

Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunitès

TÄTIGKEITSBERICHT 2015
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2015

TÄTIGKEITSBERICHT 2015
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2015
CONSIGLIERA DI

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
39100 Bolzano | Via Cavour 23/c

Tel. 0471 326 044 | Fax 0471 981 229
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | consiglieradiparita@consiglio-bz.org
<http://www.landtag-bz.org/de/gleichstellungsraetin.asp>|<http://www.consiglio-bz.org/it/consigliera-di-parita.asp>
PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

März 2015
Marzo 2015

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Tätigkeitsbericht 2015

Kapitel IV, Artikel 12-20 des
gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006 und
Artikel 24-31 des Landesgesetzes Nr. 5/2010

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2015
war DDr.ⁱⁿ Michela Morandini Michela (MSc)

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Relazione sull'attività svolta nel 2015

Articoli 12-20 del capo IV del decreto legislativo
n. 198/2006 e articoli 24-31 della legge
provinciale n. 5/2010

Nel 2015 la funzione di Consigliera di parità è
stata svolta dalla dott.ssa Michela Morandini
(MSc)

INHALT INDICE

	Seite/ pagina	
Vorwort	6	Introduzione
1. Das Amt der Gleichstellungsrätin	8	1. La Consigliera di parità
2. Multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz	11	2. Discriminazioni multiple sul posto di lavoro
3. Beratungen, Informationen, Mediationen 2015: Zahlen, Daten, Fakten	16	3. Consulenze, informazioni, mediazioni nel 2015: cifre, dati, fatti
4. Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgrup- pen	21	4. Commissioni, comitati e gruppi di lavoro
5. Netzwerkarbeit	22	5. Rete di collaborazione
6. Gleichstellungspläne und Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Betrie- ben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen	23	6. Piani di azione positiva e rapporto sulla situa- zione occupazionale di uomini e donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti
7. Sensibilisierungs- und Referentinentätigkeit	25	7. Attività di sensibilizzazione e di formazione
8. Öffentlichkeitsarbeit	26	8. Pubbliche relazioni e comunicazione
9. Organisationsentwicklung und Zusammenar- beit mit den Anwaltschaften	30	9. Aspetti organizzativi e collaborazione con le di- fese
10. Ausblick und Themenschwerpunkte 2016	30	10. Prospettive e priorità per il 2016
Zusammenfassender Rückblick	32	Riassunto
Anlagen	33	Allegati

VORWORT

Zusammenkommen ist ein Beginn,
Zusammenbleiben ein Fortschritt,
Zusammenarbeiten ein Erfolg.

Henry Ford
amerikanischer Industrieller

Im Tätigkeitsjahr 2015 lag einer der Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsrätin im Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes. Denn nichts ist wichtiger, um effiziente Maßnahmen zu setzen und die betroffenen Personen erfolgreich zu unterstützen, als die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren (Gewerkschaften, Ombudsstellen usw.), die im Territorium agieren. Gerade in Zeiten, in denen sich der Arbeitsmarkt stetig verändert, wächst die Wichtigkeit zur Zusammenarbeit, damit gezielte Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit gegeben werden können.

Aktuelle Daten belegen, dass Benachteiligungen und Diskriminierungen aktuell vor allem „schwache“ Personengruppen (Bildungsferne, ältere Arbeitnehmer/-innen, Mütter, Menschen mit Beeinträchtigung,...) treffen. In diesen Fällen müssen Institutionen ein Netz spannen, das Betroffene auffängt und effiziente Unterstützungsmaßnahmen anbietet.

In dieses Netzwerk fügt sich auch das Amt der Gleichstellungsrätin ein, das als Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierungen am Arbeitsplatz gilt, mit einem Schwerpunkt auf das Geschlecht als Ursache. Obwohl die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu den Grundwerten der Europäischen Union zählt und in der italienischen Verfassung in den Artikeln 3, 37, 51 und 117 gesichert ist, gibt es Vorhersagen, dass Italien die Gleichstellung erst im Jahre 2095 erreichen wird. Was die Gleichstellung am Arbeitsplatz betrifft, sieht es bei allem Optimismus auch nicht gut aus. Daten aus dem Jahre 2015 des italienischen Institutes für Statistik ISTAT belegen, dass die Arbeitswelt immer noch männlich geprägt ist, Männer durchschnittlich höhere Gehälter als ihre Kolleginnen haben und es einen Zuwachs an

INTRODUZIONE

Mettersi insieme è un inizio,
rimanere insieme è un progresso,
lavorare insieme un successo.

Henry Ford
industriale americano

Una parte importante del lavoro della Consigliera di parità nel 2015 è stata la creazione di un'adeguata rete di collaborazione. Infatti, per prendere misure adeguate e sostenere efficacemente le persone coinvolte, niente è più importante della collaborazione fra i diversi soggetti operanti sul territorio (sindacati, difese civiche ecc.). Proprio in tempi di costante trasformazione del mercato del lavoro, la collaborazione diventa sempre più importante per dare risposte mirate alle sfide attuali.

Dati recenti dimostrano che al momento penalizzazioni e discriminazioni colpiscono soprattutto i gruppi più deboli (lavoratori e lavoratrici con scarso livello d'istruzione, o di una certa età, madri, disabili...). In questi casi le istituzioni devono creare una rete che li sostenga con misure efficaci.

Di questa rete fa parte anche la Consigliera di parità, che è la persona a cui rivolgersi per discriminazioni sul posto di lavoro, soprattutto in base al sesso di appartenenza. La parità tra uomini e donne è uno dei valori fondanti dell'Unione europea, sancito anche dalla Costituzione agli articoli 3, 37, 51 e 117. Eppure, secondo le previsioni, l'Italia raggiungerà quest'obiettivo solo nel 2095. E per quanto si possa essere ottimisti, anche per quanto riguarda il mercato del lavoro le prospettive non appaiono migliori. I dati dell'Istituto nazionale di statistica (Istat) per il 2015 dimostrano che il mondo del lavoro è ancora a misura maschile. In media gli stipendi degli uomini sono più alti; cresce il numero di donne con contratti di lavoro a tempo determinato, e di madri che dopo la nascita di un

Frauen mit befristeten Arbeitsverträgen und an Müttern ohne Beschäftigung nach der Geburt des Kindes gibt. Jede dritte Frau verlässt nach der Geburt des Kindes ihren Arbeitsplatz. Es sind immer noch mehrheitlich die Frauen, die zu Hause bleiben (nur 3 % der Männer). Folge dieses Ungleichgewichtes während des Arbeitslebens sind niedrigere Pensionsbeiträge und somit eine niedrigere Pension. Es liest sich wie ein Teufelskreis, bei dem die Frauen die Leittragenden sind. Die Herausforderung in den nächsten Jahrzehnten wird wohl sein, diesen „Teufelskreis“ zu durchbrechen.

Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle den zahlreichen Partner/-innen (Gewerkschaften, Ämter, Institutionen ...) mit denen ich im Jahre 2015 zusammengearbeitet habe.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Büros der Gleichstellungsrätin im Jahre 2015.



DDr.ⁱⁿ Michela Morandini (MSc)
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen

figlio rimangono senza lavoro. Una volta diventata madre, una donna su tre lascia il lavoro. Le donne costituiscono ancora la maggioranza di chi resta a casa (gli uomini sono solo il 3%). A causa di questo squilibrio durante la fase lavorativa, sono più bassi anche i contributi previdenziali e dunque le pensioni. Si crea così un circolo vizioso a scapito delle donne: e la sfida dei prossimi anni sarà quella di spezzarlo.

Colgo qui l'occasione per ringraziare particolarmente le numerose strutture (sindacati, uffici, istituzioni ...) con cui ho collaborato nel 2015.

La presente relazione sintetizza l'attività della Consigliera di parità nello scorso anno.

dott.ssa Michela Morandini (MSc)
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

1. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

1.1. Gesetzliche Grundlage des Amtes der Gleichstellungsrätin

Auf nationaler Ebene findet das Amt der Gleichstellungsrätin seine gesetzliche Grundlage vor allem im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 198/2006 und im Landesgesetz Nr. 5/2010. Die Gleichstellungsrätin ist, neben dem Landesbeirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro, eine der drei Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, im Falle der Gleichstellungsrätin von Frauen und Männern.

Dabei legt das GvD Nr. 198/2006 unter dem Artikel 13/2 fest, dass die Gleichstellungsrätin vor allem für die Förderung und die Kontrolle der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz zuständig ist. Sie ist öffentliche Beamtin und hat die Pflicht, Straftaten und Missbräuche zu melden.

Das GvD Nr. 198/2006, der sog. Kodex der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, legt Folgendes fest:

- das Diskriminierungsverbot zwischen Frauen und Männern;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des Beirates für Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des nationalen Komitees zur Umsetzung der Prinzipien der Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer der Ermittlungskommission in Bezug auf die Beseitigung von Diskriminierungen;
- die Aktivitäten des Komitees für das weibliche Unternehmertum und
- die Aufgaben und Amtsdauer der nationalen und regionalen Gleichstellungsrätinnen und -räte.

Das Dekret verbietet jegliche Form von Diskriminierung im:

1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

1.1. Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità

A livello nazionale i presupposti giuridici della Consigliera di parità si trovano in particolare nel decreto legislativo n. 198/2006 e nella legge provinciale n. 5/2010. Assieme alla commissione provinciale per le pari opportunità e al servizio donna, la Consigliera di parità costituisce una delle tre strutture che promuovono la parificazione delle donne e, nel caso della Consigliera di parità, le pari opportunità tra donne e uomini.

Il decreto legislativo n. 198/2006 stabilisce, al comma 2 dell'articolo 13, che la Consigliera di parità "svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro". È un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare i reati e gli abusi di cui viene a conoscenza.

Il decreto legislativo n. 198/2006, noto anche come codice delle pari opportunità tra uomo e donna, prevede quanto segue:

- divieto di discriminazione tra donne e uomini;
- composizione, compiti e durata in carica della commissione per le pari opportunità per le donne;
- composizione, compiti e durata in carica del comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- composizione, compiti e durata in carica del collegio istruttorio relativamente alla rimozione delle discriminazioni;
- attività del comitato per l'imprenditoria femminile e
- compiti e durata in carica delle Consigliere e dei Consiglieri di parità nazionali e regionali.

Il decreto vieta qualsiasi forma di discriminazione per quanto riguarda:

- Zugang zum Arbeitsmarkt und -platz,
- Zugang zu allen Formen der Sozialfürsorge,
- Zugang zu öffentlichen Arbeitsplätzen und Ämtern,
- Zugang zu Heeresberufen, bei der Finanzwache oder militärischen Berufen
- und bei der Karriereentwicklung.
- accesso al mercato del lavoro e al posto di lavoro,
- accesso a tutte le forme di previdenza sociale,
- accesso ai posti e alle cariche pubblici,
- accesso a professioni nell'esercito, nella Guardia di finanza e nelle forze armate in generale,
- carriera professionale.

Darüber hinaus werden im genannten Gesetzesdekret Formen der Finanzierung zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt.

Mit dem Landesgesetz Nr. 5 aus dem Jahre 2010 wurde die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und das Amt der Gleichstellungsrätin in Südtirol geregelt. Details dazu unter Punkt 1.2.

Nel suddetto decreto legislativo sono stabilite anche forme di finanziamento per la realizzazione della parità di genere.

La legge provinciale n. 5/2010 disciplina la parificazione tra uomini e donne e la funzione della Consigliera di parità. Per maggiori dettagli si veda il punto 1.2.

1.2. Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin

Das Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin ist sehr vielfältig und ergibt sich aus den Aufgaben laut Artikel 27 des Landesgesetzes Nr. 5/2010 und jenen des GvD Nr. 198/2006.

Die Gleichstellungsrätin:

- hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken;
- ist Anlaufstelle für jede Art von direkter oder indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes;
- ist Rechtsvertreterin von diskriminierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten und berechtigt, vor Gericht zu klagen, indem sie Fälle von Diskriminierung beim Arbeitsgericht anzeigt;
- begutachtet die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und schlägt Änderungen vor;
- begutachtet die periodischen Berichte über die Arbeitssituation von Frauen und Männern in Betrieben mit über 100 Beschäftigten;

1.2. Ambiti di competenza della Consigliera di parità

Il profilo di attività della Consigliera di parità è variegato e corrisponde alle funzioni di cui all'articolo 27 della legge provinciale n. 5/2010 nonché a quelle di cui al decreto legislativo n. 198/2006.

La Consigliera di parità

- ha il compito di contrastare le discriminazioni di genere sul posto di lavoro e di proporre misure atte a realizzare la parità fra i sessi nell'ambito del lavoro;
- è la persona a cui rivolgersi per qualsiasi tipo di discriminazione di genere diretta o indiretta sul posto di lavoro;
- è rappresentante legale in giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori discriminati o nelle controversie di lavoro, ed è legittimata ad agire in giudizio, promuovendo una causa davanti al giudice del lavoro in caso di discriminazioni;
- esprime un parere sui piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale, e può proporre modifiche ai piani stessi;
- esprime un parere sul rapporto periodico in merito alla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese con più di

- ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit und vertritt den Aspekt der Chancengleichheit in den Begleitausschüssen der EU-Strukturfondsprogrammen;
- hat alle restlichen Befugnisse inne, die im GvD Nr. 198/2006 vorgesehen sind:
 - Die Feststellung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten;
 - Durchführung von Projekten mit positiven Aktionen;
 - Förderung von Programmen zur lokalen Entwicklungspolitik;
 - Unterstützung von arbeitspolitischen Maßnahmen, inklusive Bildungsmaßnahmen;
 - Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik von öffentlichen und privaten Akteur/-innen, die am Arbeitsmarkt tätig sind;
 - Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit mit dem Ziel, effiziente Maßnahmen zum Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz sowie Bildungspakete auszuarbeiten;
 - Austausch und Verbreitung von Best-Practice-Beispielen;
 - Zusammenarbeit mit lokalen Träger/-innen.

1.3. Veränderungen im Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin

Das Amt der Gleichstellungsrätin ist seit November 2014 beim Südtiroler Landtag angesiedelt und somit die vierte Ombudsstelle, neben der Volksanwaltschaft, der Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Beirat für das Kommunikationswesen.

Im Tätigkeitsjahr 2015 gab es, im Vergleich zu 2014, eine hohe Anzahl an Personen, die sich an die Gleichstellungsrätin aufgrund subjektiv erlebter multipler Diskriminierungsformen (sog. Mobbing) gewandt haben. Dabei gingen die Anfragen und Bedürfnisse der Betroffenen von einfachen Beratungen bis hin zu Mediationen, wobei letztere

- 100 addetti;
- è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità; inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza dei programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- esercita tutte le restanti competenze di cui al decreto legislativo n. 198/2006:
 - rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere,
 - attuazione di progetti di azioni positive,
 - promozione di programmi di sviluppo territoriale,
 - sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative,
 - promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro,
 - collaborazione con la ripartizione lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di pari opportunità, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi,
 - scambio di buone pratiche e diffusione della loro conoscenza,
 - collaborazione con gli organismi responsabili a livello locale.

1.3. Cambiamenti nel profilo d'attività della Consigliera di parità

Dal novembre 2014 la Consigliera di parità è insediata presso il Consiglio provinciale. Essa è dunque il quarto organo di garanzia, insieme alla difesa civica, alla garante per l'infanzia e l'adolescenza e al comitato provinciale per le comunicazioni.

Rispetto al 2014, nel 2015 un gran numero di persone si è rivolto alla Consigliera di parità per discriminazioni multiple percepite soggettivamente (cosiddetto mobbing). Le richieste e i bisogni degli interessati vanno dalla semplice consulenza fino alla mediazione, con prevalenza di quest'ultima. La Consigliera di

überwiegen. Die Gleichstellungsrätin übernahm dabei manchmal die Rolle einer „Case-Managerin“, indem sie, mit dem Ziel eine annehmbare Lösung für alle Betroffenen zu finden, alle Beteiligten (z. B. Arbeitgeber, Gewerkschaften, selten auch Anwalt ...) an einen Tisch holte. Dabei handelte es sich häufig nicht um „klassisches“ Mobbing im Sinne der Rechtssprechung (siehe Punkt 2).

Während sich 2014 die betroffenen Personen häufig mit kurzen Fragen an die Gleichstellungsrätin wandten, waren es 2015 gehäuft Personen, die von multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz berichteten und nach Rat bzw. einer Mediation suchten. In diesem Zusammenhang muss erwähnt werden, dass noch viel im Bereich der Aufklärung zum Thema „Mobbing“ getan werden muss, sei es bei Arbeitgeber/-innen als auch bei Arbeitnehmer/-innen.

Demzufolge verändert sich auch die Funktion der Gleichstellungsrätin: Die einfache Informationsgabe tritt in den Hintergrund, die spezifische Beratung und Mediation wird immer häufiger genutzt.

2. MULTIPLE DISKRIMINIERUNGEN AM ARBEITSPLATZ

2.1 Multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz: Ein Definitionsversuch

Multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz werden oftmals als Mobbing bezeichnet. Dabei ist Mobbing mittlerweile ein sehr stark gebrauchtes und auch manchmal missbrauchtes Wort geworden.

Der Begriff Mobbing leitet sich vom englischen Wort „mob“ ab und lässt sich übersetzen mit Pöbel, Gesindel, Pack. Als Verb bedeutet es jemanden bedrängen, angreifen, anpöbeln, über ihn herfallen. Bereits aus der Übersetzung lässt sich erkennen, dass es sich dabei nicht um kleinere Streitereien oder Konflikte im Büro handelt. Der Begriff „Mobbing“ beschreibt eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleg/-innen oder Vorgesetzten und

parità ha assunto a volte il ruolo di *case manager*, riunendo attorno a un tavolo tutte le parti coinvolte (p.es. datore di lavoro, sindacati, raramente anche l'avvocato ...) per trovare una soluzione accettabile per tutti. Spesso non si trattava del classico mobbing secondo la definizione giuridica (vedi punto 2).

Mentre nel 2014 gli interessati spesso rivolgevano alla Consigliera di parità solo brevi domande, nel 2015 molte persone hanno riferito di discriminazioni multiple sul posto di lavoro, cercando una consulenza ovvero mediazione. Al riguardo bisogna spiegare che sul mobbing è ancora necessaria un'ampia opera d'informazione, sia presso i datori e le datrici di lavoro, sia presso i/le dipendenti.

Di conseguenza sta cambiando anche la funzione della Consigliera di parità: la trasmissione di informazioni passa in secondo piano, e sempre più spesso si ricorre alla consulenza e alla mediazione per casi specifici.

2. DISCRIMINAZIONI MULTIPLE SUL POSTO DI LAVORO

2.1 Discriminazioni multiple sul posto di lavoro – un tentativo di definizione

Le discriminazioni multiple sul posto di lavoro sono spesso definite mobbing. Ormai questo termine inglese è molto usato, e a volte anche abusato.

Deriva da mob (folla, calca, gentaglia); la forma verbale significa assillare qualcuno, attaccarlo, offenderlo, criticarlo ferocemente. Già la traduzione chiarisce che non si tratta di piccoli litigi o conflitti in ufficio. „Mobbing“ indica una comunicazione in situazione conflittuale sul posto di lavoro fra colleghi/colleghe, o fra superiori e collaboratori/collaboratrici, nella quale la persona attaccata è in posizione d'inferiorità, viene spesso (almeno una volta la settimana) e per un

Mitarbeiter/-innen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder mehreren Personen systematisch, oft (mindestens einmal in der Woche) und während einer längeren Zeit (mindestens sechs Monate) mit dem Ziel des Ausstoßens und Benachteiligens direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Für Mobbing gibt es keine einheitliche Definition. Allerdings sind sich Experten/-innen einig, dass folgende Kriterien gegeben sind.

- Mobbing ist ein immer wieder auftretendes Verhaltensmuster, keine Einzeltat. Konflikte oder Meinungsverschiedenheiten am Arbeitsplatz sind noch kein Mobbing.
- Mobbing hat viele Formen, z. B. verbal (Beleidigungen aussprechen), körpersprachlich (mit Zeigefinger an den eigenen Kopf tippen, wenn das Opfer etwas sagt), nonverbal (ignorieren), organisatorisch (in zunehmend schlechtere Büros versetzen).
- Mobbing ist (oftmals) durch ungleiche Machtverhältnisse charakterisiert, sei es durch offizielle Hierarchieunterschiede oder Machtunterschiede inoffizieller Art, wie Beliebtheit, Ansehen und Respekt.
- Mobbing existiert als Gruppenphänomen latent in allen Gruppen – am Arbeitsplatz, in der Schule, im Büro.

Leymann, einer der führenden Forscher in diesem Bereich, hat 1993 die wohl gängigste Definition geprägt. Laut Leymann handelt es sich bei Mobbing um

„Negative kommunikative Handlungen (von einer Person oder mehreren Personen) die gegen eine Person (oder mehrere Personen) gerichtet sind und die sehr oft über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehungen zwischen Täter und Opfer bestimmen.“ (vgl. Merk, K. (2015): Praxisleitfaden für Betriebe und Organisationen, Edition Rosenberger).

Konkrete Mobbinghandlungen können dabei sein:

- Angriffe auf die Möglichkeit, sich mitzuteilen (z. B. der oder die Vorgesetzte schränkt die Möglichkeiten ein, sich zu äußern, ständige Unterbrechungen, Anschreien oder lautes

periodo prolungato (almeno sei mesi) sottoposta sistematicamente, da una o più persone, ad atteggiamenti direttamente o indirettamente persecutori al fine di escluderla e penalizzarla, e percepisce tale trattamento come discriminatorio.

Non c'è definizione univoca del mobbing. Nondimeno esperti ed esperte concordano sulle seguenti caratteristiche:

- è un modello di comportamento che si ripete regolarmente, non un singolo episodio; i conflitti o le differenze d'opinione sul posto di lavoro non costituiscono ancora mobbing;
- il mobbing ha molte forme – p.es. verbale (offese), gestuale (toccarsi la testa con l'indice quando la vittima dice qualcosa), non verbale (ignorare la vittima), organizzativa (trasferimento in uffici sempre meno confortevoli);
- il mobbing è (spesso) caratterizzato da disparità nei rapporti di forza, dovuta a differenze gerarchiche o anche di potere (queste ultime non ufficializzate – p.es. popolarità, reputazione e rispetto);
- è un fenomeno latente in ogni gruppo – sul posto di lavoro, a scuola, in ufficio.

Leymann, uno dei maggiori studiosi in quest'ambito, ne ha dato nel 1993 la definizione probabilmente più diffusa:

“azioni comunicative negative, dirette contro un individuo (da una sola o da molte persone), molto spesso reiterato per un lungo periodo di tempo, che caratterizzano la relazione persecutore/vittima” (in Caiozzo P. e Vaccani R., Le cause organizzative del mobbing, Franco Angeli, 2010).

