

<p><b>Verhaltensregeln für den Schutz der Würde der Personen, die im Sanitätsbetrieb der Autonomen Provinz Bozen arbeiten und wirken</b></p>	<p><b>Codice di condotta per la tutela della dignità delle persone che lavorano ed operano nell'Azienda sanitaria della Provincia Autonoma di Bolzano</b></p>
<p><b>Art.1 Erklärung seitens des Sanitätsbetriebes</b></p>	<p><b>Art. 1 Dichiarazione da parte dell'Azienda sanitaria</b></p>
<p>Der Sanitätsbetrieb der Autonomen Provinz Bozen garantiert, im Rahmen der staatlichen und europäischen Normen und der Bestimmungen gemäß Art. 1 der Anlage 4 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 über den Schutz der Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz, allen Personen, die im Betrieb arbeiten und wirken, ein angenehmes Arbeitsumfeld, in welchem die zwischenmenschlichen Beziehungen von Korrektheit, Gleichbehandlung und gegenseitigem Respekt der Freiheit und Würde der Person gekennzeichnet sind. Weiters garantiert der Sanitätsbetrieb das Recht auf Schutz gegenüber jeder Handlung oder jedem Benehmen, welche zu einer Benachteiligung oder Diskriminierung, auch in indirekter Form, der Arbeiter/innen oder Mitarbeiter/innen mit anderen Tätigkeiten, führen.</p>	<p>L'Azienda sanitaria della Provincia autonoma di Bolzano, nel rispetto delle norme statali ed europee e di quanto previsto dall'articolo 1 dell'allegato 4 del Contratto Collettivo intercompartimentale 2005-2008 sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro, garantisce a tutti/tutte coloro che lavorano ed operano nell'Azienda un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.          Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o condotta che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le lavoratrici o i lavoratori o gli operatori o le operatrici che svolgono altre attività.</p>
<p><b>Art. 2 Begriffsbestimmung sexuelle Belästigung</b></p>	<p><b>Art. 2 Definizione di molestia sessuale</b></p>
<p>a) Man versteht unter sexueller Belästigung, aufgrund der Artikel 26-27 des Leg.D. 198/06 jedes diskriminierende, unerwünschte Verhalten sexueller Ausrichtung, welches die Würde der Frauen und Männer am Arbeitsplatz verletzt: dies kann in körperlicher, verbaler und nicht-verbaler Form erfolgen mit dem Ziel oder der Wirkung, die Würde einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, unwürdiges, demütigendes oder verletzendes Klima zu schaffen.</p>	<p>a) Si definisce molestia sessuale, in base agli artt. 26-27 del Dlgs 198/06, ogni condotta discriminatoria indesiderata a connotazione sessuale, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, espresso in forma fisica, verbale o non verbale avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.</p>
<p>b) Die sexuellen Belästigungen, als Diskriminierungen sexueller Natur, verletzen das Prinzip der Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männer.</p>	<p>b) Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra le donne e gli uomini.</p>
<p>c) Als Beispiel dienend und nicht ausreichend sind Fälle sexueller Belästigungen:</p>	<p>c) A titolo esemplificativo e non esaustivo sono casi di molestia sessuale:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implizite oder ausdrückliche Forderungen von sexuellen Leistungen, die beleidigend oder nicht erwünscht sind;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexuelle Erpressungen: mehr oder weniger direkte Forderungen sexueller Leistungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ricatti sessuali: richieste più o meno dirette di prestazioni sessuali in cambio di agevolazioni</li> </ul>

im Tausch gegen Karrierevergünstigungen;	zioni nella carriera;
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drohungen oder Druck in Folge der Verweigerung von sexuellen Leistungen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht erwünschte sexuelle Aufmerksamkeiten: unerwünschte Wertschätzung hinsichtlich Aussehen oder Verhalten, unerwünschter Körperkontakt, beharrliche Anfragen für Verabredungen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• attenzioni sessuali non gradite: apprezzamenti indesiderati riguardo all'aspetto o al comportamento, contatti fisici indesiderati, richieste persistenti di appuntamenti;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anbringen oder Ausstellen von pornographischem Material im Bereich des Sanitätsbetriebes auch in elektronischer Form;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'Azienda, anche sotto forma elettronica;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Annahme von sexistischen Kriterien in jeglicher Form zwischenmenschlicher Beziehung;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale.</li> </ul>
<b>Art.3</b>	<b>Art. 3</b>
<b>Begriffsbestimmung moralische Belästigung und „Mobbing“</b>	<b>Definizione di molestia morale e mobbing</b>
a) Man versteht unter moralischer Belästigung jegliches unerwünschte Verhalten aus Gründen welche mit dem Geschlecht zusammenhängen, (sexuelle Zugehörigkeit und/oder sexuelle Vorlieben) oder andere persönliche Merkmale, welche das Ziel haben die Würde einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, demütigendes und verletzendes Klima zu schaffen.	a) Si definisce molestia morale ogni comportamento discriminatorio indesiderato, posto in essere per motivi connessi al genere (appartenenza sessuale e/o preferenze sessuali) o altre caratteristiche personali, aventi lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.
