



**Titolo:** NORME DI CONDOTTA NEL CASO DI MOLESTIE SESSUALI

**Data di entrata in vigore:** 27 novembre 2023

**Sostituisce:** 13 dicembre 2021

**Approvato da:** Consiglio di amministrazione

**Autorità di emissione:** Rettore

**Funzionario responsabile:** Amministratore; Vice Amministratore

**Si applica a:** Funzionari, Facoltà, Personale, e Studenti

## Premessa

1. La Pontificia Università San Tommaso “mira alla formazione integrale dei suoi Studenti attraverso la valorizzazione delle capacità intellettuali, culturali ed umane e la promozione dei comportamenti eticamente adeguati a tale impegno;” (Codice di comportamento accademico, premessa) e “propone di trasmettere agli studenti una più approfondita conoscenza delle scienze sacre e di quelle ad esse collegate, promuovendone il progresso, e di reperire le risposte alle esigenze e alle problematiche dell’uomo contemporaneo, in piena comunione con il Magistero autentico della Chiesa” (Statuti art. 2, § 1)
2. Per favorire la promozione del rispetto e della dignità umana in un ambiente di eccellenza accademica e di professionalità, la PUST richiede a tutti coloro che lavorano, studiano e frequentano a qualsiasi titolo l’Università — docenti, studenti, dipendenti, collaboratori, visitatori o ospiti autorizzati ecc.— di mantenere e coltivare un ambiente educativo e di lavoro libero da ogni forma di discriminazione ingiusta e molestie.
3. Inoltre, la PUST si impegna a garantire e mantenere un ambiente favorevole allo sviluppo umano di tutti coloro che lavorano, studiano e frequentano l’Università, un ambiente in cui si promuovano i rapporti fra le persone, improntati sulla correttezza e caratterizzati dall’uguaglianza e dal reciproco rispetto della libertà e della dignità della persona.

## Ambito

4. Le norme di seguito, si applicano non soltanto a chi studia e lavora alla PUST, ma a chiunque con essa collabori in modo ufficiale e/o autorizzato. Dato il loro ruolo nella formazione degli studenti, i docenti e le autorità sono tenuti a comportarsi in maniera esemplare nei confronti degli studenti, degli assistenti, e dei colleghi.

## Definizioni

5. Ai fini del presente regolamento, si definisce molestia sessuale ogni atto o comportamento indesiderato — sia verbale che non verbale (per es., tramite i mezzi elettronici o cartacei) — a connotazione sessuale o fondato sul sesso, che offenda la libertà, la dignità e l’inviolabilità della persona cui è rivolto, nel mondo del lavoro e dello studio. La molestia può includere qualsiasi uso della pornografia in modo da avere effetti negativi sull’ambiente di lavoro o danneggiare il buon nome e la reputazione professionale dell’Università. La molestia non si limita agli abusi sessuali o alle *avances* sessuali indesiderate, ma include anche allusioni sessuali inappropriate, richieste di favori sessuali, discorsi sessualmente espliciti, e qualsiasi tipo di comportamento di natura sessuale, ivi compresi i casi in cui:

- a. l'impiego o il successo accademico venga fatto dipendere dalla sottomissione all'*avance*, alla richiesta, o al comportamento;
  - b. le decisioni relative alla promozione, sia nel lavoro che nello studio, si basino sulla sottomissione all'*avance*, alla richiesta, o al comportamento; o
  - c. le *avances*, le richieste, o il comportamento producano un ambiente in cui venga impedito in modo sostanziale o fuori misura lo svolgimento dello studio e del lavoro, o l'affermazione della dignità e della libertà delle persone.
  - d. il comportamento è inappropriato perché deriva da atteggiamenti eccessivamente familiari.
6. Le infrazioni si possono considerare lievi, gravi, o molto gravi. Sono considerate lievi le infrazioni che sono di natura passeggera, per esempio espressioni verbali o gesti spontanei. Sono considerate gravi le infrazioni, lievi in sé, che sono ripetute e quelle che hanno anche un impatto sociale, per esempio la diffusione indesiderata di informazioni di natura sessuale, o denunce false, calunniose o lesive della reputazione degli altri. Sono molto gravi le infrazioni gravi che sono ripetute dopo un'ammonizione oppure quelle che coinvolgono richieste dirette di prestazioni sessuali o contatto fisico indesiderato. I livelli di gravità possono variare da molto gravi a molto lievi.

