



## **Regolamento istitutivo del/la Consigliere/a di fiducia per prevenire e contrastare discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro e di studio**

[D.R. n. 1887/2017 del 27 dicembre 2017 - Emanazione](#)

### Art. 1

#### Ambito di applicazione

1. Le misure di prevenzione e contrasto approntate nel presente Regolamento si applicano a tutti/e coloro che studiano e lavorano all'Università di Pisa, qualunque sia il rapporto in essere con l'Ente, e a tutte le persone che, a qualsiasi titolo, operino, anche occasionalmente e temporaneamente, nelle strutture dell'Ateneo.

### Art. 2

#### Definizioni

1. Ai fini del presente Regolamento, in conformità al Codice etico della Comunità universitaria pisana:
  - a) Si ha discriminazione diretta quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga, in ragione di uno o più fattori, inclusi la religione, il genere, l'orientamento sessuale, la coscienza e le convinzioni personali, l'aspetto fisico e il colore della pelle, la lingua, le origini etniche o sociali, la cittadinanza, le condizioni personali e di salute, la gravidanza, le scelte familiari, l'età, nonché il ruolo che occupa in ambito universitario.
  - b) Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono porre in una posizione di svantaggio le categorie di persone individuabili in ragione dei fattori elencati alla lettera precedente, salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.
  - c) Costituisce molestia ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, che arrechi offesa alla dignità o alla libertà o all'inviolabilità della persona che lo subisce, con l'eventuale effetto di creare un clima intimidatorio, ovvero ostile, in quanto degradante o umiliante, o comunque offensivo perché caratterizzato da intimidazioni e/o ritorsioni nei confronti della persona stessa. La molestia può avere anche una connotazione sessuale. Le molestie possono provenire dal/la superiore al/la subordinato/a o dal/la subordinato/a al/la superiore; le molestie possono altresì realizzarsi tra colleghi/e non legati/e da subordinazione gerarchica o comunque di pari livello; le molestie possono essere anche miste.

Art. 3  
Consigliere/a di fiducia

1. Secondo gli orientamenti di cui alla risoluzione del Parlamento Europeo 2001/2339 e alla raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE, è istituito/a il/la Consigliere/a di fiducia cui le persone di cui all'art. 1 possono eventualmente rivolgersi per ottenere supporto contro discriminazioni e/o molestie, nonché difesa del rispetto della loro dignità, intimità e onore.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia è nominato/a ogni tre anni, con incarico che non può essere rinnovato/a, dal Rettore, sentito il Comitato Unico di Garanzia, tra i soggetti dichiarati idonei dal Senato accademico per garanzie di terzietà, autonomia e indipendenza di giudizio, riservatezza, nonché in possesso di elevata competenza professionale in ordine alle mansioni attribuite. Il Senato accademico individua gli/le idonei/e in base ad apposita procedura di evidenza pubblica per titoli e colloquio. L'incarico di Consigliere/a di fiducia è incompatibile con l'appartenenza ai ruoli dell'Università e con qualsiasi altro incarico conferito dall'Università di Pisa.
3. Il/La Consigliere/a di fiducia, in piena autonomia e nel rispetto della riservatezza di tutte le persone coinvolte:
  - a) presta la sua assistenza, consulenza e attività di ascolto a tutela di chi si ritenga vittima di discriminazioni o molestie di cui all'art. 2, imputabili ad altro componente della Comunità universitaria, o ad altra persona di cui all'art. 1, e si adopera per la soluzione del caso;
  - b) ha il compito di monitorare eventuali situazioni di rischio, svolgendo attività di rilevazione dei disagi anche attraverso l'organizzazione di appositi incontri collettivi ed individuali con le diverse componenti operanti all'interno dell'Università, garantendo l'anonimato di tutti i soggetti coinvolti;
  - c) ha accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso sottoposto alla sua attenzione, compatibilmente con la normativa vigente in materia di accesso agli atti, fermo restando il dovere di assicurare il diritto alla riservatezza di tutti gli/le interessati/e;
  - e) presenta annualmente al Comitato Unico di Garanzia una relazione circa gli esiti delle sue attività di monitoraggio, che viene discussa in seno all'organo.
4. Il/La Consigliere/a di fiducia può essere invitato/a a partecipare a riunioni del Comitato Unico di Garanzia e della Commissione etica.
5. Al/la Consigliere/a di fiducia è attribuito un compenso stabilito dal Consiglio di amministrazione e sono assicurati i mezzi necessari allo svolgimento dei suoi compiti istituzionali.

Art. 4  
Procedura informale d'intervento del/la Consigliere/a di fiducia

1. Qualora si verifichi una discriminazione o molestia di cui all'art. 2, qualunque soggetto di cui all'art. 1 potrà rivolgersi al/la Consigliere/a inoltrando una segnalazione per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.
2. Il/La Consigliere/a di fiducia, ricevuta la segnalazione di cui al comma 1 e acquisto dal/la segnalante stesso/a il previo espresso consenso ad assumere iniziative, avvia la trattazione della problematica al fine dell'interruzione dei comportamenti di cui all'art. 2.
3. Il/La Consigliere/a di fiducia, in tempi ragionevolmente brevi, può:
  - a) consigliare la persona richiedente il suo intervento in merito ai comportamenti da tenere;
  - b) richiedere un colloquio con il/la presunto/a autore/trice del/i comportamento/i di cui all'art. 2;
  - c) acquisire eventuali testimonianze ed accedere a eventuali atti amministrativi inerenti il caso all'esame;
  - d) proporre incontri a fini conciliativi e di mediazione;

e) suggerire azioni comunque opportune al fine di assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà, uguaglianza e dignità delle persone coinvolte nel caso.

4. La segnalazione di cui al comma 1 può essere ritirata dalla persona richiedente l'intervento in ogni momento della procedura informale.

#### Articolo 5 Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sul sito web nell'Albo Ufficiale Informatico d'Ateneo.