

REGOLAMENTO PER LA TUTELA DELLA DIGNITÀ
DEI LAVORATORI E DEGLI STUDENTI/ESSE DI
UNIBZ

REGELUNG ZUM SCHUTZ DER WÜRDE DER
ARBEITSNEMMER*INNEN UND DER
STUDIERENDEN DER UNIBZ

Approvato dal Consiglio dell'Università con
delibera n. 46 del 24.04.2020

Genehmigt vom Universitätsrat mit Beschluss
Nr. 46 vom 24.04.2020

**SCHUTZ DER WÜRDE DER ARBEITSNEHMER*INNEN
 UND DER STUDIERENDEN DER UNIBZ**

Articolo 1

Finalità ed ambito di applicazione

1. Unibz si impegna a contrastare ogni forma di molestia e discriminazione nei luoghi di lavoro e studio ed a garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.
2. Questo regolamento si applica a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, studiano, lavorano ed operano presso l'unibz.
3. Chiunque sia sottoposto nel luogo di lavoro o di studio a pratiche di molestie sessuali o di discriminazione può agire per ottenere la loro cessazione, avvalendosi di procedure tempestive ed imparziali di cui l'Amministrazione cura ed assicura l'adempimento.

Articolo 2

Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro che a vario titolo lavorano o studiano nell'unibz devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona.
2. I testimoni che non intervengono in difesa di coloro che sono oggetto di comportamenti molesti o discriminatori possono essere considerati corresponsabili.

Articolo 3

Modestie sessuali, morali e atti discriminatori: definizione

Artikel 1

Zweck und Anwendungsbereich

1. Unibz bemüht sich, jeglicher Form von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und am Arbeits- und Studienplatz ein sicheres, ruhiges und die zwischenmenschlichen Beziehungen förderndes Umfeld auf der Grundlage der Gleichheit, der Korrektheit und dem gegenseitigen Respekt zu schaffen.
2. Diese Regelung gilt verbindlich für alle Mitarbeiter, Studierenden sowie für alle Personen, die in irgendeiner Form für die unibz tätig sind.
3. Wer am Arbeitsplatz sexuellen Belästigungen oder Diskriminierung ausgesetzt ist, kann deren Unterlassung durch Inanspruchnahme der von der Verwaltung durchzuführenden und zu gewährleistenden fristgemäßen und unparteiischen Verfahren einfordern.

Artikel 2

Pflicht zur Zusammenarbeit

1. Alle, die in irgendeiner Form für die unibz arbeiten oder an der unibz studieren, sind dazu verpflichtet beizutragen, dass im Studien- und Arbeitsumfeld die Würde der Person gewahrt wird.
2. Wer als Zeuge nicht zum Schutz von Personen eingreift, die von moralischen oder sexuellen Belästigungen oder Benachteiligungen betroffen sind, kann zur Mitverantwortung gezogen werden.

Artikel 3

Sexuelle und moralische Belästigung und Diskriminierung: Begriffsbestimmung

1. Per molestia sessuale si intende ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di comportamento basato sul sesso che offenda la dignità degli uomini o delle donne nell'ambiente del lavoro, ivi inclusi atteggiamenti sgraditi di tipo fisico, verbale o non verbale (Raccomandazione CEE del 27.11.1991).

Si tratta quindi di comportamenti indesiderati, sconvenienti e offensivi per coloro che li subiscono. Spetta a chi lo subisce stabilire quale comportamento si possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo¹.

2. Per molestie morali si intendono atti, atteggiamenti o comportamenti di violenza morale o psichica in occasione di lavoro o di studio, ripetuti nel tempo in modo sistematico o abituale, che portano ad un degrado delle condizioni di lavoro o di studio idoneo a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore e dello studente².

3. Si ha un comportamento discriminatorio

1. Unter sexueller Belästigung versteht man jedwedes unerwünschte sexuell bestimmte Verhalten oder jede Art von sexuell orientiertem Verhalten, wozu auch Berührungen, Bemerkungen oder Handlungen gehören, welche die Würde von Männern oder Frauen am Arbeitsplatz beeinträchtigen (Empfehlung EWG vom 27.11.1991).

Es handelt sich also um eine Verhaltensweise, die für die Person, die sie erleidet, unerwünscht unpassend und verletzend ist. Diese Person entscheidet darüber, welche Verhaltensweise akzeptiert und welche hingegen verletzend ist³.

2. Moralische Belästigung liegt vor, wenn eine Person über einen bestimmten Zeitraum wiederholt, systematisch oder gewohnheitsmäßig unangemessenen, körperlich oder psychologisch bedrängenden Maßnahmen, Handlungen oder Verhaltensweisen ausgesetzt ist, die sich negativ auf das Arbeitsklima oder das Studium auswirken und die Gesundheit, Arbeitsleistung oder Würde des Bediensteten oder Studierenden beeinträchtigen⁴.

