



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**CODICE DI CONDOTTA  
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA:  
PREVENZIONE DELLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI**

**-Art. 1-**

**Dichiarazione da parte dell'Università**

L'Università degli Studi di Padova, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, garantisce a tutti coloro che lavorano e studiano nell'Università un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona. Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori.

**-Art. 2-**

**Definizione di molestia sessuale**

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.
3. sono esempi di molestia sessuale:
  - a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
  - b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Università, anche sotto forma elettronica;

- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
- g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

**-Art. 3-**

**Definizione di molestia morale**

1. Si definisce molestia morale ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo, fisicamente o psicologicamente persecutorio, caratterizzato da ripetizione, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
2. Può configurarsi come molestia morale altresì la discriminazione di genere, e quella fondata sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni anche politiche.
3. Sono esempi di molestie morali i seguenti comportamenti:
  - a) **danni all'immagine di sé**, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1.;
  - b) **danni alla professionalità dell'individuo**, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
  - c) **tentativi di emarginazione ed isolamento**, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

**-Art. 4-**  
**Ambito di applicazione**

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano all'Università di Padova a qualsiasi titolo (studenti, personale docente e tecnico-amministrativo strutturato, titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno o di contratto, personale in *outsourcing*, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i e post dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i, frequentatori, ecc.).

**-Art. 5-**  
**Dovere di collaborazione**

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 4 devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali e morali possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Gli organi centrali e periferici dell'Università e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale o morale, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

**Art. 6-**  
**Consigliera/e di Fiducia**

1. La/il Consigliera/e di Fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale.  
La/il Consigliera/e di Fiducia è nominata/o dal Rettore, è persona esterna all'Università ed è scelta tra coloro che possiedono esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.
2. Il Senato Accademico a tal fine nomina una Commissione così composta: il Difensore Civico dell'Università, la Delegata del Rettore per le problematiche di genere e le pari opportunità, due

persone designate dal Comitato Pari Opportunità e un'esperta/o di problematiche di genere.

La Commissione esamina le domande pervenute a seguito di avviso pubblicato dall'Università, secondo il modello di cui all'allegato A, e a cui viene data la più ampia diffusione, e quindi propone al Rettore una graduatoria motivata. La/il Consigliera/e di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia. Dura in carica tre anni e può essere confermata/o solo per un secondo triennio.

3. L'Università fornisce alla/al Consigliera/e di Fiducia adeguati mezzi e risorse umane per adempiere alle proprie funzioni. La/il Consigliera/e di Fiducia nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 7, può accedere agli atti e ai documenti dell'Amministrazione e può avvalersi di consulenti interni o esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.).
4. La/il Consigliera/e di Fiducia presenta ogni anno una relazione sulla propria attività al Rettore, al Senato Accademico e al Comitato Pari Opportunità. Propone azioni ed iniziative di informazione e formazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone all'interno dell'Università.
5. Può partecipare, su sua richiesta, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità in qualità di esperta/o, senza diritto di voto.
6. La/il Consigliera/e di Fiducia percepirà un compenso forfettario e un gettone di presenza appropriati al suo ruolo professionale e all'attività svolta.

#### **Art. 7-**

#### **Procedure a tutela della persona molestata**

Chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o morale può rivolgersi, entro 60 giorni dal suo verificarsi, alla/al Consigliera/e di Fiducia, la/il quale, raccolte tutte le informazioni, sempre previo consenso della/del denunciante e secondo la procedura del consenso informato rispetto a coloro che sono richiesti di fornire le informazioni, indirizza la persona molestata ad adottare una procedura.

#### **A. Procedura informale:**

1. La/il Consigliera/e di Fiducia su richiesta della persona coinvolta assume la trattazione del caso di molestia e al fine dell'interruzione della stessa:

- a) concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
  - b) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
  - c) acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti;
  - d) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autore, al fine di tentare la conciliazione tra i due;
  - e) propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.
2. La/il Consigliera/e di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale;
  3. Il termine della definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.

#### **B. Procedura formale interna:**

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione universitaria a mezzo di segnalazione scritta diretta al Rettore.
2. Il Rettore nomina una commissione istruttoria composta da cinque membri: il Rettore o un suo delegato, una/un componente scelta/o dal Rettore, la/il Consigliere di Fiducia e due componenti scelte/i dal Comitato Pari Opportunità fra le/i suoi componenti o esterni. La Commissione istruttoria può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Università.
3. La Commissione istruttoria, qualora ritenga la denuncia non manifestamente infondata, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie menzionate all'art. 4.
4. La Commissione istruttoria, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.
5. Ove la denuncia risulti manifestamente infondata, la Commissione istruttoria, su richiesta della/del denunciata/o può assumere iniziative per la riabilitazione della persona accusata.

6. La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

### **C. Procedura formale esterna:**

La/il molestata/o può comunque ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziario.

#### **Art. 8-**

##### **Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni**

1. La persona che ha subito molestie sessuali o morali ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
2. E' da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

#### **-Art. 9-**

##### **Formazione e informazione**

L'Università si impegna a:

- a) dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 4; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; alle/gli studenti il Codice verrà consegnato al momento dell'immatricolazione;
- b) garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso l'affissione in tutte le Facoltà o Dipartimenti e la pubblicazione del Codice verrà riservata al seguente indirizzo <http://www.unipd.it>;
- c) rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di Fiducia;
- d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione a Dirigenti, Presidi di Facoltà, Direttori di Dipartimento e Capi Servizio, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali e morali;

- e) definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

Il Codice diverrà efficace decorsi 15 giorni dalla data di affissione presso l'Albo Ufficiale dell'Università.

**-Art. 10-**  
**Norme finali**

Il Rettore si impegna ad avviare il procedimento di nomina della/del Consigliera/e di Fiducia entro 30 gg. dal decreto di approvazione del presente Codice e, successivamente, dalla data in cui si renda vacante l'incarico.

La Commissione di cui all'art.6 comma 2, conclude i propri lavori entro 40 gg. dalla scadenza dei termini per la presentazione delle domande.

Entro 30 gg. il Rettore provvede alla nomina della/del Consigliera/e di Fiducia.

*Allegato A*

**Avviso**

L'Università di Padova ricerca una persona, esterna all'Università stessa, che possieda esperienza umana e professionale per ricoprire l'incarico di Consigliera/e di Fiducia con il compito di fornire consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale, secondo quanto previsto dal Codice di Condotta approvato dal Senato Accademico in data 27 gennaio 2004.

Le domande devono pervenire all'Ufficio del Difensore Civico dell'Università entro il termine previsto.