b) Es sind Beispiele von moralischer Belästigung:	b) Sono esempi di molestia morale:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• diskriminierendes Verhalten bezüglich des Alters, der ethnischen oder religiösen Zugehörigkeit und der verschiedenen politischen Meinungen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i comportamenti discriminatori relativi all'età, all'appartenenza etnica o religiosa e alle opinioni politiche diverse;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• verletzendes Verhalten für das Selbstbild der Person, wie Beleidigungen, Einschüchterungen, Verleumdungen, Beschimpfungen, Verbreitung vertraulicher Notizen, Unterstellung zu psychologischen oder physischen Problemen der Person oder jegliche weitere Aktion des Verrufes der Person, sowie Vorwürfe wenn diese in der Art wie unter Komma 1 geschildert, geäußert werden;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i comportamenti lesivi dell'immagine di sé, quali offese, intimidazioni, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici della persona o ogni altra azione di discredito della persona, nonché i rimproveri se adottati con le modalità indicate al comma 1;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handlungen, welche die Professionalität des Individuums, wie Androhung der Kündigung, Erzwingen der Kündigung, unbegründete Versetzungen, Lohndiskriminierung, Benachteiligung hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten, unbegründetes Entziehen von bereits übertragenen Aufträgen, Zuteilung ungeeigneter Aufträge, Aktionen welche Demotivierung oder Mutlosigkeit bei der Person bei der Weiterführung ihrer Tätigkeit aufkommen lassen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i comportamenti lesivi della professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio delle prospettive di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versuche von Ausgrenzung und Isolierung, wie unerwünschter Wechsel des Aufgabenbereiches oder der Arbeitskollegen bzw. Arbeitskolleginnen mit dem Zweck der Verfolgung, Begrenzung der Ausdrucksmöglichkeiten oder übertriebene Kontrollen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• i tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei/delle colleghi/e di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.</li> </ul>

<p>c) Man bezeichnet Mobbing als die moralische Belästigung mit feindseligem Verhalten durch physischer oder psychologischer Verfolgung, an ein Individuum in wiederholter Form gerichtet und über einen längeren Zeitraum systematisch ausgeübt, geeignet ein nicht respektvolles Arbeitsumfeld zu schaffen, demütigend und verletzend für die geistige und körperliche Integrität der Person.</p>	<p>c) Si definisce mobbing la molestia morale caratterizzata da comportamenti ostili, fisicamente o psicologicamente persecutori, diretti contro un individuo e condotti in forma ripetitiva, protratta e sistematica, suscettibili di creare un ambiente di lavoro non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.</p>
<p><b>Art. 4 Pflicht zur Zusammenarbeit</b></p>	<p><b>Art. 4 Dovere di collaborazione</b></p>
<p>a) All Jene, welche den Art. 9 anwenden, müssen dazu beitragen ein Arbeitsumfeld zu garantieren, in dem die Würde der Person respektiert wird. Die Zeugen bzw. Zeuginnen, welche nicht zur Verteidigung eines Opfers sexueller oder moralischer Belästigung oder Mobbing einschreiten, können als Mitverantwortliche in Betracht gezogen werden.</p>	<p>a) Tutte e tutti coloro ai quali si applica l'art. 9 devono contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni o le testimoni che non intervengono in difesa della vittima di molestie sessuali, morali e mobbing possono essere considerati corresponsabili.</p>