¹ Ad esemplificare, rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive;
- b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente dell'unibz, anche sotto forma elettronica;
- c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamento di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

² A titolo esemplificativo, non esaustivo, rientrano nella tipologia delle molestie morali e della violenza psicologica:

- a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate, ed ogni altra azione di discredito della persona;
- b) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- c) delegittimazione di immagine, anche di fronte a terzi o comunque comportamenti mirati a screditare lo studente, il dipendente nella propria carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- d) sottostima sistematica dei risultati raggiunti non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati;
- e) immotivata esclusione dalle comunicazioni ordinarie, da iniziative di formazione e di aggiornamento professionale.

³ Als sexuelle Belästigung gelten beispielsweise:

- a) ausdrückliche oder angedeutete, beleidigende Aufforderungen zu sexuellen Handlungen;
- b) Anbringen und Zeigen von pornographischen Darstellungen in den Räumen der unibz, auch in elektronischer Form
- c) Anwendung von sexistischen Kriterien in sämtlichen zwischenmenschlichen Beziehungen
- d) implizite oder ausdrückliche Versprechungen von Erleichterungen und Privilegien oder von Beförderungen als Gegenleistung zu sexuellen Handlungen
- e) Drohungen oder Vergeltung bei sexueller Verweigerung
- f) beleidigende Bemerkungen zu Geschlechtlichkeit oder geschlechtlicher Orientierung.

⁴ Als moralische Belästigung und psychologischer Gewalt gelten beispielsweise:

- a) verbale Misshandlungen und persönliche Beleidigungen, Verleumdungen, Unterstellungen, Verbreitung vertraulicher Informationen sowie jegliche weiteren Handlungen, die eine Diskreditierung der Person zum Ziel haben;
- b) psychologischer Druck, aggressives, feindseliges, entwürdigendes oder einschüchterndes Verhalten, auch in verdeckter oder indirekter Form;
- c) Imageabwertung auch vor Dritten und in jedem Fall Verhaltensweisen, die darauf zielen, den Studierenden und den Arbeitnehmer in seiner Karriere, im Status, in der Zuweisung oder bei Enthebung von Aufgaben zu diskreditieren;
- d) systematische Unterschätzung der erreichten Resultate, die nicht durch unzureichende Leistung oder fehlendem Erfüllen der zugewiesenen Aufgaben zu begründen sind;
- e) unbegründeter Ausschluss von ordentlichen Mitteilungen, Fortbildungs- und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.

quando una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere alcune persone in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone (art. 2, comma 1, lettera b d.lgs. 215/2003) e ciò a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'origine etnica, della disabilità, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere o dell'età. È considerato discriminatorio altresì ogni comportamento pregiudizievole posto in essere nei confronti della persona lesa da una discriminazione o di qualunque altra persona, quale reazione ad una qualsiasi attività diretta ad ottenere il rispetto dei diritti di cui al presente Codice (c.d. vittimizzazione, art. 41 bis d.lgs. 198/2006).

3. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien, Verfahren, Abmachungen oder Verhalten eine Person aus Gründen der Religion, der persönlichen Überzeugung, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der sexuellen Ausrichtung, des Geschlechtes oder des Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können (Art. 2 Absatz 1 Buchstabe b des GvD 215/2013). Als Diskriminierung gilt zudem jegliches schädigende Verhalten gegenüber der von Diskriminierung betroffenen Person oder jeder anderen Person, das als Folge im Hinblick auf jegliche Handlung zu verstehen ist, mit der die Wahrung der im vorliegenden Kodex verbürgten Rechte durchgesetzt werden sollte (Viktimisierung, Art. 41 des GvD Nr. 198/2006).

Articolo 4 Consiglier/a di fiducia

1. Con il presente regolamento l'Amministrazione istituisce la figura del/la Consigliere/a di Fiducia.
2. Il/La Consigliere/a di Fiducia è persona esterna all'Ateneo, di documentata preparazione ed esperienza umana e professionale, incaricato/a a fornire consulenza ed assistenza a coloro che sono oggetto di molestie e/o discriminazioni.
3. Esso/a è scelto/a con procedura di valutazione comparativa e nominato/a con decreto del/la Direttore/Direttrice. Dura in carica tre anni e può essere rinominato/a, dopo valutazione del suo operato, una sola volta. Tale incarico può essere revocato nel caso di comprovata incapacità allo svolgimento delle funzioni.
4. L'Amministrazione fornisce al/la Consigliere/a di Fiducia, per adempiere alle proprie funzioni, adeguate risorse, nonché un compenso annuale forfettario ed un gettone di presenza in relazione all'attività resa ed alla disponibilità data.
5. Al termine dell'incarico e comunque alla fine di ogni anno, il/la Consigliere/a relaziona al/la Rettore/Rettrice, al/la Direttore/Direttrice e al

