



Università  
Ca' Foscari  
Venezia

# Codice di Comportamento per la prevenzione delle molestie e il loro contrasto



Riconoscendo il diritto di tutte e tutti ad un mondo del lavoro e di studio libero dalla violenza e dalle molestie, ivi compresi la violenza e le molestie di genere;

Ribadendo che le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento fra uomini e donne e costituiscono forme di discriminazione fondate sul sesso ai fini del presente Codice;

Condannando il mobbing e le molestie sessuali quali forma di violenza;

Considerando che nella Convenzione OIL<sup>1</sup> n. 190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata dall'Italia con legge n. 4 del 15 gennaio 2021 l'espressione "violenza e molestie" nel mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere;

Considerando che la stessa Convenzione OIL n. 190/2019 definisce "violenza e molestie di genere" la violenza e le molestie nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscano in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali;

Considerando che la Direttiva n. 2006/54 del Parlamento Europeo e del Consiglio riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego definisce le molestie quale "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";

Considerata l'importanza della prevenzione delle molestie per creare un contesto universitario basato sul rispetto dei diritti umani fondamentali;

l'Università Ca' Foscari Venezia (d'ora in avanti anche solo "Università" o "Ateneo") definisce il seguente Codice di Comportamento:

---

<sup>1</sup> Organizzazione Internazionale del Lavoro



## **Art. 1** **Principi Generali**

1. L'Università Ca' Foscari Venezia ribadisce e riconosce i valori espressi nel Codice etico e di comportamento di Ateneo.
2. L'Università Ca' Foscari Venezia garantisce il diritto delle lavoratrici, dei lavoratori, delle studentesse e degli studenti ad un ambiente di lavoro/studio sereno, sicuro e favorevole alle relazioni interpersonali basate sul rispetto, sull'eguaglianza e sulla correttezza reciproca.
3. L'Università Ca' Foscari Venezia si prefigge l'obiettivo di prevenire e combattere qualsiasi fenomeno relativo al mobbing, alle molestie sessuali e, più in generale, ad ogni forma di violazione della dignità della persona.
4. L'Università Ca' Foscari Venezia fa proprie le premesse contenute nella Convenzione OIL n. 190/2019:
  - a) il diritto di tutte e tutti ad un mondo del lavoro libero dalla violenza e dalle molestie, ivi comprese la violenza e le molestie di genere;
  - b) che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro possono costituire un abuso o una violazione dei diritti umani, e che la violenza e le molestie rappresentano una minaccia alle pari opportunità e che sono inaccettabili ed incompatibili con il lavoro dignitoso;
  - c) l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ai fini della prevenzione della violenza e delle molestie;
  - d) che la violenza e le molestie nel mondo del lavoro hanno ripercussioni sulla salute psicologica, fisica e sessuale, sulla dignità e sull'ambiente familiare e sociale della persona;
  - e) che la violenza e le molestie influiscono anche sulla qualità dei servizi pubblici e privati e possono impedire che le persone, in particolare le donne, entrino, rimangano e progrediscano nel mercato del lavoro;
  - f) che la violenza e le molestie sono incompatibili con lo sviluppo sostenibile e hanno un impatto negativo sull'organizzazione del lavoro, sui rapporti nei luoghi di lavoro, sulla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla reputazione dell'Università e sulla sua produttività;
  - g) che le molestie e la violenza di genere colpiscono sproporzionatamente donne e ragazze;
  - h) che un approccio inclusivo, integrato e in una prospettiva di genere, che intervenga sulle cause all'origine e sui fattori di rischio, ivi compresi stereotipi di genere, forme di discriminazione multiple e interconnesse e squilibri nei rapporti di potere dovuti al genere, si rivela essenziale per porre fine alla violenza e alle molestie nel mondo del lavoro.



5. Tutte le cariche, professioni e titoli inerenti a funzioni nominate nel Codice declinate al genere maschile devono intendersi riferite anche al corrispondente termine di genere femminile.

## **Art. 2 Destinatari e Destinatari**

Il presente Codice si applica a tutta la Comunità universitaria così come individuata dal comma 2, lett. a) della Premessa del Codice etico e di comportamento di Ateneo e dall'art. 3, comma 2, dello Statuto di Ateneo.

## **Art. 3 Definizione di mobbing**

1. Si definisce mobbing ogni comportamento aggressivo, ostile e denigratorio, nei confronti di una persona, 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. Si configurano come mobbing anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza etnica, sulla religione e sulle opinioni politiche.
3. Sono esempi di mobbing i seguenti comportamenti:
  - a) comportamenti lesivi dell'immagine della persona quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insulti, insinuazioni su aspetti psicologici o fisici della persona, o 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 mansioni improprie rispetto alle capacità professionali o fisiche, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera e in generale azioni che creano demotivazione e sfiducia in sé stesse/stessi;
  - c) tentativi di emarginazione e isolamento, quali limitazione della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.
4. È da considerarsi molestia ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti di natura molesta o ne sia testimone.



5. Rappresenta circostanza aggravante l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona vittima di molestie e la persona presuntamente autrice.