Le azioni concrete di mobbing compromettono:

- la possibilità di esprimersi (p.es. il/la superiore limita tale possibilità con continue interruzioni, alzando la voce, con offese orali o scritte, continue critiche alla vita

Schimpfen, mündliche, schriftliche Drohungen, ständige Kritik am Privatleben, Kontaktverweigerung durch abwertende Blicke oder Gesten);

- Angriffe auf die sozialen Beziehungen (z. B. Versetzungen in einen Raum fernab von Kolleginnen und Kollegen, Verbote gegenüber den Kolleginnen und Kollegen, mit der Person zu sprechen, grundsätzliches Schweigen gegenüber der Person);
- Angriffe auf das soziale Ansehen (z. B. Verbreiten von Gerüchten, Verdächtigung, psychisch krank zu sein, Degradierungen, Lächerlichmachen, Lustigmachen über Beeinträchtigung, Angriffe auf politische und religiöse Einstellungen, sexuelle Annäherungen oder verbale sexuelle Angebote, Beschimpfung mit obszönen Schimpfworten oder anderen entwürdigenden Ausdrücken);
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation (z. B. Arbeitsaufgaben werden nicht zugewiesen, sinnlose Aufgaben, Zuweisung ständig neuer Aufgaben oder „kränkender“ Arbeitsaufgaben);
- Angriffe auf die Gesundheit (z. B. Zwang zu gesundheitsschädlichem Arbeiten, Androhung körperlicher Gewalt, körperliche Misshandlung).

Im Wesentlichen werden verschiedene Formen von Mobbing unterschieden:

- Horizontales Mobbing: Die Handlungen gehen von gleichgestellten Kollegen/-innen aus;
- Down-up Mobbing: Die Mitarbeiter/-innen agieren gegen eine/n Vorgesetzte/-n;
- Strategisches Mobbing oder auch „Bossing“: Der/Die Mitarbeiter/-in wird bewusst ständigen Schikanen vonseiten des Vorgesetzten ausgesetzt.

2.2. Juridische Aspekte

Aktuell fehlt in Italien ein spezifisches Anti-Mobbing-Gesetz, somit muss auf geltende Rechtsnormen, sei es im Straf- als auch im Zivilrecht, zurückgegriffen werden, um das Opfer

privata, o impedendo il contatto con sguardi o gesti di disprezzo);

- i rapporti sociali (p.es. trasferimento in un ambiente distante da colleghi e colleghe, divieto a questi ultimi di parlare con la vittima, tendenza a non rivolgerle la parola);
- la reputazione (p.es. diffondendo maldicenze e sospetti che la vittima sia psicolabile, ridicolizzandola, prendendola in giro su eventuali deficit, attaccando le sue convinzioni politiche e religiose, facendo avance sessuali o proposte verbali in tal senso, insultandola con parole oscene o altre espressioni umilianti);
- la qualità della vita professionale e privata (p.es. non assegnando incarichi, assegnandone di inutili, o sempre nuovi, o tali da offendere la vittima);
- la salute (p.es. assegnazione di lavori dannosi per la salute, minaccia di violenze fisiche fino alla violenza di fatto).

Si distinguono diverse forme di mobbing:

- mobbing orizzontale: quello esercitato da colleghi e colleghe dello stesso livello gerarchico;
- mobbing dal basso: quello esercitato da collaboratori/collaboratrici contro un/una superiore;
- mobbing strategico/bossing: il collaboratore/la collaboratrice è consapevolmente sottoposto dal/dalla superiore a continue angherie.

2.2. Aspetti giuridici

Attualmente manca in Italia una legge specifica contro il mobbing. Di conseguenza, per tutelare le vittime bisogna ricorrere a norme del diritto vigente, sia penale che civile.

zu schützen.

Eine Rechtsnorm, die zum Schutze der Opfer angewandt werden kann, ist der Artikel 2087 des Zivilgesetzbuches, der den Schutz der Gesundheit, d. h. die Pflicht zum Schutz der physischen Integrität und der Moral der Person, in den Mittelpunkt rückt. Der Arbeitgeber muss demzufolge alle aggressiven Verhaltensweisen und Beleidigungen, die von Arbeitnehmer/-innen verübt werden, verhindern und sofort mit einem Interventionsplan eingreifen.

Daraus folgt, dass der Arbeitsgeber für den entstandenen Schaden verantwortlich ist: Es ist eine Verantwortung vertraglicher Natur, weil er einer Verpflichtung, die aus dem Arbeitsverhältnis entsteht, nicht nachgekommen ist.

Häufig kommt es im Zuge von Mobbinghandlungen auch zu einer negativen Abänderung des Aufgabenprofils („Demansionamento“). In diesem Fall greift der Art. 2103 des Zivilgesetzbuches. Bei einer Schädigung der Gesundheit kann von Mobbing gesprochen werden und von einem Recht des Arbeitnehmers auf Schadensersatz (Cass. Sez. Un. 22-2-2010, n. 4063).

Um den Schutz des/der Arbeitnehmers/-in zu stärken, kann auch der Art. 2043 des Zivilgesetzbuches, der die generelle Verpflichtung niemanden zu schädigen beinhaltet, herangezogen werden. Dabei muss kein Arbeitsverhältnis bestehen.

Strafrechtlich kann Mobbing nur verfolgt werden, wenn eine der Mobbinghandlungen eine Straftat ist. Dies könnten z. B. sein:

- Art. 323 Strafgesetzbuch, wenn die Beleidigungen und Handlungen in einem öffentlichen Büro unter die Straftat des Amtsmissbrauches fallen.
- Art. 582-583 des Strafgesetzbuches, wenn durch das Mobbing Folgeschäden entstanden sind.
- Art. 594 des Strafgesetzbuches, wenn es zu Beleidigungen kommt.
- Art. 609 bis des Strafgesetzbuches, wenn es

Una di queste norme è l'articolo 2087 del Codice civile, che prevede la tutela della salute, cioè l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e psicologica del lavoratore. Pertanto il datore di lavoro deve impedire qualsiasi comportamento aggressivo e offesa da parte di dipendenti, applicando immediatamente un relativo piano d'intervento.

Dunque il datore di lavoro è responsabile dei danni provocati, non avendo adempiuto a un obbligo contrattuale derivante dal rapporto di lavoro.

Spesso il mobbing comprende anche un peggioramento del ruolo professionale assegnato alla vittima (demansionamento). In tal caso si applica l'articolo 2103 del Codice civile. Se vi è danno alla salute, si può parlare di mobbing e del diritto del/della dipendente al risarcimento (Cass. sez. un. 22 febbraio 2010, n. 4063).

Per tutelare maggiormente il/la dipendente si può anche ricorrere all'articolo 2043 del Codice civile, che stabilisce l'obbligo generale di non indurre danni ad alcuno. In questo caso non deve necessariamente sussistere un rapporto di lavoro.

Penalmente il mobbing può essere perseguito solo se una delle azioni in cui si manifesta è un reato. Potrebbe trattarsi ad esempio dei seguenti casi:

- articolo 323 del Codice penale, se le offese e le azioni in un ufficio pubblico rientrano nella fattispecie dell'abuso d'ufficio.
- articoli 582-83 del Codice penale, se il mobbing ha causato dei danni.
- articolo 594 del Codice penale, se ci sono state offese.
- articolo 609-bis del Codice penale, se si

sich um sexuelle Gewalt handelt.

tratta di violenza sessuale.

2.3. Mobbing hauptsächlich unter Frauen verbreitet

Bereits im Jahre 2003 hat das Eurispes (Italienische Institut für politische, ökonomische und soziale Studien) in seinem Jahresbericht darauf hingewiesen, dass das Phänomen des Mobbing in der Arbeitsmedizin an Tragweite zunimmt und dass vor allem Frauen davon betroffen sind. Die Daten zeigen auf, dass 52 Prozent der berufstätigen Frauen Opfer von irgendwelchen Formen von „Verfolgungen“ am Arbeitsplatz waren, bei Beamtinnen liegt der Prozentanteil bei 79 Prozent. Zahlreiche andere Studien bestätigen dies (z. B. Mobbingstudie, Bundesministerium für Arbeit). Aus den Studien geht weiters hervor, dass sich das Risiko für Frauen mit jedem Schritt auf der Karriereleiter erhöht. Frauen werden überwiegend von männlichen Vorgesetzten gemobbt. Frauen selbst mobben überwiegend Kolleginnen.

Es gibt Arbeitsbereiche, in denen das Mobbingrisiko besonders hoch ist. Oftmals sind dies Bereiche mit einem hohen Frauenanteil, z. B. öffentlicher Dienst (insbesondere Pflege, Erziehung, Verwaltung) oder private Dienstleistungen (insbesondere Handel, Versicherungen, Banken).

2.4. Aufgaben der Gleichstellungsrätin

Die Gleichstellungsrätin ist per Gesetz Anlaufstelle für Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts und interveniert demzufolge oftmals zu einem Zeitpunkt, zu dem bereits Mobbinghandlungen durchgeführt wurden. Die Interventionen sind dabei jene, die unter Punkt 3 beschrieben werden.

Die Gleichstellungsrätin führt folgende Tätigkeiten im Bereich Mobbing durch:

- Mobbingberatung
- Erhebung von Daten zur Arbeitssituation, um präventive Maßnahmen zu setzen.

2.3. Il mobbing riguarda soprattutto le donne

Già nel 2003 l'Eurispes (Istituto italiano di studi politici economici e sociali) ha evidenziato nella sua relazione annuale che la medicina del lavoro sta rilevando un acuirsi del fenomeno del mobbing, e che le vittime sono soprattutto donne. I dati mostrano che il 52% delle donne è vittima di una qualche azione persecutoria sul posto di lavoro; per le dipendenti pubbliche il dato è del 79%. Ciò è dimostrato anche da molti altri studi (p.es. lo studio sul mobbing del ministero federale tedesco del lavoro). Da questi studi risulta inoltre che per le donne il rischio aumenta con il progredire della loro carriera. Le donne subiscono questo trattamento soprattutto da parte dei superiori di sesso maschile. Esse stesse rivolgono le azioni di mobbing soprattutto contro le colleghe.

In certi ambiti di lavoro il rischio del mobbing è particolarmente alto. Spesso si tratta di ambiti con un'alta percentuale di donne, p.es. il servizio pubblico (specialmente assistenza sanitaria, istruzione e amministrazione) e certi settori privati (specialmente commercio, assicurazioni e banche).

2.4. Compiti della Consigliera di parità

La Consigliera di parità è, per legge, la figura a cui rivolgersi per discriminazioni di genere sul posto di lavoro. Di conseguenza ella spesso interviene quando azioni di mobbing si sono già verificate. Le modalità di intervento sono illustrate al punto 3.

Riguardo al mobbing, la Consigliera di parità svolge le seguenti attività:

- consulenza;
- rilevazione di dati sulla situazione lavorativa, al fine di attuare misure preventive;

- Stärkung des Konzeptes der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in konkreten Situationen und in verschiedenen Arbeitsgruppen.
- Mitgestaltung beim Ausbau von Weiterbildung für Frauen.
- promozione di soluzioni per conciliare lavoro e famiglia in situazioni concrete e in diversi gruppi di lavoro;
- collaborazione al fine di potenziare l'aggiornamento professionale delle donne.

3. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2015: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

3.1. Ablauf des Beratungsprozesses

Der Beratungsprozess läuft nach klaren Qualitätsstandards ab. Die wichtigsten dabei sind:

- Rückantwort max. innerhalb fünf Tagen ab der Kontaktaufnahme;
- persönliche Sprechstunde innerhalb max. zwei Wochen;
- schriftliche Rückmeldungen auf jegliche Anfrage;
- Protokollieren und Dokumentation jeder Intervention.

Der Standardablauf sieht dabei wie folgt aus:

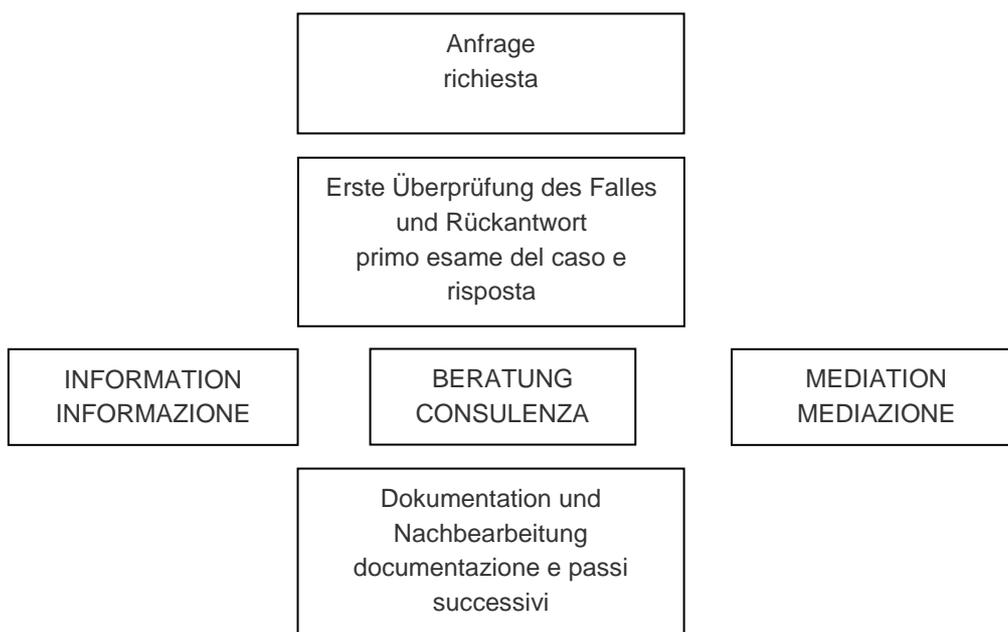
3. CONSULENZE, INFORMAZIONI, MEDIAZIONI NEL 2015: CIFRE, DATI, FATTI

3.1. Consulenza

Il lavoro di consulenza si svolge secondo chiari criteri qualitativi, i più importanti dei quali sono:

- risposta al massimo entro cinque giorni dal primo contatto;
- colloquio personale al massimo entro due settimane;
- risposta scritta a qualsiasi richiesta;
- protocollazione e documentazione di tutti gli interventi.

Normalmente viene seguita la procedura sotto indicata:



Kontaktaufnahme
nach ca. 3 Monaten –
Evaluation
contatto dopo circa
tre mesi – valutazione

3.2. Art der Dienstleistung

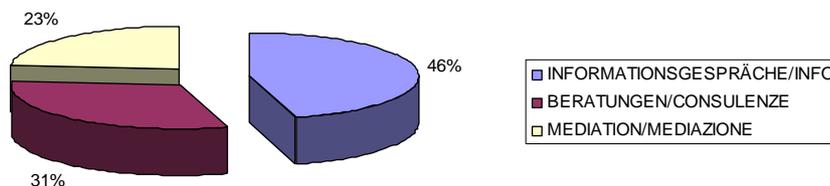
Im Tätigkeitsjahr 2015 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 202 Beratungsprozesse durchgeführt.

Diese sind aufgeteilt in:

- 63 Informationsgespräche
- 92 Beratungen und
- 47 Mediationen

Beratungen sind dabei durch eine Dauer von mehr als 1.5 Stunden gekennzeichnet und werden nur mit dem direkt Betroffenen geführt. Bei den Mediationen werden Gespräche mit allen Beteiligten durchgeführt, um gemeinsam zu einer Lösung zu kommen. Der Zeitaufwand war dabei immer höher als 3.5 Stunden. Bei den Informationsgesprächen ging es nur um die Weitergabe von Informationen mit einem Zeitaufwand unter einer Stunde. Letztere fanden entweder via E-Mail, telefonisch oder persönlich statt.

Graphisch stellt es sich wie folgt dar:



Graphik/Grafico 1: Prozentuelle Aufteilung Informationsgespräche, Beratungen, Mediationen/Percentuali colloqui informativi,

3.2. Prestazioni

Nel 2015 la Consigliera di parità ha svolto complessivamente 202 lavori di consulenza, suddivisi come segue:

- 63 colloqui informativi
- 92 consulenze e
- 47 mediazioni

In genere le consulenze hanno una durata di più di un'ora e mezza e si svolgono solo con la diretta interessata/il diretto interessato. Nelle mediazioni si organizzano incontri con tutte le parti in causa nell'intento di trovare insieme una soluzione. Il tempo necessario ha sempre superato le 3,5 ore. Nei colloqui informativi ci si è limitati a fornire informazioni e ciò ha richiesto meno di un'ora. Questi colloqui sono avvenuti per posta elettronica, per telefono o di persona.

In seguito il grafico:

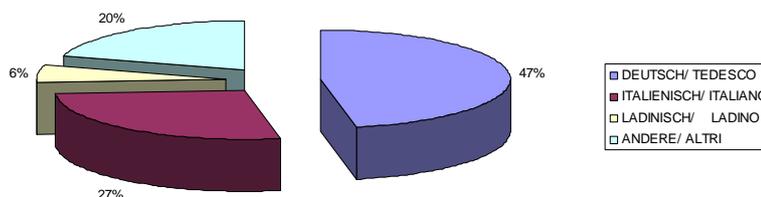
consulenze e mediazioni

3.3. Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind

- 95 der deutschen (47 %)
- 54 der italienischen (27 %)
- 12 der ladinischen (6 %) Muttersprache zugehörig und
- 41 Personen (20 %) gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an

Graphisch stellt es sich wie folgt dar:



Graphik/Grafico 2: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit/Percentuali gruppo linguistico

Die Personen, die sich 2015 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 85 Personen (42 %)
- Überetsch/Unterland 35 Personen (17 %)
- Eisacktal/Wipptal 25 Personen (12%)
- Pustertal 27 Personen (13 %)
- Burggrafenamt 20 Personen (10 %)
- Vinschgau 10 Personen (5 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 202 Personen 167 weiblich und 35 männlich.

Graphisch stellt es sich wie folgt dar:

3.3. Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 95 erano di madrelingua tedesca (47 %)
- 54 di madrelingua italiana (27 %)
- 12 di madrelingua ladina (6 %) e
- 41 persone di altri gruppi linguistici (20 %)

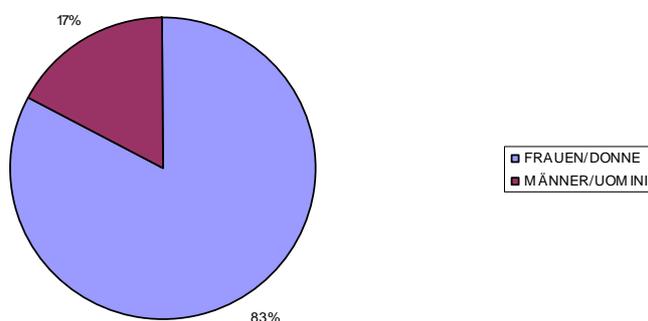
In seguito il grafico:

Le persone che nel 2015 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

- Bolzano 85 persone (42 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 35 persone (17 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 25 persone (12 %)
- Val Pusteria 27 persone (13%)
- Burgraviato 20 persone (10 %)
- Val Venosta 10 persone (5 %)

Si tratta di 202 persone in totale, di cui 167 erano donne e 35 uomini.

In seguito il grafico:



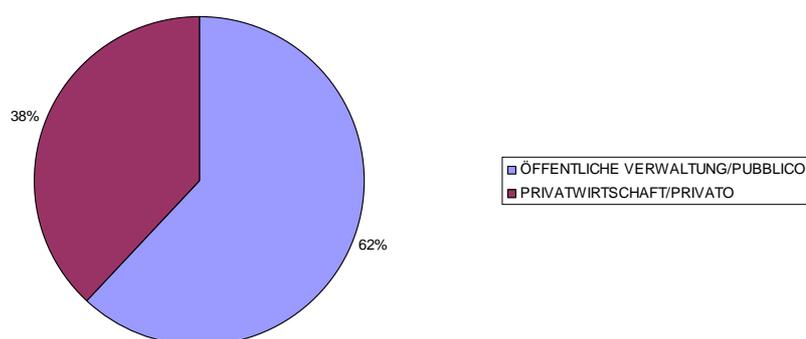
Graphik/Grafico 3: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht/Percentuale genere

3.4. Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft

Die Mehrheit der Arbeitnehmer/-innen, die sich an das Amt der Gleichstellungsrätin wenden, sind Angestellte des öffentlichen Bereiches. Darunter wird die Landesverwaltung, der Südtiroler Sanitätsbetrieb oder andere öffentliche Ämter verstanden. In absoluten Zahlen sind dies 125 Arbeitnehmer/-innen aus dem öffentlichen Bereich und 77 aus der Privatwirtschaft.

3.4 Amministrazione pubblica e settore privato

La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici che si rivolgono alla Consigliera di parità sono dipendenti del settore pubblico. Per settore pubblico s'intendono in questa sede l'amministrazione provinciale, l'Azienda sanitaria o altri uffici pubblici. In cifre assolute si tratta di 125 dipendenti del settore pubblico e di 77 del privato.



Graphik/Grafico 4: Prozentuelle Aufteilung Bereich/Percentuale area

3.5. Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Die Anliegen, mit denen sich die Arbeitnehmer/-innen an die Gleichstellungsrätin wenden, sind sehr vielfältig, d. h., eine klare Zuordnung ist zu Beginn nicht immer möglich, auch weil es sich oftmals um multiple Diskriminierungsformen handelt. Was im Tätigkeitsjahr 2015 auffiel ist, dass die Anzeigen von subjektiv erlebten multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz (sog. Mobbing) zugenommen hat, d. h. nicht, dass insgesamt die Anzahl an Mobbingfällen zugenommen hat, sondern nur, dass Arbeitnehmer/-innen verstärkt das Gefühl haben, Opfer von multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz zu werden. Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist in diesen Fällen die genaue Untersuchung des Falles und die Aufklärung der/des Arbeitnehmers/-in.

Zusammenfassend waren die Hauptanliegen bzw. Diskriminierungsformen, mit denen die Gleichstellungsrätin in den Mediationen, Beratungen und Informationsgesprächen konfrontiert wurde, folgende:

3.5. Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

I problemi per cui i/le dipendenti si rivolgono alla Consigliera di parità sono molto diversi. Dunque in un primo momento non è sempre possibile suddividerli chiaramente per ambiti, anche perché spesso si tratta di discriminazioni multiple. Dall'attività svolta risulta chiaramente che nel 2015 sono aumentate le segnalazioni di discriminazioni multiple percepite soggettivamente sul posto di lavoro (cosiddetto mobbing). Ciò non significa che siano aumentati i casi di mobbing, ma solo che i/le dipendenti percepiscono con maggiore frequenza di essere vittime di discriminazioni multiple sul posto di lavoro. In questi casi il compito della Consigliera di parità è esaminare a fondo il caso e fornire informazioni al/alla dipendente.

Le principali tematiche ovvero le forme di discriminazione di cui la Consigliera di parità si è occupata nelle mediazioni, nelle consulenze e negli incontri informativi sono:

DISKRIMINIERUNGSFORM/ FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL/ NUMERO	PROZENT/ PERCENTUALE
Multiple Diskriminierungen/Mobbing Discriminazioni multiple/mobbing	57	28,22
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit Familie und Beruf (z. B. Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) Flessibilità e conciliabilità fra famiglia e lavoro (aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.)	40	19,8
Teilzeitarbeitsverhältnisses/part-time lavoro a tempo parziale	24	11,88
Karriereentwicklung progressione di carriera	18	8,9
Veränderung des Aufgabenprofils demansionamento	18	8,9
Gehalt retribuzione	14	6,93
Abbruch Arbeitsverhältnis (Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) interruzione del rapporto del lavoro (licenziamento o dimissioni, durante gravidanza o dopo la nascita)	12	5,94

Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	8	3,96
Zugang zu Fort- und Weiterbildungen mancato accesso alla formazione professionale	6	2,97
Versetzungen trasferimenti	5	2,47

Die Zahlen belegen, dass das Thema „Mobbing“ grundsätzlich an Tragweite zunimmt. Dabei muss ganz klar zwischen subjektiv empfundener und objektiv feststellbarer (auch im juristischen Sinne) Diskriminierung unterschieden werden. Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist es, alle ihr zur Kenntnis gebrachten Fälle genau zu überprüfen und abzuwägen, welche Intervention notwendig ist. Eine Aufklärung über die Rechte als Arbeitnehmer/-in erfolgt dabei immer. Selbstverständlich werden alle Fälle von Mobbing oder einer anderen Form von Diskriminierung auch zur Anzeige gebracht oder es wird auch von der Möglichkeit vor Gericht zu klagen Gebrauch gemacht.

