

Allegato C)

CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO LE MOLESTIE E GLI ATTI LESIVI DELLA DIGNITÀ PERSONALE SUL LUOGO DI LAVORO

Art. 1

Definizione di molestie

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, confortevole e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità della persona. Hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato. Pertanto non sono permesse né tollerate le molestie sessuali ed ogni altra molestia derivante da esibizioni del proprio potere o da manifestazioni di ostilità.

2. Per molestie sessuali s'intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, fisici, verbali e non verbali, quali ad esempio:

- contatti fisici intenzionali non giustificati;
- reiterazione di proposte sessuali non accette;
- mostra di foto e oggetti pornografici, allusioni e rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona.

3. I comportamenti di cui al comma 1 sono considerati gravi - e i dipendenti hanno il diritto di denunciarli ove si verifichino - in quanto inquinano l'ambiente di lavoro, ledono la dignità delle persone che li subiscono e possono favorire un clima intimidatorio, ostile, umiliante, con conseguenti effetti deleteri sulla salute, il morale, il rendimento.

Art. 2

Circostanze aggravanti

1. Le molestie come definite all'articolo 1 del presente allegato assumono particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatti inerenti la condizione professionale del dipendente.

2. Gli atti relativi alla condizione professionale, per i quali venga accertato un diretto collegamento a siffatti comportamenti, sono soggetti ad annullamento.

Anlage C)

VERHALTENSREGELN ZUR BEKÄMPFUNG VON BELÄSTIGUNG UND VERSTÖßEN GEGEN DIE WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSPLATZ

Art. 1

Begriffsbestimmung „Belästigung“

(1) Sämtliche Arbeitnehmer/innen haben Anrecht auf ein sicheres, konfliktfreies und angenehmes Arbeitsumfeld, das die zwischenmenschlichen Beziehungen auf der Grundlage von Gleichheit, gegenseitiger Fairness und Achtung der persönlichen Freiheiten und Würde begünstigt. Sie haben das Recht, ihre Aufgaben in einem Umfeld zu erfüllen, das die Achtung der Menschenwürde jedes Einzelnen gewährleistet und jede Art von Diskriminierung sowie unangemessenes und unerwünschtes Verhalten ausschließt. Daher sind sexuelle Belästigung und jede andere Belästigung, die auf Machtausübung oder feindseliges Verhalten zurückzuführen ist, weder erlaubt noch geduldet.

(2) Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art zu verstehen, wie beispielsweise:

- nicht gerechtfertigte absichtliche Berührungen;
- unerwünschte, wiederholte Angebote sexueller Natur;
- Vorzeigen pornographischer Fotos und Objekte sowie Anspielungen und Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.

(3) Die Schwere der unter Abs. 1 genannten Verhaltensweisen berechtigt die Bediensteten, eine entsprechende Beschwerde einzureichen, da sie das Arbeitsklima beeinträchtigen, die persönliche Würde verletzen und ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit und Demütigung schaffen können, das sich schädlich auf Gesundheit, Gemütsverfassung und Leistungsfähigkeit auswirkt.

Art. 2

Erschwerende Umstände

(1) Die im Art. 1 dieser Anlage definierten Fälle der Belästigung sind als besonders schwerwiegend zu betrachten, wenn sie von Drohungen oder Erpressung in Zusammenhang mit der beruflichen Situation der Betroffenen begleitet werden.

(2) Akte betreffend die berufliche Situation, bei denen ein direkter Zusammenhang mit Fällen der Belästigung festgestellt wird, sind für nichtig zu erklären.

Art. 3
Azioni contro le molestie

1. Per ridurre al minimo il rischio di molestie, l'amministrazione opera attraverso i seguenti strumenti:

- a) prevenzione;
- b) assistenza;
- c) repressione.

Art. 4
Prevenzione

1. L'opera di prevenzione comprende pubblicazioni destinate al personale, fogli illustrativi speciali, riunioni del personale incaricato della direzione delle strutture per la trattazione della tematica specifica, corsi di formazione per gli stessi, per i neo assunti, per i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

Art. 5
Assistenza

1. È istituita la figura del Consigliere di fiducia quale consigliere della presunta vittima ed esperto consulente nei casi di trattazione di molestie nei luoghi di lavoro.

2. Il dipendente che abbia subito molestie può rivolgersi in via riservata al Consigliere di fiducia o al Presidente del Comitato per le pari opportunità per ottenere l'assistenza necessaria.

3. Le spese di assistenza sono a carico dell'amministrazione che può stipulare apposite convenzioni con strutture socio-sanitarie pubbliche o private.