<p>b) Die Direktoren und Direktorinnen der Strukturen, der Abteilungen und der Ämter, der Dienste haben in ihrem Arbeitsumfeld die Pflicht zur Vorbeugung der sexuellen und moralischen Belästigungen. Die Leiter/innen sind direkt für die Verteilung und Befolgung des Verhaltenskodexes verantwortlich. Die Verantwortlichen werden außerdem die Person, welche auf eine sexuelle oder moralische Belästigung oder Mobbing reagieren will, unterstützen, indem sie bezüglich der Verfahren die zu befolgen sind, aufgeklärt wird.</p>	<p>b) Le Direttrici e i direttori delle strutture, dei reparti e degli uffici, dei servizi e delle ripartizioni hanno il dovere di favorire la prevenzione delle molestie sessuali e morali negli ambiti di lavoro che sovrintendono. I/le dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta. Le/i responsabili dovranno inoltre sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia sessuale, morale o mobbing fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.</p>
<p><b>Art. 5 Vertrauensrätin/rat</b></p>	<p><b>Art. 5 Consigliera/e di Fiducia</b></p>
<p>a) Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat erteilt, auch mit dem Ziel des vollständigen Rechtsschutzes der Person, welche Anzeige erstattet mit der Angabe Opfer einer sexuellen, einer moralischen Belästigung oder Mobbing zu sein, Beratung und Betreuung.</p>	<p>a) La/il Consigliera/e di fiducia, anche ai fini di una completa tutela legale, fornisce consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale, morale e mobbing.</p>
<p>b) Sie/er wird von jenen Personen ausgewählt, welche die geeignete menschliche und berufliche Erfahrung besitzen, um diese Aufgabe zu bewältigen und wird, einvernehmlich mit den Gewerkschaftsorganisationen und nach Anhörung des Komitees für Chancengleichheit und Aufwertung der Gender-Differenzen, vom Generaldirektor/von der Generaldirektorin bestimmt und beauftragt.</p>	<p>b) Scelta/o tra le persone che possiedono esperienza umana e professionale idonea a svolgere il compito previsto, d'intesa con le organizzazioni sindacali e sentito il Comitato per le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere, è individuata ed incaricato/a dal Direttore Generale/dalla Direttrice Generale.</p>
<p>Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat handelt in der Ausübung ihrer/seiner Tätigkeit mit voller Selbständigkeit</p>	<p>nell'esercizio della propria funzione, agisce in piena autonomia.</p>
<p>Der Auftrag hat eine Dauer von drei Jahren und kann mehrmals verlängert werden</p>	<p>L'incarico ha la durata di tre anni e può essere prorogato anche più volte</p>
<p>c) Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat hat das Recht an den Arbeiten des Komitees für Chancengleichheit und Aufwertung der Gender-Differenzen in der Funktion als Exper-</p>	<p>c) La Consigliera di Fiducia/il Consigliere di Fiducia partecipa di diritto ai lavori del Comitato per le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere, in qualità di esperta/o senza</p>

tin/Experte, ohne Stimmrecht, teilzunehmen,.	diritto di voto.
d) Die Verwaltung stellt der Vertrauensrätin/dem Vertrauensrat, damit diese/r die Tätigkeit ausüben kann, geeignete Mittel und Personal zur Verfügung. Im Rahmen der Verfahren welche im folgenden Art. 6 angeführt sind, kann sie/er Einsicht in Verwaltungsakten und -dokumente nehmen.	d) L'Amministrazione fornisce alla Consigliera di Fiducia/al Consigliere di Fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguati mezzi e risorse umane. Nell'ambito delle procedure di cui al successivo art. 6, può accedere agli atti ed ai documenti dell'Amministrazione.
e) Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat berichtet jährlich dem Generaldirektor/der Generaldirektorin über die durchgeführte Tätigkeit. Sie/er empfiehlt Aktionen, die angewandt werden, um ein Umfeld der Gleichbehandlung und Freiheit der Personen zu sichern und schlägt Informations- und Bildungsveranstaltungen vor, die aus diesem Grunde vom Betrieb gefördert werden.	e) La Consigliera di Fiducia/il Consigliere di Fiducia relaziona ogni anno sulla propria attività al/alla Direttore Generale/Direttrice Generale. Suggerisce azioni opportune volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari dignità e libertà delle persone e propone iniziative di informazione e formazione promosse dall'Azienda per tali scopi.
f) Bis zur Ernennung der Vertrauensrätin/des Vertrauensrates können die Funktionen der Präsidentin/dem Präsidenten oder der Vize-Präsidentin/dem Vizepräsidenten des Komitees für Chancengleichheit und Aufwertung der Gender-Differenzen erteilt und von dieser/diesem übernommen werden.	f) In attesa di nomina, della Consigliera di Fiducia/del Consigliere di Fiducia le funzioni possono essere assegnate e assunte dal/dalla Presidente/vice Presidente del comitato pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere
<b>Art. 6</b>	<b>Art. 6</b>
<b>Verfahren für formelle und informelle Anzeige</b>	<b>Procedure di denuncia formale ed informale</b>
Mit Ausnahme des Zivil- und Strafschutzes innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen Fristen, kann sich jedes Opfer von sexueller Belästigung, von moralischer Belästigung oder von Mobbing, an die Vertrauensrätin/den Vertrauensrat oder an die Direktorin/den Direktor der Abteilung oder des Dienstes wenden.	Fatta salva la tutela in sede civile e penale entro i termini prescritti dalla legge, chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale, molestia morale o mobbing può rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere di Fiducia oppure al/alla proprio/a direttore/direttrice di reparto o servizio.
Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat oder die Direktorin/der Direktor der Abteilung oder des Dienstes informiert unter Beachtung der Vorschriften zum Schutz und Sicherheit der persönlichen Daten (Leg.D.Nr. 196/2003) die Person, welche Opfer der Belästigungen wurde und fordert sie auf, eine in diesem Artikel vorgesehene Maßnahme zu ergreifen.	La Consigliera di Fiducia/il Consigliere di Fiducia oppure il/la direttore/direttrice di reparto o servizio, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali (D.Lgs n.196/2003), informa la persona vittima presunta delle molestie ad adottare una delle procedure previste nel presente articolo.
<b>A) Informelles Verfahren</b>	<b>A) Procedura informale:</b>
1. Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat oder die Direktorin/der Direktor der Abteilung oder des Dienstes übernimmt, auf Anfrage der betroffenen Person, den Belästigungsfall und mit dem Ziel diesen zu beenden:	1. La/il Consigliere di Fiducia oppure il/la direttore/direttrice di reparto o servizio, su richiesta della persona coinvolta, assume la trattazione del caso di molestia e al fine dell'interruzione della stessa:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• vereinbart mit dem Opfer das beste Verfahren um die Belästigung endgültig zu beenden;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kann die vom Opfer als vermutlich angegebene Täterin/angebener Täter der Belästigung angeführte Person zu einem Gespräch einladen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• può invitare a colloquio la persona indicata dalla/dal molestata/o quale presunto/a autore/autrice della molestia;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• erwirbt notwendige Informationen um ihren/seinen Auftrag auszuüben, auch mittels Sammlung von Zeugenaussagen von seiten gut informierter Personen und kann in alle Verwaltungsakten Einsicht nehmen unter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti, nel rispetto del-</li> </ul>

Einhaltung der Datenschutzbestimmungen für Dritte, einschließlich der vermutlichen Täterin/des vermutlichen Täters der Belästigung;	la normativa della tutela della riservatezza dei dati personali di soggetti terzi, incluso/a il/la presunto autore/autrice della molestia;
<ul style="list-style-type: none"> <li>kann Treffen zwischen dem Opfer und der vermutlichen Täterin/des vermutlichen Täters organisieren, mit dem Ziel eine Versöhnung zwischen den Beiden zu versuchen;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autore, al fine di tentare la conciliazione tra i due;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>schlägt der Verwaltung Maßnahmen vor, welche als geeignet gelten, die Belästigung zu beenden und einem weiteren Eintreten vorzubeugen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per interrompere l'atteggiamento molestante e prevenire il suo ricomparire.</li> </ul>
2. Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat oder die Direktorin/der Direktor der Abteilung oder des Dienstes darf keinerlei Initiative ohne Einwilligung der Person, welche Opfer von Belästigungen ist, ergreifen. Die Meldung kann im Zuge des informellen Verfahrens jederzeit von der Person, die Anzeige erstattet, widerrufen werden.	2. La Consigliera di Fiducia/il Consigliere di Fiducia oppure il/la direttore/direttrice di reparto o servizio non può adottare alcuna iniziativa senza consenso espresso della persona vittima di molestie. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale.