4. KOMMISSIONEN, AUSSCHÜSSE UND ARBEITSGRUPPEN

Die Gleichstellungsrätin ist gesetzlich Mitglied in folgenden Arbeitsgruppen:

- Landesarbeitskommission,
- Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen,
- Begleitsausschüsse der EU-Strukturprogramme.

Die Gleichstellungsrätin hat im Tätigkeitsjahr 2015 regelmäßig an den Treffen der Landesarbeitskommission teilgenommen sowie an deren Arbeitsgruppen. Dies gilt auch für Begleitausschüsse der EU-Strukturprogramme, z. B. EFRE und ESF. Im Schnitt fanden alle zwei Monate Treffen statt, an denen die Gleichstellungsrätin teilnahm.

Aktiv arbeitete die Gleichstellungsrätin auch im Landesbeirat für Chancengleichheit mit. Dies z. B. auch in Zusammenhang mit dem Equal Pay Day, an dem sie als Gleichstellungsrätin und Mitglied des Landesbeirates teilnahm. Neben dem Besuch

I numeri confermano che sta crescendo l'importanza del fenomeno del mobbing. Bisogna però distinguere molto chiaramente tra discriminazione percepita soggettivamente e discriminazione oggettivamente rilevabile (anche in senso giuridico). È compito della Consigliera di parità verificare tutti i casi portati alla sua attenzione e poi valutare cosa è necessario fare. In ogni caso si forniscono informazioni sui diritti delle lavoratrici dipendenti/dei lavoratori dipendenti. Naturalmente tutti i casi di mobbing o di altre forme di discriminazione vengono denunciati, oppure ci si avvale della possibilità di portarli in giudizio.

4. COMMISSIONI, COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

La Consigliera di parità fa parte per legge dei seguenti organi:

- commissione provinciale per l'impiego,
- commissione provinciale per le pari opportunità,
- comitati di sorveglianza previsti per i programmi dei fondi strutturali dell'UE.

Nel 2015 ella ha partecipato regolarmente agli incontri della commissione provinciale per l'impiego e ai relativi gruppi di lavoro. Lo stesso vale per i comitati di sorveglianza previsti per i programmi dei fondi strutturali dell'UE, p.es. FESR e FSE. Mediamente ogni due mesi si è tenuto un incontro a cui la consigliera ha partecipato.

La Consigliera ha attivamente collaborato, in qualità di componente, anche al lavoro del Comitato provinciale per le pari opportunità, p.es. nell'organizzazione della giornata della parità retributiva. Oltre alle sedute che si tengono una

der einmal im Monat stattfindenden Sitzung arbeitete sie aktiv in den Arbeitsgruppen Politik und Arbeit mit.

Darüber hinaus war sie auch 2015 Mitglied des Beirates Audit Familie und Beruf. Neben den Sitzungen des Auditrates engagierte sich die Gleichstellungsrätin auch in den daraus entstandenen Arbeitsgruppen.

Weiters ist die Gleichstellungsrätin Mitglied der Allianz für Chancengleichheit, in der die zwei zuständigen Landesrätinnen, eine Regionalassessorin, die Präsidentinnen der Landesbeiräte für Chancengleichheit und die zwei Gleichstellungsrätinnen der Provinzen Bozen und Trient vertreten sind.

volta al mese, ella ha partecipato attivamente ai gruppi di lavoro su politica e lavoro.

Anche nel 2015, la Consigliera ha continuato a far parte del comitato dell'audit famiglia e lavoro. Oltre alle sedute del comitato, ella si è impegnata anche nei relativi gruppi di lavoro.

La Consigliera di parità ha aderito all'Alleanza regionale per le pari opportunità, di cui fanno parte le due assessore provinciali competenti, un'assessora regionale, le presidenti delle commissioni provinciali per le pari opportunità e le due Consigliere di parità delle Province di Bolzano e di Trento.



Die Teilnehmerinnen der Allianz für Chancengleichheit der zwei Provinzen
Le partecipanti all'Alleanza regionale per le pari opportunità delle due Province

Darüber hinaus arbeitet die Gleichstellungsrätin in unregelmäßigen Abständen in vielen weiteren Arbeitsgruppen mit.

Infine la Consigliera di parità ha partecipato, a intervalli irregolari, a molti altri gruppi di lavoro.

5. NETZWERKARBEIT

Eine weitere wichtige Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist es, mit Institutionen auf nationaler, regionaler und Provinzebene zusammenzuarbeiten. Bereits seit Beginn der Tätigkeit hat die amtierende Gleichstellungsrätin einen Schwerpunkt auf den Aufbau eines

5. RETE DI COLLABORAZIONE

Un ulteriore, importante compito della Consigliera di parità è la collaborazione con istituzioni a livello nazionale, regionale e provinciale. Fin dall'inizio dell'attività, la Consigliera attualmente in carica ha attribuito priorità alla creazione di un'efficace rete di collaborazione con gli

tragfähigen Netzwerkes mit den lokalen Trägern/-innen im Bereich der Chancengleichheit gesetzt. 2015 wurde weiter an diesem Netzwerk gearbeitet, wobei ein Schwerpunkt vor allem auf die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und anderen Beratungseinrichtungen gelegt wurde. Ziel dabei ist, Kompetenzbereiche klar abzutrennen, um Synergien besser nutzen zu können.

2015 war eine weitere wichtige Zusammenarbeit jene mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Bozen und Meran. Die Vertrauensrätin fungiert dabei als primäre Ansprechperson für die Mitarbeiter/-innen der öffentlichen Verwaltung. Konkret wurde in einigen Fällen zusammengearbeitet und gemeinsam mit der Verwaltung und den Betroffenen Lösungen gesucht.

Zu den nationalen Zusammenarbeiten zählt jene mit der nationalen Gleichstellungsrätin Francesca Bagni Cipriani. 2015 fand ein reger Austausch statt. Aktuelle Themen sind dabei vor allem die Stärkung der Figur der Gleichstellungsrätin im Territorium.

Neben den bereits genannten Netzwerkpartnern/-innen wurde auf lokaler Ebene mit folgenden Institutionen zusammengearbeitet:

- Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen
- Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen
- Handelskammer
- AFB (Arbeiter- Freizeit- und Bildungsverein)
- Einheitliches Garantiekomitee des Sanitätsbetriebes.

6. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND BERICHT ZUR SITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN IN SÜDTI- ROLER BETRIEBEN MIT MEHR ALS 100 MITARBEITERN/-INNEN

2015 wurde der Gleichstellungsplan für das Personal der Landesverwaltung, wie laut Gleichstellungsgesetz Nr. 5 aus dem Jahre 2010, verfasst und bei einer Pressekonferenz vorgestellt.

organismi operanti a livello locale nell'ambito delle pari opportunità. Nel 2015 si è continuato a lavorare in questo senso, soprattutto per quanto riguarda la collaborazione con i sindacati e altre organizzazioni di consulenza. Il fine di questo lavoro è separare chiaramente gli ambiti di competenza per sfruttare al meglio le sinergie.

Un'altra importante collaborazione nel 2015 è stata quella con la Consigliera di fiducia dei Comuni di Bolzano e di Merano. La Consigliera di fiducia è la persona di riferimento per i collaboratori e le collaboratrici dell'amministrazione pubblica. Si è collaborato su alcuni casi concreti, cercando soluzioni insieme all'amministrazione e agli interessati.

A livello nazionale c'è stata collaborazione con la consigliera nazionale di parità Francesca Bagni Cipriani. Nel 2015 lo scambio è stato intenso, soprattutto riguardo al rafforzamento della figura della Consigliera di parità sul territorio.

Oltre ai partner succitati, a livello locale si è collaborato con le seguenti istituzioni:

- ripartizione lavoro della Provincia autonoma di Bolzano
- servizio donna della Provincia autonoma di Bolzano
- Camera di commercio
- AFB (associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione)
- comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria.

6. PIANI PER LA PARITÀ E RAPPORTO SULLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE NELLE IMPRESE ALTOATESINE CON OLTRE 100 DIPENDENTI

Nel 2015 è stato elaborato il piano per la parità per il personale dell'amministrazione provinciale, come previsto dalla legge provinciale sulla parificazione (n. 5/2010). Il fine del piano per la

Ziel des Gleichstellungsplanes ist es, eine Übersicht zur Situation von Frauen und Männern in der Landesverwaltung zu geben und Interventionsfelder und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter für die Tätigkeitsjahre 2015-2020 zu konzipieren. Die Studie zeigte, dass 68,4 Prozent der Landesbediensteten Frauen und 31,6 Prozent Männer sind. Zwischen 2000 und 2014 ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Landesverwaltung um fast sechs Prozentpunkte angestiegen. 54,1 Prozent der Frauen arbeiten in einem Teilzeitverhältnis, während es bei den Männern nur 12,9 Prozent sind. Betrachtet man die Anzahl der Frauen in Führungspositionen, fällt eines ganz klar auf: Je höher die Führungsebene, desto weniger weibliche Führungskräfte sind zu finden.

Drei von zehn Führungskräften sind Frauen. Angestiegen ist in den letzten Jahren auch der Anteil an Frauen mit Universitätsabschluss. In der achten Funktionsebene, welche einen akademischen Abschluss vorsieht, bilden weibliche Mitarbeiterinnen die Mehrheit. Allerdings schneiden die Frauen beim Gehalt insgesamt immer noch schlechter ab als Männer: Sie verdienen durchschnittlich 3,8 Prozent weniger als ihre Kollegen. Aufgrund dieser Zahlen wurden von der Gleichstellungsrätin fünf Interventionsfelder eruiert und Maßnahmen für diese erarbeitet:

- Interventionsfeld 1: Unterrepräsentation der Frauen in Führungspositionen
- Interventionsfeld 2: Nutzung von Elternzeiten, Freistellungen und Warteständen
- Interventionsfeld 3: Berufssegregation
- Interventionsfeld 4: Alternative Arbeitsmodelle
- Interventionsfeld 5: Unbefristete Arbeitsverträge

In diesen fünf Interventionsfeldern werden von 2015 bis 2020 konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung gesetzt. Der gesamte Bericht kann unter http://www.landtag-bz.org/download/Gleichstellung_splaene_de.pdf heruntergeladen werden.

2014 veröffentlichte die Gleichstellungsrätin den

parità è avere una visione d'insieme della situazione di donne e uomini nell'amministrazione provinciale, inoltre individuare aree d'intervento e misure di promozione dell'uguaglianza di genere per gli anni 2015-20. Dallo studio risulta che il 68,4% dei dipendenti provinciali sono donne, e il 31,6% uomini. Fra il 2000 e il 2014 la percentuale delle dipendenti nell'amministrazione provinciale è aumentata di quasi 6 punti percentuali. Il 54,1% delle donne lavora a tempo parziale; per gli uomini si tratta solo del 12,9%. Considerando il numero delle donne in posizione dirigenziale emerge chiaramente un dato: più alto è il livello, più basso è il numero di dirigenti donne.

Sono donne tre dirigenti su dieci. Negli ultimi anni è anche aumentata la percentuale di laureate. Nell'VIII qualifica funzionale, che prevede il diploma di laurea, le donne sono in maggioranza. Comunque le donne hanno ancora, complessivamente, stipendi più bassi degli uomini, guadagnando in media il 3,8% in meno. In base a questi dati la Consigliera di parità ha identificato cinque aree d'intervento ed elaborato le relative misure.

- Area d'intervento 1: sottorappresentazione delle donne in posizioni dirigenziali
- Area d'intervento 2: utilizzo di congedi parentali, esoneri o altri congedi
- Area d'intervento 3: segregazione professionale
- Area d'intervento 4: modelli di lavoro alternativi
- Area d'intervento 5: contratti a tempo indeterminato nel settore dell'istruzione

In queste cinque aree d'intervento si prenderanno, dal 2015 al 2020, concrete misure per promuovere la parità. L'intera relazione può essere scaricata da http://www.consiglio-bz.org/download/Gleichstellungsplaene_it.pdf.

Nel 2014 la Consigliera di parità ha pubblicato il

Bericht zur Situation von Frauen und Männern in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen. Die Vorarbeiten für den Bericht 2016 wurden 2015 getätigt.

7. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist auch die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit zum Thema der Ungleichbehandlung von Frau und Mann im Setting Arbeit. Dies wurde 2015 vor allem durch Medienberichte (siehe Punkt 8 Öffentlichkeitsarbeit) und Referentinnentätigkeit geleistet. Ziel dabei war es, die Südtiroler Bevölkerung über die Tätigkeiten des Amtes der Gleichstellungsrätin zu informieren und themenspezifische Fachvorträge zu bieten. Nachfolgend ein Auszug zu den durchgeführten Vorträgen:

- Vortrag für Studierende des Berufsbildungszentrums Bruneck zum Thema multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
- Fachinput bei der Tagung des Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsvereins zum Thema Frauen und Finanzen;
- Fachinput bei Tagung des Arbeitsförderungsinstituts zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
- Fachinput bei Tagung des Vereins „Schalter der Menschenrechte“ zu den Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin und zu Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
- Vorstellung der Tätigkeit der Gleichstellungsrätin und fachlicher Austausch beim Einheitlichen Garantiekomitee des Sanitätsbetriebes;
- Fachinput bei der Südtiroler Bäuerinnenorganisation zum Themenbereich der Gleichstellungsrätin.

rapporto sulla situazione occupazionale nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti. I lavori di preparazione della relazione 2016 si sono svolti nel 2015.

7. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

Tra i compiti della Consigliera di parità rientra anche la sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti delle disparità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro. Nel 2015 si è operato in tal senso soprattutto con interventi nei mezzi d'informazione (vedi punto 8, Pubbliche relazioni e comunicazione) e con conferenze. Il fine era informare la popolazione altoatesina sulle attività della Consigliera di parità e informare su temi specifici. Di seguito una sintesi delle conferenze svolte:

- conferenza per studenti del centro di formazione professionale di Brunico sulle discriminazioni multiple sul posto di lavoro;
- contributo alla conferenza dell'AFB (associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione) su donne e finanze;
- contributo alla conferenza dell'Istituto per la promozione dei lavoratori sulle discriminazioni sul posto di lavoro;
- contributo alla conferenza dell'associazione sportello dei diritti umani sulle attività della Consigliera di parità e le discriminazioni sul posto di lavoro;
- presentazione dell'attività della Consigliera di parità e scambio di conoscenze specifiche presso il comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria;
- contributo alla conferenza dell'organizzazione delle agricoltrici altoatesine sull'ambito di azione della Consigliera di parità.

Tavola rotonda/Gesprächsrunde

"Verso nuove tutele"
LAVORO-DIGNITÀ-AMORE UGUAGLIANZA

"In Richtung eines neuen Arbeitsschutzes"
ARBEIT-WÜRDE-LIEBE-GLEICHBERECHTIGUNG



19 Giugno/Juni 2015
ore 8.30 / 13 Uhr
Sala di Rappresentanza
Comune BZ Gemeinde




GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
CONSIGLIERA DI PARITÀ
CONSULENTA POR L'AVALIANZA DLES
OPORTUNITÉS

FRAUEN UND FINANZEN – KOMPETENT IN EIGENER SACHE



39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Tel. 0471 326 044 | Fax 0471 981 229
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | www.landtag-bz.org
consiglieradiparita@consiglio-bz.org | www.consiglio-bz.org



8. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

In Zusammenhang mit der Öffentlichkeitsarbeit wurden 2015 folgende Ziele erreicht:

- Steigerung des Bekanntheitsgrades des Amtes der Gleichstellungsärztin;
- Information zu Themen rund um das Thema der Diskriminierungen und Gleichstellung am Arbeitsplatz;
- Stellungnahmen und Positionierung vonseiten der Gleichstellungsärztin zu deren Fachthemen.

Die Gleichstellungsärztin veröffentlichte in periodischen Abständen in einer Rubrik der Tageszeitung Alto Adige Artikel, in denen sie von Fällen und deren Lösung berichtete.

8. PUBBLICHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nell'ambito pubbliche relazioni e comunicazione, nel 2015 sono stati raggiunti i seguenti obiettivi:

- aumento di notorietà dell'istituzione della Consiglieria di parità;
- informazione sui temi delle discriminazioni e della parità sul posto di lavoro;
- prese di posizione della Consiglieria di parità sui temi di sua competenza.

La Consiglieria di parità ha pubblicato periodicamente articoli in una rubrica del quotidiano Alto Adige, per informare su casi concreti e le relative soluzioni.



Artikel Alto Adige, 13.12.2015/Articolo Alto Adige, 13/12/2015

Folgend einige Auszüge aus den erschienenen Presseberichten:
Di seguito una selezione degli articoli pubblicati:

16 Südtirol Freitag, 4. Dezember 2015 • Bolzano

2 Demos helfen zitternde bei der Berufswahl dem Eltern - sind aber pessimistisch mit 13 Millionen. Dem Landeshilfsrat gehören 289 Männer durch die 15 Frauen an.

7 Mittelschle Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in Bolzano. „Zu wenig, denn Kinder brauchen mehr Zeit und weibliche Vorbilder“, sagt Gleichstellungsministerin Michela Morandini.

Viele Indianerinnen, doch...

LANDESPERSONAL Chefetage weiter männlich, aber Frauen holen auf - Hoher Teilzeitanteil fördert Altersarmut - Vaterzeit kaum genutzt

BOZEN (Sv). Mehr als zwei Drittel des Landespersonals sind weiblich. Zudem arbeiten beim Land inzwischen mehr Akademikerinnen als Männer mit Hochschulabschluss. Trotzdem besetzen Frauen nur ein Drittel der Führungspositionen. Weniger arbeitet mehr als die Hälfte der Frauen im Landesdienst in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. „Was sich bei den Renten nicht“, so Landesrätin Deeg. Mit Gleichstellungsministerin Morandini und Gleichstellungsbeauftragter Stefani diskutieren sie gestern eine Studie zur Gleichstellung der Geschlechter im Landesdienst. Demnach sind 68,4 Prozent der Landesbediensteten Frauen und 31,6 Prozent Männer. Die Zahlen sind aber auf dem Vormarsch: Seit dem Jahr 2009 ist der Anteil an der Landesverwaltung um 8 Prozent angestiegen. Allerdings werden viele Frauen insgesamt Mütter. „Und es kommt aus Karriereblick, weil Erziehungsurlaub noch immer mehr Sache der Frauen ist“, sagt Morandini. Fast 30 Jahre ist die Führungsreihe, diese weniger weibliche Führungsreihe. Von 13 Berufsstellungen sind nur 3 von Frauen besetzt, auch die Akademikerinnen sind in der Mittelstufe. Schichten werden aber auch die Hälfte sein. Seit dem Jahr 2009 können der Frauenanteil in Führungspositionen von 18 auf 33 Prozent. Das hat

Landesverwaltung: Viele Frauen, aber Spitze bleibt männlich

MÄNNER 2,9% Hilfspersonal, 3,4% Berufskarriere, 7,2% Landeskorps, 31,6% Landespersonal, 68,4% FRAUEN, 2,1% Hilfspersonal, 0,2% Berufskarriere, 22,4% Landesverwaltung, 75,3% Bildung

Führungskräfte 66% M, 33% F

Verwaltungspersonal (Schule) 100% M, 0% F

Berufliche 100% M, 0% F

Land und für wirtschaftliche Berufe 100% M, 0% F

Berufliche 100% M, 0% F

Berufliche mit Beeinträchtigung 100% M, 0% F

Kindergarten 100% M, 0% F

Land und für wirtschaftliche Berufe 100% M, 0% F

Quelle: Landespersonalspiegel 31.12.2014

PILOTPROJEKT MIT GELD AUS POLIT-RENTEN 800 Euro Familiengeld während der Vaterzeit

BOZEN (Sv). Immer weniger Familien profitieren von der Elternzeit. Die Elternzeit wird in der Regel nur für ein Jahr genutzt. Die Elternzeit wird in der Regel nur für ein Jahr genutzt. Die Elternzeit wird in der Regel nur für ein Jahr genutzt.

GEPLANTE MASSNAHMEN 5 Handlungsfelder, um Frauen voranzubringen

BOZEN (Sv). Zehn Jahre sind es her, dass die Elternzeit eingeführt wurde. In den letzten Jahren sind die Elternzeitnehmerinnen von 10 auf 40 Prozent gestiegen. Die Elternzeit wird in der Regel nur für ein Jahr genutzt.

1) Fokale: 10 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit. Ziel: 20 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit.

2) Fokale: 10 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit. Ziel: 20 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit.

3) Fokale: 10 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit. Ziel: 20 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit.

4) Fokale: 10 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit. Ziel: 20 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit.

5) Fokale: 10 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit. Ziel: 20 Prozent der Frauen arbeiten in Elternzeit.

Dolomiten, 4.12.15

Klare Niederlage für Südtirols Väter

TAGUNG: Elternzeit ist in der Regel nach wie vor Frauensache – „Väterunfreundliche Unternehmenskultur“ als einer der Hauptgründe

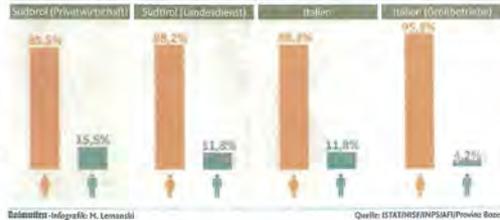
BOZEN (er). 9:1 für die Mütter – das mag im Fußballmatch eine Sensation sein. In Bezug auf die Elternzeit ist es eher eine Schlappe für die Väter. Das Arbeitsförderungsanstalt AfI lud gestern anlässlich des Vätertages zu einer Diskussion unter dem Titel „Väter in Elternzeit – Melden oder Spinner?“ nach Bozen.

Wer hat das gewünscht? In Italien gibt es einen obligatorischen Vaterschaftsurlaub 2013 wurde er mit dem sogenannten Familien-Gesetz eingeführt. Zwar dauert der Urlaub nur einen einzigen Tag innerhalb der ersten fünf Lebensmonate des Kindes, aber kann ein Vater weißt, dass er überhaupt Anspruch darauf hat und der Tag zu 100 Prozent entlohnt wird.

Die meisten Männer wissen generell sehr wenig über ihre Freistellungsrechte als Väter, und auch wenn sie informiert sind, werden sie den Ball – gewollt oder gegenwärtig – meistens der Mutter zu. Das belegen die Ergebnisse verschiedener Studien und Umfragen, die gestern vorgestellt wurden.

Zusammengefasst, gewinnen die Mütter in Italien und auch in Südtirol das Match „Elternzeit“ mit 9:1. Konkret nehmen in Ita-

Wer nimmt die Elternzeit in Anspruch?



Konkrete Infos: H. Lorenzini

Quelle: ISTAT/INSEPI/INPS/AIProvevo Bozen

lien nur 11,8 Prozent der Väter Elternzeit, in Südtirol sind es in der Privatwirtschaft immerhin 15,5 und im öffentlichen Dienst 11,8 Prozent. Insbesondere in Betrieben mit über 100 Mitarbeitern scheuen sich Väter davon, ihren Beruf vorübergehend für ihren Nachwuchs zurückzustellen.

