

## **ALLEGATO A**

### **AREA PERSONALE Settore Welfare di Ateneo**

#### **CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, MOLESTIA, MOBBING NEI LUOGHI DI LAVORO E DI STUDIO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA.**

##### **Art. 1 - Principi e finalità**

1. L'Università degli Studi di Genova, considerando quanto previsto dall'ordinamento interno e dell'UE in tema di tutela della dignità delle lavoratrici e lavoratori e riconoscendo i valori guida, espressi nel proprio Codice Etico, adotta il presente codice, che si fonda sui seguenti dettami:
  - a) le lavoratrici e i lavoratori, le studentesse e gli studenti hanno diritto a un ambiente di lavoro e di studio sicuro e sereno, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'uguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona;
  - b) l'Ateneo di Genova rifiuta qualsiasi forma di discriminazione, molestia, mobbing. Esse minano la dignità di coloro che le subiscono, compromettendone la salute, la fiducia, la motivazione al lavoro e allo studio;
  - c) l'Ateneo di Genova riconosce e garantisce il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole e discriminatorio;
  - d) chi subisce condotte moleste o discriminatorie ne ha diritto alla cessazione e all'inibizione, attraverso l'adozione di misure adeguate, tempestive e imparziali da parte dell'Ateneo;
  - e) l'Università degli Studi di Genova, nell'ambito di una politica di sensibilizzazione a comportamenti che tutelino e valorizzino il benessere psicofisico delle persone, si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere i fenomeni di mobbing, molestie e ogni forma di discriminazione.

##### **Art. 2 – Atti discriminatori, molestie e mobbing**

1. Per *atto discriminatorio* si intende il trattamento meno favorevole riservato ad una persona rispetto a quello che è, è stato o sarebbe riservato a un'altra persona in una situazione analoga (*discriminazione diretta*), ovvero una posizione di svantaggio derivante dall'applicazione di una disposizione, di un criterio, di una prassi, di un atto, di un patto o di un comportamento apparentemente neutri, che tuttavia possono rivelarsi discriminanti (*discriminazione indiretta*), e ciò a causa del genere (incluse le ragioni connesse allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive e all'esercizio dei relativi diritti), della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età e dell'orientamento sessuale. E' da considerarsi equiparato alla discriminazione l'ordine di discriminare una persona del genere (incluse le ragioni connesse allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive e

all'esercizio dei relativi diritti), della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, della disabilità, dell'età e dell'orientamento sessuale.

2. Per *molestia* si intende quel comportamento indesiderato posto in essere per motivi di genere, razza o origine etnica, credo religioso o personale, disabilità, età, orientamento sessuale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. La molestia è considerata come discriminazione.
3. Per *molestia sessuale* s'intende quel comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona che lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.  
Sono esempi, non esaustivi, di molestia sessuale:
  - a) richieste esplicite o allusive di prestazioni sessuali;
  - b) esibizione di materiale pornografico, anche sotto forma di invio per posta elettronica;
  - c) contatti indesiderati e fastidiosi fisici o a mezzo di comunicazioni informatiche e/o telefoniche;
  - 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) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale offensivi e inopportuni.
4. Per *mobbing* si intende ogni forma di violenza morale o psicologica esercitata sul luogo di lavoro dal datore o da dipendenti nei confronti di altro personale. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e solitamente ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un'afflizione lavorativa idonea a compromettere la salute e/o la professionalità e la dignità del dipendente sul luogo di lavoro, fino all'ipotesi di esclusione della vittima dal contesto lavorativo di riferimento.
5. Ogni forma di ritorsione nei confronti di chi denuncia discriminazioni, molestie, mobbing o ne rende testimonianza, è illecita.

### **Art. 3 - Ambito di applicazione**

1. I principi contenuti nel presente codice si applicano all'intera comunità universitaria composta da docenti, studenti e personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sociosanitario e da tutti coloro che vi operano a qualsiasi titolo.

### **Art. 4 – Doveri di collaborazione**

1. Tutti coloro a cui si applica il presente Codice hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro e di studio sicuro, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti interpersonali.