3. Der Termin für die Beendigung des informellen Verfahrens läuft nach 120 Tagen ab Unterzeichnung der Einwilligung, ab.	3. Il termine di definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso.
<b>B) Internes formelles Verfahren</b>	<b>B) Procedura formale interna:</b>
1. Sollte die belästigte Person das informelle Verfahren als nicht geeignet oder die erzielten Ergebnisse als unzureichend betrachten, kann die betroffene Person eine Anzeige erstatten. Dies geschieht mittels schriftlicher Meldung des schädigenden Vorfalls an den/die Generaldirektor/in.	1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo all'amministrazione a mezzo di segnalazione scritta diretta al/alla Direttore/Direttrice Generale.
2. Der/die Generaldirektor/in ernennt eine betriebliche Kommission bestehend aus fünf Mitgliedern:	2. Il/la Direttore/Direttrice Generale nomina una commissione aziendale composta da cinque membri:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der/die Generaldirektor/in oder eine von ihm beauftragte Person (der/die als Präsident/in fungiert)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il/la Direttore/Direttrice Generale o un/a suo/a delegato/a (che funge da Presidente),</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein/e Vertreter/in vorgeschlagen von der Direktorin/vom Direktor des betreffenden Gesundheitsbezirkes, von welchem die formelle Beschwerde ausgegangen ist;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un/una rappresentante proposto dal Direttore/dalla Direttrice del rispettivo Compensorio sanitario da cui è scaturita la formale denuncia;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Der/die Präsident/in oder das für die Disziplinarverfahren des Bezirkes zuständige monokratische Organ, von welchem die formelle Beschwerde ausgegangen ist;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il/la presidente o l'organo monocratico competente per i procedimenti disciplinari del comprensorio da cui è scaturita la formale denuncia;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vertrauensrätin/der Vertrauensrat;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>il/la Consigliere/a di Fiducia;</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ein/e Vertreter/in vorgeschlagen vom Komitee für Chancengleichheit und Aufwertung der Gender-Differenzen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un/una rappresentante proposto/a dal Comitato per le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze di genere.</li> </ul>
Die Kommission kann sich der Beratung eines Rechtsanwaltes bzw. einer Rechtsanwältin bedienen. Diese Person kann auch von extern herangezogen werden.	La commissione può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Azienda.