Väter würden gern mehr Zeit mit der Familie verbringen

Dabei handeln sie gegen ihren eigenen Wunsch, denn über 65 Prozent der Väter würden laut Landesstatistikinstitut AfI „gern mehr Zeit mit der Familie

bringen“. Wenn sie diesen Wunsch dann aber in die Realität umsetzen sollen, finden sie eine ganze Reihe von Gegenargumenten. So sagen mehr als 32 Prozent, es sei „üblich“, dass die Mutter die Kinderbetreuung übernehme“, 13,6 Prozent geben an, dass sie mehr verdienen als die Mutter und deshalb keine andere Wahl haben.

Berufliche Nachteile befürchten mehr als sieben Prozent. Und dabei liegen sie nicht ganz falsch. Wie Gleichstellungsrätin Michela Morandini auf der Tagung berichtete, habe sie seit ihrem Amtsantritt Juli 2014 zwar noch nicht viele Fälle behandelt, in de-

nen es um Väterrechte ging. Doch sei es zum Beispiel konkret vorgefallen, dass ein Vater nach der Elternzeit vom Arbeitgeber in der Position zurückgestuft worden sei. „Das ist rechtlich nicht richtig, aber offenbar Realität“, beklagte Morandini. Manche Arbeitgeber seien es schlichtweg nicht gewohnt, dass Väter Elternzeit nehmen und würden versuchen, es zu verhindern. „Väterunfreundliche Unternehmenskultur“ ist laut den Erfahrungen der Gleichstellungsrätin in Südtirol nach wie vor ein Faktum. Man rede viel über familienfreundliche Unternehmen, spreche dabei aber hauptsächlich



„Ich wünsche mir, dass Familienfreundlichkeit mehr mit Vätern in Verbindung gebracht wird.“

Michela Morandini, Gleichstellungsrätin

lich die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf an. „Ich wünsche mir, dass Familienfreundlichkeit mehr mit Vätern in Verbindung gebracht wird“, sagte Morandini. Aber auch in den Familien selbst und im sozialen Umfeld gelte es, von alten Rollenbildern und Vorurteilen abzukommen. „Länder die jetzt nur mehr mit Kindervagnen und Putzweidel herum“, sei eine häufige, aber äußerst unangebrachte Frage an Väter in Elternzeit. Nicht zuletzt gebe es auf politisch-rechtlicher Ebene noch viel zu tun, um in Sachen Elternzeit Vorzeigniveau zu erreichen.

Dolomiten, 20.3.2015

Mittwoch, 11. März 2015 WIKU 5

Titelgeschichte

„Wenn der Arbeitgeber die Wahl hat, wählt er Männer“

CHANGEGLEICHHEIT: Gleichstellungsrätin Michela Morandini im Interview

heit. Doch damit nicht genug. Spätestens seit dem Jahr 2011 wird betont, dass die Gleichstellung aktiv gefördert werden muss. So entstand auch das erste Frauenförderungsrecht, das das Ziel hatte, Hindernisse auszuräumen, die dem beruflichen Fortkommen der Frauen im Wege stehen.“ In diesem Zuge wurde auch das Amt der Gleichstellungsrätin geschaffen, die die Aufgabe hat, Diskriminierungen zu bekämpfen.

Und heute?

Heute hat Deutschland eine Bundeskanzlerin, Italiens Regierung acht Ministerinnen und über 100 Ministerinnen

und jene mit Staatsbeteiligung müssen im Stiefelhaat eine Frauquote einhalten. Aber Auch 2015 ist die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht in der Gesellschaft angekommen. Diskriminierung ist beispielsweise noch immer ein Thema, wie Gleichstellungsrätin Michela Morandini berichtet (siehe Interview): Beim Einstieg in den Job, beim Lohn, bei der Rückkehr aus dem Mutterschutz, bei der Rente.

Eines der größten Probleme der berufstätigen Frau von heute ist immer noch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. „Das was Frauen in der Arbeitswelt heute

„Durch die Teilzeitarbeit werden viele Frauen später von Altersarmut betroffen sein.“

Michela Morandini

dasselbe Gehalt beziehen ... Morandini: Das Gesetz ist da ganz klar. Es sagt: Die Frau, die aus der Mutterschaft zurückkommt, muss dieselbe Stelle erhalten wie vor der Mutterschaft oder eine äquivalente Position. Das heißt, sie muss in der Bezahlung gleich sein und die ihr zugeordneten Tätigkeiten – auch wenn es nach der Babypause andere sind – müssen es der Frau erlauben, ihre durch Bildung erworbenen Kompetenzen weiterhin einzusetzen. Zudem dürfen diese Tätigkeiten die Karriereentwicklung der Frau nicht schädigen. Ein typisches Beispiel: Eine Leiterin einer Abteilung kommt nach dem Mutterschutz zurück, wird dann gleich bezahlt wie vorher, macht aber einen Sekretärinnenjob. Ohne diese Arbeit bewerten zu wollen: Aber es entspricht nicht den Kompetenzen der Frau und schadet auch ihrer Karriere.

„WIKU“: Viele Frauen sind heute „gezwungen“, in Teilzeit zu arbeiten, weil sie die Kinder betreuen.

Morandini: Und das wiederum führt zu einer Diskriminierung bei den Pensionen. Durch die Teilzeitarbeit werden viele Frauen später von Altersarmut betroffen.

(Fortsetzung auf Seite 6)

WIKU, 11.3.15

BOLZANO E PROVINCIA

Sabato 12 Settembre 2015 Corriere dell'Alto Adige

Pari opportunità, via agli Stati generali

Sette fronti caldi

Gasperetti: indicheremo l'agenda con i rimedi

Incontro all'università
Kompatscher e Rossi sul futuro dell'autonomia

BOLZANO «Autonomia, qui no!» I presidenti delle Province autonome di Bolzano e Trento, Arno Kompatscher e Ugo Rossi, analizzano la situazione attuale e i futuri scenari in un incontro che si terrà giovedì 24 settembre nell'aula magna dell'ateneo di Bolzano dalle 13,30 alle 16,30, aperto agli studenti universitari. Le autonomie speciali si trovano in una fase di consolidamento e di reinterpretazione. Da un lato si tratta di difendere le competenze e di ampliarle in alcuni casi. Dall'altro, anche le Province e Regioni autonome sono chiamate a partecipare al risanamento dei costi pubblici.

L'incontro sarà moderato da Wolfgang Metz, caporedattore di Rai Südtirol, e Lucio Giandinòndrea, inviato di Rai Alto Adige. Gli interventi in italiano e tedesco, avranno traduzione simultanea.

Tra lavoro e famiglia
 Il senso di una donna che lavora al computer mentre si occupa del proprio figlio c'è ancora tanto da fare anche in regione sulla conciliazione

ne al femminile».

«Ancora lunga, infatti, sembra essere la strada che condurrà a una vera e propria parità di genere. A partire dall'occupazione che vede le donne, in provincia di Trento, rappresentare il 45% della forza lavoro (dati Istat sul secondo trimestre 2015), con un indice decisamente inferiore rispetto a quello maschile.

«Purtroppo, il gap da colmare è ancora molto ampio e questo nonostante il Trentino, anche a livello regionale, possa vantare standard di tutto rispetto, specie se paragonato a regioni forti come Veneto, Emilia Romagna e Lombardia — precisa Isabella Speziati, direttrice dell'Osservatorio sul mercato

del lavoro dell'Agenzia del Lavoro di Trento — non solo, sappiamo oggi con certezza quali sono le leve sulle quali dobbiamo intervenire. È dunque conciliazione dei tempi di vita e lavoro, potenziamento delle politiche di carriera al femminile e programmi di riqualificazione professionale e formativa. Tutti strumenti che già stiamo adottando, secondo quanto previsto dal Documento di Policy del Lavoro e che rafforzeremo ulteriormente in futuro.

Tanto dolente è invece, in particolare, il lavoro autonomo, Ambito con il quale sono ancora in poche a confrontarsi. Anzi, secondo quanto emerge dall'indagine Unocommerce e InfoCamer, su 100.000 imprese to-

tali dell'intero Trentino Alto Adige, solo 10.000 sarebbero a guida femminile, portando, dunque, la regione tra le ultime nella classifica nazionale.

«Siamo consapevoli del fatto che c'è ancora molto da fare e speriamo che ognuno dei 30 interventi in programma possa contribuire a definire un'agenda per uno sviluppo sociale ed economico inclusivo», ha ribadito Gasperetti, annunciando che emergeranno dal meeting trentino saranno presentate il prossimo 26 settembre a Milano in occasione della Conferenza mondiale delle Donne - Pechino vent'anni dopo.

Silvia Pagliuca
 @silviapagliuca



«Più spazio alle donne»
 Corriere dell'Alto Adige, 12/9/2015

SÜDTIROL

Tagesszeitung

Freitag, 29. und 30. August 2015

von Liu Lang

Wur nicht nicht an diese Regel

Die italienischen Gemeinden zwingen Prostituierte
Märkte und Bauarbeiten zu tragen – und das nicht wegen der Verkehrssicherheit.

schiff damit zurücklegen möchte. Mit dieser Regelung würde die Gemeinde den verkehrsrechtlichen Teil auf dem Straßenschild und der Schilder des Kopfes zeigen vor allem, weil es in den Gemeinden in letzter Zeit immer häufiger an verschiedenen Ausnahmefällen gegen und Verboten auch außerhalb des Dorfes gekommen sind.

Die Idee für diese Kinderbetreuung kommt von Olympia, von einer Gemeinde in der Nähe von Merano. Schon vor Jahren verbotener dort eine Gemeinde die Prostituierten, bunte Kleider tragen zu tragen – in diesem Fall aber zu ihren Schutz auf den stark befahrenen Straßen. Motive sind hier

weitere erklärt. Die Präsidentin des Landesrates für diese Gleichheit ist in dieser Verordnung eine absolute Gleichheit. Ich glaube nicht, dass die Provinz mit dieser Verordnung gelte wird, weil viele Frauen nicht freiwillig auf den Straßenschild gehen“, sagt Ulrike Oberhammer Hinter diesen

Regel soll, muss laut Angaben der Gemeinden ein Schild mit 500 Euro kosten. Die Gemeinden haben diese von Verordnungen bereits an die Carabinieri weitergegeben. Sollte eine Frau ein solches Mal bei der Missachtung dieser neuen Verordnungen erwischt werden,

Die neue Arbeitskleidung für Prostituierte in den Gemeinden

drückt für eine Anzeige. Bis Anfang September möchte man die Anwendung dieser Verordnung erwidern.

Die Stadtämter von die Gemeinden von San Genesio, Igles D'Adige, Drona und Pandoles werden also von einer Richtlinie an einer leuchtend gelben-gelben Warnkleidung.

SOMMERGENUSS

Sommergenuss

Tagesszeitung, 29. und 30. August 2015

9. ORGANISATIONSENTWICKLUNG UND ZUSAMMENARBEIT MIT DEN ANWALTSCHAFTEN

Seit November 2014 ist das Amt der Gleichstellungsrätin beim Südtiroler Landtag angesiedelt und ist somit, neben der Volks-, Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Beirat für Kommunikation, die vierte Ombudsstelle des Landes.

Was die Personal- und Budgetausstattung betrifft, hat sich im Tätigkeitsjahr 2015 nichts getan. Die Gleichstellungsrätin arbeitet immer noch ohne Personal und Budget. Es muss nicht unterstrichen werden, dass dem umfangreichen Profil nicht gänzlich nachgekommen werden kann und dies dazu führt, dass es weder möglich ist, der stetig anwachsende Anzahl von Sprechstundenanfragen nachzukommen, noch dem umfangreichen Tätigkeitsprofil gerecht zu werden; auch können keine Sensibilisierungskampagnen gestartet werden. Deshalb ist die Einstellung mindestens eines/-r Mitarbeiters/-in und die Zuweisung eines Budgets unbedingt notwendig.

Trotz der aktuellen Situation wurde 2015 weiters an der Organisationsentwicklung gearbeitet. Im Speziellen an folgenden Aspekten:

- Ausarbeitung von Formblättern für die verschiedenen Beratungsangebote
- Digitalisierung der alltäglichen Verwaltungsarbeit.

2015 wurde begonnen, zusammen mit den anderen drei Ombudsstellen an einem Organisationsentwicklungsprozess zu arbeiten. Dieser wird im Februar 2016 vorerst abgeschlossen.

10. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE 2016

Alle Tätigkeiten des Jahres 2015 werden selbstverständlich weitergeführt, wobei 2016 der Schwerpunkt auf folgende Aspekte gelegt wird:

1. Ausbau der Sprechstunden (soweit dem Amt Personal zugeteilt wird);

9. ASPETTI ORGANIZZATIVI E COLLABORAZIONE CON LE DIFESE

Insedata dal novembre 2014 presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, la Consigliera di parità è diventata la quarta "difesa" della Provincia dopo la difesa civica, la garante per l'infanzia e l'adolescenza e il comitato per le comunicazioni.

Riguardo a personale e bilancio, nel 2015 non c'è stato alcun cambiamento. La Consigliera di parità continua ancora a lavorare senza personale e senza bilancio. Inutile dire che risulta impossibile svolgere per intero la vasta gamma delle funzioni previste: non si riesce a soddisfare la crescente richiesta di colloqui né a svolgere tutti i compiti; per non parlare dell'impossibilità di avviare campagne di sensibilizzazione. È quindi assolutamente necessario assumere almeno un collaboratore o una collaboratrice e disporre di mezzi finanziari.

Nonostante l'attuale situazione, nel 2015 si è continuato a lavorare sugli aspetti organizzativi, e specialmente sui seguenti:

- elaborazione di moduli per le diverse offerte di consulenza;
- informatizzazione delle procedure amministrative.

Nel 2015 si è iniziato a collaborare con le altre tre "difese" in un processo di sviluppo organizzativo, che per ora si concluderà nel febbraio 2016.

10. PROSPETTIVE E PRIORITÀ PER IL 2016

Tutte le attività svolte nel 2015 proseguiranno nel 2016, con particolare attenzione per gli aspetti seguenti:

1. maggior numero di colloqui (nella misura in cui l'ufficio otterrà ulteriore personale);

2. Sensibilisierung zum Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
3. Ausarbeitung einer Broschüre zum Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
4. Optimierung der Homepage.

1) Sprechstunden

Aufgrund der eingeschränkten Personalressourcen, sprich eine Person, konnten südtirolweite Sprechstunden 2015 nicht immer gewährleistet werden. Im Jahre 2016 werden Möglichkeiten gesucht, die Sprechstunden regelmäßig in allen Bezirken anzubieten.

- 2) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz, im Besonderen zum Thema Mobbing

Die verschiedenen Medien (Print, Digital) werden genutzt, um zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz, besonders des Mobbing, die breite Bevölkerung zu informieren und ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Dies ist wichtig, da nach Erfahrung der Gleichstellungsrätin betroffene Personen sich erst sehr spät an Institutionen und Gewerkschaften wenden. Darüber hinaus soll durch Vorträge und sonstige Referentinentätigkeit Aufklärungsarbeit auch für Arbeitgeber/-innen, die einen wesentlichen Anteil an der Gesundheit am Arbeitsplatz haben, geleistet werden.

- 3) Ausarbeitung einer Broschüre zum Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz

2016 wird, sofern Personal zur Verfügung steht, eine Informationsbroschüre zum Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgearbeitet.

- 4) Optimierung der Homepage

Im Tätigkeitsjahr wird eine Optimierung der Homepage angestrebt.

2. sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni multiple sul posto di lavoro;
3. elaborazione di un opuscolo sulle discriminazioni multiple sul posto di lavoro;
4. ottimizzazione del sito internet.

1) Colloqui

In considerazione del limitato organico – una sola persona – nel 2015 non è stato sempre possibile tenere colloqui in tutto l'Alto Adige. Nel 2016 si farà il possibile per offrire colloqui regolari in tutti i comprensori.

- 2) Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni dirette e indirette sul posto di lavoro, con particolare riferimento al mobbing

I diversi mezzi d'informazione (cartacei e digitali) vengono utilizzati per accrescere nell'opinione pubblica conoscenza e consapevolezza delle discriminazioni sul posto di lavoro, e specialmente del mobbing. Ciò è molto importante perché, secondo la mia esperienza come Consigliera di parità, le persone coinvolte si rivolgono assai tardi alle istituzioni e ai sindacati. Oltre a questo, tramite conferenze e simili occorre informare anche i datori e le datrici di lavoro, visto il loro ruolo essenziale ai fini del benessere sul luogo di lavoro.

- 3) Elaborazione di un opuscolo sulle discriminazioni multiple sul posto di lavoro

Nel 2016, se si disporrà di personale, sarà elaborato un opuscolo informativo sulle discriminazioni multiple sul posto di lavoro.

- 4) Ottimizzazione del sito internet

Nel 2016 s'intende ottimizzare il sito internet.

ZUSAMMENFASSENDE RÜCKBLICK

Dieser Bericht dokumentiert in zusammenfassender Form die Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin 2015. Die Anzahl der Informations-, Beratungsgespräche und Mediationen nahm 2015 stetig zu. Dies weist darauf hin, dass der Bekanntheitsgrad angestiegen ist. Der Aspekt der Gleichstellung konnte durch die Präsenz der Gleichstellungsrätin in zahlreichen Arbeitsgruppen sichergestellt werden. Damit jedoch weiterhin dem umfangreichen Aufgabenprofil nachgekommen werden kann, müssen 2016 Personalressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Durch die Netzwerkarbeit, die einer der Schwerpunkte im Tätigkeitsjahr 2015 war, konnten gute Ergebnisse erzielt werden. Daran soll auch noch in Zukunft verstärkt gearbeitet werden.

Dieser Bericht wird, wie bereits im vergangenen Jahr, mit einem Zitat der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung OECD aus dem Jahre 2012 abgeschlossen, das unterstreicht, dass

„die Frage der Gleichstellung der Geschlechter nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Teilhabe ist. Sie ist ein moralischer Imperativ – ein Imperativ der Fairness und Gerechtigkeit, der zahlreiche politische, soziale und kulturelle Dimensionen hat.“

Gleichstellung der Geschlechter – Zeit zu handeln, OECD, 2012

RIASSUNTO

La presente relazione riassume l'attività svolta dalla Consigliera di parità nel 2015, anno in cui il numero dei colloqui informativi e di consulenza nonché quello delle mediazioni è continuamente aumentato, a riprova del maggiore grado di notorietà. Inoltre la presenza della Consigliera di parità in numerose commissioni, comitati e gruppi di lavoro ha garantito che si tenesse conto dell'aspetto della parità. Tuttavia, affinché sia possibile svolgere l'intera gamma delle funzioni previste, nel 2016 dovrà essere accresciuto il personale.

La rete di collaborazione è stata fondamentale nell'attività del 2015. Ha dato buoni risultati, e in futuro dovrà essere potenziata.

Come già l'anno passato, anche questa relazione termina con una citazione dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE):

“la questione della parità tra i sessi non riguarda solo la partecipazione al potere economico. È un imperativo morale – è una questione di correttezza e giustizia che ha risvolti politici, sociali e culturali.”

Closing the Gender Gap: Act Now, OCSE, 2012

ANLAGEN ALLEGATI

Anlage 1:
gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006

Anlage 2:
Landesgesetz Nr. 5/2010

Allegato 1:
decreto legislativo n. 198/2006

Allegato 2:
legge provinciale n. 5/2010

ANLAGE/ALLEGATO 1

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'articolo 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante delega al Governo per l'emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, nel quale devono essere riunite e coordinate tra loro le disposizioni vigenti per la prevenzione e rimozione di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, apportando, nei limiti di detto coordinamento, le modifiche necessarie per garantire la coerenza logica e sistematica della normativa, anche al fine di adeguare e semplificare il linguaggio normativo;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 24 gennaio 2006;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla sezione consultiva per gli atti normativi nella riunione del 27 febbraio 2006;

Acquisito il parere della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281;

Considerato che le competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica non hanno espresso nei termini di legge il prescritto parere;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 aprile 2006;

Sulla proposta del Ministro per le pari opportunità, di concerto con i Ministri per la funzione pubblica, del lavoro e delle politiche sociali, della salute e delle attività produttive;

E m a n a
il seguente decreto legislativo:

LIBRO I
DISPOSIZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1.
Divieto di discriminazione tra uomo e donna
(legge 14 marzo 1985, n. 132, articolo 1)

1. Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

TITOLO II ORGANIZZAZIONE PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Capo I POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ

Art. 2. *Promozione e coordinamento delle politiche di pari opportunità* (decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, articolo 5)

1. Spetta al Presidente del Consiglio dei Ministri promuovere e coordinare le azioni di Governo volte ad assicurare pari opportunità, a prevenire e rimuovere le discriminazioni, nonché a consentire l'indirizzo, il coordinamento e il monitoraggio della utilizzazione dei relativi fondi europei.

Capo II COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ FRA UOMO E DONNA

Art. 3. *Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna* (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 1)

1. La Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna, istituita presso il Dipartimento per le pari opportunità, fornisce al Ministro per le pari opportunità, che la presiede, consulenza e supporto tecnico-scientifico nell'elaborazione e nell'attuazione delle politiche di pari opportunità fra uomo e donna, sui provvedimenti di competenza dello Stato, ad esclusione di quelli riferiti alla materia della parità fra i sessi nell'accesso al lavoro e sul lavoro; in particolare la Commissione:

a) formula proposte al Ministro per l'elaborazione delle modifiche della normativa statale necessarie a rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, nei confronti delle donne ed a conformare l'ordinamento giuridico al principio di pari opportunità fra uomo e donna, fornendo elementi informativi, documentali, tecnici e statistici, utili ai fini della predisposizione degli atti normativi;

b) cura la raccolta, l'analisi e l'elaborazione di dati allo scopo di verificare lo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità nei vari settori della vita politica, economica e sociale e di segnalare le iniziative opportune;

c) redige un rapporto annuale per il Ministro sullo stato di attuazione delle politiche di pari opportunità;

d) fornisce consulenza tecnica e scientifica in relazione a specifiche problematiche su richiesta del Ministro o del Dipartimento per le pari opportunità;

e) svolge attività di studio e di ricerca in materia di pari opportunità fra uomo e donna.

Art. 4. *Durata e composizione della Commissione* (decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 2)

1. La Commissione è nominata con decreto del Ministro e dura in carica due anni. Essa è composta da venticinque componenti di cui:

a) undici prescelti nell'ambito delle associazioni e dei movimenti delle donne maggiormente rappresentativi sul piano nazionale;

b) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) quattro prescelti nell'ambito delle organizzazioni imprenditoriali e della cooperazione femminile maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) tre prescelti fra le donne che si siano particolarmente distinte, per riconoscimenti e titoli, in attività scientifiche, letterarie e sociali;

e) tre rappresentanti regionali designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

2. Almeno due volte l'anno, la Commissione si riunisce a composizione allargata, con la partecipazione di un rappresentante di pari opportunità per ogni regione e provincia autonoma, anche al fine di acquisire osservazioni, richieste e segnalazioni in merito a questioni che rientrano nell'ambito delle competenze del sistema delle regioni e delle autonomie locali.

Art. 5.