## **Ruoli e responsabilità**

7. Tutti i membri della comunità accademica hanno un ruolo nella promozione di un ambiente favorevole allo sviluppo umano e cristiano. Tutti coloro che subiscono molestie sessuali o sono a conoscenza di molestie sessuali subite da altri, hanno il diritto e la responsabilità di riferirla alle autorità competenti.
8. Atti di ritorsione contro chiunque faccia una segnalazione, indipendentemente dal risultato dell'indagine su un caso o dalle sanzioni imposte, saranno considerati un comportamento inappropriato.
9. La PUST richiederà ai frati domenicani, ai sacerdoti e ai religiosi che desiderano essere assunti come docenti, un dossier che includa una lettera del loro Provinciale/Vescovo/superiore maggiore rivolta all'Angelicum come istituzione accademica, che attesti la buona reputazione dell'interessato. L'autorità competente che scrive la lettera dovrà attestare che l'interessato non abbia alcuna accusa credibile attuale o passata di abusi sessuali contro di lui/lei.
10. La Commissione Disciplinare è l'autorità competente per l'applicazione di queste Norme nei casi di molestie sessuali. I membri, in numero di cinque, sono nominati dal Rettore sentito il Senato e durano nell'incarico tre anni. Dovrà farne parte: il Vice Rettore (che agisce come presidente del Comitato), due Docenti e due Membri del personale non docente. Il comitato dovrebbe essere composto da una maggioranza di donne. Il Rettore non è membro ma conserva il privilegio di partecipare alle riunioni della Commissione. Nel caso in cui, per qualsiasi motivo, non vi sia una maggioranza femminile, la composizione del Comitato sarà rivalutata dal Rettore, con la consultazione del Senato Accademico, per mantenere tale maggioranza.

11. I Consiglieri di Fiducia forniscono consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale. Sono nominati dal Rettore per un triennio tra persone che possiedano esperienza umana e professionale adatta a svolgere il compito previsto.
12. Spetta alla Commissione Disciplinare:
- indagare ogni caso riferito alla Commissione;
  - seguire la procedura stabilita per i casi di molestia sessuale e decidere, a seconda dei casi, di infliggere sanzioni adeguate alla serietà dell'azione e il livello di gravità dell'infrazione;
  - contattare i superiori (Rettore del Collegio per i seminaristi; Vescovo per i sacerdoti e i laici; Superiore religioso per i religiosi) se la persona è ritenuta colpevole;
  - mantenere i verbali e le registrazioni delle riunioni relative a un'accusa;
  - comunicare al Rettore, per iscritto, l'infrazione e le sanzioni;
  - comunicare al Rettore (o al Gran cancelliere) se la Commissione determina che il caso debba essere riferito alle autorità civili;
  - notificare all'accusato, per iscritto, la decisione del Comitato e, se del caso, la sanzione o le sanzioni imposte. Se l'accusato viene giudicato colpevole, deve essere informato del suo diritto di ricorrere in appello;
  - notificare all'accusatore, per iscritto, la decisione del Comitato sul caso;
  - rivedere le Norme qui presenti, su incarico del Rettore, ogni tre anni, salvo la necessità di correttivi di qualsivoglia natura da apportare prima del suddetto triennio, che potranno essere introdotti anticipatamente con l'approvazione del Senato Accademico.
13. Spetta ai Consiglieri di Fiducia:
- consigliare ed assistere chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale o morale.
  - nell'ambito del rapporto di fiducia fra i Consiglieri di Fiducia e le Autorità, qualora i Consiglieri informino le Autorità in merito a un caso di cui sono a conoscenza, le Autorità a loro volta dovranno fornire ai Consiglieri un *feedback* sulle misure specifiche che sono state prese.
14. Nello svolgimento della propria funzione i Consiglieri di Fiducia agiscono in piena autonomia e possono avvalersi di consulenti interni o esterni (avvocati, psicologi, assistenti sociali, ecc.), dopo aver ricevuto l'autorizzazione del Direttore Amministrativo.
15. Spetta al Rettore:
- nominare i membri della Commissione Disciplinare ogni tre anni dopo l'approvazione del Senato Accademico;
  - nominare un nuovo membro quando si verifica un posto vacante;
  - applicare la sanzione;
  - assicurare una revisione delle Norme ogni tre anni.