Artikel 4 Vertrauensrat*rätin

1. Mit dieser Regelung führt die Verwaltung das Amt des/r Vertrauensrates*rätin ein.
2. Die Funktion dieses/r Vertrauensrates*rätin wird von einer universitätsexternen Person wahrgenommen, die die notwendige soziale und berufliche Kompetenz und Erfahrung mitbringt und die für die von Belästigung und/oder Diskriminierung betroffene Person eine Beratungs- und Unterstützungstätigkeit leistet.
3. Der/Die Vertrauensrat*rätin wird mittels Auswahlverfahren ausgewählt und mit Dekret des/r Direktors/in ernannt. Der/die Vertrauensrat*rätin wird auf drei Jahre ernannt und kann, nach positiver Bewertung der erbrachten Leistung, nur einmal wiederbestätigt werden. Der Auftrag kann im Falle von erwiesener Unfähigkeit zur Ausübung des Amtes widerrufen werden.
4. Die Verwaltung stattet den/die Vertrauensrat*rätin mit jenen Mitteln aus, die er/sie zur Ausübung seiner/ihrer Funktion benötigt. Dem/r Vertrauensrat*rätin stehen für die Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit eine jährliche

Comitato Pari Opportunità sul proprio operato.

6. Può partecipare, su invito, alle riunioni del Comitato Pari Opportunità con funzione propositiva, senza però diritto di voto.

Pauschalvergütung und ein Sitzungsgeld zu.

5. Der/die Vertrauensrat*rätin legt dem/der Rektor/in, dem/der Universitätsdirektor/in und dem Beirat für Chancengleichheit bei Ablauf des Mandates sowie am Ende eines jeden Jahres einen Tätigkeitsbericht vor.

6. Der/die Vertrauensrat*rätin nimmt auf Einladung mit vorschlagender Funktion aber ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Beirats für Chancengleichheit teil.

Articolo 5 Procedura informale

1. Il/la Consigliere/a, su richiesta, anche verbale, della persona che si ritiene vittima di comportamenti molesti o discriminatori interviene sollecitamente e comunque non oltre 30 giorni dalla conoscenza del fatto, con la massima discrezione e con i mezzi informali⁵ ritenuti idonei al fine di favorire il superamento della situazione di disagio e di ripristinare un sereno ambiente di lavoro.

2. Il Consigliere di Fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza averne prima ricevuto l'espresso consenso del denunciante.

3. La segnalazione al/la Consigliere/a di Fiducia può essere ritirata dall'interessato in ogni momento della procedura. Restano ferme le responsabilità derivanti dal consapevole addebito di fatti inesistenti o difformi dal vero.

4. Il/la Consigliere/a di Fiducia valuta l'opportunità di astenersi da qualsiasi iniziativa in presenza di denunce anonime.

Artikel 5 Informelles Verfahren

1. Der/die Vertrauensrat*rätin wird auch auf die nur mündliche gestellte Anfrage der Person tätig, die sich als Opfer von Belästigungen oder Diskriminierung empfindet und greift unverzüglich und auf jeden Fall innerhalb dreißig Tagen ab Anzeige des Vorfalls ein. Dabei geht er/sie mit höchster Diskretion und mit den von ihm/ihr als geeignet erachteten informellen Mitteln⁶ vor, um eine Überwindung der Notlage und der Wiederherstellung eines friedlichen Arbeitsumfeldes zu gewährleisten.

2. Jede einzelne Maßnahme, die der/die Vertrauensrat*rätin in die Wege leitet, bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der anzeigenden Person.

3. Die Meldung an den/die Vertrauensrat*rätin kann von der betroffenen Person jederzeit zurückgezogen werden, unbeschadet der Verantwortung für die bewusste Anlastung von nicht bestehenden oder nicht wahrheitsgemäßen Tatsachen.

4. Im Falle von anonymen Anschuldigungen kann sich der/die Vertrauensrat*rätin entscheiden, nicht aktiv zu werden.

⁵ a titolo esemplificativo: incontri congiunti tra la persona che si dichiara vittima di fatti e l'autore, illustrazione alla persona indicata come autore del fatto delle ragioni per cui il suo comportamento offensivo deve immediatamente cessare; proposta di trasferimento anche in via temporanea, di una delle persone interessate da sottoporre al Rettore o Direttore dell'Ateneo.