Ufficio di Presidenza della Commissione
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 3)

1. Con il decreto di cui all'articolo 4, comma 1, fra i componenti della Commissione vengono designati il Vicepresidente ed il Segretario che, insieme al Ministro, che lo presiede, costituiscono l'ufficio di presidenza.

2. Al Vicepresidente spetta la rappresentanza della Commissione, il coordinamento dei lavori e la costante informazione del Ministro circa le iniziative in corso di svolgimento.

Art. 6.

Esperti e consulenti
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 4)

1. La Commissione si avvale, su proposta del Ministro, di esperti, in numero massimo di cinque, su problematiche attinenti la parità fra i sessi, e di propri consulenti secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400, e dall'articolo 9 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.

2. I consulenti di cui al comma 1 sono scelti fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, dotate di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, delle politiche sociali e dell'analisi delle politiche pubbliche.

3. Nel decreto di conferimento dell'incarico è determinato il compenso degli esperti e dei consulenti.

Art. 7.

Segreteria della Commissione
(decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, articolo 5)

1. Per l'espletamento delle proprie attività la Commissione dispone di una propria segreteria nell'ambito del Dipartimento per le pari opportunità.

Capo III

COMITATO NAZIONALE PER L'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI TRATTAMENTO ED UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ TRA LAVORATORI E LAVORATRICI

Art. 8.

Costituzione e componenti
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 1, 2, 3, 4, e 7)

1. Il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, promuove, nell'ambito della competenza statale, la rimozione dei comportamenti discriminatori per sesso e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza fra uomo e donna nell'accesso al lavoro e sul lavoro e la progressione professionale e di carriera.

2. Il Comitato e' composto da:

a) il Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente;

b) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

c) cinque componenti designati dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

d) un componente designato unitariamente dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale;

e) undici componenti designati dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro;

f) la consigliera o il consigliere nazionale di parità di cui all'articolo 12, comma 2, del presente decreto.

3. Partecipano, inoltre, alle riunioni del Comitato, senza diritto di voto:

a) sei esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro;

b) cinque rappresentanti, rispettivamente, dei Ministeri dell'istruzione, dell'università e della ricerca, della giustizia, degli affari esteri, delle attività produttive, del Dipartimento per la funzione pubblica;

c) cinque dirigenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in rappresentanza delle Direzioni generali del mercato del lavoro, della tutela delle condizioni di lavoro, per le politiche previdenziali, per le politiche per l'orientamento e la formazione e per l'innovazione tecnologica.

4. I componenti del Comitato durano in carica tre anni e sono nominati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per ogni componente effettivo e' nominato un supplente.

5. Il vicepresidente del Comitato e' designato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali nell'ambito dei suoi componenti.

Art. 9.

Convocazione e funzionamento

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 5, commi 5 e 6)

1. Il Comitato e' convocato, oltre che su iniziativa del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, quando ne facciano richiesta metà più uno dei suoi componenti.

2. Il Comitato delibera in ordine al proprio funzionamento e a quello del collegio istruttorio e della segreteria tecnica di cui all'articolo 11, nonché in ordine alle relative spese.

Art. 10.

Compiti del Comitato

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 6)

1. Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, ed in particolare:

a) formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;

b) informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;

c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*;

d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il controllo sui progetti in itinere verificandone la corretta attuazione e l'esito finale;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;

h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale.

Art. 11.

Collegio istruttorio e segreteria tecnica
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 7)

1. Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni e per la redazione dei pareri al Comitato di cui all'articolo 8 e alle consigliere e ai consiglieri di parità, è istituito un collegio istruttorio così composto:

a) il vicepresidente del Comitato di cui all'articolo 8, che lo presiede;

b) un magistrato designato dal Ministero della giustizia fra quelli addetti alle sezioni lavoro, di legittimità o di merito;

c) un dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

d) gli esperti di cui all'articolo 8, comma 3, lettera a);

e) la consigliera o il consigliere di parità di cui all'articolo 12.

2. Ove si renda necessario per le esigenze di ufficio, i componenti di cui alle lettere b) e c) del comma 1, su richiesta del Comitato di cui all'articolo 8, possono essere elevati a due.

3. Al fine di provvedere alla gestione amministrativa ed al supporto tecnico del Comitato e del collegio istruttorio e' istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed e' composta da personale proveniente dalle varie direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, coordinato da un dirigente generale del medesimo Ministero. La composizione della segreteria tecnica e' determinata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato.

4. Il Comitato e il collegio istruttorio deliberano in ordine alle proprie modalita' di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato puo' deliberare la stipula di convenzioni, nonche' avvalersi di collaborazioni esterne:

a) per l'effettuazione di studi e ricerche;

b) per attivita' funzionali all'esercizio dei propri compiti in materia di progetti di azioni positive previsti dall'articolo 10, comma 1, lettera d).

Capo IV CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

Art. 12. *Nomina*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 1, comma 1; articolo 2, commi 1, 3, 4)

1. A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità. Per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente.

2. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, effettivo e supplente, sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

3. Le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono nominati, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, su designazione delle regioni e delle province, sentite le commissioni rispettivamente regionali e provinciali tripartite di cui agli articoli 4 e 6 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, ognuno per i reciproci livelli di competenza, sulla base dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1, e con le procedure previste dal presente articolo.

4. In caso di mancata designazione dei consiglieri di parità regionali e provinciali entro i sessanta giorni successivi alla scadenza del mandato, o di designazione effettuata in assenza dei requisiti richiesti dall'articolo 13, comma 1, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, provvede direttamente alla nomina nei trenta giorni successivi, nel rispetto dei requisiti di cui all'articolo 13, comma 1. A parità di requisiti professionali si procede alla designazione e nomina di una consigliera di parità.

5. I decreti di nomina del presente articolo, cui va allegato il *curriculum* professionale della persona nominata, sono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale*.

Art. 13. *Requisiti e attribuzioni*

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articoli 1, comma 2, 2, comma 2)

1. Le consigliere e i consiglieri di parità devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonche' di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità, effettivi e supplenti, svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Art. 14.

Mandato

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 2, comma 5)

1. Il mandato delle consigliere e dei consiglieri di cui all'articolo 12 ha la durata di quattro anni ed è rinnovabile una sola volta. La procedura di rinnovo si svolge secondo le modalità previste dall'articolo 12. Le consigliere ed i consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine.

Art. 15.

Compiti e funzioni

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 3)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal libro III, titolo I;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
- e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;
- h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46;
- i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

2. Le consigliere ed i consiglieri di parità nazionale, regionali e provinciali, effettivi e supplenti, sono componenti a tutti gli effetti, rispettivamente, della commissione centrale per l'impiego ovvero del diverso organismo che ne venga a svolgere, in tutto o in parte, le funzioni a seguito del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e delle commissioni regionali e provinciali tripartite previste dagli articoli 4 e 6 del citato decreto legislativo n. 469 del 1997; essi partecipano altresì ai tavoli di partenariato locale ed ai comitati di sorveglianza di cui al regolamento (CE) n. 1260/99, del Consiglio del 21 giugno 1999. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali sono inoltre componenti delle commissioni di parità del corrispondente livello territoriale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe. La consigliera o il consigliere nazionale è componente del Comitato nazionale e del Collegio istruttorio di cui agli articoli 8 e 11.

3. Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

4. Su richiesta delle consigliere e dei consiglieri di parità, le Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti acquisiscono nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta.

5. Entro il 31 dicembre di ogni anno le consigliere ed i consiglieri di parità regionali e provinciali presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione. La consigliera o il consigliere di parità che non abbia provveduto alla presentazione del rapporto o vi abbia provveduto con un ritardo superiore a tre mesi decade dall'ufficio con provvedimento adottato, su segnalazione dell'organo che ha provveduto alla designazione, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Art. 16.

Sede e attrezzature

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 5)

1. L'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali e' ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità e' ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio e' funzionalmente autonomo, dotato del personale, delle apparecchiature e delle strutture necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti. Il personale, la strumentazione e le attrezzature necessari sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio e' ubicato, nell'ambito delle risorse trasferite ai sensi del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469.

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, nell'ambito delle proprie competenze, può predisporre con gli enti territoriali nel cui ambito operano le consigliere ed i consiglieri di parità convenzioni quadro allo scopo di definire le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'ufficio delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché gli indirizzi generali per l'espletamento dei compiti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere b), c), d) ed e), come stipulato con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281.

Art. 17.

Permessi

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 6)

1. Le consigliere ed i consiglieri di parità, nazionale e regionali hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di cinquanta ore lavorative mensili medie. Nella medesima ipotesi le consigliere ed i consiglieri provinciali di parità hanno diritto ad assentarsi dal posto di lavoro per un massimo di trenta ore lavorative mensili medie. I permessi di cui al presente comma sono retribuiti.

2. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità hanno altresì diritto, ove si tratti di lavoratori dipendenti, ad ulteriori permessi non retribuiti per i quali viene corrisposta un'indennità. La misura massima dei permessi e l'importo dell'indennità sono stabiliti annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2. Ai fini dell'esercizio del diritto di assentarsi dal luogo di lavoro di cui al comma 1 ed al presente comma, le consigliere ed i consiglieri di parità devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro almeno un giorno prima.

3. L'onere di rimborsare le assenze dal lavoro di cui al comma 1 delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali e provinciali, lavoratori dipendenti da privati o da amministrazioni pubbliche, e' a carico rispettivamente dell'ente regionale e provinciale. A tal fine si impiegano risorse provenienti dal Fondo di cui all'articolo 18. L'ente regionale o provinciale, su richiesta, e' tenuto a rimborsare al datore di lavoro quanto corrisposto per le ore di effettiva assenza.

4. Le consigliere ed i consiglieri regionali e provinciali di parità, lavoratori autonomi o liberi professionisti, hanno diritto per l'esercizio delle loro funzioni ad un'indennità rapportata al numero complessivo delle ore di effettiva attività, entro un limite massimo determinato annualmente dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, ove lavoratore dipendente, usufruisce di un numero massimo di permessi non retribuiti determinato annualmente con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2, nonché di un'indennità fissata dallo stesso decreto. In alternativa può richiedere il collocamento in aspettativa non retribuita

per la durata del mandato, percependo in tal caso un'indennità complessiva, a carico del Fondo di cui all'articolo 18, determinata tenendo conto dell'esigenza di ristoro della retribuzione perduta e di compenso dell'attività svolta. Ove l'ufficio di consigliera o consigliere nazionale di parità sia ricoperto da un lavoratore autonomo o da un libero professionista, spetta al medesimo un'indennità nella misura complessiva annua determinata dal decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

Art. 18.

Fondo per l'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 9)

1. Il Fondo nazionale per le attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e' alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo e' destinato a finanziare le spese relative alle attività della consigliera o del consigliere nazionale di parità e delle consigliere o dei consiglieri regionali e provinciali di parità, i compensi degli esperti eventualmente nominati ai sensi dell'articolo 19, comma 3, nonche' le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute ai sensi del libro III, titolo I, capo III; finanzia altresì le spese relative al pagamento di compensi per indennità, rimborsi e remunerazione dei permessi spettanti alle consigliere ed ai consiglieri di parità, nonche' quelle per il funzionamento e le attività della rete di cui all'articolo 19 e per gli eventuali oneri derivanti dalle convenzioni di cui all'articolo 16, comma 2, diversi da quelli relativi al personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, le risorse del Fondo vengono annualmente ripartite tra le diverse destinazioni, sulla base dei seguenti criteri:

a) una quota pari al trenta per cento e' riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed e' destinata a finanziare, oltre alle spese relative alle attività ed ai compensi dello stesso, le spese relative al funzionamento ed ai programmi di attività della rete delle consigliere e dei consiglieri di parità di cui all'articolo 19;

b) la restante quota del settanta per cento e' destinata alle regioni e viene suddivisa tra le stesse sulla base di una proposta di riparto elaborata dalla commissione interministeriale di cui al comma 4.

3. La ripartizione delle risorse e' comunque effettuata in base a parametri oggettivi, che tengono conto del numero delle consigliere o dei consiglieri provinciali e di indicatori che considerano i differenziali demografici ed occupazionali, di genere e territoriali, nonche' in base alla capacità di spesa dimostrata negli esercizi finanziari precedenti.

4. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali opera la commissione interministeriale per la gestione del Fondo di cui al comma 1. La commissione e' composta dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità o da un delegato scelto all'interno della rete di cui all'articolo 19, dal vicepresidente del Comitato nazionale di cui all'articolo 8, da un rappresentante della Direzione generale del mercato del lavoro, da tre rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, da un rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze, da un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonche' da tre rappresentanti della Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281. Essa provvede alla proposta di riparto tra le regioni della quota di risorse del Fondo ad esse assegnata, nonche' all'approvazione dei progetti e dei programmi della rete di cui all'articolo 19. L'attività della commissione non comporta oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

5. Per la gestione del Fondo di cui al comma 1 si applicano, in quanto compatibili, le norme che disciplinano il Fondo per l'occupazione.

Art. 19.

Rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, commi 1, 2, 3, 4 e 5)

1. La rete nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, coordinata dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità, opera al fine di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi.

2. La rete nazionale si riunisce almeno due volte l'anno su convocazione e sotto la presidenza della consigliera o del consigliere nazionale; alle riunioni partecipano il vice presidente del Comitato nazionale di parità di cui all'articolo 8, e un rappresentante designato dal Ministro per le pari opportunità.

3. Per l'espletamento dei propri compiti la rete nazionale può avvalersi, oltre che del Collegio istruttorio di cui all'articolo 11, anche di esperte o esperti, nei settori di competenza delle consigliere e dei consiglieri di parità, di particolare e comprovata qualificazione professionale. L'incarico di esperta o esperto viene conferito su indicazione della consigliera o del consigliere nazionale di parità dalla competente Direzione generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

4. L'entità delle risorse necessarie al funzionamento della rete nazionale e all'espletamento dei relativi compiti, e' determinata con il decreto di cui all'articolo 18, comma 2.

5. Entro il 31 marzo di ogni anno la consigliera o il consigliere nazionale di parità elabora, anche sulla base dei rapporti di cui all'articolo 15, comma 5, un rapporto al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla rete nazionale. Si applica quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 5 dell'articolo 15 in caso di mancata o ritardata presentazione del rapporto.

Art. 20.

Relazione al Parlamento

(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 4, comma 6)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 19, comma 5, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale di parità, presenta in Parlamento, almeno ogni due anni, d'intesa con il Ministro per le pari opportunità, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto.

Capo V

COMITATO PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 21.

Comitato per l'imprenditoria femminile

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 1, 2, 3)

1. Presso il Ministero delle attività produttive opera il Comitato per l'imprenditoria femminile composto dal Ministro delle attività produttive o, per sua delega, da un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dal Ministro delle politiche agricole e forestali, dal Ministro dell'economia e delle finanze, o da loro delegati; da una rappresentante degli istituti di credito, da una rappresentante per ciascuna delle organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale della cooperazione, della piccola industria, del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi.

2. I membri del Comitato sono nominati con decreto del Ministro delle attività produttive, su designazione delle organizzazioni di appartenenza, e restano in carica tre anni. Per ogni membro effettivo viene nominato un supplente.

3. Il Comitato elegge nel proprio ambito uno o due vicepresidenti; per l'adempimento delle proprie funzioni esso si avvale del personale e delle strutture messe a disposizione dai Ministeri di cui al comma 1.

Art. 22.

Attività del Comitato per l'imprenditoria femminile

(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 10, commi 4 e 5)

1. Il Comitato ha compiti di indirizzo e di programmazione generale in ordine agli interventi previsti dal libro III, titolo II; promuove altresì lo studio, la ricerca e l'informazione sull'imprenditorialità femminile.

2. Per le finalità di cui al presente capo il Comitato stabilisce gli opportuni collegamenti con il Servizio centrale per la piccola industria e l'artigianato di cui all'articolo 39, comma 1, lettera a), della legge 5 ottobre 1991, n. 317, e si

avvale di consulenti, individuati tra persone aventi specifiche competenze professionali ed esperienze in materia di imprenditoria femminile.

LIBRO II
PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI

TITOLO I
RAPPORTI TRA CONIUGI

Art. 23.
Pari opportunità nei rapporti fra coniugi

1. La materia delle pari opportunità nei rapporti familiari e' disciplinata dal codice civile.

TITOLO II
CONTRASTO ALLA VIOLENZA NELLE RELAZIONI FAMILIARI

Art. 24.
Violenza nelle relazioni familiari

1. Per il contrasto alla violenza nelle relazioni familiari si applicano le disposizioni di cui alla legge 4 aprile 2001, n. 154.

LIBRO III
PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

TITOLO I
PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO

Capo I
NOZIONI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 25.
Discriminazione diretta e indiretta
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2)

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art. 26.
Molestie e molestie sessuali
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater)

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi 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 o offensivo.

2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi 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 o offensivo.

3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1 e 2 sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.

Capo II DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE

Art. 27.

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.

2. La discriminazione di cui al comma 1 e' vietata anche se attuata:

a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza;

b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.

3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.

5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.

6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.

Art. 28.

Divieto di discriminazione retributiva

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 2)

1. La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.

2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne.

Art. 29.

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 3)

1. E' vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

Art. 30.

Divieti di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articoli 4, 9, 10, 11 e 12)

1. Le lavoratrici, anche se in possesso dei requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia, possono optare di continuare a prestare la loro opera fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini da disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali, previa comunicazione al datore di lavoro da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 si applicano alle lavoratrici le disposizioni della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, in deroga all'articolo 11 della legge stessa.

3. Gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico possono essere corrisposti, in alternativa, alla donna lavoratrice o pensionata alle stesse condizioni e con gli stessi limiti previsti per il lavoratore o pensionato. Nel caso di richiesta di entrambi i genitori gli assegni familiari, le aggiunte di famiglia e le maggiorazioni delle pensioni per familiari a carico debbono essere corrisposti al genitore con il quale il figlio convive.

4. Le prestazioni ai superstiti, erogate dall'assicurazione generale obbligatoria, per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, gestita dal Fondo pensioni per i lavoratori dipendenti, sono estese, alle stesse condizioni previste per la moglie dell'assicurato o del pensionato, al marito dell'assicurata o della pensionata.

5. La disposizione di cui al comma 4 si applica anche ai dipendenti dello Stato e di altri enti pubblici nonche' in materia di trattamenti pensionistici sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e di trattamenti a carico di fondi, gestioni ed enti istituiti per lavoratori dipendenti da datori di lavoro esclusi od esonerati dall'obbligo dell'assicurazione medesima, per lavoratori autonomi e per liberi professionisti.

6. Le prestazioni ai superstiti previste dal testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e della legge 5 maggio 1976, n. 248, sono estese alle stesse condizioni stabilite per la moglie del lavoratore al marito della lavoratrice.

Art. 31.

Divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici
(legge 9 febbraio 1963, n. 66, articolo 1, comma 1; legge 13 dicembre 1986, n. 874, articoli 1 e 2)

1. La donna può accedere a tutte le cariche, professioni ed impieghi pubblici, nei vari ruoli, carriere e categorie, senza limitazione di mansioni e di svolgimento della carriera, salvi i requisiti stabiliti dalla legge.

2. L'altezza delle persone non costituisce motivo di discriminazione nell'accesso a cariche, professioni e impieghi pubblici ad eccezione dei casi in cui riguardino quelle mansioni e qualifiche speciali, per le quali e' necessario definire un limite di altezza e la misura di detto limite, indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, sentiti i Ministri interessati, le organizzazioni sindacali più rappresentative e la Commissione per la parità tra uomo e donna, fatte salve le specifiche disposizioni relative al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Art. 32.

Divieti di discriminazione nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali
(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 1)

1. Le Forze armate ed il Corpo della guardia di finanza si avvalgono, per l'espletamento dei propri compiti, di personale maschile e femminile.

Art. 33.

Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della guardia di finanza
(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articolo 2)

1. Il reclutamento del personale militare femminile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza e' effettuato su base volontaria secondo le disposizioni vigenti per il personale maschile, salvo quanto previsto per l'accertamento dell'idoneità al servizio militare del personale femminile dai decreti di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 20 ottobre 1999, n. 380, e salve le aliquote d'ingresso eventualmente previste, in via eccezionale, con il decreto adottato ai sensi della legge medesima.
2. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, nonche' il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, e' posto in licenza straordinaria per maternità a decorrere dalla presentazione all'amministrazione della certificazione attestante lo stato di gravidanza, fino all'inizio del periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Il periodo di assenza del servizio trascorso in licenza straordinaria per maternità non e' computato nel limite massimo previsto per le licenze straordinarie.
3. Il personale femminile che frequenta i corsi regolari delle accademie e delle scuole allievi marescialli e allievi sergenti e i corsi di formazione iniziale degli istituti e delle scuole delle Forze armate, dell'Arma dei carabinieri e del Corpo della guardia di finanza, posto in licenza straordinaria per maternità ai sensi del comma 2, può chiedere di proseguire il periodo formativo con esenzione di qualsiasi attività fisica, fino all'inizio del periodo del congedo di maternità di cui all'articolo 16 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'accoglimento della domanda e' disposto dal Comandante di corpo, in relazione agli obiettivi didattici da conseguire e previo parere del dirigente del servizio sanitario dell'istituto di formazione.
4. La licenza straordinaria per maternità di cui al comma 3 e' assimilata ai casi di estensione del divieto di adibire le donne al lavoro previsti dall'articolo 17, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Al personale femminile, nel predetto periodo di assenza, e' attribuito il trattamento economico di cui all'articolo 22 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero, qualora più favorevole, quello stabilito dai provvedimenti previsti dall'articolo 2, commi 1 e 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195.
5. Il personale militare femminile appartenente alle Forze armate, all'Arma dei carabinieri e alla Guardia di finanza che, ai sensi degli articoli 16 e 17 del decreto legislativo n. 151 del 2001, non possa frequentare i corsi previsti dalle relative normative di settore, e' rinviato al primo corso utile successivo e, qualora lo superi con esito favorevole, assume l'anzianità relativa al corso originario di appartenenza.

Art. 34.

Divieto di discriminazione nelle carriere militari
(decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24, articoli 3, 4 e 5)

1. Lo stato giuridico del personale militare femminile e' disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
2. L'avanzamento del personale militare femminile e' disciplinato dalle disposizioni vigenti per il personale militare maschile delle Forze armate e del Corpo della guardia di finanza.
3. Le amministrazioni interessate disciplinano gli specifici ordinamenti dei corsi presso le accademie, gli istituti e le scuole di formazione in relazione all'ammissione ai corsi stessi del personale femminile.

Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio
(legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

48

2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
5. Al datore di lavoro e' data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, e' stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:
 - a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa e' addetta;
 - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice e' stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e' disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.
7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.
8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.
9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari.

Capo III
TUTELA GIUDIZIARIA

Art. 36.
Legittimazione processuale
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 4 e 5)

1. Chi intende agire in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni ai sensi dell'articolo 25 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, rispettivamente, dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite la consigliera o il consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente.
2. Ferme restando le azioni in giudizio di cui all'articolo 37, commi 2 e 4, le consigliere o i consiglieri di parità provinciali e regionali competenti per territorio hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, su delega della persona che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima.