## **Procedure**

16. Chiunque sia stato oggetto di molestie sessuali – secondo quanto definito all'articolo 5 – può presentare denuncia formale all'autorità interna competente dell'Università, che potrà essere qualsiasi autorità universitaria o membro della Commissione Disciplinare, senza dover rinunciare ad avviare un procedimento civile per il risarcimento del danno o di una denuncia penale per la stessa molestia.

17. Per le accuse formali rivolte a frati domenicani passati o attuali delle facoltà, del personale o del corpo studentesco, verrà aperto un fascicolo e la Commissione disciplinare indagherà (per quanto possibile). Il fascicolo sarà trasmesso al Maestro dell'Ordine e al Procuratore Generale di Santa Sabina.
18. Per le accuse formali contro religiosi o sacerdoti passati o attuali delle facoltà, del personale o del corpo studentesco, verrà aperto un fascicolo e la Commissione disciplinare indagherà (per quanto possibile). Il fascicolo sarà trasmesso al legittimo Superiore o al Vescovo della Diocesi.
19. In caso di accuse formali contro docenti, personale o studenti laici, passati o attuali, verrà aperto un fascicolo e la Commissione disciplinare indagherà (per quanto possibile).
20. L'accusa formale deve essere presentata alla Commissione disciplinare per l'avvio di eventuali procedimenti di verifica e disciplinari.
21. La Commissione disciplinare verificherà e valuterà ogni segnalazione attendibile escludendo ogni forma di discriminazione nei confronti di chi ha informato di eventuali molestie.
22. Si deve garantire in ogni momento alla persona accusata il diritto di difesa, pertanto questa ha il diritto di essere ascoltata e ha il diritto di esporre la sua difesa davanti alla Commissione prima che il caso venga deciso, insieme ad altre persone eventualmente implicate.
23. Nel corso delle indagini e durante lo svolgimento delle procedure si deve assicurare l'assoluta riservatezza riguardo ai soggetti coinvolti e agire in modo che sia protetta, per quanto possibile, la loro buona reputazione.
24. La Commissione disciplinare, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà, in linea con le ulteriori clausole contrattuali e legali applicabili ai destinatari delle presenti Norme, in merito alle azioni da intraprendere e ad eventuali provvedimenti disciplinari e/o sulla eventuale informativa all'autorità giudiziaria da parte del PUST.
25. L'indagine, le delibere e la decisione finale della Commissione Disciplinare devono essere concluse dopo non più di 6 mesi dalla denuncia iniziale.
26. La persona dichiarata colpevole ha il diritto di appellare all'istanza superiore contro una decisione che ritenga ingiusta e infondata.
27. Le decisioni della Commissione disciplinare possono essere appellate presso il Rettore e quelle del Rettore presso il Gran Cancelliere.
28. Ove la denuncia risulti infondata, l'autorità competente dovrà adottare delle iniziative necessarie a ristabilire la buona reputazione dell'accusato, fermo restando l'avvio di eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dell'accusatore, nel caso in cui venga verificata la falsità della denuncia.