3. Im Sinne des Art. 58 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008, ist die Kommission zuständiges Organ für die Disziplinarverfahren, welche laut diesem Kodex Taten, Verhaltensweisen oder Belästigungen zum Gegenstand haben. In diesem Fall muss sich die	3. Ai sensi dell'art. 58 del Contratto Collettivo Intercompartimentale del 12 febbraio 2008, la commissione è organo competente per i procedimenti disciplinari aventi per oggetto atti, comportamenti o molestie di cui al presente codice di condotta. In tal caso la Commissione è tenuta

<p>Kommission an das was im Titel IV des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages geschrieben steht und insbesondere zur Befolgung der Bestimmungen zum Disziplinarverfahren laut Art. 65, halten.</p>	<p>al rispetto di quanto previsto dal titolo IV. del Contratto Collettivo Intercompartimentale citato ed in particolare al rispetto del procedimento disciplinare come disciplinato dall'art. 65.</p>
<p>4. Nach Überprüfung der Anzeige, wird die Untersuchungskommission hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen entscheiden, der Person die ein Beschwerdeverfahren einleitet, angemessenen Schutz vor Vergeltungs- oder Verfolgungsakten versichern. Dieses Benehmen ist unerlaubt im Sinne der Disziplinarordnung. Die oben genannte Kommission wird darüber befinden.</p>	<p>4. La commissione così individuata, accertata la fondatezza della denuncia, deciderà anche in merito alle azioni da intraprendere per assicurare alla /al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori. Anche tale condotta è considerata illecito disciplinare, di cui sarà investita la commissione di cui sopra.</p>
<p>5. Falls das belästigende Verhalten durch eine Vorgesetzte oder einen Vorgesetzten erfolgt, wird dieses Verhalten als negatives Element in der Beurteilung gewertet.</p>	<p>5. Nel caso in cui il comportamento molestante fosse messo in atto da una/un Dirigente, tale comportamento costituisce elemento negativo di valutazione.</p>
<p>6. Sollte sich die Anzeige als unbegründet erweisen, wird sich die Kommission im Rahmen der eigenen Kompetenzen mit angemessenen Maßnahmen für die Rehabilitierung der angezeigten Person einsetzen.</p>	<p>6. Ove la denuncia si dimostri infondata, la Commissione, nell'ambito delle proprie competenze, opera al fine di riabilitare la persona accusata con provvedimenti adeguati al caso.</p>
<p>7. Falls sich die Anzeige als gegenstandslos erweist und die Verletzung der Würde und Ehrbarkeit oder Verleumdung der beschuldigten Person gegenüber der Öffentlichkeit oder anderen Personen zum Ziel hat, gilt das Verhalten als unkorrekt und ist unerlaubt im Sinne der Disziplinarordnung.</p>	<p>7. La denuncia rivelatasi infondata, atta a diffamare o calunniare verso il pubblico o altro personale la dignità e l'onorabilità del/la denunciato/a è comportamento scorretto e considerato illecito disciplinare.</p>
<p><b>C) externes formelles Verfahren</b></p>	<p><b>C) Procedura formale esterna:</b></p>
<p>Die Belästigte bzw. der Belästigte kann auf jeden Fall und unabhängig von der Einleitung eines internen informellen oder formellen Verfahrens bei der zuständigen Gerichtsbehörde über die Belästigung Anzeige erstatten.</p>	<p>La/il molestata/o può comunque e indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l'evento molestante alle autorità giudiziarie competenti.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 7</b> <b>Garantie der Schweigepflicht und Schutz vor möglichen Vergeltungsaktionen</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Art. 7</b> <b>Garanzia di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni</b></p>
<p>a) Im Laufe der Ermittlungen gilt die absolute Schweigepflicht über die Vorfälle und die diesbezüglichen Daten folgender Personen: die Person die Beschwerde erstattet, der/die vermutliche Täter/in, mit betroffene Dritte. Die Verbreitung von Informationen wird als Verletzung der beruflichen Ethik angesehen und ist nach dem Gesetzesdekret Nr. 196/2003 und im Sinne des Strafgesetzes (Amtsgeheimnis 326) strafbar.</p>	<p>a) Nel corso degli accertamenti è garantita l'assoluta riservatezza sui fatti ed i dati relativi alle seguenti persone: denunciante, presunto autore/autrice, terzi coinvolti. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale, perseguibile ai sensi del D.lgs n. 196/2003 nonché ai sensi del codice penale (segreto d'ufficio 326 c.p.).</p>
<p>b) Die Person, welche Opfer von sexuellen, von moralischen Belästigungen oder von Mobbing wurde, hat das Recht auf Nicht-Anführung des eigenen Namens in allen Dokumenten welche, aus welchem Grund auch immer, veröffentlicht werden.</p>	<p>b) La persona che ha subito molestie sessuali, morali o mobbing ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.</p>
<p>c) Es ist jede Form von Vergeltung an der Person untersagt, welche die Belästigung zur Anzeige bringt oder als Zeuge/Zeugin dafür fungiert. Jeder Fall von direkter oder indirekter Vergeltung,</p>	<p>c) È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone. Ogni caso di ritorsione diretta o indiretta (in quanto illecita) è valutabile anche</p>

(da diese ungesetzlich ist), kann auch mit einer Disziplinarmaßnahme bestraft werden.	sotto il profilo disciplinare.