Art. 37.
Legittimazione processuale a tutela di più soggetti
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 7, 8, 9, 10 e 11)

1. Qualora le consigliere o i consiglieri di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la consigliera o il consigliere nazionale rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio ai sensi dei commi 2 e 4, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a centoventi giorni, sentite, nel caso di discriminazione posta in essere da un datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, le associazioni locali aderenti alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la consigliera o il consigliere di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro.
2. Con riguardo alle discriminazioni di carattere collettivo di cui al comma 1, le consigliere o i consiglieri di parità, qualora non ritengano di avvalersi della procedura di conciliazione di cui al medesimo comma o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti.
3. Il giudice, nella sentenza che accerta le discriminazioni sulla base del ricorso presentato ai sensi del comma 2, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina all'autore della discriminazione di definire un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, sentite, nel caso si tratti di datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera o il consigliere di parità regionale competente per territorio o la consigliera o il consigliere nazionale. Nella sentenza il giudice fissa i criteri, anche temporali, da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano.
4. Ferma restando l'azione di cui al comma 2, la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice adito, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.
5. L'inottemperanza alla sentenza di cui al comma 3, al decreto di cui al comma 4 o alla sentenza pronunciata nel relativo giudizio di opposizione è punita con le pene di cui all'articolo 10650 del codice penale e comporta altresì il pagamento di una somma di 51 euro per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento da versarsi al Fondo di cui all'articolo 18 e la revoca dei benefici di cui all'articolo 41, comma 1.

Art. 38.

Provvedimento avverso le discriminazioni

(legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 15; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 13)

1. Qualora vengano posti in essere comportamenti diretti a violare le disposizioni di cui all'articolo 27, commi 1, 2, 3 e 4, e di cui all'articolo 5 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, su ricorso del lavoratore o per sua delega delle organizzazioni sindacali o della consigliera o del consigliere di parità provinciale o regionale territorialmente competente, il tribunale in funzione di giudice del lavoro del luogo ove è avvenuto il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, se ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore del comportamento denunciato, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.
2. L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il giudice definisce il giudizio instaurato a norma del comma seguente.
3. Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione davanti al giudice che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Si osservano le disposizioni degli articoli 413 e seguenti del codice di procedura civile.

4. L'inottemperanza al decreto di cui al primo comma o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione e' punita ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

5. Ove le violazioni di cui al primo comma riguardino dipendenti pubblici si applicano le norme previste in materia di sospensione dell'atto dall'articolo 21, ultimo comma, della legge 6 dicembre 1971, n. 1034.

6. Ferma restando l'azione ordinaria, le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano in tutti i casi di azione individuale in giudizio promossa dalla persona che vi abbia interesse o su sua delega da un'organizzazione sindacale o dalla consigliera o dal consigliere provinciale o regionale di parità.

Art. 39.

Ricorso in via d'urgenza

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 14)

1. Il mancato espletamento del tentativo di conciliazione previsto dall'articolo 410 del codice di procedura civile non preclude la concessione dei provvedimenti di cui agli articoli 37, comma 4, e 38.

Art. 40.

Onere della prova

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 6)

1. Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione.

Art. 41.

Adempimenti amministrativi e sanzioni

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, comma 12; legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 16, comma 1)

1. Ogni accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 25 e 26, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dalla direzione provinciale del lavoro territorialmente competente ai Ministri nelle cui amministrazioni sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Tale disposizione si applica anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali la direzione provinciale del lavoro comunica direttamente la discriminazione accertata per l'adozione delle sanzioni previste. Le disposizioni del presente comma non si applicano nel caso sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36, comma 1, e 37, comma 1.

2. L'inosservanza delle disposizioni contenute negli articoli 27, commi 1, 2 e 3, 28, 29, 30, commi 1, 2, 3 e 4, e' punita con l'ammenda da 103 euro a 516 euro.

Capo IV

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Art. 42.

Adozione e finalità delle azioni positive

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

2. Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Art. 43.

Promozione delle azioni positive

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 1, comma 3)

1. Le azioni positive di cui all'articolo 42 possono essere promosse dal Comitato di cui all'articolo 8 e dalle consigliere e dai consiglieri di parità di cui all'articolo 12, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 44.

Finanziamento

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 2, commi 1, 2, 4 e 5)

1. A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possono richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'articolo 10, comma 1, lettera c).

2. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato di cui all'articolo 8, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione.

3. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

4. L'accesso ai fondi comunitari destinati alla realizzazione di programmi o progetti di azioni positive, ad eccezione di quelli di cui all'articolo 45, e' subordinato al parere del Comitato di cui all'articolo 8.

Art. 45.

Finanziamento delle azioni positive realizzate mediante la formazione professionale

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 3)

1. Al finanziamento dei progetti di formazione finalizzati al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, autorizzati secondo le procedure previste dagli articoli 25, 26 e 27 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, ed approvati dal Fondo sociale europeo, e' destinata una quota del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della stessa legge, determinata annualmente con deliberazione del Comitato interministeriale per la programmazione economica.
2. La finalizzazione dei progetti di formazione al perseguimento dell'obiettivo di cui all'articolo 42, comma 1, viene accertata, entro il 31 marzo dell'anno in cui l'iniziativa deve essere attuata, dalla commissione regionale per l'impiego. Scaduto il termine, al predetto accertamento provvede il Comitato di cui all'articolo 8.
3. La quota del Fondo di rotazione di cui al comma 1 e' ripartita tra le regioni in misura proporzionale all'ammontare dei contributi richiesti per i progetti approvati.

Art. 46.

Rapporto sulla situazione del personale
(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
2. Il rapporto di cui al comma 1 e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto e' redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Art. 47.

Richieste di rimborso degli oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 10, comma 1)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e delle pari opportunità e su indicazione del Comitato di cui all'articolo 8, determina, con apposito decreto, eventuali modifiche nelle modalità di presentazione delle richieste di cui all'articolo 45, comma 1, nelle procedure di valutazione di verifica e di erogazione, nonche' nei requisiti di onorabilità che i soggetti richiedenti devono possedere.
2. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza dal beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse. In caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata, la cui valutazione e' effettuata in base ai criteri determinati dal decreto di cui al comma 1.

Art. 48.

Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni
(decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, articolo 7, comma 5)

1. Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e

la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile e' accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 57, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 49.

Azioni positive nel settore radiotelevisivo
(legge 6 agosto 1990, n. 223, articolo 11)

1. La concessionaria pubblica e i concessionari privati per la radiodiffusione sonora o televisiva in ambito nazionale, promuovono azioni positive volte ad eliminare condizioni di disparità tra i due sessi in sede di assunzioni, organizzazione e distribuzione del lavoro, nonche' di assegnazione di posti di responsabilità.

2. I concessionari di cui al comma 1 redigono, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e della remunerazione effettiva da trasmettere alla Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna di cui al libro I, titolo II, capo II.

Art. 50.

Misure a sostegno della flessibilità di orario

1. Le misure a sostegno della flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, sono disciplinate dall'articolo 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

Capo V

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Art. 51.

Tutela e sostegno della maternità e paternità

1. La tutela ed il sostegno della maternità e paternità e' disciplinata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

TITOLO II

PARI OPPORTUNITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ D'IMPRESA

Capo I

AZIONI POSITIVE PER L'IMPRENDITORIA FEMMINILE

Art. 52.

Principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 1, commi 1 e 2)

1. Il presente capo indica i principi generali volti a promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale, e, in particolare, i principi diretti a:

a) favorire la creazione e lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa;

- b) promuovere la formazione imprenditoriale e qualificare la professionalità delle donne imprenditrici;
- c) agevolare l'accesso al credito per le imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile;
- d) favorire la qualificazione imprenditoriale e la gestione delle imprese familiari da parte delle donne;
- e) promuovere la presenza delle imprese a conduzione o a prevalente partecipazione femminile nei comparti più innovativi dei diversi settori produttivi.

Art. 53.

Principi in materia di beneficiari delle azioni positive
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 2, comma 1)

1. I principi in materia di azioni positive per l'imprenditoria femminile si rivolgono ai seguenti soggetti:

a) le società cooperative e le società di persone, costituite in misura non inferiore al 60 per cento da donne, le società di capitali le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne, nonché le imprese individuali gestite da donne, che operino nei settori dell'industria, dell'artigianato, dell'agricoltura, del commercio, del turismo e dei servizi;

b) le imprese, o i loro consorzi, le associazioni, gli enti, le società di promozione imprenditoriale anche a capitale misto pubblico e privato, i centri di formazione e gli ordini professionali che promuovono corsi di formazione imprenditoriale o servizi di consulenza e di assistenza tecnica e manageriale riservati per una quota non inferiore al settanta per cento a donne.

Art. 54.

Fondo nazionale per l'imprenditoria femminile
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 3, comma 1)

1. A valere sulle disponibilità del Fondo, istituito con l'articolo 3, comma 1, della legge 25 febbraio 1992, n. 215, con apposito capitolo nello stato di previsione della spesa del Ministero delle attività produttive, possono essere concesse ai soggetti indicati all'articolo 53, comma 1, lettera a), nel rispetto dei principi fondamentali dell'ordinamento anche comunitario, le agevolazioni previste dalla disciplina vigente:

a) per impianti ed attrezzature sostenute per l'avvio o per l'acquisto di attività commerciali e turistiche o di attività nel settore dell'industria, dell'artigianato, del commercio o dei servizi, nonché per i progetti aziendali connessi all'introduzione di qualificazione e di innovazione di prodotto, tecnologica od organizzativa;

b) per l'acquisizione di servizi destinati all'aumento della produttività, all'innovazione organizzativa, al trasferimento delle tecnologie, alla ricerca di nuovi mercati per il collocamento dei prodotti, all'acquisizione di nuove tecniche di produzione, di gestione e di commercializzazione, nonché per lo sviluppo di sistemi di qualità.

2. Ai soggetti di cui all'articolo 53, comma 1, lettera b), possono essere concesse agevolazioni per le spese sostenute per le attività ivi previste.

Art. 55.

Relazione al Parlamento
(legge 25 febbraio 1992, n. 215, articolo 11)

1. Il Ministro delle attività produttive verifica lo stato di attuazione dei principi di cui al presente capo, presentando a tale fine una relazione annuale al Parlamento.

TITOLO I
PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE CARICHE ELETTIVE

Capo I
ELEZIONE DEI MEMBRI DEL PARLAMENTO EUROPEO

Art. 56.

Pari opportunità nell'accesso alla carica di membro del Parlamento europeo
(legge 8 aprile 2004, n. 90, articolo 3)

1. Nell'insieme delle liste circoscrizionali aventi un medesimo contrassegno, nelle prime due elezioni dei membri del Parlamento europeo spettanti all'Italia, successive alla data di entrata in vigore della legge 8 aprile 2004, n. 90, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura superiore ai due terzi dei candidati; ai fini del computo sono escluse le candidature plurime; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità prossima.

2. Per i movimenti e i partiti politici presentatori di liste che non abbiano rispettato la proporzione di cui al comma 1, l'importo del rimborso per le spese elettorali di cui alla legge 3 giugno 1999, n. 157, e' ridotto, fino ad un massimo della metà, in misura direttamente proporzionale al numero dei candidati in più rispetto a quello massimo consentito. Sono, comunque, inammissibili le liste circoscrizionali composte da più di un candidato che non prevedono la presenza di candidati di entrambi i sessi.

3. La somma eventualmente derivante dalla riduzione di cui al comma 2 e' erogata ai partiti o gruppi politici organizzati che abbiano avuto proclamata eletta, ai sensi dell'articolo 22 della legge 24 gennaio 1979, n. 18, e successive modificazioni, una quota superiore ad un terzo di candidati di entrambi i sessi. Tale somma e' ripartita in misura proporzionale ai voti ottenuti da ciascun partito o gruppo politico organizzato.

Art. 57.

Disposizioni abrogate

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni:

a) la legge 9 gennaio 1963, n. 7;

b) l'articolo 1 della legge 9 febbraio 1963, n. 66;

c) gli articoli 1, 2, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 15 e 16, comma 1, della legge 9 dicembre 1977, n. 903;

d) gli articoli 1 e 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874;

e) l'articolo 11 della legge 6 agosto 1990, n. 223;

f) la legge 10 aprile 1991, n. 125, ad eccezione dell'articolo 11;

g) la legge 25 febbraio 1992, n. 215, ad eccezione degli articoli 10, comma 6, 12 e 13;

h) l'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303;

i) il decreto legislativo 31 gennaio 2000, n. 24;

l) il decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, ad eccezione dell'articolo 10, comma 4;

m) il decreto legislativo 31 luglio 2003, n. 226, ad eccezione degli articoli 6, comma 2, e 7, comma 1;

n) l'articolo 3 della legge 8 aprile 2004, n. 90.

Art. 58.
Disposizioni finanziarie

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ANLAGE/ALLEGATO 2

Landesgesetz vom 8. März 2010 , Nr. 5¹⁾

Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen

ABSCHNITT I
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 (Zielsetzungen)

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Art. 2 (Begriffsbestimmungen)

(1) Im Sinne dieses Gesetzes versteht man unter:

- a) Landesverwaltung das Land und die öffentlichen Körperschaften, die ihm unterstellt sind oder deren Ordnung in seine Gesetzgebungsbefugnis fällt oder ihm übertragen wird;
- b) Gremien alle wie immer benannten Kollegialorgane, Kommissionen, Ausschüsse, Räte, Beiräte, Komitees und Arbeitsgruppen;
- c) politischen Gremien solche Gremien, die nur aus vom Volk gewählten Vertreterinnen/Vertretern zusammengesetzt sind;
- d) ausgewogenem Geschlechterverhältnis, wenn jedes Geschlecht zumindest zu einem Drittel vertreten ist;
- e) Familienpflicht die Betreuung eines Kindes unter 6 Jahren oder pflegebedürftiger Familienangehöriger bis zum 2. Verwandtschaftsgrad;
- f) geschlechtergerechter Sprache die Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache, wobei dies nicht mit ständigen Doppelnennungen erfolgen muss;
- g) positiver Aktion jede frauenfördernde Maßnahme zum Abbau von Hindernissen bei der Verwirklichung der Chancengleichheit.

ABSCHNITT II
BESTIMMUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Art. 3 (

(1) Die Landesverwaltung hat Pläne zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter - Gleichstellungspläne genannt - zu erstellen.

(2) Die Gleichstellungspläne sind für einen Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen und laufend zu überprüfen.

(3) In den Gleichstellungsplänen ist auf der Grundlage der gemäß Artikel 4 statistisch erhobenen Daten festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen organisatorischen, personellen und aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Organisationseinheiten eine bestehende Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie bestehende Benachteiligungen des unterrepräsentierten Geschlechtes abgeschwächt und schrittweise behoben werden sollen.

(4) Ist die Reduzierung von Planstellen vorgesehen, wird im Plan vorgesehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechtes, bezogen auf Funktionsebenen und Führungspositionen, zumindest gleich bleibt.

Art. 4 (Erhebung statistischer Daten der Verwaltungen)

(1) Die Landesverwaltung übermittelt, unter Beachtung der Bestimmungen über den Schutz personenbezogener Daten gemäß gesetzvertretendem Dekret vom 30. Juni 2003, Nr. 196 , in geltender Fassung, jährlich statistische Daten über den Anteil von Frauen und Männern im Dienst, wobei unter anderem folgende Aufschlüsselung der Daten, jeweils getrennt für Frauen und Männer, vorzunehmen ist:

- a) nach Landesabteilungen beziehungsweise nach organisatorischen Einheiten der anderen Verwaltungen,
- b) nach Art des Dienstverhältnisses,
- c) nach Funktionsebenen,
- d) nach Funktionen,
- e) nach den verschiedenen Formen der Teilzeit,
- f) nach Gehaltskategorien, unter Berücksichtigung der Leistungsprämien, Zulagen und individuellen Gehaltserhöhungen,
- g) nach der Lohnsumme für Frauen und Männer,
- h) nach Altersgruppen,
- i) nach dem Ausbildungsstand der Bediensteten,
- j) nach dem Familienstand sowie nach der Anzahl und dem Alter der Kinder der Bediensteten.

(2) Zusätzlich zu übermitteln sind Daten über den Anteil von Frauen und Männern, die seit der letzten Datenübermittlung

- a) eine höhere Funktion ausüben,
- b) an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben,
- c) Leistungsprämien, Zulagen oder individuelle Lohnerhöhungen erhalten haben,
- d) eine Abteilung, ein Amt oder eine organisatorische Einheit gewechselt haben.

(3) Die Daten sind automationsunterstützt dem Landesinstitut für Statistik zu übermitteln. Dieses stellt die bearbeiteten Daten der Gleichstellungsrätin zur Verfügung.

Art. 5 (Aufnahme in den Dienst)

(1) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.

(2) Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für die Aufnahme in den Dienst sein.

(3) Personen, die aufgrund von Familienpflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind und eine Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, sind bei gleicher Qualifikation im Falle einer notwendigen Besetzung von freien Stellen vorrangig zu berücksichtigen.

Art. 6 (Beruflicher Aufstieg)

(1) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.

(2) Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg sein.

Art. 7 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf für öffentliche Bedienstete)

(1) Die Landesverwaltung bietet in der Regel Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dies gilt auch für Bedienstete mit Führungsauftrag. Entsprechende Zielvorgaben werden im jeweiligen Gleichstellungsplan festgelegt.

**ABSCHNITT III
BESTIMMUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM SPRACHGEBRAUCH****Art. 8 (Bestimmungen zur Gleichstellung in normativen und Verwaltungsakten)**

(1) Die Landesgesetze, die Verordnungen und Beschlüsse der Landesregierung sowie die Verordnungen und Verwaltungsakte der Landesverwaltung sind geschlechtergerecht zu formulieren. Die Landesregierung erlässt diesbezügliche Richtlinien.

**ABSCHNITT IV
BESTIMMUNGEN IN BEZUG AUF DIE ERHEBUNG VON STATISTISCHEN DATEN****Art. 9 (Erhebung statistischer Daten)**

(1) Alle personenbezogenen Daten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben werden.

(2) Das Landesinstitut für Statistik teilt jährlich die wichtigsten Indikatoren zur Geschlechtersituation in Südtirol mit.

(3) Das Landesinstitut für Statistik erstellt am Ende jeder Gesetzgebungsperiode einen Geschlechterbericht, in welchem das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens und die Entwicklung der Gleichstellung dargelegt wird. In Bezug auf die Auswahl der Statistiken holt es einen Vorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit ein.

**ABSCHNITT V
BESTIMMUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG IN GREMIEN UND FUNKTIONEN****Art. 10 (Bestellung von Gremien und Ernennungen)**

(1) Alle gesetzlich geregelten Gremien, die innerhalb der Landesverwaltung ernannt werden, müssen insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen.

(2) Alle vom Landtag beziehungsweise von der Landesregierung ernannten Gremien, mit Ausnahme der politischen Gremien und des Landesbeirates für Chancengleichheit, müssen insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen.

(3) Ist der Landtag beziehungsweise die Landesregierung für die Ernennung einzelner Mitglieder von Gremien zuständig, so haben die Ernennungen insgesamt in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu erfolgen.

(4) Für die Gesellschaften mit Landesbeteiligung, bei denen die Landesregierung für die Ernennung von einzelnen Mitgliedern von Gremien beziehungsweise von Funktionen zuständig ist, haben die Ernennungen insgesamt in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu erfolgen.

(5) In allen Gremien laut Absatz 1 und Absatz 2, ausgenommen die im Absatz 2 angeführten Ausnahmen, müssen beide Geschlechter vertreten sein. Ab einer Anzahl von 8 Personen müssen zumindest zwei Personen beider Geschlechter vorhanden sein, usw.

Art. 11 (Vorschläge für Ernennungen)

(1) Wer zur Einbringung von Vorschlägen für eine Ernennung von Gremien oder von Funktionen laut Artikel 10 berechtigt ist, muss bei sonstiger Unzulässigkeit für jedes zu ernennende Mitglied oder für jede Funktion je eine Kandidatin und einen Kandidaten benennen. Ausgenommen sind Organisationen, deren Mitglieder zu mehr als 80 Prozent einem Geschlecht angehören, wobei Mitglieder in Gesellschaftsform nicht berücksichtigt werden.

Art. 12 (Änderung des Landesgesetzes vom 11. August 1997, Nr. 13 , „Landesraumordnungsgesetz“)

(1) Der Vorspann von Artikel 115 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 11. August 1997, Nr. 13 , in geltender Fassung, erhält folgende Fassung:

„1. Jeder Gemeinderat hat eine Gemeindebaukommission aus wenigstens sieben Mitgliedern zu bilden, wobei in jeder Kommission beide Geschlechter vertreten sein müssen. Rechtshandlungen der Baukommission, die in Abweichung von den obigen Bestimmungen bestellt wurde, sind nichtig. Die Gemeindebaukommission besteht aus folgenden Personen:“

ABSCHNITT VI BESTIMMUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG UND ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Art. 13 (Allgemeine Grundsätze)

(1) Die Gleichstellung der Bediensteten in der Privatwirtschaft und eine familienfreundliche Arbeitswelt werden durch wirtschaftliche Anreize für die Arbeitgeber gefördert.

(2) Zu diesem Zweck ist bei der Bestimmung der Kriterien und Modalitäten für die Gewährung von Beiträgen und wirtschaftlichen Vergünstigungen an Unternehmen und deren Vertretungsorganisationen die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Einstufung des/der Förderungsbeziehenden als familienfreundlich im Sinne dieses Gesetzes zu berücksichtigen.

(3) Die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes im Unternehmertum erfolgt durch die Gewährung von besonderen Beiträgen.

Art. 14 (Positive Maßnahmen in der Fortbildung im Bereich Arbeit)

(1) Das Land unterstützt die Initiativen von privaten Betrieben, Verbänden, Vereinigungen oder Organisationen aus dem Sozialbereich, die der Umsetzung von Programmen zur beruflichen Aus- und Fortbildung der Frauen, auch in Form von Fernlehrgängen, dienen. Vorrangig unterstützt werden Fortbildungs- oder Umschulungsprogramme zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach einer Arbeitsunterbrechung wegen Mutterschaft oder Pflege eines Familienglieds.

Art. 15 (Förderung des weiblichen Unternehmertums)

(1) Zum Zweck der Verwirklichung der substantiellen Gleichstellung und Chancengleichheit von Mann und Frau in der Wirtschaft und der Unternehmertätigkeit unterstützt die Landesverwaltung die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums, auch in Form von Genossenschaften. Dies erfolgt durch die Förderung von Unternehmerinnenausbildung und Begleitung bei der Neugründung von Unternehmen.

Art. 16 (Änderungen des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4 , „Maßnahmen des Landes Südtirol zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft“)

(1) Artikel 1 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4 , erhält folgende Fassung:

„Art. 1 (Allgemeine Zielsetzungen) - 1. Das Land Südtirol, in der Folge Land genannt, fördert - unter Beachtung der gemeinschaftlichen Bestimmungen und unter Wahrung der Erfordernisse des Umwelt- und Landschaftsschutzes, der Gewährleistung einer familienfreundlichen Arbeitswelt, der ausgeglichenen Entwicklung

der Beschäftigung sowie der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, der Erfordernisse des Arbeitsschutzes, der Hygiene und Arbeitssicherheit - die Entwicklung der Wirtschaftszweige Industrie, Handwerk, Handel, Tourismus und Dienstleistungen und insbesondere ihrer Wertschöpfung und, auch internationalen, Konkurrenzfähigkeit.“

(2) Nach Artikel 2-ter des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4 , wird folgender Artikel eingefügt:

„Art. 2-quater (Definitionen) - 1. Familienpflicht im Sinne dieses Gesetzes ist die Betreuung eines Kindes unter 6 Jahren oder pflegebedürftiger Familienangehöriger bis zum zweiten Verwandtschaftsgrad.