## **Sanzioni per le infrazioni**

29. Le infrazioni lievi menzionate all'articolo 6 possono portare alle seguenti sanzioni:
- Un'ammonizione verbale.
  - Un'ammonizione scritta.
  - Una sanzione proporzionata all'infrazione.
  - Perdita o negazione di alcuni privilegi.
30. Le infrazioni gravi menzionate all'articolo 6 possono portare alle seguenti sanzioni:
- Perdita o negazione di alcuni privilegi.
  - Riassegnazione del lavoro o ristrutturazione della posizione e dei compiti.
  - Revoca di commissioni o altri tipi di incarichi speciali o di leadership.
  - Un'ammonizione dell'autorità accademica competente che preveda la riparazione del danno morale.
  - Un provvedimento dell'autorità accademica competente che preveda la riparazione dell'eventuale danno materiale causato.
  - La sospensione per una durata del tempo determinata dalla Commissione Disciplinare.
  - Nel caso di un membro del personale non docente la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un massimo di dieci giorni.
31. Le infrazioni molto gravi menzionate all'articolo 6 possono risultare nelle seguenti sanzioni:
- Perdita o negazione di alcuni privilegi.
  - Assegnazione ad altro lavoro o ristrutturazione della posizione e dei compiti.
  - Revoca da commissioni o di altri tipi di incarichi speciali o di *leadership*.
  - Ritiro amministrativo da un corso con o senza rimborso o credito.
  - Privazione del conferimento del grado accademico.
  - Sospensione per un periodo di tempo stabilito dalla commissione disciplinare.
  - L'espulsione dall'Università nel caso di uno studente, se si tratta di un docente la fine della docenza e, nel caso di un membro del personale non docente, la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo massimo di dieci giorni, o il licenziamento.
  - Richiesta di sottomettersi a valutazione o accertamento professionale con una liberatoria firmata che permetta all'università di confermare la partecipazione ad esse e le eventuali raccomandazioni di cui tener conto.
32. Le sanzioni vengono imposte con l'obiettivo di porre fine alla condotta illecita, prevenire il suo ripetersi e rimediare ai suoi effetti, sostenendo al contempo la missione e gli obblighi legali della PUST. Le sanzioni possono includere componenti educative, riparative, riabilitative e punitive.
33. Inoltre, se un individuo prende un congedo, si dimette, si ritira dai corsi o lascia in altro modo l'università dopo l'inizio di un'indagine a seguito di un reclamo formale e prima che un'accusa sia presentata e/o risolta, la PUST manterrà un registro per l'individuo notando che un reclamo era in corso al momento in cui è andato via.
34. La PUST conserverà i seguenti documenti per un periodo di sette (7) anni:
- Indagini
  - Registrazioni audio o trascrizioni delle udienze
  - Esiti (comprese eventuali sanzioni imposte alla parte convenuta e qualsiasi rimedio volto a ripristinare o preservare l'accesso del denunciante al programma o all'attività educativa della PUST senza discriminazione)
  - Ricorsi ed esiti
35. La PUST conserverà inoltre, per un periodo di sette (7) anni, le registrazioni di qualsiasi azione, comprese le misure di sostegno, intraprese in risposta a una segnalazione o a un

- reclamo formale di molestie sessuali di cui è "effettivamente a conoscenza", compresa la documentazione sulla quale si sono basate le conclusioni della PUST.
36. Le persone ritenute responsabili di violazioni delle Norme riceveranno sanzioni adeguate e tempestive. La decisione non è definitiva e non sarà imposta alcuna sanzione fino alla conclusione di un eventuale processo di appello.
  37. Una copia della lettera di definizione della questione sarà conservata dal Segretario generale in un file riservato separato.

### **Diffusione, Monitoraggio e aggiornamento**

38. La PUST si impegna a promuovere la più ampia divulgazione di queste Norme, attraverso la forma cartacea, la presenza sul sito, e ogni altro mezzo ritenuto idoneo a tal fine.
39. Ogni tre anni, il Rettore incaricherà la Commissione Disciplinare di valutare la diffusione e l'applicazione di queste Norme; essa le rivedrà in funzione degli sviluppi recenti nel campo. Se la Commissione determinerà che qualcosa manca alla diffusione o all'applicazione delle Norme, lo comunicherà alle autorità competenti. Se la Commissione determinerà che le Norme hanno bisogno di un aggiornamento, proporrà un testo modificato alla considerazione delle autorità competenti per l'adozione.

*Questo documento è stato redatto in inglese. In caso di discrepanze linguistiche nel corso della traduzione, prevalga la versione inglese.*

Dichiaro di aver ricevuto, letto e compreso le Norme di condotta nel caso di molestie sessuali della Pontificia Università San Tommaso d'Aquino. Sono consapevole che la mancata osservanza di tale politica potrebbe comportare azioni disciplinari fino al licenziamento o all'espulsione dall'Università.

