

NORME DI CONDOTTA DELL'ISTITUTO UNIVERSITARIO SOPHIA PER LA PREVENZIONE E LA TUTELA DA MOLESTIE MORALI E SESSUALI NELL'AMBIENTE DI STUDIO E DI LAVORO

1

Approvate dal Senato a Figline e Incisa Valdarno, il 23 giugno 2021

L'Istituto Universitario Sophia, in quanto istituzione ecclesiastica, si propone di «formare a livello di alta qualificazione gli studenti nelle diverse discipline alla luce della dottrina cattolica e della cultura dell'unità, in dialogo con le istanze positive che fermentano la crescita della coscienza umana a livello universale (cfr. *"Veritatis Gaudium"*, Proemio, punto 4, lettera b), preparandoli al loro servizio nella Chiesa e alla loro professione nel mondo»¹.

L'Istituto vuole essere «una comunità di vita, di formazione, di studio e di ricerca, un laboratorio culturale che si nutre dei doni della Sapienza e della Scienza di cui lo Spirito Santo arricchisce il Popolo di Dio (cfr. *"Veritatis Gaudium"*, Proemio, punto 3), cui concorrano, in spirito di comunione e nell'esercizio delle rispettive competenze e responsabilità, i Docenti, gli Studenti e tutto il Personale, e nella quale la relazione tra le persone in Gesù comunichi il proprio timbro alla relazione fra le discipline (cfr. *"Veritatis Gaudium"*, Proemio, punto 4, lettera a), così che il sapere, vivificato da questa ricca e molteplice unità, porti il proprio contributo alla crescita integrale della persona e della società»².

L'Istituto Universitario Sophia volendo garantire a tutti coloro che vi studiano e vi lavorano, come a quanti lo frequentano per periodi più o meno lunghi, un sereno ambiente di studio e di lavoro, attende da ciascuno – dal suo corpo docente³ e non docente e dai suoi alunni: a) maturità umana e condotta conforme al rispetto della libertà e dignità e inviolabilità di ogni persona, secondo i valori evangelici e umani, come espressi e garantiti dalla legislazione canonica e civile; b) il rispetto delle norme della vita accademica; c) l'attuazione del presente codice di comportamento, affinché ogni rapporto interpersonale sia improntato alla trasparenza, alla correttezza, all'eguaglianza, alle libertà. A tal fine, l'Istituto si è dotato delle **seguenti Norme atte a tutelare ogni persona dell'Istituto Universitario Sophia in caso di comportamenti inappropriati** nella sfera morale e/o sessuale.

¹ Statuti IUS, art. 2 comma c).

² *Ibid.*, art. 6.

³ Cfr. appendice n. 1.

Art. 1 - DEFINIZIONI⁴

a) Ai fini delle presenti Norme per molestia si intende qualunque condotta che si manifesti attraverso atti, comportamenti, gesti, espressioni verbali o scritte aventi lo scopo o l'effetto di arrecare offesa alla personalità, alla dignità o all'integrità fisica o psichico-spirituale di una persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo, di mettere in pericolo l'impiego o di degradare il clima lavorativo. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone. Sono esempi di molestia comportamenti quali: lesioni all'immagine altrui; offese; intimidazioni; calunnie; insulti; diffusione di notizie riservate; azioni di discredito della persona; rimproveri, anche se legittimi, ma adottati con modalità offensive del decoro della persona; limitazioni della libertà di espressione dell'individuo; atti e comportamenti adottati sulla base di fattori di discriminazione (genere, handicap, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, età, opinioni politiche e sindacali).

b) Per *mobbing* si intende una forma di violenza psicologica attuata in ambito lavorativo e perpetuata da parte di superiori e/o colleghi/ ghe nei confronti di un altro lavoratore/ trice o di un subalterno. Esso è caratterizzato da una serie di atteggiamenti, atti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico, intenzionale ed abituale e aventi connotazioni vessatorie, aggressive, umilianti o denigratorie, contraddistinti da un intento persecutorio ed emarginante finalizzato all'obiettivo primario di isolare la vittima dal gruppo e tali da comportare un'afflizione personale idonea a compromettere la professionalità, la dignità e/o la salute della vittima, fino all'ipotesi di escluderla dallo stesso contesto lavorativo.

c) Ai fini delle presenti Norme, per *molestia sessuale*⁵ si intende ogni atto o comportamento, *espresso in forma fisica, verbale o non verbale, anche in forma digitale*⁶, a connotazione sessuale o adottato per ragioni connesse al sesso, avente lo scopo o l'effetto di recare offesa alla dignità e alla libertà della

⁴ Cfr. appendice n. 2.

