



# **Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie moralì e sessuali**

Per la tutela della dignità e del benessere delle persone nella  
Libera Università Internazionale degli Studi Sociali Guido Carli

Giugno 2023





## **Indice**

### **Preambolo**

**Art. 1 – Principi e finalità**

**Art. 2 – Ambito di applicazione**

**Art. 3 – Definizioni**

**Art. 4 – Consigliera/e di fiducia di Ateneo**

**Art. 5 – Procedura informale**

**Art. 6 – Procedura formale**

**Art. 7 – Riservatezza**

**Art. 8 – Doveri di collaborazione**

**Art. 9 – Attività di informazione e sensibilizzazione**

## Preambolo

- Vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000;
- Vista la Direttiva europea 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle parità opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- Vista la Direttiva europea 2000/43/CE del Consiglio del 29 giugno 2000 che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- Vista la Direttiva 2000/78/CE del Consiglio del 27 novembre 2000 che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro;
- Considerata la Raccomandazione 92/131/CE della Commissione del 27 novembre 1991 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;
- Considerata la Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94, "Designazione di un Consigliere nelle imprese o Consigliere di Fiducia";
- Considerata la Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 relativa al mobbing sul posto di lavoro;
- Considerato l'Accordo Quadro Europeo sullo stress lavoro-correlato dell'8 ottobre 2004 recepito in Italia in data 9 giugno 2008;
- Vista la Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del posto di lavoro pubblico o privato";
- Vista la Legge 4 novembre 2010, n. 183 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro";
- Visto il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità fra uomo e donna";
- Visto il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";

- Visto il Decreto legislativo 9 luglio 2003, n.216, “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”;
- Visto il Codice Etico della Luiss Guido Carli, emanato con D.R. n. 67 del 23 aprile 2000;
- Visto il Codice di comportamento degli studenti della Luiss Guido Carli emanato con D.R. n. 137 del 19 luglio 2022;

## **Articolo 1 – Principi e finalità**

1. Il presente Codice si ispira ai principi espressi dal Codice Etico e affianca il Codice di Comportamento degli Studenti. L’Università Luiss:
  - vieta fermamente l’attuazione di condotte lesive per la dignità e integrità della persona quali minacce, molestie o comportamenti violenti e/o discriminatori;
  - riconosce e garantisce come valori guida il rispetto della dignità della persona e dei diritti umani fondamentali;
  - persegue i propri obiettivi in ossequio al principio di integrità nei suoi rapporti interni ed esterni, a protezione del benessere individuale e collettivo;
  - riconosce e osserva il principio di eguaglianza e non discriminazione sulla base di credenze religiose, opinioni politiche, condizioni sociali, genere, orientamento sessuale, appartenenza etnica, disabilità;
  - riconosce e osserva il principio di riservatezza, al fine di tutelare l’integrità fisica e morale degli individui, salvaguardando la loro vita privata.

## **Articolo 2 – Ambito di applicazione**

1. Le regole di comportamento descritte nel presente Codice si applicano a tutta la comunità universitaria, così come definita dal Codice Etico (“Destinatari”).

### Articolo 3 – Definizioni

1. Per **discriminazione diretta** si intende ogni situazione nella quale una persona è trattata meno favorevolmente, in ragione del sesso, della razza, dell'appartenenza etnica, della religione, delle convinzioni personali, della condizione di disabilità, dell'età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale, di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.
2. Per **discriminazione indiretta** si intende ogni situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone in ragione del loro sesso, della razza, dell'appartenenza etnica, della religione, delle convinzioni personali, della condizione di disabilità, dell'età, della nazionalità, dell'orientamento sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
3. Per **molestia morale** si intende ogni comportamento indesiderato, che si caratterizzi come forma di persecuzione psicologica o violenza morale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
4. Possono configurarsi come molestia morale anche i comportamenti discriminatori di genere e quelli fondati sull'appartenenza razziale o etnica, sulla religione, sulle convinzioni personali, sulla condizione di disabilità, sull'età, sulla nazionalità, sull'orientamento sessuale.
5. Rientrano altresì nella nozione di molestia i comportamenti lesivi dell'immagine della persona, quali offese, intimidazioni, minacce, calunnie, insulti, insinuazioni su aspetti legati alla salute e alla qualità professionale, diffusione di notizie riservate e ogni altra azione tesa a sminuire il valore della persona.
6. Sono da considerarsi molestie morali anche i comportamenti lesivi della professionalità – quali minacce di licenziamento, rimozioni da incarichi, trasferimenti immotivati, dimissioni forzate, attribuzione di mansioni improprie, esclusione dalla comunicazione istituzionale e,

in generale, azioni che creano demotivazione o sfiducia in sé stessi – nonché i tentativi di emarginazione e isolamento, intesi come limitazioni della facoltà di espressione, eccessi di controllo, frequenti e immotivati cambiamenti di mansioni con intento persecutorio.