---

Firma

---

Data

---

Nome e Cognome (stampatello)

**Title: STANDARDS OF CONDUCT IN THE CASE OF SEXUAL HARASSMENT**

**Effective Date:** 27 November 2023

**Supersedes:** 13 December 2021

**Approved by:** Board of Directors

**Issuing Authority:** Rector

**Responsible Officer:** Administrator; Vice Administrator

**Applies to:** Officials, Faculty, Staff, and Students

**Preamble**

1. The Pontifical University of St. Thomas "aims at the integral formation of its students through the enhancement of their intellectual, cultural and human capacities and the promotion of behavior ethically appropriate to such a commitment" (*Code of Academic Conduct*, premise) and "proposes to transmit to students a deeper knowledge of the sacred sciences and those related to them, promoting their progress, and, in addition, to seek answers to the needs and problems of contemporary man, in full communion with the authentic Magisterium of the Church" (Statutes art. 2, § 1).
2. To foster the promotion of respect and human dignity in an environment of academic excellence and professionalism, PUST requires all those who work, study, and attend the University in any capacity - faculty, students, employees, contractors, authorized visitors or guests, etc.- to maintain and cultivate an educational and work environment free from all forms of unfair discrimination and harassment.
3. In addition, PUST is committed to securing and maintaining an environment favorable to the human development of all who work, study, and attend the University, an environment in which relationships among people marked by fairness and characterized by equality and mutual respect for the freedom and dignity of the individual are promoted.

**Scope**

4. The rules presented herein apply to all those connected in any capacity with PUST, not only those who study and work there, but also those who attend and work with it in an official and/or authorized manner by PUST. Given their role in the education of students, faculty and administrators are expected to conduct themselves in an exemplary manner toward students, assistants, and colleagues.

**Definitions**

5. For the purposes of these regulations, sexual harassment is defined as any unwelcome act or conduct - whether verbal or non-verbal (e.g., through electronic or paper means) - that has a sexual connotation or is based on sex, and that offends the freedom, dignity, and inviolability of the person to whom it is directed, in the world of work and study. Harassment may include any use of pornography so as to have negative effects on the work environment or harm the good standing and professional reputation of the university. Harassment is not limited to sexual abuse or unwelcome sexual advances, but also includes abusive sexual innuendos, requests for sexual favors, abusive talk about the sex of others, and any type of conduct of a sexual nature, including instances where:
  - a. employment or academic success is made dependent on submission to the advance, request, or behavior;
  - b. decisions regarding promotion, whether at work or in the study, are based on



- submission to the advance, request, or behavior;
    - c. the advances, demands, or conduct produce an environment in which the performance of study and work, or the affirmation of the dignity and freedom of persons, is substantially or immoderately impeded;
    - d. behavior is inappropriate because it is overly familiar.
6. Infractions may be considered minor, serious, or very serious. Minor infractions are those that are temporary in nature, such as verbal expressions or spontaneous gestures. Serious infractions are those that are minor in nature, are repeated, and have a social impact, such as the unwanted dissemination of information of a sexual nature, or making false, slanderous or reputational claims against others. Very serious offenses are those that are repeated after a warning or those that involve direct requests for sexual services or unwanted physical contact. Levels of severity may vary from very severe to very low.

### **Roles and responsibilities**

- 7. All members of the academic community have a role in promoting an environment conducive to human and Christian development. All persons who experience sexual harassment or have knowledge of sexual harassment by others have the right and responsibility to report it to the appropriate authorities.
- 8. Retaliation against anyone making a report, regardless of the result of the investigation into a case or the sanctions imposed, is considered inappropriate behavior.
- 9. The PUST shall require from Dominican friars, priests and Religious seeking to join the faculty, a dossier that includes a letter from his/her Provincial/Bishop/Major Superior to the Angelicum as an academic institution, noting that he/she is in good standing. The appropriate authority writing the letter should add that the applicant has no current or past credible accusations of sexual abuse against him/her.
- 10. The Disciplinary Committee shall be the competent authority for the application of these Norms in cases of sexual harassment. The members, five (5) in number, are appointed by the Rector, after consultation with the Senate, and are appointed for a term of three (3) years. They must include: a Vice Rector (who acts as the chairperson of the Committee), two Professors, and two (2) Members of the non-teaching staff. The committee should be composed of a majority of women. The Rector is not a member but retains the privilege to attend the Committee's meetings. If, for whatever reason, the membership lacks a female majority, the membership of the Committee will be re-evaluated by the Rector, with consultation of the Academic Senate, to maintain said female majority.
- 11. Trusted Advisors provide advice and assistance to those who report being victims of sexual or moral harassment. They are appointed by the Rector for a three (3) year term from among persons who possess human and professional experience suitable to carry out the task prescribed.
- 12. It is the responsibility of the Disciplinary Committee to:
  - investigate each case reported to the Commission;
  - follow the procedure established for sexual harassment cases and decide, as appropriate, to impose sanctions proportionate to the seriousness and level of severity of the infraction.
  - contact the Superiors (Rector of the College for seminarians; Bishop for priests and laity; Religious Superior for religious) if the person is found guilty;