⁵ Cfr. appendice n. 3

⁶ Cfr. appendice n. 4

persona che lo subisce nell'ambiente di studio o di lavoro, e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante. Sono esempi di molestie sessuali comportamenti quali: richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite; contatti fisici indesiderati e fastidiosi; apprezzamenti verbali sul corpo, il sesso, o l'orientamento sessuale; affissione e diffusione, anche in forma elettronica, di materiale pornografico negli ambienti di lavoro e studio; apprezzamenti verbali a sfondo sessuale sul corpo o sull'orientamento sessuale offensivi e inopportuni; adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale; promesse, esplicite o implicite, di agevolazioni e privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali; minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali.

d) Sono considerate di maggiore gravità le molestie a connotazione sessuale qualora siano motivate da decisioni inerenti all'assunzione, allo svolgimento o all'estinzione del rapporto di lavoro.

e) Sono inoltre considerate di maggiore gravità le molestie a connotazione sessuale attuate dal personale docente o non docente nei confronti degli studenti e delle studentesse, in quanto vi è una relazione asimmetrica. L'asimmetria della relazione docente-studente si evidenzia nel fatto che questa relazione «non può mai essere definita come un rapporto alla pari proprio per la diversità di potere che la caratterizza e la costituisce»⁷.

f) È da considerarsi molestia morale anche *ogni forma di ritorsione* contro chiunque denunci⁸ comportamenti molesti, inclusi i testimoni.

Art. 2 – PRINCIPI

a) L'Istituto Universitario Sophia garantisce il diritto per tutti coloro che studiano e lavorano o sono in relazione con lo IUS nella sua sede a vedere assicurato un clima di studio e di lavoro in cui uomini

⁷ *Le ferite degli abusi*, documento del SNTM della CEI, p. 12; sul rapporto asimmetrico cf. anche pp. 25-26.

⁸ Sulla *tutela di chi presenta una segnalazione*, vedi art. 4, §1 a 3, della Lettera Apostolica in forma di «Motu Proprio» di Papa Francesco, dal titolo *Vos estis lux mundi*, promulgato il 7 maggio 2019 ed entrato in vigore il 1° giugno 2019.

e donne rispettino reciprocamente la dignità e la inviolabilità della persona. L'Istituto opera per assicurare la prevenzione dei casi di molestia.

b) La molestia è riconosciuta fonte di discriminazione diretta e/o indiretta e di negazione di diritti.

c) Le presenti norme si ispirano ai seguenti principi:

a. è inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale nella definizione di cui all'art.1, ovvero come molestia morale o molestia in genere, operata sul luogo di studio e di lavoro verso chiunque entri in rapporto a qualsiasi titolo con l'Istituto;

b. è garantito il diritto delle studentesse e degli studenti, delle lavoratrici e dei lavoratori di essere trattati con dignità e di essere tutelati nella propria libertà personale;

c. è garantito il diritto per la vittima di molestie sessuali, sul luogo di studio e di lavoro o in ragione di rapporto con lo IUS nella sua sede, di ottenere l'interruzione del comportamento indesiderato attraverso idonee procedure tese alla rimozione del disagio;

d. è garantito il diritto delle studentesse e degli studenti, delle lavoratrici e dei lavoratori di denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;

e. è garantito il diritto, nel corso degli accertamenti, alla riservatezza dei soggetti coinvolti;

f. è garantita, nei confronti delle lavoratrici o dei lavoratori responsabili di molestie l'applicazione delle misure disciplinari previste dalle leggi e dai contratti; analogo trattamento è previsto a sanzione di ogni comportamento configurabile come vendetta o persecuzione, ritorsione diretta o indiretta nei confronti di un dipendente che ha fatto presso qualunque ente o autorità una segnalazione, un esposto o una denuncia per aver subito molestia;

g. è garantito dall'Istituto l'impegno a dare ampia informazione e a fornire copia ai propri dipendenti e dirigenti, delle presenti Norme di comportamento con particolare riferimento

alle procedure da adottarsi in caso di molestie, allo scopo di diffondere una cultura improntata alla trasparenza e al pieno rispetto della dignità della persona.