7. È da qualificarsi come molestia ogni ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o ne sia testimone.
8. Per **molestia sessuale** si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

#### **Articolo 4 – Consigliera/e di fiducia di Ateneo**

1. Con la finalità di assicurare l'efficace applicazione del presente Codice si istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia di Ateneo, così come previsto dalla Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/94.
2. La/Il Consigliera/e di fiducia presta assistenza e consulenza alle componenti della comunità universitaria oggetto di discriminazione, molestie sessuali e molestie morali e contribuisce alla risoluzione del caso. Le funzioni della/del Consigliera/e comportano anche azioni di prevenzione nonché di informazione e sensibilizzazione in relazione alle diverse forme di discriminazione e molestie.
3. La/Il Consigliera/e è nominata dal Direttore Generale, su proposta dell'Advisor del Rettore per Diversità e Inclusione, tra soggetti terzi all'Ateneo di adeguata e comprovata esperienza e con specifica formazione in ambito legale. La/il Consigliera/e di fiducia è preferibilmente individuata/o tra le persone di sesso femminile, così come raccomandato dalla menzionata Risoluzione del Parlamento europeo.
4. La nomina dura tre anni e può essere rinnovata una sola volta. Il mandato può essere altresì revocato dal Direttore Generale, su proposta dell'Advisor del Rettore per Diversità e

Inclusione, nei casi di gravi omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza nell'espletamento dei compiti assegnati alla/al Consigliera/e di fiducia.

5. Nel corso degli accertamenti necessari ai fini della soluzione dei casi sottoposti al suo esame, alla/al Consigliera/e di fiducia sono assicurati i mezzi necessari all'assolvimento dei propri compiti istituzionali, nel rispetto della massima riservatezza nei confronti delle persone coinvolte.
6. Nel rispetto dei principi della normativa sulla tutela della riservatezza, ogni anno la/il Consigliera/e presenta al Direttore Generale, tramite l'ufficio Social Innovation, Diversity & Inclusion, e al Rettore, tramite l'Advisor per Diversità e Inclusione, una relazione sulla propria attività con eventuali segnalazioni e proposte.

## **Articolo 5 – Procedura informale**

1. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato sul posto di lavoro o di studio riconducibile alle definizioni di cui all'articolo 3, la vittima di tali comportamenti potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso. Nel caso in cui la vittima si rivolga in prima battuta agli psicologi di Luiss Ti Ascolta (LTA), gli stessi inviteranno la vittima a prendere i contatti con la/il Consigliera/e.
2. A tal fine, l'Ateneo mette a disposizione della/del Consigliera/e un indirizzo di posta elettronica dedicato e un luogo idoneo a garantire la riservatezza dei colloqui.
3. La vittima può rivolgersi informalmente alla/al Consigliera/e di fiducia la quale, al fine di ottenere l'interruzione del comportamento ostile, prende in carico il caso e la informa sulle modalità più idonee per affrontarlo.
4. La/il Consigliera/e interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio per ripristinare un sereno ambiente di convivenza, e ove la persona oggetto di molestie lo

consenta e lo ritenga opportuno, può interpellare quanti siano coinvolti nei comportamenti che in ipotesi possano offendere, creare disagio e interferire con lo svolgimento del lavoro o dello studio.