2. Das Zertifikat für Familienfreundlichkeit ist das Zertifikat laut Artikel 32, 33 und 34.“

(3) Nach Artikel 4 des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4 , in geltender Fassung, werden folgende Absätze 5 und 6 hinzugefügt:

„5. Im Rahmen der Gemeinschaftsregelung für staatliche Beihilfen werden insbesondere für besondere Qualifikationen, für Unternehmen in strukturschwachen Gebieten und für Unternehmen mit dem Zertifikat für Familienfreundlichkeit erhöhte Beihilfen in Form von Zuschlägen auf den Basisfördersatz gewährt.

6. Im Rahmen der Gemeinschaftsregelung für staatliche Beihilfen werden insbesondere Investitionen in die Nahversorgung, Investitionen von Unternehmen in strukturschwachen Gebieten und Investitionen von Unternehmen mit dem Zertifikat für Familienfreundlichkeit vorrangig behandelt.“

(4) Nach Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe i) des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4 , werden folgende Buchstaben j), k) und l) hinzugefügt:

„j) Aus- und Weiterbildung des in Führungsebenen unterrepräsentierten Geschlechtes sowie Aus- und Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern nach Arbeitsunterbrechung zur Wahrnehmung von Familienpflichten;

k) Einführung von flexiblen Organisationsformen und Arbeitszeitmodellen, insbesondere von Teilzeitstellen für Personen mit Familienpflichten, sowie von betrieblich organisierten Kinderbetreuungsdiensten;

l) Erlangung des Zertifikates für Familienfreundlichkeit oder Inanspruchnahme anderer Beratungsleistungen im Zusammenhang mit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes.“

Art. 17 (Änderungen des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11 , „Bestimmungen über die Förderung der Landwirtschaft“)

(1) Nach Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe d) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11 , wird folgender Buchstabe hinzugefügt:

„e) ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in der Landwirtschaft zu schaffen beziehungsweise zu erhalten.“

(2) Nach Artikel 2 Absatz 3 Buchstabe d) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11 , wird folgender Buchstabe hinzugefügt:

„e) die Gewährleistung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, vor allem bei gemeinschaftlichen Verarbeitungs- und Vermarktungsbetrieben.“

(3) Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe r) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11 , in geltender Fassung, erhält folgende Fassung:

„r) Erstniederlassung der Junglandwirtinnen und Junglandwirte.“

(4) Nach Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe r) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11 , in geltender Fassung, wird folgender Buchstabe hinzugefügt:

„s) Investitionen, die der Erhöhung der Familienfreundlichkeit dienen.“

Art. 18 (Änderung des Landesgesetzes vom 28. November 1973, Nr. 79 , „Maßnahmen zur Förderung der Wirtschaft und der Produktivität“)

(1) Der Vorspann des Artikels 1 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 28. November 1973, Nr. 79 , in geltender Fassung, erhält folgende Fassung: „Zur Förderung der Wirtschaft und der Produktivität, zur Fortbildung und Spezialisierung in den Wirtschaftsbereichen des Handwerks, der Industrie, des Fremdenverkehrs, des Handels und des Dienstleistungssektors sowie zur Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist die Landesregierung ermächtigt, nachstehende Tätigkeiten durchzuführen.“

**ABSCHNITT VII
EINRICHTUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG**

Art. 19 (Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen)

(1) Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, in der Folge Landesbeirat genannt, ist als beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung eingesetzt.

(2) Der Landesbeirat besteht aus 15 Frauen und wird von der Landesregierung aufgrund von Zweiervorschlägen der wirtschaftlichen, sozialen, gewerkschaftlichen und politischen Organisationen, die sich ausschließlich oder vorzugsweise an Frauen richten, ernannt. Die Landesregierung kann zusätzlich Expertinnen für Gleichstellungsfragen ohne Stimmrecht ernennen. Die Gleichstellungsrätin ist Rechtsmitglied im Landesbeirat. Ebenso ist der/die für Chancengleichheit zuständige Landesrat/Landesrätin oder sein/ihr Ersatz Rechtsmitglied des Landesbeirates. Drei Mitglieder des Landesbeirates werden von der politischen Minderheit im Landtag namhaft gemacht. Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied aus derselben Organisation ernannt. Die Mitglieder müssen Kenntnisse und Erfahrungen in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung aufweisen. Die Zusammensetzung des Beirates muss dem Sprachgruppenverhältnis gemäß letzter allgemeiner Volkszählung entsprechen. Der Landesbeirat wählt aus seiner Mitte mit Stimmenmehrheit der Mitglieder die Vorsitzende und deren Stellvertreterin. Den Mitgliedern und den gegebenenfalls hinzugezogenen Fachleuten stehen die Vergütungen gemäß den geltenden Landesbestimmungen zu.

(3) Der Landesbeirat ist für die Dauer einer Gesetzgebungsperiode im Amt und muss innerhalb von 90 Tagen nach der Wahl des neuen Landtages neu bestellt werden.

Art. 20 (Zuständigkeiten)

(1) Der Landesbeirat hat folgende Zuständigkeiten:

- a) auf Antrag der Landesregierung oder einzelner Landtagsabgeordneter Gutachten zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abzugeben, soweit diese für die im gegenständlichen Gesetz vorgesehenen Zielsetzungen relevant sind;
- b) Vorschläge zu erarbeiten, um die in allen Zuständigkeitsbereichen des Landes geltenden Bestimmungen, Regelungen und Programme den Zielvorstellungen einer tatsächlichen Gleichstellung anzupassen;
- c) jährlich einen Arbeitsplan im Rahmen des von der Landesregierung zugeteilten Budgets mit Informations- und Bildungsmaßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu erarbeiten;
- d) in Abständen von 5 Jahren in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Statistik einen Geschlechterbericht zu erstellen, in dem die Situation der Frau in Südtirol, das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens und die Entwicklung der Gleichstellung dargelegt wird;
- e) die Öffentlichkeit für die Themen Chancengleichheit und Gleichstellung durch geeignete Maßnahmen zu sensibilisieren;
- f) Tagungen und Konferenzen zu organisieren sowie alle weiteren Maßnahmen zu ergreifen, welche zur Kenntnis der Situation der Geschlechter beitragen;
- g) ein Netz von Beziehungen zu jenen Vereinigungen im In- und Ausland aufzubauen, die sich

vorzugsweise an Frauen richten oder mit Geschlechterfragen beschäftigen und eine ständige Verbindung zu entsprechenden Vereinen, Körperschaften und Institutionen aufrechtzuerhalten.
Der Landesbeirat unterstützt dabei besonders die Schaffung von Synergien zwischen den Akteuren, die sich in Südtirol mit geschlechtsspezifischen Fragen beschäftigen.

Art. 21 (Befugnisse)

(1) Der Landesbeirat ist im Rahmen des von der Landesregierung zugewiesenen Budgets befugt:

- a) von der Landesverwaltung Informationen über die weiblichen Beschäftigten, den Frauenanteil auf allen Ebenen, die Durchführung von Gesetzen und Maßnahmen in Bezug auf Frauen und jede weitere Information, die zur Kenntnis der Situation der Frau beiträgt, einzuholen;
- b) vom Landesinstitut für Statistik spezifische Statistiken zur Untersuchung der Situation der Frau anzufordern;
- c) sich für die Erfüllung seiner Aufgaben externer Expertinnen und Experten zu bedienen.

Art. 22 (Das Frauenbüro)

(1) Das Frauenbüro führt im Einvernehmen mit dem Landesbeirat positive Maßnahmen im Rahmen der Genderpolitik durch, gewährleistet die Sekretariats-, Verwaltungs- und Organisationsarbeit des Landesbeirates für Chancengleichheit und setzt dessen Tätigkeitsprogramm um.

(2) Das Frauenbüro ist bei der Abteilung Arbeit angesiedelt. ²⁾

Art. 23 (Finanzierung und Tätigkeitsbericht)

(1) Die Landesregierung stellt dem Landesbeirat für seine Tätigkeit jährlich ein Budget zur Verfügung. Innerhalb 30. November legt der Landesbeirat der Landesregierung eine Kostenaufstellung für das Tätigkeitsprogramm des nachfolgenden Jahres vor.

Art. 24 (Gleichstellungsrätin, Ernennung)

(1) Die Gleichstellungsrätin wird von der Landesregierung aus einem Dreivorschlag des Landesbeirates ernannt.

Art. 25 (Voraussetzungen für die Ernennung)

(1) Voraussetzung für die Ernennung zur Gleichstellungsrätin ist der Studienabschluss in Rechtswissenschaften oder ein gleichwertiger Studientitel, der Nachweis von spezifischen Fachkenntnissen in Bezug auf weibliche Erwerbstätigkeit und auf die Gesetzgebung im Bereich Arbeitsrecht und Chancengleichheit sowie der Nachweis über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache, bezogen auf den Universitätsabschluss (Zweisprachigkeitsnachweis A).

Art. 26 (Amtsdauer)

(1) Die Gleichstellungsrätin bleibt für eine Gesetzgebungsperiode im Amt und kann wieder ernannt werden.

(2) Die Gleichstellungsrätin übt ihr Amt bis zur Neuernennung aus.

Art. 27 (Zuständigkeiten)

(1) Die Gleichstellungsrätin hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken.

(2) Die Gleichstellungsrätin übt außerdem die vom gesetzvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198, in geltender Fassung, vorgesehenen Befugnisse aus. Sofern mit diesem Gesetz nicht anders geregelt, gelten die Bestimmungen des besagten gesetzvertretenden Dekretes.

(3) Die Gleichstellungsrätin begutachtet die gemäß Artikel 3 Absatz 1 von der Landesverwaltung erstellten Gleichstellungspläne und schlägt gegebenenfalls Änderungen vor.

(4) Die Gleichstellungsrätin ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit. Zudem hat sie den Aspekt der Chancengleichheit in den von den Strukturfondsprogrammen der Europäischen Union vorgesehenen Begleitausschüssen zu vertreten.

Art. 28 (Amtsentschädigung und Spesenvergütung)

(1) Für die Dauer der Amtszeit steht der Gleichstellungsrätin eine in zwölf Monatsraten auszubezahlende Jahresbruttoentschädigung zu, die sich aus folgenden von den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen vorgesehenen und für dreizehn Monate berechneten Besoldungselementen zusammensetzt:

- a) Jahresbruttogehalt, welches mit der oberen Besoldungsstufe – ohne jegliche zweijährliche Gehaltsvorrückung – der achten Funktionsebene verbunden ist,
- b) Jahresbruttobetrag der für die achte Funktionsebene vorgesehenen Sonderergänzungszulage,
- c) Jahresbruttobetrag der Funktionszulage einer Amtsdirektorin bzw. eines Amtsdirektors, deren Ausmaß sich durch die Anwendung des Koeffizienten 0,7 ergibt.

Für die Außendienstvergütung und eventuelle Reisekosten finden die für die Landesbediensteten geltenden Bestimmungen Anwendung.

(2) Für die Dauer der Beauftragung kann die Gleichstellungsrätin keine andere berufliche Tätigkeit ausüben.

Art. 29 (Struktur und Personal)

(1) Die Gleichstellungsrätin ist bei der Abteilung Arbeit angesiedelt.

(2) Zur besseren Umsetzung ihrer prozessrechtlichen Befugnisse kann sie sich der Anwaltschaft der autonomen Provinz Bozen bedienen.

Art. 30 (Auskunftsrecht)

(1) Die Gleichstellungsrätin kann bei der Landesverwaltung Ablichtungen von Unterlagen anfordern, die sie für die Durchführung ihrer Aufgaben für nützlich hält, und in alle Akten Einsicht nehmen.

Art. 31 (Tätigkeitsbericht)

(1) Die Gleichstellungsrätin übermittelt innerhalb März eines jeden Jahres dem Landtag, der Landesregierung sowie dem Landesbeirat den Tätigkeitsbericht des vorherigen Jahres.

ABSCHNITT VIII MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Art. 32 (Zertifikat und Familienfreundlichkeit)

(1) Das Zertifikat für Familienfreundlichkeit kann an alle privaten Arbeitgeber vergeben werden, die die in Artikel 33 vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

(2) In den branchenspezifischen Kriterien für die Gewährung von Förderungen und Beiträgen an die Betriebe wird den Antragstellern, die im Besitz des Zertifikats laut Absatz 1 sind, ein bevorzugter Zugang und eine Erhöhung der Punktezahlg zugestanden.

Art. 33 (Kriterien für die Vergabe des Zertifikates)

(1) Das Zertifikat wird privaten Arbeitgebern zuerkannt, die mindestens vier der folgenden Kriterien erfüllen:

- a) Arbeitsplatzerhalt bei Abwesenheit für mindestens 1,5 Jahre aufgrund von Familienpflichten,
- b) befristete Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeit auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit Familienpflichten,
- c) Flexibilität der Arbeitszeit auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit Familienpflichten,
- d) Flexibilität des Arbeitsortes auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit Familienpflichten,
- e) Maßnahmen zur Kinderbetreuung,
- f) Zusatzleistungen für Beschäftigte mit Familie,
- g) Förderung der aktiven Vaterschaft.

(2) Die Durchführungsrichtlinien zur Regelung der Kriterien laut Absatz 1 und etwaiger zusätzlicher Kriterien werden von der Landesregierung, auf Vorschlag des/der zuständigen Landesrates/Landesrätin, auf Grund des Gutachtens des Landesbeirates erlassen, wobei die bereits bestehenden Kriterien bezüglich der Ausstellung der Zertifikate für Familienfreundlichkeit, wie das Audit „Familie & Beruf“, zu berücksichtigen sind.

Art. 34 (Gültigkeit des Zertifikates)

(1) Das Zertifikat wird für einen Zeitraum von 5 Jahren vergeben, wobei sich der Arbeitgeber verpflichtet, die von ihm angegebenen familienfreundlichen Maßnahmen über diesen Zeitraum aufrecht zu erhalten. Nach Ablauf der Gültigkeit des Zertifikates kann ein neuerlicher Antrag gestellt werden. Voraussetzung für die neuerliche Ausstellung des Zertifikates ist die dokumentierte Wirksamkeit der Maßnahmen der vorhergehenden Periode.

ABSCHNITT IX MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Art. 35 (Förderung von Frauenprojekten)

(1) Das Land kann in den Bereichen Aus- und Weiterbildung von Frauen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Chancengleichheit und Förderung der Frauenkultur Maßnahmen ergreifen und/oder Projekte privater Körperschaften und Einrichtungen, Frauenorganisationen, -gruppen und -initiativen, die auf Landesebene tätig sind, fördern.

(2) Die entsprechenden Durchführungsrichtlinien werden von der Landesregierung auf Vorschlag der zuständigen Landesrätin/des zuständigen Landesrates erlassen.

(3) Die Beiträge werden von der Landesregierung auf Vorschlag der zuständigen Landesrätin/des zuständigen Landesrates vergeben.

(4) In Einklang mit dem Begriff „positive Aktionen“ gemäß Legislativdekret vom 11. April 2006, Nr. 198, sind die öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen und/oder deren VertreterInnen verpflichtet, die Frauenbeschäftigung zu fördern und die substantielle Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu verwirklichen. Zu diesem Zweck können auch geeignete frauenfördernde Maßnahmen – sogenannte positive Aktionen – ergriffen werden, um die Hindernisse abzubauen, die der Chancengleichheit im Wege stehen.

(5) Das vorliegende Gesetz unterstützt den Grundsatz der Frauenförderung gemäß Absatz 1 nicht nur im Arbeitsbereich, sondern auch im politischen und sozialen Leben.

ABSCHNITT X SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 36 (Finanzbestimmung)

(1) Für die Durchführung dieses Gesetzes werden im laufenden Finanzjahr jene Mittel verwendet, welche im Haushaltsvoranschlag (HGE 09115) für die Anwendung des von Artikel 37 dieses Gesetzes aufgehobenen Landesgesetzes vom 10. August 1989, Nr. 4 , vorgesehen sind.

(2) Die Deckung der Mehrausgabe, die sich aus Artikel 28 dieses Gesetzes ergibt, erfolgt durch die Verwendung der genehmigten Bereitstellungen der HGE 02110 des Landeshaushaltes 2010.

(3) Die Ausgabe zu Lasten der folgenden Haushaltsjahre wird mit jährlichem Finanzgesetz festgelegt.

Art. 37 (Aufhebung)

(1) Das Landesgesetz vom 10. August 1989, Nr. 4 , in geltender Fassung, ist aufgehoben.

Art. 38 (In-Kraft-Treten und Übergangsbestimmungen)

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Kundmachung im Amtsblatt der Region in Kraft. Alle Durchführungsverordnungen zu diesem Gesetz sind innerhalb von 3 Monaten nach seinem In-Kraft-Treten zu erlassen.

(2) Die derzeitige Gleichstellungsrätin bleibt bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode im Amt, wobei, was deren wirtschaftliche Behandlung anbelangt, ab Inkrafttreten dieses Gesetzes der Artikel 28 Anwendung findet.

(3) Die Gleichstellungspläne sind in Erstanwendung dieses Gesetzes innerhalb von 12 Monaten nach seinem In-Kraft-Treten zu erstellen.

(4) Abschnitt V gilt für alle neu zu ernennenden Gremien oder beim Ausscheiden von Mitgliedern bzw. bei der Neubesetzung von Funktionen.

Dieses Gesetz wird im Amtsblatt der Region kundgemacht. Jeder, den es angeht, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und dafür zu sorgen, dass es befolgt wird.

¹⁾ Kundgemacht im Beiblatt Nr. 4 zum Amtsblatt vom 16. März 2010, Nr. 11.

²⁾ Art. 22 Absatz 2 wurde so ersetzt durch Art. 1 Absatz 1 des L.G. vom 19. Juli 2011, Nr. 7 .

Legge provinciale 8 marzo 2010 , n. 5 ¹⁾**Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti****CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI****Art. 1 (Finalità)**

(1) Obiettivo della presente legge è promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini.

Art. 2 (Definizioni)

(1) Ai sensi della presente legge s'intende per:

- a) amministrazione provinciale, la Provincia e gli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nelle competenze legislative della Provincia o delegate alla Provincia;
- b) organi, tutti gli organi collegiali, commissioni, comitati, consigli, comitati consultivi e gruppi di lavoro, comunque denominati;
- c) organi politici, quelli composti solo da rappresentanti elette o eletti dal popolo;
- d) situazione di equilibrio fra i generi, quella in cui ogni genere è rappresentato in proporzione di almeno un terzo;
- e) obblighi familiari, la cura di un figlio o figlia sotto i 6 anni o l'assistenza di parenti non autosufficienti fino al secondo grado;
- f) linguaggio rispettoso dell'identità di genere, quello che dà visibilità alla donna sul piano linguistico; esso non abbisogna necessariamente di continue dizioni doppie;
- g) azione positiva, ogni misura apposita rivolta alle donne, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

**CAPO II
DISPOSIZIONI SULLA PARIFICAZIONE FRA DONNE E UOMINI NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA****Art. 3 (Piani per la parità)**

(1) L'amministrazione provinciale deve elaborare dei piani per la promozione della parità fra i generi, chiamati piani per la parità.

(2) I piani per la parità devono essere predisposti per un periodo di cinque anni e devono essere sottoposti a continua verifica.

(3) In base ai dati statistici acquisiti ai sensi dell'articolo 4, nei piani per la parità va stabilito con quali tempi e con quali misure in materia di organizzazione, di organico, di formazione e di aggiornamento nonché in quali unità organizzative debbano essere diminuiti e gradualmente rimossi l'eventuale sottorappresentazione di un genere ed eventuali svantaggi per il genere sottorappresentato.

(4) Se è prevista una riduzione dei posti in organico, nel piano si dovrà prevedere che la quota del genere sottorappresentato, con riferimento alle qualifiche funzionali e alle posizioni dirigenziali, resti almeno uguale.

Art. 4 (Acquisizione di dati statistici delle amministrazioni)

(1) L'amministrazione provinciale deve inviare ogni anno, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 , e successive modifiche, dati statistici sulla proporzione fra donne e uomini esistente nei rispettivi servizi; i dati vanno suddivisi come segue, distinti fra l'altro per donne e uomini in ognuna delle seguenti categorie:

- a) per ripartizioni provinciali ovvero, nelle altre amministrazioni, per unità organizzative;
- b) per tipo di rapporto lavorativo;

- c) per qualifica funzionale;
- d) per funzioni;
- e) per tempo pieno e parziale, distinguendo fra le diverse forme;
- f) per classi di stipendio, tenendo conto di premi di produttività, indennità e aumenti individuali di stipendio;
- g) per monte salari per uomini e donne;
- h) per età;
- i) per grado di formazione delle/dei dipendenti;
- j) per stato di famiglia nonché numero ed età delle figlie e dei figli delle/dei dipendenti.

(2) Inoltre devono essere trasmessi dati sul numero di donne e di uomini che dall'ultimo invio di dati statistici:

- a) svolgono funzioni di alto livello;
- b) hanno partecipato a iniziative di formazione e aggiornamento;
- c) hanno ottenuto premi di produttività, indennità o aumenti individuali di stipendio;
- d) hanno cambiato ripartizione, ufficio o unità organizzativa.

(3) I dati devono essere comunicati, in forma adeguata a una lettura automatizzata, all'Istituto provinciale di statistica. Quest'ultimo li elabora e li mette a disposizione della consigliera di parità.

Art. 5 (Assunzioni)

(1) Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato.

(2) Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'assunzione.

(3) Quando sia necessario coprire posti liberi spetta un trattamento preferenziale, a parità di qualificazione, alle persone che per obblighi familiari abbiano lavorato a tempo parziale e che richiedano di passare al lavoro a tempo pieno.

Art. 6 (Avanzamento professionale)

(1) In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione.

(2) Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'avanzamento professionale.

Art. 7 (Compatibilità fra famiglia e professione per le dipendenti e i dipendenti pubblici)

(1) L'amministrazione provinciale offre, di regola, modelli di lavoro e di orario e forme di organizzazione atti a facilitare a donne e uomini la compatibilità della famiglia con la professione. Ciò vale anche per le dipendenti e i dipendenti con incarichi dirigenziali. Obiettivi in tal senso saranno stabiliti nei piani per la parità.

CAPO III DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ NELL'USO DELLA LINGUA

Art. 8 (Disposizioni sulla parità negli atti normativi e amministrativi)

(1) Le leggi provinciali, i regolamenti e le delibere della Giunta provinciale nonché i regolamenti e gli atti amministrativi dell'amministrazione provinciale devono essere formulati in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. La Giunta provinciale emana direttive in tal senso.

**CAPO IV
DISPOSIZIONI SULLA RILEVAZIONE DI DATI STATISTICI****Art. 9 (Rilevazione di dati statistici)**

(1) Tutti i dati personali devono essere rilevati suddivisi per genere.

(2) L'Istituto provinciale di statistica rende noti ogni anno i principali indicatori della condizione dei due generi in Alto Adige.

(3) Alle fine di ogni legislatura l'Istituto provinciale di statistica redige una relazione sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione. Riguardo alla scelta delle statistiche l'Istituto acquisisce una proposta della commissione provinciale per le pari opportunità.