Art. 3 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Le presenti Norme si applicano nei confronti di tutte le persone che entrano in relazione con l’Istituto Universitario Sophia per motivi di lavoro, studio o altre forme di rapporto a qualsiasi titolo (studenti, dottorandi, docenti, dirigenti e personale non docente, visitatori o ospiti autorizzati, collaboratori, consulenti, frequentatori, ecc.).

Art. 4 – LA/IL CONSIGLIERA/E DI FIDUCIA

- a) L’Istituto Universitario Sophia istituisce la figura della/del Consigliera/e di fiducia – prevista/o dalla Risoluzione A 3-0043/1994 del Parlamento Europeo – alla quale potranno rivolgersi le persone molestate.
- b) La Vice Gran Cancelliere nomina due Consiglieri di Fiducia, una donna e un uomo, per un triennio tra persone esterne all’Università che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto; l’incarico è rinnovabile per due volte.
- c) La/Il Consigliera/e di fiducia, che deve possedere adeguati requisiti e specifiche competenze, fornisce consulenza e assistenza alla persona oggetto di molestie e contribuisce alla soluzione del caso o a suggerire la procedura più adatta.
- d) La/Il Consigliera/e di fiducia per la delicatezza della sua funzione deve essere il più possibile neutrale e quindi persona esterna all’Istituto, ovvero senza alcun tipo di rapporto di lavoro o di collaborazione con l’Istituto. Alla/al Consigliera/e di fiducia, per l’espletamento delle proprie funzioni istituzionali, può essere attribuita un’indennità, nonché gli possono essere assegnate risorse finanziarie e/o umane, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.
- e) La/Il Consigliera/e di fiducia può essere revocata/o con provvedimento motivato del Vice Gran Cancelliere nei casi di gravi inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni in riguardo agli obblighi

di imparzialità, correttezza e riservatezza fissati dalle presenti norme nell'esercizio dei propri compiti.

f) La/il Consigliera/e di Fiducia nello svolgimento della propria funzione agisce in piena autonomia e può avvalersi di consulenti interni o esterni (avvocati, psicologi, sociologi, assistenti sociali, ecc.); si impegna inoltre a informare del proprio operato il Vice Gran Cancelliere che l'ha nominata/o e il Rettore.

g) Nell'ambito del rapporto di fiducia tra la/il Consigliera/e di Fiducia e le Autorità interne⁹ all'Università, qualora la/il Consigliera/e informi le Autorità in merito a un caso di cui sono a conoscenza, le Autorità a loro volta dovranno fornire alla/al Consigliera/e un feedback sulle misure specifiche che sono state prese.

h) La/Il Consigliera/e di Fiducia può proporre azioni e 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.

Art. 5 - PROCEDURA INTERNA A TUTELA DELLA PERSONA MOLESTATA

a) Chiunque sia stato oggetto di molestie - secondo quanto definito all'art. 1 - può chiedere assistenza alla/al Consigliera/e di Fiducia e presentare formale denuncia al Rettore dell'Università; chiunque riceve notizia di un presunto abuso¹⁰ sessuale o morale ha l'obbligo di segnalare l'abuso al Rettore o alla/al Consigliere di Fiducia. È fatta salva in ogni caso la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria, come definito nell'art. 5.

b) Le segnalazioni su fatti da avverare possono pervenire al Consigliere di fiducia da una denuncia specifica o da informazioni fornite da una qualsiasi persona che sia a conoscenza dei fatti. La segnalazione può essere fatta oralmente o per iscritto.

c) La denuncia formale di una studentessa/uno studente, dottorando/a o di un/a docente, di un appartenente al personale non docente, è presentata al Rettore¹¹, o alla persona da lui delegata. Il Rettore è tenuto, in ogni caso, ad avvertire la vice Gran Cancelliere e il Gran Cancelliere.