Art. 6
Nomina del Consigliere di fiducia

1. Il/la consigliere/a di fiducia è nominato/a, con deliberazione della Giunta regionale previa intesa con le Organizzazioni sindacali. Deve essere persona bilingue, professionalmente qualificata, agisce in piena autonomia e alla stessa dovranno essere forniti i mezzi e le risorse affinché possa svolgere le funzioni attribuite. Nessuno può chiederle di rivelare informazioni riservate.

2. Il Consigliere di fiducia può prendere parte alle sedute del Comitato per le pari opportunità e deve essere reperibile telefonicamente ad un numero che viene portato a conoscenza di tutto il personale.

Art. 7
Repressione

Art. 3
Maßnahmen gegen Belästigung

(1) Zur Bekämpfung der Gefahr von Belästigungen bedient sich die Verwaltung folgender Mittel:

- a) Vorbeugung;
- b) Unterstützung;
- c) Bekämpfung.

Art. 4
Vorbeugung

(1) Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen an das Personal gerichtete Veröffentlichungen, spezielle Informationsblätter und -broschüren, Versammlungen des mit der Leitung der Ämter bzw. Organisationseinheiten betrauten Personals zum Thema, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für das genannte Personal sowie für Neueingestellte und Vertreter der Gewerkschaften.

Art. 5
Unterstützung

(1) Es wird eine „Vertrauensperson“ vorgesehen, die dem vermutlichen Opfer beratend zur Seite steht und bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz sachkundig berät.

(2) Bedienstete, die am Arbeitsplatz belästigt werden, können sich vertraulich an diese Person oder den jeweiligen Präsidenten bzw. die jeweilige Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit wenden, um den erforderlichen Beistand zu erhalten.

(3) Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich oder dem Gesundheitswesen treffen kann.

Art. 6
Ernennung der Vertrauensperson

(1) Die Vertrauensperson wird nach vorherigem Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Beschluss der Regionalregierung ernannt. Sie muss zweisprachig sowie beruflich für diese spezifische Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Ihr sind sämtliche Mittel, auch finanzieller Art, zur Verfügung zu stellen, die zur Bewältigung ihrer Aufgabe erforderlich sind. Niemand ist befugt, vertrauliche Informationen von der Vertrauensperson zu erfragen.

(2) Die Vertrauensperson ist zur Teilnahme an den Sitzungen des Komitees für Chancengleichheit berechtigt und sie muss telefonisch unter einer Nummer erreichbar sein, die dem gesamten Personal mitgeteilt wird.

Art. 7
Bekämpfung

1. Il dipendente che ha subito molestia può perseguire due strade per la soluzione del problema:

- a) la via "privata" o "pacifica";
- b) la via "ufficiale".

L'una non esclude l'altra.

*Art. 8
Procedura per via privata o pacifica*

1. Per soluzione in via privata o pacifica si intende il tentativo di sanare la situazione mediante un incontro tra il dipendente che abbia subito molestie e l'autore delle stesse.

2. L'incontro è promosso su richiesta del dipendente dal Consigliere di fiducia o dal Presidente del Comitato per le pari opportunità. Le parti possono farsi accompagnare durante l'incontro da persona di fiducia.

3. Il dipendente che abbia subito molestie può delegare il Consigliere di fiducia o il Presidente del Comitato per le pari opportunità a rappresentarlo.

4. In nessun caso possono essere assunte iniziative senza l'espresso consenso della parte lesa.

*Art. 9
Procedura ufficiale*

1. Per i casi in cui l'interessato ritenga che non convenga tentare la via della soluzione pacifica, o qualora un tentativo in tal senso sia stato respinto, può ricorrere alla procedura ufficiale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto indirizzata al dirigente della struttura competente in materia di personale.

2. A chi sia stato riconosciuto colpevole di molestie si applicano, a seconda della gravità dell'infrazione, le sanzioni stabilite dalle norme vigenti.

*Art. 10
Doveri dei dirigenti
e dei direttori d'ufficio*

1. I dirigenti e i direttori hanno l'obbligo di rispettare il presente codice di comportamento, di spiegarlo al personale e di garantirne l'applicazione prevenendo i casi di molestie.

2. In particolare devono:
- a) dimostrarsi disponibili a dare ascolto a chiunque si rivolga loro per protestare contro un episodio di molestia, favorendo, ove possibile, un chiarimento tra le parti;
 - b) individuare e stroncare sul nascere comportamenti che, se lasciati liberi di consolidarsi, potrebbero alla

(1) Bedienstete, die Belästigungen ausgesetzt sind, können zur Behebung des Problems zwischen zwei Verfahren wählen:

- a) friedliche Problemlösung auf informellem Wege,
- b) formelles Beschwerdeverfahren.