2. I Dirigenti e i Responsabili di struttura hanno il dovere di favorire la prevenzione di ogni forma di violazione della dignità umana, sono tenuti a vigilare sulla diffusione e sul rispetto del Codice, e devono sostenere e aiutare la persona vittima di condotte lesive della dignità fornendo ascolto e indicazioni sulle possibili misure da adottare.
3. Nel caso in cui la vittima abbia attivato una delle procedure di tutela di cui all'art. 6, le persone che sono a conoscenza dei fatti segnalati, se interpellate, sono tenute a collaborare con l'Amministrazione e il/la Consulente di fiducia.

#### **Art. 5 – Consulente di fiducia**

- 1 Al fine di garantire l'efficace applicazione del presente Codice, è prevista la figura del/della Consulente di fiducia.
- 2 Il/la Consulente di fiducia, anche al fine di una tutela legale, fornisce consulenza e assistenza alla persona che si ritenga oggetto di qualsiasi forma di discriminazione, molestia, mobbing.
- 3 Il/la Consulente di fiducia, inoltre, può: proporre all'amministrazione eventuali azioni volte a prevenire situazioni di malessere nell'ambiente lavorativo e/o a superare le situazioni di disagio; interagire con gli organi preposti a supporto dell'amministrazione per la definizione di strategie idonee a promuovere il miglioramento della qualità della convivenza organizzativa; monitorare eventuali situazioni di rischio svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri con le diverse componenti operanti all'interno dell'Ateneo; proporre e partecipare ad azioni opportune e a iniziative di formazione e informazione volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone che operano nell'Ateneo; partecipare alle riunioni del comitato per le pari opportunità (di seguito CPO) e del comitato unico di garanzia (di seguito CUG), senza diritto di voto.
- 4 Il/la Consulente di fiducia è individuato/a con procedura di valutazione comparativa, tra persone esterne all'Ateneo che possiedano l'esperienza e le competenze professionali necessarie per svolgere il compito previsto. A tal fine il/la Rettore/Rettrice nomina una commissione composta dal/dalla Dirigente dell'Area personale, dal/dalla Presidente del CPO, e dal/dalla Presidente del CUG.
- 5 L'incarico ha una durata di tre anni ed è rinnovabile una sola volta.
- 6 L'Amministrazione assicura al/alla Consulente di fiducia i mezzi, le informazioni e gli strumenti necessari per adempiere alle sue funzioni, ivi compresi l'accesso ai documenti dell'Amministrazione, e gli/le riconosce un compenso per l'attività svolta.
- 7 Ogni anno il/la Consulente di fiducia presenta una relazione sulla propria attività al/alla Rettore/Rettrice, al/alla Direttore/Direttrice generale, al CUG ed al CPO.

- 8 La partecipazione degli interessati agli incontri con il/la Consulente di fiducia può avvenire in orario di servizio.

#### **Art. 6 – Procedure di tutela della persona**

1. Fatta salva la tutela in sede civile, amministrativa e penale nei termini prescritti dalla legge, la persona che ritiene di aver subito o di subire, nel proprio ambiente di lavoro o di studio, comportamenti lesivi della dignità umana o di essere vittima di atti discriminatori, molestie o mobbing può attivare:
  - A. *la procedura informale*, segnalando i fatti al/alla Consulente di fiducia;
  - B. *la procedura formale*, denunciando i fatti al/alla Rettore/Rettrice, se la persona interessata è studente o docente, o al/alla Direttore/Direttrice generale, se la persona interessata appartiene al personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e sociosanitario.