⁹ Vice Gran Cancelliere e Rettore.

¹⁰ Cfr. appendice n. 5.

¹¹ Nel caso in cui la persona accusata fosse il Rettore, la denuncia viene presentata al Vice Rettore che informa la Vice Gran Cancelliere e il Gran Cancelliere.

d) Le denunce vengono valutate da una Commissione *ad hoc*, nominata dal Rettore e composta dal Vice Rettore¹², un/una docente e un/una esponente del personale amministrativo. La commissione darà inizio ad una “indagine previa”.

e) Laddove la Commissione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i fatti denunciati, potrà in essere i provvedimenti che riterrà necessari per proteggere la presunta vittima¹³ da ulteriori molestie e consentirle di proseguire le proprie attività in un sano contesto lavorativo o di studio.

f) Nel caso in cui il presunto accusato sia un chierico o un/a religioso/a o un consacrato/a o un laico/a membro d’un movimento o comunità ecclesiale, sorge l’obbligo di informare¹⁴ rispettivamente l’Ordinario, il/la Superiore/a religioso/a, ovvero l’Organo competente per l’accusato/a, in vista di una procedura penale secondo le norme generali della Chiesa.

Art. 6 - PROCEDURA FORMALE ESTERNA

La persona molestata ha la facoltà, indipendentemente dall’avvio di un procedimento interno informale o formale, di denunciare l’evento molestante alle Autorità civili competenti, al fine dell’avvio di un procedimento giudiziario¹⁵.

Art. 7 - RISERVATEZZA

Nel corso degli accertamenti e durante lo svolgimento delle procedure a tutela della persona molestata è assicurata l’assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell’etica professionale. La persona che ha subito molestie ha diritto di richiedere l’omissione di tutti i propri dati da ogni documento soggetto a pubblicazione.

Art. 8 - APPLICAZIONE E RICORSO

a) Nell’applicazione delle sanzioni, la Commissione preposta dovrà tener presente la dignità della persona e agire in modo che sia sempre protetta, per quant’è possibile, la sua buona fama.

¹² Nel caso in cui la persona accusata fosse il Vice Rettore, il Rettore nomina un/una altro/a docente.

¹³ Cfr. appendice n. 6.

¹⁴ Cfr. appendice n. 7.

¹⁵ Cfr. appendice n. 8.

- b) La persona accusata ha il diritto di difendersi davanti alla Commissione preposta e quindi, prima che il caso sia deciso, deve essere udita, unitamente ad altre persone eventualmente implicate.
- c) La persona accusata ha il diritto di ricorrere all'istanza superiore contro la decisione che le sembra ingiusta.
- d) Il ricorso è dalla Commissione preposta al Rettore, dal Rettore al Vice-Grancancelliere, e dal Vice-Grancancelliere al Grancancelliere.

Art. 9 - DENUNCIA INFONDATA

Ove la denuncia si dimostri infondata, l'Autorità, nell'ambito delle proprie competenze, adotta tutte le iniziative necessarie a riabilitare la persona accusata. Rimane aperta la possibilità che la persona riabilitata possa chiedere di avviare adeguati provvedimenti disciplinari nei confronti dell'accusatore.




Art. 10 - ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE

- a) Nei programmi di formazione del personale e dei dirigenti L'Istituto avrà premura di includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
- b) L'Istituto predisporrà specifici interventi formativi in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie. Particolare attenzione sarà dedicata alla formazione dei responsabili di settore e di ufficio, nonché dei dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sul posto di lavoro.
- c) Sarà cura dell'Istituto promuovere la diffusione delle Norme contro le molestie anche attraverso i propri comitati ed organismi interni, nonché la pubblicazione sul sito web dell'Istituto.
- d) Verrà inoltre predisposto del materiale informativo destinato a tutti i soggetti della Comunità Universitaria sul comportamento da adottare in caso di molestie.

e) Sarà cura dell'Istituto, promuovere un'azione di monitoraggio a scadenza biennale, affidata al Vice-Rettore, al fine di valutare l'efficacia di queste Norme di comportamento nella prevenzione e nella lotta contro le molestie.