- maintain minutes and records of the meetings pertaining to an accusation;
  - notify the Rector, in writing, of the offense and the sanctions;
  - notify the Rector (or the Grand Chancellor) if the Commission determines that the case should be referred to civil authorities;
  - notify the accused, in writing, of the Committee's decision and if applicable the sanction(s) imposed. If the accused is found guilty, he should be notified of his right to appeal;
  - notify the accuser, in writing, of the Committee's decision in the case;
  - revise the Standards herein, at the direction of the Rector, every three years, subject to the need for corrections of any kind to be made prior to that three (3) year period, which may be introduced in advance with the approval of the Academic Senate.
13. It is the responsibility of the Trusted Advisors to:
- Provide advice and assistance to those who report being victims of sexual or moral harassment.
  - As part of the relationship of trust between the Trusted Advisors and the Authorities, if the Advisors inform the Authorities of a case of which they are aware, the Authorities in turn must provide the Advisors with feedback on the specific measures that have been taken.
14. In carrying out their functions, the Trusted Advisors and the members of the Disciplinary Committee may make use of external consultants (lawyers, psychologists, social workers etc.), having gained the written permission from the Director of Administration before doing so.
15. It is the responsibility of the Rector to:
- appoint the members of the Disciplinary Committee every three years after consultation with the Academic Senate;
  - nominate a new member when a vacancy occurs;
  - enforce the sanction;
  - ensure a review of the Standards every three (3) years.

## **Procedures**

16. Anyone who has been sexually harassed - as defined in Article 5 - may submit a formal complaint to the appropriate internal authority of the University, which is defined as any university administrator or member of the Disciplinary Committee, without prejudice in any case to the possibility for the harassed person to report the harassing event to the appropriate authorities, in order to initiate civil proceedings for compensation for damages or a criminal trial.
17. For formal accusations made against past or current Dominican friars on the faculty, staff or student body a file will be opened and the Disciplinary Committee will investigate (as far as they are able). The file will be forwarded to the Master of the Order and the Procurator General at Santa Sabina.
18. For formal accusations against past or current Religious or priests on the faculty, staff or student body a file will be opened and the Disciplinary Committee will investigate (as far as they are able). The file will be forwarded to the legitimate Superior or Bishop of the Diocese.

19. For formal accusations against past or current lay faculty, staff or students a file will be opened and the Disciplinary Committee will investigate (as far as they are able).
20. The formal accusation must be presented to the Disciplinary Committee for the initiation of any verification and disciplinary proceedings.
21. The Disciplinary Committee will verify and evaluate any credible report excluding any form of discrimination against the person who reported any sexual harassment.
22. The accused person must be granted at all times the right of defense; therefore, he/she has the right to be heard and has the right to present his/her allegations in front of the Commission before the case is decided, together with other persons who may be involved.
23. In the course of the investigation and during the course of the proceedings, the absolute confidentiality of the persons involved must be ensured and action taken so that their good name is protected as far as possible.
24. The Disciplinary Committee, having determined that the complaint is well-founded, will decide, in line with further contractual and legal provisions applicable to the recipients of these Regulations, on the action to be taken and any disciplinary measures and/or on the possible reporting to the judicial authorities by the PUST.
25. The Disciplinary Committee's investigation, deliberations and final decision should be concluded after no more than six (6) months from the initial complaint.
26. The person found guilty has the right to appeal to a higher instance against a decision that he/she deems unfair and unfounded. An appeal should be made in writing and submitted to the Rector for appeal within ten (10) days of the notice of determination.
27. The appeal shall be from the Disciplinary Committee to the Rector; from the Rector to the Grand Chancellor.
28. If the accusation turns out to be unfounded, the competent Authority shall take the necessary steps to restore the good name of the accused, without prejudice to the initiation of possible disciplinary measures against the accuser, in case the falsity of the accusation is verified.