#### **Art. 4**

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

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato, inclusi anche atteggiamenti di tipo fisico, verbale e non verbale, a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di intimidire, degradare, umiliare, offendere o violare la dignità delle persone negli ambienti di lavoro e di studio. È altresì considerata molestia sessuale qualsiasi tipo di discriminazione basata su sesso, identità di genere e orientamento sessuale.
2. Rappresenta circostanza aggravante della molestia sessuale l'esistenza di una posizione di svantaggio, asimmetria o subordinazione gerarchica tra la persona vittima di molestie e la persona presuntamente autrice.
3. Gli atti e i comportamenti indesiderati che assumono le caratteristiche di molestie sessuali possono consistere a titolo puramente esemplificativo in:
  - a) battute o gesti volgari;
  - b) indesiderate, offensive, implicite od esplicite richieste di prestazioni sessuali, eventualmente accompagnate da minacce la cui accettazione o rifiuto produca qualsiasi tipo di esito, ivi comprese ritorsioni;
  - c) apprezzamenti offensivi ed inopportuni a sfondo sessuale, nonché fraseggio volgare o ambiguo sul corpo o sull'orientamento sessuale;
  - d) contatti fisici indesiderati e fastidiosi;
  - e) attenzioni o proposte insistenti e indesiderate;
  - f) ricatto sessuale;
  - g) molestie ambientali, che influiscano sul contesto di lavoro e studio, rendendolo intimidatorio, umiliante, ostile anche in mancanza di espliciti ricatti o richieste;
  - h) affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e di studio;
  - i) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
  - j) promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera, lavorativa o di studio in cambio di prestazioni sessuali;
  - k) atti di libidine o violenza sessuale.

#### **Art. 5**

##### **Dovere alla collaborazione**

1. Qualsiasi persona che faccia parte della Comunità cafoscarina contribuisce per assicurare un ambiente di lavoro e di studio improntato al rispetto della



dignità altrui; incoraggia la creazione e il mantenimento di un clima basato sul rispetto e comportamenti anch'essi basati sul dialogo costruttivo e ispirati da una comunicazione positiva, intervenendo, all'occorrenza, per richiamare i valori del presente Codice.

2. In caso di segnalazione, chiunque faccia parte della Comunità cafoscarina, che sia a conoscenza di informazioni utili, deve collaborare con l'Amministrazione nell'espletamento delle procedure utili ad accertare i fatti accaduti.

## **Art. 6**

### **Doveri dei/delle Responsabili di struttura**

I Dirigenti e i 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 positiva;
- b) devono 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. In particolare, in caso di segnalazioni che abbiano ad oggetto molestie sessuali devono informare la persona offesa che esiste una figura specifica ed esperta per la gestione di tali casi;
- d) hanno il dovere di partecipare alle iniziative realizzate dall'Ateneo volte alla sensibilizzazione e alla formazione sui fenomeni delle discriminazioni, mobbing, molestie di genere e molestie sessuali.

## **Art. 7**

### **Il/la Consigliere/Consigliera di fiducia**

1. Al fine di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice viene confermata l'istituzione del Consigliere di fiducia.
2. Il Consigliere di fiducia è figura esterna all'Università e deve essere in possesso dell'esperienza e delle capacità umane e professionali necessarie allo svolgimento delle sue funzioni. L'incarico è conferito a seguito di un'apposita procedura di selezione, secondo le modalità previste dal vigente regolamento di Ateneo in materia di conferimento di incarichi di lavoro autonomo.
3. L'incarico del Consigliere di fiducia dura tre anni ed è rinnovabile immediatamente per una sola volta; esso può essere altresì revocato, su proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alla discriminazione



(di seguito CUG), nei casi di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'espletamento dei compiti assegnati.

4. Al Consigliere di fiducia sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti istituzionali. Il Consiglio di Amministrazione fissa i suoi emolumenti.
5. Il Consigliere fornisce consulenza e assistenza a chiunque, facente parte della Comunità cafoscarina, sia stato oggetto di discriminazioni o molestie e interviene per contribuire alla soluzione del caso.
6. Il Consigliere svolge, altresì, una funzione preventiva nei confronti del disagio nell'ambiente lavorativo universitario, rilevando problemi e criticità, monitorando eventuali situazioni di rischio di cui sia venuto a conoscenza anche indirettamente e proponendo idonee azioni di contrasto e soluzioni organizzative anche in raccordo con le azioni promosse dal CUG. Il Consigliere svolge le sue funzioni in piena autonomia. Opera in coordinamento operativo con l'Area Risorse Umane e collabora con la Commissione Etica.
7. Il Consigliere presenta ogni anno una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente agli organi di governo dell'Ateneo e al CUG, rispettando in ogni caso l'anonimato delle persone coinvolte. Inoltre dovrà inviare un rapporto contenente dati anonimi e aggregati sulle segnalazioni ricevute alle rappresentanze sindacali (RSU), alle Organizzazioni Sindacali ed ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

## **Art. 8**

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

1. Fatta salva la tutela giurisdizionale in sede civile e penale, chiunque è stato oggetto di discriminazione, di mobbing o molestia sessuale può rivolgersi al Consigliere di fiducia che fornisce la consulenza e l'aiuto necessari per individuare la procedura più idonea alla risoluzione della situazione.