Istituto Universitario Sophia

Sede legale e amministrativa
Via San Vito, 28 - Loppiano
50064 Figline e Incisa Valdarno (FI) ITALIA

 +39 055 9051500
 +39 055 9051599
 info@sophiauniversity.org

www.sophiauniversity.org

APPENDICE – NOTE ESPLICATIVE

1. Il punto 1°, §1, art. 25 della Costituzione Apostolica “Veritatis Gaudium” di Papa Francesco del 29.01.2018, sottolinea il primo requisito che deve caratterizzare un docente di una Università Pontificia: «Perché uno sia legittimamente cooptato tra i docenti stabili di una Facoltà, si richiede che egli: si distingua per ricchezza di dottrina, per testimonianza di vita cristiana e ecclesiale, per senso di responsabilità».
2. Le presenti norme si ispirano a quelle approvate dalla Pontificia Università Gregoriana e al Codice dell’Università degli Studi dell’Insubria.
3. Per le differenze culturali e le normative dei singoli paesi, «non esiste ancora una definizione universale dell’abuso sessuale». È quanto si afferma in *Le ferite degli abusi. Sussidio per i formatori, gli educatori e gli operatori pastorali*, a cura di A. Deodato, A. Cencini, G. Ugolini, Servizio Nazionale per la tutela dei Minori della Conferenza Episcopale Italiana, p. 16. Nello stesso documento, si sottolinea anche quanto i comportamenti abusivi emergano dal vissuto soggettivo dell’abusato/a, dalle ferite che lo/la condizioneranno a lungo o per tutta la vita: «Chi abusa d’un minore o di una persona in stato di vulnerabilità temporanea o permanente utilizza manipolazione e dominazione trattando la persona come un oggetto che può essere posseduto e usato a proprio vantaggio. Le varie attività sessuali nelle quali la vittima viene coinvolta non sono sempre caratterizzate da violenza esplicita, tuttavia esprimono sempre e comunque una violenza. Così come non tutti i comportamenti immorali hanno rilevanza penale, ma sempre determinano conseguenze negative per la persona abusata. Va sempre ricordato che non sono esclusivamente i criteri oggettivi, secondo le norme vigenti, a definire un vero e proprio abuso, ma il vissuto soggettivo, la sofferenza e le conseguenze che permangono nella vita della persona che ne è stata vittima». p. 13-14.
4. Il documento della CEI, *Le ferite degli abusi*, distingue tra abusi sessuali senza e con contatto fisico, cf. *Ibid.*, pp. 17-19. Gli atti che comportano contatto fisico, in diversi modo e con una certa gradualità sono: 1) gli atti che cercano di «ridurre la distanza per giungere a un contatto fisico, anche attraverso gesti apparentemente innocui [...]. Tali comportamenti diventano pericolosi quanto più tendono ad evolvere verso atti premeditati, intenzionali e sempre più coinvolgenti di contatto fisico»; 2) gli atti con contatto fisico includono «tutti i toccamenti intenzionali e invadenti del corpo dell’altro [...]. Altre forme di contatto fisico sono abbracci, carezze e baci su tutte le parti del corpo»; 3) l’abuso sessuale che «si esprime in tutte le forme di rapporti sessuali, che riguardano tutti gli atti, tentati o compiuti [...]». *Ibid.*, p. 18. Il codice dell’Università degli Studi dell’Insubria include tra gli esempi di molestie sessuali anche i «contatti fisici indesiderati e fastidiosi», cf. Titolo I, Art. 1.2.
5. «L’abuso è sempre un’esperienza traumatizzante che coinvolge tutta la persona e tutto l’ambiente in cui vive. Le vittime soffrono in modi diversi di conseguenze traumatiche a medio o lungo termine. [...] Fa molto pensare il fatto che solo poco meno di un terzo delle vittime riesca a superare le gravi