### **Penalties for violations**

29. The minor infractions referred to in Article 6 above may be subject to the following sanctions:
  - A verbal warning.
  - A written warning.
  - A fine proportionate to the offence.
  - Loss or denial of certain privileges.
30. Serious infringements of Article 6 above may be subject to the following penalties:
  - Loss or denial of certain privileges.
  - Work reassignment or restructuring of position and duties.
  - Rescission of committee or other types of special or leadership appointments.
  - An admonition from the competent academic authority that provides for compensation for moral damage.
  - An order from the competent academic authority that provides for the reparation of any material damage caused.
  - Suspension for a length of time determined by the Disciplinary Committee.
  - In the case of a non-teaching staff member, suspension from work and pay for a maximum of ten (10) days.

31. The very serious infractions referred to in Article 6 above may be subject to the following sanctions:
- Loss or denial of certain privileges.
  - Work reassignment or restructuring of position and duties.
  - Rescission of committee or other types of special or leadership appointments.
  - Administrative withdrawal from a course with or without a refund or credit.
  - The deprivation of the conferral of academic rank.
  - Suspension for a length of time determined by the Disciplinary Committee.
  - Expulsion from the University in the case of a student, and in the case of a Professor, termination of the teaching contract and, in the case of a non-teaching staff member, suspension from work and pay for a maximum period of ten (10) days, or dismissal.
  - Required professional evaluation or assessment with a signed release permitting the university to confirm participation and any follow-up recommendations.
32. Sanctions are imposed with the goal of ending prohibited conduct, preventing its recurrence, and remedying its effects, while supporting the PUST's mission and legal obligations. Sanctions may include educational, restorative, rehabilitative, and punitive components.
33. Additionally, if an individual takes a leave of absence, resigns from, withdraws from classes or otherwise leaves the university after an investigation of a formal complaint has begun and before a charge is filed and/or resolved, the PUST will maintain a record for the individual noting that a complaint was pending at the time of separation.
34. The PUST will retain the following records for a period of seven (7) years:
- Investigations
  - Audio recording or transcripts of hearings
  - Outcomes (including any sanctions imposed on the respondent and any remedies designed to restore or preserve the complainant's equal access to the PUST's education program or activity)
  - Appeals and outcomes
35. The PUST also will retain for a period of seven (7) years, records of any action, including any supportive measures, taken in response to a report or formal complaint of sexual harassment about which it has "actual knowledge," including documentation of the basis for the PUST's conclusions.
36. Individuals found responsible for violating the Policy will receive appropriate, and timely sanctions. The decision is not final, and no sanction will be imposed, until after an appeal process, if any, has concluded.
37. A copy of the determination letter will be retained by the Secretary General in a separate confidential file.

### **Dissemination, Monitoring and Updating**

38. The PUST is committed to promoting the widest possible dissemination of these Norms, through printed form, presence on the website, and any other means considered appropriate for this purpose.
39. Every three (3) years, the Rector appoints the Disciplinary Commission to evaluate the dissemination and application of this Code; it reviews it in light of recent developments in the field. If the Commission sees that something is lacking in the dissemination or application of the code, it notifies the competent authorities. If the Commission sees that the

code needs updating, it proposes a modified text for the consideration of the competent authorities in order to adopt it.

*This document was drafted in English. Should there be any linguistic discrepancies in the course of translation, the English version should prevail.*

I acknowledge that I have received, read, and understand the Sexual Conduct Policy of the Pontifical University of Saint Thomas Aquinas. I understand that failure to comply with the policy could result in disciplinary action up to and including termination of employment or expulsion from the University.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Date

\_\_\_\_\_  
Full Name (please print)