**CAPO V
DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ NEGLI ORGANI E NELLE FUNZIONI****Art. 10 (Nomine e composizione di organi)**

(1) In tutti gli organi regolamentati per legge e nominati all'interno dell'amministrazione provinciale deve esserci complessivamente una situazione di equilibrio fra i generi.

(2) In tutti gli organi nominati dal Consiglio provinciale ovvero dalla Giunta provinciale deve esserci complessivamente, a eccezione degli organi politici e della commissione provinciale per le pari opportunità, una situazione di equilibrio fra i generi.

(3) Nei casi in cui la nomina di singoli componenti di organi spetta al Consiglio provinciale ovvero alla Giunta provinciale, le nomine devono avvenire secondo un rapporto complessivamente equilibrato fra i generi.

(4) Per le società a partecipazione provinciale, nei casi in cui la nomina di singole ovvero singoli componenti di organi o funzioni spetta alla Giunta provinciale, le nomine devono avvenire secondo un rapporto complessivamente equilibrato fra i generi.

(5) In tutti gli organi di cui ai commi 1 e 2 devono essere rappresentati entrambi i generi, con le eccezioni di cui al comma 2. A partire da un numero di 8 persone, devono farvi parte almeno due persone di ciascun genere, e così via.

Art. 11 (Proposte nominative)

(1) Chi è legittimato a presentare proposte nominative in organi o funzioni di cui all'articolo 10 deve indicare, a pena di inammissibilità, una candidata e un candidato per ogni componente da nominare o funzione. Fanno eccezione le organizzazioni con più dell'80 per cento dei componenti appartenenti allo stesso genere, non considerando i componenti in forma di società.

Art. 12 (Modifica della legge provinciale 11 agosto 1997, n. 13 , „Legge urbanistica provinciale”)

(1) L'alinea del comma 1 dell'articolo 115 della legge provinciale 11 agosto 1997, n. 13 , e successive modifiche, è così sostituita:

“1. Ogni consiglio comunale deve costituire una commissione edilizia comunale composta di almeno sette componenti e in ognuna devono essere rappresentati entrambi i generi. Se la commissione edilizia non è stata nominata in osservanza delle succitate disposizioni, sono nulli gli atti da essa emanati. La commissione edilizia comunale è composta dalle seguenti persone:”

CAPO VI DISPOSIZIONI A PROMOZIONE DELLA PARITÀ E DELLA COMPATIBILITÀ FRA FAMIGLIA E PROFESSIONE NELL'ECONOMIA PRIVATA

Art. 13 (Principi generali)

(1) La parificazione delle dipendenti e dei dipendenti nell'economia privata e un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia sono promossi con incentivi economici per i datori di lavoro.

(2) A tal fine, in sede di decisione su criteri e modalità per la concessione di contributi e agevolazioni economiche alle imprese e alle loro associazioni di rappresentanza, si deve tener conto della promozione del genere sottorappresentato, della promozione della compatibilità fra famiglia e lavoro e della classificazione della o del beneficiario dell'agevolazione come favorevole alla famiglia ai sensi della presente legge.

(3) La promozione del genere sottorappresentato nell'imprenditoria avviene con la concessione di particolari contributi.

Art. 14 (Azioni positive in materia di formazione in ambito lavorativo)

(1) La Provincia sostiene l'adozione di iniziative ad opera di aziende ed associazioni o organizzazioni del privato sociale per la realizzazione di programmi di formazione professionale, anche mediante ricorso alla formazione a distanza, rivolti alle donne, prioritariamente di aggiornamento e riconversione professionale, dirette a favorire, altresì, il reinserimento lavorativo dopo l'interruzione dell'attività lavorativa per maternità e/o per motivi di cura di un componente qualsiasi del nucleo familiare.

Art. 15 (Promozione dell'impresa femminile)

(1) Al fine di promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica ed imprenditoriale, la Provincia promuove e favorisce lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa, mediante supporto alla formazione imprenditoriale e alle misure di accompagnamento alla creazione di impresa.

Art. 16 (Modifiche della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 , „Interventi della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige per il sostegno dell'economia”)

(1) Il comma 1 dell'articolo 1 della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 , è così sostituito:

“Art. 1 (Obiettivi generali) - 1. La Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di seguito denominata Provincia, promuove lo sviluppo dei settori economici dell'industria, dell'artigianato, del commercio, del turismo e dei servizi e in particolare del loro valore aggiunto e della loro competitività, anche internazionale, nel rispetto delle normative comunitarie, delle esigenze dell'ecologia e della protezione dell'ambiente, della necessità di garantire un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, degli equilibri occupazionali, della promozione del genere sottorappresentato, delle esigenze della tutela del lavoro, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.”

(2) Dopo l'articolo 2-ter della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 , è inserito il seguente articolo:

“Art. 2-quater (Definizioni) - 1. Obbligo familiare ai sensi della presente legge è la cura di una figlia o un figlio sotto i 6 anni o l'assistenza di parenti non autosufficienti fino al secondo grado.

2. La certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro è quella ai sensi degli articoli 32, 33 e 34.”

(3) Dopo il comma 4 dell'articolo 4 della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 , e successive modifiche, sono aggiunti i seguenti commi 5 e 6:

"5. Nell'ambito della disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato sono concessi aiuti con una maggiorazione sul tasso di base, specialmente per particolari qualificazioni, per aziende in aree strutturalmente deboli e per aziende con la certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro.

6. Nell'ambito della disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato si dà la precedenza specialmente a investimenti nel servizio di prossimità, a investimenti di aziende in aree strutturalmente deboli e a investimenti di aziende con la certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro."

(4) Dopo la lettera i) del comma 1 dell'articolo 11 della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 , sono aggiunte le seguenti lettere j), k) e l):

"j) formazione e aggiornamento del genere sottorappresentato nei livelli dirigenziali, nonché formazione e aggiornamento per chi rientri al lavoro dopo un'interruzione dovuta a obblighi familiari;

k) introduzione di forme di organizzazione e di modelli d'orario lavorativo flessibili, e particolarmente di posti di lavoro a tempo parziale per persone con obblighi familiari, nonché di servizi di custodia e assistenza per bambini, organizzati dalle aziende;

l) ottenimento della certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro oppure fruizione di altre prestazioni di consulenza riguardanti la promozione della compatibilità fra famiglia e professione o la promozione del genere sottorappresentato."

Art. 17 (Modifiche della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11 , „Disposizioni relative all'incentivazione in agricoltura")

(1) Dopo la lettera d) del comma 2 dell'articolo 1 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11 , è aggiunta la seguente lettera:

"e) creare ovvero mantenere, nell'ambito dell'agricoltura, un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia."

(2) Dopo la lettera d) del comma 3 dell'articolo 2 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11 , è aggiunta la seguente lettera:

"e) la garanzia di un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, soprattutto nelle imprese collettive di trasformazione e commercializzazione."

(3) La lettera r) del comma 1 dell'articolo 4 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11 , e successive modifiche, è così sostituita:

"r) primo insediamento delle giovani agricoltrici e dei giovani agricoltori."

(4) Dopo la lettera r) del comma 1 dell'articolo 4 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11 , e successive modifiche, è aggiunta la seguente lettera:

"s) investimenti finalizzati a creare una situazione più favorevole alla famiglia."

Art. 18 (Modifica della legge provinciale 28 novembre 1973, n. 79 , „Iniziative per l'incremento economico e della produttività")

(1) L'alinea del comma 1 dell'articolo 1 della legge provinciale 28 novembre 1973, n. 79 , e successive modifiche, è così sostituita: "Allo scopo di favorire l'incremento economico e della produttività nonché l'aggiornamento e la specializzazione negli ambiti economici dell'artigianato, dell'industria, del turismo, del commercio e dei servizi,

inoltre per promuovere un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, l'amministrazione provinciale è autorizzata a svolgere le seguenti attività e iniziative:".

CAPO VII ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ

Art. 19 (Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne)

(1) La commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, di seguito denominata commissione provinciale, è istituita come organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parificazione dei generi e di promozione della donna.

(2) La commissione provinciale è composta da 15 donne e viene nominata dalla Giunta provinciale scegliendo fra due nominativi proposti dalle organizzazioni economiche, sociali, sindacali e politiche, che si rivolgono esclusivamente o preferibilmente a donne. La Giunta provinciale può nominare, in aggiunta, altre esperte in questioni di parificazione, senza diritto di voto. La consigliera di parità è componente di diritto della commissione provinciale. È componente di diritto della commissione provinciale l'assessore/l'assessora con delega alle pari opportunità o suo sostituto/sostituta. Tre componenti della commissione provinciale vengono designate dalle forze di minoranza presenti nel Consiglio provinciale. Per ogni componente è nominata una supplente della stessa organizzazione. Le componenti devono aver acquisito conoscenze ed esperienze in questioni relative alla parificazione e alla promozione delle donne. La composizione della commissione deve adeguarsi alla consistenza dei gruppi linguistici quali risultano dai dati dell'ultimo censimento generale della popolazione. La commissione provinciale elegge, nel proprio seno, a maggioranza delle componenti, la presidente e la vicepresidente. Alle componenti e alle esperte ovvero agli esperti eventualmente consultati spettano i compensi previsti dalla normativa provinciale vigente.

(3) La commissione provinciale resta in carica per la durata di una legislatura, e la successiva deve essere nominata entro 90 giorni dall'elezione del nuovo Consiglio provinciale.

Art. 20 (Competenze)

(1) La commissione provinciale ha le seguenti competenze:

- a) elabora, su incarico della Giunta provinciale o di singole consigliere o consiglieri, pareri su disegni di legge e proposte di regolamenti provinciali, nella misura in cui essi siano pertinenti agli obiettivi della presente legge;
- b) elabora proposte per armonizzare normativa, regolamenti e programmi vigenti in ogni settore di competenza provinciale con la finalità di un'effettiva parificazione;
- c) elabora annualmente un piano di lavoro nei limiti del bilancio ad essa assegnato dalla Giunta provinciale relativo ad azioni di informazione e formazione ai fini del raggiungimento della parificazione fra i generi;
- d) elabora a cadenza quinquennale, in collaborazione con l'istituto provinciale di statistica, una relazione sulla condizione della donna in Alto Adige, sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione;
- e) sensibilizza l'opinione pubblica sui problemi delle pari opportunità e della parificazione, con adeguate iniziative;
- f) organizza convegni e conferenze e prende ogni altra iniziativa atta a contribuire alla conoscenza della condizione dei due generi;
- g) sviluppa una rete di rapporti con le realtà associative che, in Italia e all'estero, si rivolgono prevalentemente alle donne o che si occupano del rapporto fra i due generi, e mantiene un costante collegamento con associazioni, enti e istituti operanti in quest'ambito. In particolare, la commissione provinciale sostiene la creazione di sinergie tra gli attori del territorio che a vario titolo si occupano di tematiche di genere.

Art. 21 (Poteri)

(1) Nei limiti del bilancio ad essa assegnato dalla Giunta provinciale, la commissione provinciale è autorizzata:

- a) ad acquisire dall'amministrazione provinciale informazioni sui dipendenti di genere femminile, sulla proporzione di donne a tutti i livelli, sull'attuazione di leggi e misure riguardanti le donne, e ogni altra informazione che contribuisca alla conoscenza della condizione della donna;

- b) a richiedere all'Istituto provinciale di statistica dati specifici per lo studio della condizione della donna;
- c) a servirsi di esperte ed esperti esterni per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 22 (Servizio donna)

(1) Il Servizio donna, in accordo con la commissione provinciale, svolge azioni positive nell'ambito delle politiche di genere e svolge compiti di segreteria, di supporto amministrativo, organizzativo e di esecuzione del programma di attività della commissione provinciale pari opportunità.

(2) Il servizio donna è insediato presso la Ripartizione Lavoro. ²⁾

Art. 23 (Finanziamento e relazione sull'attività)

(1) La Giunta provinciale mette a disposizione della commissione provinciale un bilancio annuale per le sue attività. Entro il 30 novembre di ogni anno la commissione provinciale presenta alla Giunta provinciale un'elencazione delle spese per il programma di attività relativo all'anno successivo.

Art. 24 (La consigliera di parità - nomina)

(1) La consigliera di parità è nominata dalla Giunta provinciale da una terna proposta dalla commissione provinciale.

Art. 25 (Requisiti per la nomina)

(1) Requisiti per la nomina a consigliera di parità sono la laurea in giurisprudenza o un titolo di studio equivalente, comprovate conoscenze specifiche riguardo all'attività lavorativa femminile e alla legislazione sul diritto del lavoro e le pari opportunità nonché l'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea (attestato di bilinguismo A).

Art. 26 (Durata in carica)

(1) La consigliera di parità resta in carica per una legislatura e può essere riconfermata.

(2) La consigliera di parità continua a svolgere le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

Art. 27 (Competenze)

(1) La consigliera di parità ha il compito di contrastare le discriminazioni sul posto di lavoro basate sul genere di appartenenza e di proporre misure atte a realizzare la parità fra i generi nell'ambito del lavoro.

(2) La consigliera di parità esercita inoltre le funzioni previste dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modifiche. Salvo disposizioni diverse nella presente legge, valgono le disposizioni del succitato decreto legislativo.

(3) La consigliera di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale ai sensi dell'articolo 3, comma 1, e può proporre modifiche ai piani stessi.

(4) La consigliera di parità è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità. Inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Art. 28 (Indennità di carica e rimborso spese)

(1) Per la durata della carica, la consigliera di parità ha diritto a una indennità annuale lorda, da corrispondere in dodici rate mensili, composta dai seguenti elementi retributivi previsti dai contratti collettivi intercompartimentali, calcolati per tredici mensilità:

- a) stipendio lordo annuale, collegato al livello retributivo superiore dell'ottava qualifica funzionale, senza alcuno scatto biennale;
- b) importo lordo annuale dell'indennità integrativa speciale prevista per l'ottava qualifica funzionale;
- c) importo lordo annuale dell'indennità di funzione di una direttrice d'ufficio/un direttore d'ufficio, applicando il coefficiente 0,7.

Per l'indennità di trasferta ed eventuali spese di viaggio si applicano le disposizioni vigenti per le dipendenti e i dipendenti provinciali.

(2) Per la durata dell'incarico la consigliera di parità non può esercitare altre attività professionali.

Art. 29 (Struttura e personale)

(1) La consigliera di parità è insediata presso la Ripartizione Lavoro.

(2) Per una migliore attuazione delle proprie competenze in sede processuale, può servirsi dell'Avvocatura della Provincia autonoma di Bolzano.

Art. 30 (Diritto d'informazione)

(1) La consigliera di parità può richiedere all'amministrazione provinciale fotocopie di documenti che ritenga utili all'espletamento delle proprie funzioni e può prendere visione di tutti gli atti.

Art. 31 (Relazione sull'attività)

(1) Entro il mese di marzo di ogni anno la consigliera di parità fa pervenire al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e alla commissione provinciale la relazione sull'attività dell'anno precedente.

CAPO VIII MISURE A PROMOZIONE DELLA COMPATIBILITÀ FAMILIARE

Art. 32 (Certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro)

(1) La certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro può essere rilasciata a tutti i datori di lavoro privati che soddisfino i requisiti previsti dall'articolo 33.

(2) Nei criteri di settore riguardanti la concessione di incentivi e benefici alle aziende la Provincia prevede priorità di accesso e maggiorazioni dei punteggi per le aziende richiedenti che siano in possesso della certificazione di cui al comma 1.

Art. 33 (Criteri per il rilascio della certificazione)

(1) La certificazione è rilasciata ad aziende private che soddisfino almeno quattro dei seguenti criteri:

- a) mantenimento del posto di lavoro per almeno 1,5 anni in caso di assenza per obblighi familiari;
- b) concessione a tempo determinato del lavoro a tempo parziale su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
- c) flessibilità dell'orario di lavoro su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
- d) flessibilità del luogo di lavoro su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
- e) misure di cura e assistenza per bambini;
- f) prestazioni aggiuntive per occupati e occupate con famiglia;
- g) promozione della paternità attiva.

(2) Le direttive di attuazione per la regolamentazione dei criteri di cui al comma 1 e di eventuali criteri aggiuntivi sono emanate dalla Giunta provinciale, su proposta dell'assessora o dell'assessore competente, sulla base del

parere della commissione provinciale, tenendo conto dei criteri già esistenti in materia di certificazioni di conciliabilità di famiglia-lavoro, come l'audit "famiglia e lavoro".

Art. 34 (Validità del certificato)

(1) Il certificato è rilasciato per un periodo di cinque anni, con l'impegno del datore di lavoro a mantenere per detto periodo le misure di compatibilità familiare da lui dichiarate. Scaduto il periodo di validità del certificato può essere presentata una nuova domanda. Presupposto per il rilascio del nuovo certificato, è la documentata efficacia delle misure nel periodo precedente.

CAPO IX MISURE A PROMOZIONE DELLA PARIFICAZIONE FRA I GENERI

Art. 35 (Promozione di iniziative per le donne)

(1) La Provincia può adottare misure negli ambiti di formazione e aggiornamento per le donne, di sensibilizzazione dell'opinione pubblica al tema delle pari opportunità e di promozione della cultura femminile, ovvero può promuovere misure e progetti da parte di enti e strutture privati e organizzazioni, gruppi e iniziative femminili attivi a livello provinciale.

(2) Le relative direttive di attuazione sono emanate dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

(3) I contributi sono assegnati dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

(4) In accordo con il concetto di "azione positiva", così come prevista nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, i datori di lavoro pubblici e privati e/o i loro rappresentanti sono tenuti ad adoperarsi per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante l'adozione di misure apposite rivolte alle donne e denominate azioni positive, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

(5) La presente legge promuove il principio dell'effettiva promozione delle donne, di cui al comma 1, anche in riferimento ad ambiti differenti da quello lavorativo e, in particolare, nella vita politica e sociale.

CAPO X NORME FINALI

Art. 36 (Norma finanziaria)

(1) Per l'attuazione della presente legge sono utilizzati nell'anno finanziario in corso gli stanziamenti già iscritti nel bilancio di previsione (UPB 09115) per l'applicazione della legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4, abrogata con l'articolo 37 della presente legge.

(2) Alla copertura della maggiore spesa di cui all'articolo 28 della presente legge si fa fronte mediante l'utilizzo degli stanziamenti autorizzati alla UPB 02110 del bilancio provinciale 2010.

(3) La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è stabilita con legge finanziaria annuale.

Art. 37 (Abrogazione)

(1) La legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4, e successive modifiche, è abrogata.

Art. 38 (Entrata in vigore e norme transitorie)

(1) La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione. Tutti i regolamenti di esecuzione relativi alla presente legge devono essere emanati entro 3 mesi dalla sua entrata in vigore.

(2) L'attuale consigliera di parità rimane in carica fino alla fine della legislatura in corso; per quanto riguarda il suo trattamento economico, l'articolo 28 trova applicazione dalla data di entrata in vigore della presente legge.

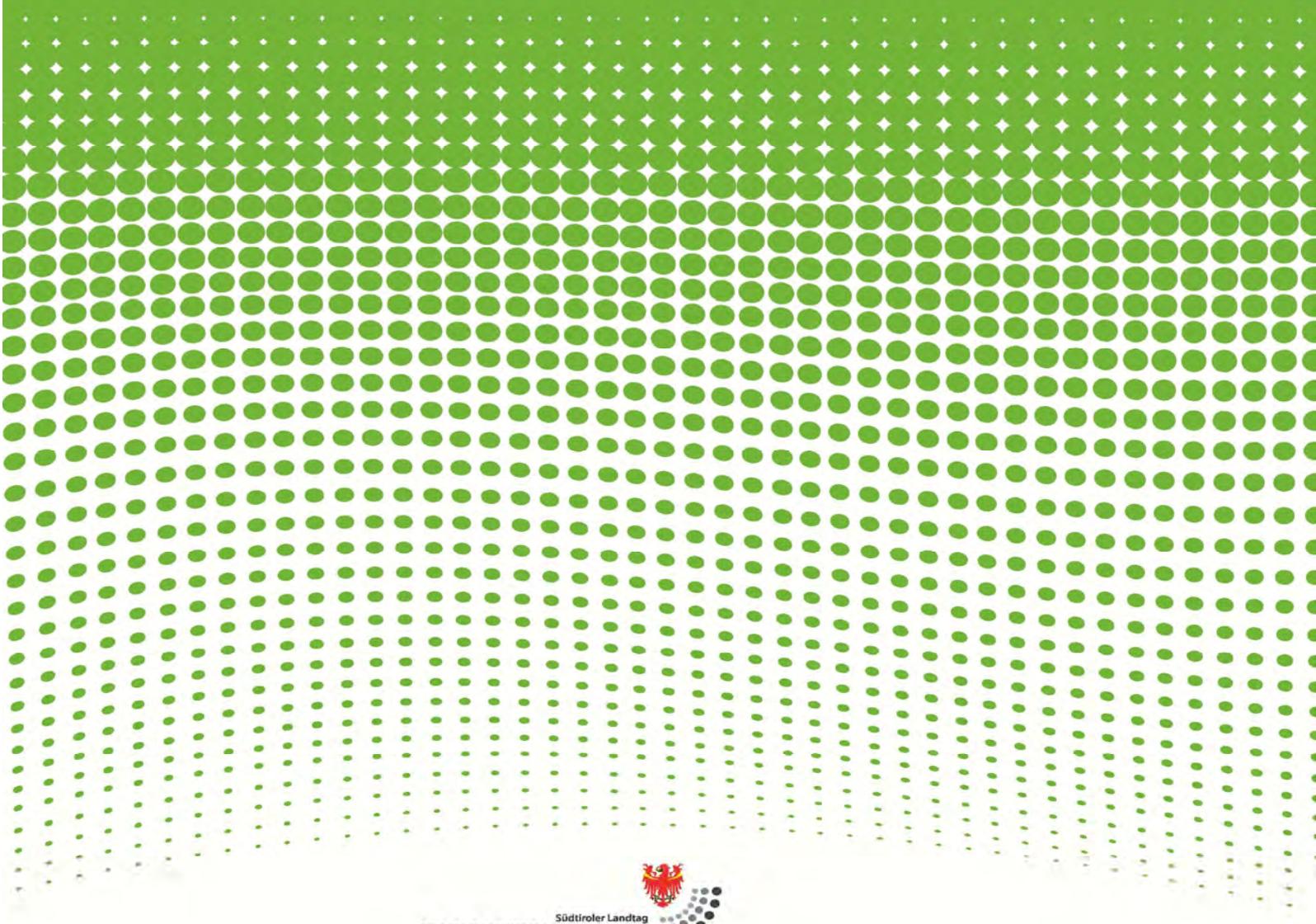
(3) I piani per la parità, in prima applicazione della presente legge, devono essere elaborati entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore.

(4) Il capo V vale per tutti i nuovi organi da nominare o in caso di cessazione dal servizio di componenti e per la copertura di posti e funzioni vacanti.

La presente legge sarà pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.

¹⁾ Pubblicata nel Suppl. n. 4 al B.U. 16 marzo 2010, n. 11.

²⁾ L'art. 22, comma 2, è stato così sostituito dall'art. 1, comma 1, della L.P. 19 luglio 2011, n. 7 .



Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Gleichstellungsrätin | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Consulènta por l'avalianza dles oportunitès | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c

Tel. 0471 326 044 | Fax 0471 981 229
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | www.landtag-bz.org
consiglieradiparita@consiglio-bz.org | www.consiglio-bz.org