà concludersi entro 120 giorni dalla segnalazione.

## **Art. 10**

### **Denuncia formale**

1. Nel caso in cui la persona molestata non ritenga di far ricorso all'intervento del/la Consigliere/a, ovvero nei casi in cui tale intervento non abbia raggiunto risultati positivi ponendo fine al comportamento molesto, potrà presentare, eventualmente assistito/a dal/la Consigliere/a, denuncia formale al/la Responsabile della Struttura di appartenenza, il/la quale provvederà a trasmettere la segnalazione ai competenti uffici dell'amministrazione, individuati in relazione alla qualifica dei soggetti cui la segnalazione si riferisce.
2. Qualora il presunto autore o la presunta autrice delle molestie sia il/la Responsabile della Struttura, la denuncia formale può essere presentata al/la Direttore/Direttrice Generale o al/alla Rettore/Rettrice.

3. La denuncia formale può essere presentata anche in pendenza della procedura informale.

4. Chiunque presenti denunce infondate allo scopo di denigrare qualcuno o di ottenere vantaggi personali ne risponde secondo la normativa vigente; ove la denuncia abbia provocato pregiudizio nei confronti della persona denunciata, l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di dare comunicazione dell'infondatezza delle accuse.

#### **Art. 11**

##### **Riservatezza**

Tutte le persone coinvolte nella soluzione di casi di molestie sono tenute al segreto sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso, rispondendo a titolo personale di eventuali violazioni in tema di privacy.

#### **Art. 12**

##### **Informazione e Formazione**

L'Amministrazione si impegna a:

- a) dare la massima pubblicità e diffusione al presente Codice, anche mediante la sua affissione in ogni struttura universitaria, la sua pubblicazione sul Portale di Ateneo tramite pagina specifica ed esemplificativa, nonché sulla sezione relativa al/la Consigliere/a di Fiducia;
- b) comunicare il nome, il luogo, gli orari di reperibilità nonché i recapiti del/la Consigliere/a di Fiducia;
- c) attuare specifici interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sugli argomenti del presente Codice rivolti a Dirigenti, Direttori/Direttrici e Responsabili di struttura e di servizi che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;
- d) attivare interventi informativi e reti di collaborazione con realtà del territorio che si occupano di tematiche affini a quelle del presente codice;
- e) promuovere attraverso il/la Rettore/Rettrice e il/la Direttore/Direttrice Generale un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente Codice e, sulla base degli esiti ottenuti, di cui saranno informate anche le OO.SS., l'opportunità di procedere alle eventuali modifiche e integrazioni ritenute necessarie.

\*\*\*\*\*