Diese beiden Möglichkeiten schließen einander nicht aus.

*Art. 8
Informelle Problemlösung*

(1) Die informelle Problemlösung besteht in dem Versuch, die Situation mit Hilfe eines Treffens zwischen der Person, die sich belästigt fühlt, und der beschuldigten Person zu bereinigen.

(2) Das Treffen wird auf Ansuchen des/der Bediensteten von der Vertrauensperson oder dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit in die Wege geleitet. Beide Parteien können dabei von einer Person ihrer Wahl begleitet werden.

(3) Die Person, die belästigt worden ist, hat die Möglichkeit, sich von der Vertrauensperson gemäß Art. 7 oder dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit vertreten zu lassen.

(4) In keinem Falle können Maßnahmen ohne die ausdrückliche Zustimmung der geschädigten Partei ergriffen werden.

*Art. 9
Formelles Beschwerdeverfahren*

(1) Hält die betroffene Person eine informelle Problemlösung für ungeeignet oder wurden informelle Problemlösungsversuche zurückgewiesen, so besteht die Möglichkeit, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten. Dieses Verfahren basiert auf der an den Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit gerichteten schriftlichen Beschwerde hinsichtlich der Belästigung.

(2) Die für schuldig Befundenen werden je nach Schwere des Vergehens entsprechend den geltenden Bestimmungen bestraft.

*Art. 10
Pflichten der Leiter der Organisationseinheiten
und der Amtsdirektoren*

(1) Die Leiter der Organisationseinheiten und die Amtsdirektoren sind verpflichtet, die Verhaltensregeln zu beachten, das Personal damit vertraut zu machen und deren Anwendung zu gewährleisten, um so Fällen der Belästigung vorzubeugen.

- (2) Diesbezüglich müssen sie
- a) ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen an sie wendet, und gegebenenfalls eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen;
 - b) Verhaltensweisen erkennen und im Keim ersticken, bevor sie eine Form annehmen, die als Belästigung

- fine configurarsi come molestie;
- c) conservare il segreto sui casi di cui vengano a conoscenza;
 - d) adoperarsi affinché, una volta risolto un episodio di molestie anche attraverso l'intervento del Consigliere di fiducia o del Presidente del Comitato per le pari opportunità, il caso non si ripeta e non si instauri una persecuzione a danno del dipendente che l'ha denunciato;
 - e) segnalare le eventuali azioni di prevenzione previste dall'articolo 4 del presente allegato che si rendessero necessarie in relazione alla particolare situazione ambientale.

*Art. 11
Doveri dei dipendenti*

1. I dipendenti hanno l'obbligo di trattare con rispetto i colleghi di lavoro nell'osservanza di quanto stabilito dal presente codice.

*Art. 12
Relazione annuale*

1. Il Presidente del Comitato per le pari opportunità, d'intesa con il Consigliere di fiducia, presenta entro il 31 dicembre di ogni anno al Presidente della Regione ed al Comitato per le pari opportunità una relazione sull'attività svolta, comprensiva delle valutazioni sul clima generale dell'ambiente di lavoro, sulla validità della procedura prevista dal presente codice, nonché di eventuali proposte di modifica o aggiornamento.

- betrachtet werden könnte;
- c) die Schweigepflicht über Fälle wahren, die ihnen bekannt sind;
 - d) sich dafür einsetzen, dass sich ein Fall der Belästigung nach seiner Aufklärung, auch durch die Einschaltung der Vertrauensperson oder des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit, nicht wiederholt und in keiner Weise negative Folgen für die Person hat, von der die Beschwerde ausging;
 - e) eventuelle Vorbeugungsmaßnahmen gemäß Art. 4 dieser Anlage nennen, die sich in Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsumfeld als erforderlich erweisen.

*Art. 11
Pflichten der Bediensteten*

(1) Alle Bediensteten sind verpflichtet, sämtliche Kollegen entsprechend den vorliegenden Verhaltensregeln zu respektieren.

*Art. 12
Jahresbericht*

(1) Im Einvernehmen mit der Vertrauensperson legt der Präsident bzw. die Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit innerhalb 31. Dezember eines jeden Jahres dem Präsidenten der Region und dem Komitee für Chancengleichheit einen Tätigkeitsbericht vor, der u.a. eine Bewertung des allgemeinen Arbeitsklimas und der Wirksamkeit des in den vorliegenden Verhaltensregeln vorgesehenen Verfahrens sowie eventuelle Änderungs- oder Aktualisierungsvorschläge enthält.