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

1. Il/la Consulente di fiducia, su richiesta della persona interessata, assume in trattazione il caso e concorda con questa le modalità più idonee per affrontarlo.
2. Il/la Consulente di fiducia per porre fine ai supposti comportamenti lesivi, se lo ritiene necessario, può:
  - a) sentire il/la presunto/a autore/autrice di tali comportamenti, e, al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro, illustrare alla persona indicata come autore/autrice del fatto le ragioni per cui il suo comportamento, offensivo o comunque fonte di disagio, deve immediatamente cessare;
  - b) acquisire eventuali testimonianze e accedere agli atti amministrativi e gestionali - datoriali inerenti al caso al fine dell'accertamento dei fatti;
  - c) promuovere incontri congiunti tra la persona offesa e il/la presunto/a autore/autrice del fatto dannoso;
  - d) proporre al/alla Direttore/Direttrice Generale e al/alla Dirigente competente ovvero al/alla Rettore/Rettrice ogni intervento organizzativo idoneo a salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.
3. In ogni caso, il/la Consulente di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averla previamente concordata con l'interessato/a.
4. In ogni momento la persona interessata può decidere di interrompere la procedura, ritirando la segnalazione, o attivando la procedura formale.
5. La procedura informale deve concludersi entro un ragionevole termine, non superiore a **90 giorni** dalla segnalazione.
6. Al termine della procedura il/la Consulente trasmette apposita relazione all'Amministrazione che, nel caso in cui i fatti risultino essere fondati, e non

sia stato possibile addivenire a una composizione della vertenza, procederà ai sensi delle disposizioni contenute nella successiva lett. B).

## **B. Procedura formale**

1. La persona interessata, qualora non ritenga opportuno tentare la procedura informale o nel caso in cui l'esperimento della stessa si sia rivelato inefficace, può ricorrere alla procedura formale, mediante formale denuncia dei fatti al/alla Rettore/Rettrice o al/alla Direttore/Direttrice generale, in base alla rispettiva competenza disciplinare.
2. I soggetti sopra indicati promuovono lo svolgimento di accertamenti preliminari, e, qualora emergano fatti sufficienti, l'Amministrazione avvia il procedimento disciplinare secondo le disposizioni vigenti, nel rispetto dei termini di legge. Nella fase istruttoria del procedimento disciplinare e comunque anche precedentemente alla contestazione degli addebiti al soggetto ritenuto autore/autrice delle violazioni, il/la Consulente di fiducia può assistere la persona offesa, previa richiesta scritta da parte di questa.
3. Qualora, nel corso del procedimento disciplinare, emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'Amministrazione, fatta salva l'adozione delle relative sanzioni, predispose le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti lesivi e assicura adeguata tutela contro qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione. Il/la denunciante, durante o all'esito del procedimento, ha diritto, su sua espressa richiesta, di essere trasferito/a.
4. Nel caso in cui la denuncia si riveli infondata, nell'ambito delle proprie competenze, l'Amministrazione adotta tutte le azioni opportune al fine di riabilitare la persona accusata e, ricorrendone gli estremi, adotta gli opportuni provvedimenti nei confronti del/della denunciante.

## **Art. 7 - Riservatezza**

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi per i quali sono state attivate le procedure di cui al precedente art. 6 sono tenute al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso del procedimento.
2. Coloro che sono a conoscenza di fatti lesivi sono tenuti a rispettare il diritto alla riservatezza della persona offesa.
3. La persona offesa ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.

## **Art. 8 – Informazione, formazione e monitoraggio**

1. L'Amministrazione si impegna a:
  - a) comunicare il nome, il luogo, gli orari di reperibilità e i contatti del/della Consulente di fiducia;
  - b) dare la massima pubblicità e diffusione del presente Codice;

- c) attuare specifici interventi formativi, finalizzati a fornire un'adeguata comprensione delle tematiche oggetto del presente Codice anche al fine di meglio riconoscere, affrontare e prevenire ogni forma di discriminazione, mobbing, molestia e disagio lavorativo, e rivolti a tutto il personale, con priorità per le figure dirigenziali e per chi ricopre posizioni con responsabilità gestionale;
- d) promuovere un'azione di monitoraggio al fine di valutare l'efficacia del presente Codice e sulla base degli esiti ottenuti proporre eventuali modifiche e aggiustamenti.

#### **Art. 9 – Disposizioni finali**

1. Il presente regolamento è emanato con decreto rettorale ed è pubblicato nell'albo informatico dell'Ateneo, nonché nel relativo sito istituzionale. Esso entra in vigore il quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione del decreto di emanazione nell'albo informatico.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento è abrogato il Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro emanato con D.R. n. 190 del 1.8.2002.