#### **A. PROCEDURA INFORMALE**

2. Il Consigliere di fiducia nell'ambito della sua attività:
  - a) concorda con la persona molestata l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
  - b) potrà invitare a colloquio il presunto autore o la presunta autrice dei comportamenti molesti;



- 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) su richiesta della persona vittima di molestie promuovere incontri congiunti tra la persona vittima di molestie e il presunto autore o la presunta autrice;
  - e) propone all'amministrazione le azioni ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.
3. Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona vittima di molestie.
  4. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.
  5. Il termine della definizione della procedura informale è di 120 giorni dalla sottoscrizione del consenso.

## B. PROCEDURA FORMALE INTERNA

6. Qualora l'interessato ritenga che la procedura informale proposta non sia idonea al caso segnalato, ovvero nel caso in cui l'adozione delle misure esperite dal Consigliere di fiducia non abbia dato risultati soddisfacenti ponendo fine al comportamento molesto, la persona molestata potrà ricorrere alla procedura formale interna.  
La stessa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto indirizzata al Direttore Generale o al Rettore da parte della persona molestata o del Consigliere di fiducia.
7. Nel caso in cui il presunto autore dei comportamenti molesti sia il Direttore Generale, la denuncia va presentata al Rettore.  
Nel caso in cui il presunto autore dei comportamenti molesti sia il Rettore la denuncia va presentata al Ministro dell'Università e della Ricerca.
8. Al fine di esaminare le denunce presentate è costituita una Commissione composta da un rappresentante dell'Amministrazione e da due persone designate dal CUG, tra persone in possesso dei requisiti di idoneità, capacità ed esperienza nelle materie di competenza della Commissione stessa. Vengono nominati altresì tre componenti supplenti per sostituire gli effettivi in caso di impossibilità a partecipare o nelle ipotesi di incompatibilità, determinata da un coinvolgimento diretto nella vicenda oggetto di indagine o da rapporti di amicizia o di parentela con il denunciante-denunciato. La Commissione è nominata con Decreto Rettorale.





La Commissione nomina tra i propri componenti il Presidente, dura in carica tre anni e i suoi componenti possono essere rinnovati una sola volta.

9. Nell'esercizio delle sue funzioni ha la facoltà di avvalersi di esperti, può acquisire testimonianze, accedere agli atti amministrativi inerenti, richiedere ogni altro elemento ritenuto utile per la valutazione del caso.
10. Le indagini sono coperte da assoluta riservatezza, anche e soprattutto nel caso sia necessario acquisire testimonianze, con conservazione di un resoconto completo di tutte le riunioni e degli elementi raccolti.
11. La Commissione redige, a conclusione della trattazione del caso, una relazione dettagliata.  
Qualora dalla relazione conclusiva emergano elementi tali da configurare ipotesi di comportamenti sanzionabili sotto l'aspetto disciplinare, la Commissione investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie menzionate all'art. 2.
12. Nel corso di tale procedimento, la vittima della condotta accertata come lesiva della dignità può richiedere di essere assistita dal Consigliere di fiducia.
13. La Commissione è tenuta a procedere con tempestività e a concludere la procedura nel termine di 45 giorni. Tale termine può essere prorogato dalla Commissione previa motivata comunicazione alle parti.
14. 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, su richiesta del denunciato può assumere iniziative per la riabilitazione della persona accusata.

## **Art. 9**

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

1. La persona che ha subito molestie sessuali o mobbing o altro tipo di discriminazione ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.  
È assicurata l'assoluta tutela dei dati personali dei soggetti coinvolti, relativi alle circostanze, ai dettagli, ai contenuti, alle dichiarazioni, e a tutto quanto sia emerso nelle singole fasi della procedura descritta.
2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti lesivi della dignità della persona. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni. Ogni forma di ritorsione, diretta o indiretta, sarà valutabile anche sotto il profilo disciplinare ai sensi della normativa vigente.



## **Art. 10**

### **Formazione e informazione**

1. L'Ateneo si impegna:
  - a) alla più ampia diffusione del presente Codice all'interno della Comunità cafoscarina attraverso adeguate attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione sui temi etici e di opportuna condotta,
  - b) a rendere noti il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica del Consigliere di fiducia;
  - c) ad attuare specifici interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sugli argomenti del presente Codice rivolti a Dirigenti, Direttori e Responsabili di struttura e di servizi che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.
  
2. È dovere di ogni componente della Comunità cafoscarina prendere visione del presente Codice e osservarne le norme ivi contenute, attivandosi per promuovere i principi cui sono ispirate.

## **Art. 11**

### **Norme finali**

1. Per quanto non esplicitamente previsto dal presente Codice si fa rinvio allo Statuto, ai Regolamenti dell'Università Ca' Foscari Venezia, al Codice etico e di comportamento, al vigente CCNL comparto Università, oltre che alla normativa vigente in materia.
2. Il Codice è deliberato dal Senato Accademico con il voto favorevole della maggioranza dei componenti, previo parere favorevole del Consiglio di Amministrazione, ed è emanato con Decreto Rettorale.