<b>Art.8 Weiterbildung und Information</b>	<b>Art. 8 Formazione ed informazione</b>
Die Verwaltung bemüht sich zu umfangreicher Veröffentlichung der vorliegenden Verhaltensregeln und verpflichtet außerdem das Personal mit Führungs- und Koordinierungsaufträgen die Verhaltensregeln, laut dieser Anlage, einzuhalten und für die Verbreitung und Einhaltung derselben beim gesamten Personal zu sorgen.	L'Amministrazione s'impegna a dare ampia pubblicità al presente codice ed impegna, altresì, il personale con incarico direttivo e di coordinamento al rispetto delle norme di comportamento di cui al presente codice e alla sua divulgazione a tutto il personale garantendone l'applicazione.
Zu diesem Zweck wird die Verwaltung:	A tal fine, l'Amministrazione provvederà a :
a) dem gesamten Personal den Namen, den Ort, die Zeit der Sprechstunden sowie Telefonnummer und E-Mail Adresse der Vertrauensrätin/des Vertrauensrates mitteilen;	a) comunicare a tutto il personale il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica della/del Consigliera/e di fiducia;
b) die größtmögliche Verbreitung der vorliegenden Verhaltensregeln zu gewährleisten; dies erfolgt durch Aushändigung einer Kopie an alle Bedienstete und an alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; sowie die Anschlagung desselben im Betrieb und die Veröffentlichung auf der Web-Seite.	b) garantire la massima diffusione del presente codice attraverso la consegna di copie a tutti/tutte i/le dipendenti e a tutti/tutte i/le nuovi/nuove collaboratori e collaboratrici, all'affissione all'albo e la pubblicazione nel sito dell'Azienda;
c) Informationsmaterial ausarbeiten, das sich an das gesamte Personal richtet und das Verhalten im Falle von Belästigungen oder Verstößen gegen die Würde der Person am Arbeitsplatz regelt.	c) predisporre il materiale informativo destinato a tutto il personale sul comportamento da adottare in caso di molestie e atti lesivi della dignità della persona sul luogo di lavoro.
d) Weiterbildungs- und Präventions-Projekte zu den Themen der vorliegenden Verhaltensregeln ausarbeiten, mit besonderer Aufmerksamkeit auf die Weiterbildung des Personals mit Führungs- und Koordinierungsaufträgen, welche die Kultur des Respekts gegenüber Personen fördert und verbreitet mit dem Ziel sexuellen, moralischen Belästigungen und Mobbing vorzubeugen.	d) attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, con particolare attenzione alla formazione del personale con incarico direttivo e di coordinamento che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali, morali e del mobbing.
<b>Art.9 Anwendungsbereich und Aufhebung von Normen</b>	<b>Art. 9 Ambito di applicazione e abrogazione di norme</b>
Die vorliegenden Verhaltensregeln gelten für all jene Personen, welche im Sanitätsbetrieb der Autonomen Provinz Bozen arbeiten oder eine andere Tätigkeit ausüben und hat sofortige Wirkung. Alle Bestimmungen auf Bezirksebene, welche dieselbe Materie regeln und mit Obgenanntem im Widerspruch stehen, sind abgeschafft.	Il presente codice opera nei confronti di tutte e di tutti coloro che prestano attività lavorativa od altra attività nell'Azienda sanitaria della Provincia Autonoma di Bolzano ed ha effetto immediato. Sono abrogate tutte le disposizioni a livello comprensoriale disciplinanti la stessa materia e in contrasto con quanto sopra.