5. L'intervento della Consigliera/del Consigliere deve avvenire mantenendo la riservatezza che il caso richiede.
6. La/Il Consigliera/e di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima discusso con la parte lesa e senza averne ricevuto l'espresso consenso.
7. La/il Consigliera/e di fiducia, al fine di ripristinare una situazione di serenità e corretto rapporto tra le parti, potrà:
  - convocare e audire il presunto/la presunta autore/autrice dei comportamenti molesti;
  - promuovere, in via conciliativa e di mediazione, incontri congiunti tra la persona vittima della molestia e l'autore/autrice della medesima;
  - vigilare sull'effettiva cessazione del comportamento molesto.
8. L'intervento della/del Consigliera/e dovrà concludersi in tempi ragionevolmente brevi in rapporto alla delicatezza dell'argomento affrontato.
9. Ogni iniziativa deve essere assunta sollecitamente e la procedura informale deve comunque definirsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione del consenso. In ogni momento della procedura la parte lesa può ritirare la segnalazione.
10. Le azioni di cui sopra potranno essere attuate sul presupposto che resta comunque impregiudicato il diritto di agire legalmente e tutelarsi nelle sedi ritenute più opportune da parte della persona che si sentisse vittima di molestie o altri comportamenti che configurino ipotesi di illecito o reato. La/Il Consigliera/e può inoltre rivolgersi a centri specializzati convenzionati o può invitare la vittima a farlo.

## **Art. 6 – Procedura formale**

1. Nel caso in cui la persona che ritenga di essere vittima di discriminazioni o molestie secondo le definizioni dell'art. 3 non reputi di avvalersi della procedura informale, ovvero nel caso in cui detta procedura non abbia raggiunto esiti positivi, può sporgere formale denuncia al Rettore e/o al Direttore Generale.
2. Se il/la segnalante lo reputi, la denuncia può essere formalizzata anche con l'assistenza del/della Consigliere/a di fiducia.
3. Il Rettore e/o il Direttore Generale, tenuto conto del parere del/della Consigliere/a di fiducia, adottano le misure utili alla cessazione della condotta illegittima.
4. Fermi restando gli altri profili di responsabilità, ove si configurino ipotesi di comportamenti aventi rilevanza disciplinare, essi sono sanzionati nelle forme previste dagli ordinamenti dei soggetti coinvolti. Quando l'autore del fatto sia uno studente, si applicano le disposizioni del Codice di Comportamento degli Studenti.
5. Nel caso sia dimostrata l'infondatezza della denuncia, l'Università, nell'ambito delle proprie competenze, opera in forma adeguata al fine di riabilitare il buon nome della persona accusata.

## **Art. 7 – Riservatezza**

1. Vittima e persona accusata hanno diritto alla riservatezza in ogni fase del procedimento.
2. Chi è coinvolto nella soluzione dei casi è tenuto al segreto sui fatti e sulle notizie di cui viene a conoscenza nel corso della trattazione.
3. Chi ha subito discriminazioni o molestie ha diritto di chiedere l'omissione e/o cancellazione dei propri dati da documenti soggetti a pubblicazione.

## **Art. 8 – Doveri di collaborazione**

1. Tutta la comunità universitaria deve contribuire ad assicurare un ambiente di studio e lavoro in cui si rispetti la dignità delle persone e in cui le discriminazioni e le molestie non siano tollerate in alcuna forma.
2. In particolare, i responsabili di strutture e uffici debbono promuovere la prevenzione di discriminazioni e molestie e debbono supportare chi voglia reagire, anche fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire, nel rispetto della riservatezza.

## **Articolo 9 – Attività di informazione e sensibilizzazione**

1. L'Ateneo, con i mezzi ritenuti più idonei, si impegna a:
  - fornire ai componenti della comunità universitaria le informazioni relative agli strumenti di prevenzione di discriminazioni e molestie e alle procedure attivabili qualora esse abbiano luogo;
  - comunicare nome, luogo, orari di reperibilità e recapiti della/del Consigliera/e di fiducia;
  - dare massima visibilità al presente Codice anche mediante affissione e pubblicazione sul sito web;
  - attuare interventi formativi per la prevenzione e sensibilizzazione sui temi oggetto del presente Codice rivolti a Studenti, Staff e Faculty, che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona;
  - rendere disponibile il presente Codice come parte del materiale informativo agli Studenti nel momento dell'immatricolazione, nonché allo Staff e alla Faculty all'atto della firma del contratto di assunzione;
  - attivare interventi di informazione e reti di collaborazione con realtà del territorio che si occupano di tematiche affini a quelle del presente Codice (ad esempio i Centri Antiviolenza regionali e comunali);



- promuovere un'azione di monitoraggio volta a valutare l'efficacia delle disposizioni del presente Codice sulla base degli esiti ottenuti.

# LUISS



## **Luiss**

Ufficio ESG-Social Innovation and D&I

Viale Gorizia, 17  
00198 Roma  
T +39 06 85225360  
[Diversity&inclusion@luiss.it](mailto:Diversity&inclusion@luiss.it)