⁶ als Beispiel: gemeinsame Treffen zwischen der Person, die sich als Opfer sieht, und dem Urheber, Erklärung an die Person, die als Urheber des diskriminierenden Verhaltens gilt, hinsichtlich der Gründe, weshalb sein Verhalten als verletzend eingestuft wird und demnach unverzüglich eingestellt werden muss; Vorschlag einer auch nur vorübergehenden Versetzung einer der interessierten Personen, die dem Rektor oder dem Direktor unterbreitet werden muss.

Articolo 6 Procedura formale

1. Qualora l'interessato non ritenga di fare ricorso alla soluzione informale di cui all'articolo precedente, ovvero in caso di manifesta inutilità di essa, potrà fare ricorso alla procedura formale di denuncia, con segnalazione scritta del comportamento al/la Rettore/Rettrice in caso di molestie o discriminazioni poste in essere da un/a docente/ricercatore/ricercatrice, uno studente/una studentessa oppure al/la Direttore/Direttrice, in caso di molestie o discriminazioni poste in essere da un/a collaboratore/trice tecnico amministrativo/a.
2. Il Rettore/La Rettrice, o il Direttore/La Direttrice nel caso di personale tecnico amministrativo, eventualmente sentito il/la Consigliere/a di Fiducia qualora lo ritenga necessario, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare.
3. Nella fase istruttoria del procedimento disciplinare, il/la Consigliere/a di Fiducia assiste il/la denunciante, in presenza di una sua espressa richiesta scritta.
4. Nel corso del procedimento disciplinare, qualora emerga la fondatezza dei fatti esposti in denuncia, l'Amministrazione, acquisito eventualmente il parere del/la Consigliere/a di Fiducia, adotta le misure organizzative adeguate per tutelare il/la denunciante da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione e vigila sull'effettiva e immediata cessazione dei comportamenti lesivi.
5. Ove la denuncia si dimostri infondata, nell'ambito delle proprie competenze, l'Amministrazione opera al fine di riabilitare la persona accusata e, ricorrendone gli estremi, adotta gli opportuni provvedimenti nei confronti dell'accusatore.

Articolo 7 Riservatezza delle procedure

1. Tutte le persone che, per ragioni del loro ufficio o della carica, vengono informate ed interessate alla soluzione dei casi di molestie

Artikel 6 Formales Verfahren

1. Sollte die betroffene Person eine informelle Problemlösung für ungeeignet oder offenkundig zwecklos halten, kann ein formales Verfahren eingeleitet werden. Dieses beginnt mit einer schriftlichen Mitteilung des Betroffenen, die an den/die Rektor/*n (im Falle von belästigenden oder diskriminierenden Verhalten durch Professoren/Forscher*Innen oder Studierende) oder an den/die Universitätsdirektor*in (im Falle von belästigenden oder diskriminierenden Verhalten durch das technische und Verwaltungspersonal) gerichtet werden muss.
2. Der/die Rektor*in oder der/die Universitätsdirektor*in veranlasst nach eventueller Anhörung des/r Vertrauensrates*rätin die Prüfung der Beschwerde und leitet bei Vorliegen von ausreichenden Elementen ein Disziplinarverfahren ein.
3. Im Rahmen des Verfahrens zur Beweisaufnahme betreut der/die Vertrauensrat*rätin die betroffene Person, sofern diese hierzu einen ausdrücklichen schriftlichen Antrag gestellt hat.
4. Sollte aus dem Disziplinarverfahren die Stichhaltigkeit des angezeigten Verhaltens hervorgehen, wird die Verwaltung, nach eventuellem Einholen eines Gutachtens durch den/die Vertrauensrat*rätin, geeignete organisatorische Maßnahmen erlassen, um die betroffene Person vor jeder Art von Vergeltung oder Bestrafung zu beschützen und um die effektive und unverzügliche Beendigung der Verhaltensweise zu überwachen.
5. Sollte die Anzeige unbegründet sein, wird die Verwaltung für die Rehabilitation der beschuldigten Person sorgen und eventuelle angemessene Maßnahmen gegenüber der anzeigenden Person treffen.

Artikel 7 Vertraulichkeit der Verfahren

1. Sämtliche Personen, die aufgrund ihres Amtes oder Auftrages über einen Fall von sexueller Belästigung informiert werden oder an deren

sessuali, sono tenute al segreto sui fatti e le notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione del caso.

2. È vietata ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti in violazione della dignità personale. Analoghe garanzie sono estese ad eventuali testimoni.

Lösung interessiert sind, müssen die Sachverhalte und die Daten absolut vertraulich behandeln.

2. Jede Form von Vergeltung gegenüber Personen, die eine Belästigung zur Anzeige bringen, ist verboten. Ähnliche Garantien sind auch für eventuelle Zeugen vorgesehen.