- conseguenze dell'abuso, mentre due terzi ne soffre tutta la vita.» Cf. *Le ferite degli abusi*, p. 33. L'abuso oltre a interferire su tutta la persona, comporta una crisi esistenziale e varie conseguenze di ordine psicologico, fisico, psicosociale, comportamentale, spirituale. Cf. *Ibid.*, pp. 33-37.
6. Nel Motu Proprio *Vos estis lux mundi*, Papa Francesco ha introdotto la categoria di *adulto vulnerabile* equiparandola a quella del *minore*. Nel documento, per «*persona vulnerabile*» si intende: «ogni persona in stato d'infermità, di deficienza fisica o psichica, o di privazione della libertà personale che di fatto, **anche occasionalmente**, ne limiti la capacità di intendere o di volere o comunque di resistere all'offesa», cf. Art. 1, § 2. b).
 7. Sulla tempestività della segnalazione all'art. 3 §1 del Motu proprio *Vos estis lux mundi* si legge: «[...] ogni qualvolta un chierico o un membro di un Istituto di vita consacrata o di una Società di vita apostolica abbia notizia o fondati motivi per ritenere che sia stato commesso uno dei fatti di cui all'articolo 1, **ha l'obbligo di segnalare tempestivamente il fatto all'Ordinario del luogo dove sarebbero accaduti i fatti o ad un altro Ordinario** tra quelli di cui ai canoni 134 CIC e 984 CCEO, [...]».
 8. L'articolo 609 bis del codice penale che recita: «Chiunque, con violenza o minaccia o mediante abuso di autorità, costringe taluno a compiere o subire atti sessuali è punito con la reclusione da sei a dodici anni. Alla stessa pena soggiace chi induce taluno a compiere o subire atti sessuali: 1) abusando delle condizioni di inferiorità fisica o psichica della persona offesa al momento del fatto; 2) traendo in inganno la persona offesa per essersi il colpevole sostituito ad altra persona. [...]».

DOCUMENTI

Documenti della Chiesa Cattolica e di Università Pontificie

Codice di comportamento, Pontificia Università della Santa Croce, consultabile al seguente link:
<http://archivio.pusc.it/info/codice-comportamento>.

Norme di condotta nel caso delle molestie sessuali e morali, Pontificia Università Gregoriana, approvate il 14 settembre 2018.

La formazione iniziale in tempo di abusi, n. 3, a cura di A. Cencini, S. Lassi, Servizio Nazionale per la tutela dei Minori della Conferenza Episcopale Italiana, febbraio 2021.

Le ferite degli abusi. Sussidio per i formatori, gli educatori e gli operatori pastorali, n. 1, a cura di A. Deodato, A. Cencini, G. Ugolini, Servizio Nazionale per la tutela dei Minori della Conferenza Episcopale Italiana, settembre 2020.

Lettera Apostolica in forma di «Motu Proprio» di Papa Francesco, *Vos estis lux mundi*, promulgato il 7 maggio 2019 ed entrato in vigore il 1° giugno 2019.

Vademecum su alcuni punti di procedura nel trattamento dei casi di abuso sessuale di minori commessi da chierici, Congregazione per la Dottrina della Fede, disponibile al seguente link:
http://www.vatican.va/roman_curia/congregations/cfaith/documents/rc_con_cfaith_doc_2020_0716_vademecum-casi-abuso_it.html

Documenti di Università Statali

Codice di comportamento per la prevenzione e la tutela delle molestie morali e sessuali nell'ambiente di studio e di lavoro, Università degli Studi dell'Insubria, emanato con Decreto 26 febbraio 2009, n. 14267, entrato in vigore il 26 febbraio 2009.

Guide d'information sur le harcèlement sexuel, Université Paris-Saclay.

Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre, 3^{ème} ed., CLACHES, 2020.

Istituto Universitario Sophia

Sede legale e amministrativa
Via San Vito, 28 - Loppiano
50064 Figline e Incisa Valdarno (FI) ITALIA

+39 055 9051500
+39 055 9051599
info@sophiauniversity.org

www.sophiauniversity.org