

Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunitès

TÄTIGKEITSBERICHT 2016
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2016



TÄTIGKEITSBERICHT 2016
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2016
CONSIGLIERA DI PARITÀ

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 2017
Marzo 2017

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Tätigkeitsbericht 2016

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

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2016
war DDr.ⁱⁿ Michela Morandini (MSc)

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Relazione sull'attività svolta nel 2016

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

Nel 2016 la funzione di Consigliera di parità è
stata svolta dalla dott.ssa Michela Morandini
(MSc)

INHALT INDICE

	Seite/ Pag.
Vorwort	7
1. Das Amt der Gleichstellungsrätin	9
1.1 Gesetzliche Grundlage des Amtes der Gleichstellungsrätin	1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità
1.2 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin	1.2 Ambiti di competenza della Consigliera di parità
1.3 Veränderungen im Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin 2016	1.3. Cambiamenti nel profilo d'attività della Consigliera di parità 2016
2. Beratungen, Informationen, Mediationen 2016: Zahlen, Daten, Fakten	12
2.1 Ablauf des Beratungsprozesses	2.1 Svolgimento del lavoro di consulenza
2.2 Art der Dienstleistung	2.2 Prestazioni
2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen	2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso
2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft	2.4 Amministrazione pubblica ed economia privata
2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen	2.5 Temi al centro di colloqui informativi - consulenze e mediazioni
2.6 Beispiele von Beratungsfällen	2.6 Esempi di consulenze

3. Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen	21	3. Commissioni, comitati e gruppi di lavoro
4. Beratungen von Institutionen und Netzwerkarbeit	22	4. Consulenze per istituzioni e lavoro di rete
5. Bericht zur Situation von Frauen in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen	23	5. Rapporto sulla situazione occupazionale delle donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti
6. Sensibilisierungs- und Referentinnentätigkeit	24	6. Attività di sensibilizzazione e di formazione
7. Öffentlichkeitsarbeit	25	7. Pubbliche relazioni e comunicazione
8. Organisationsentwicklung	30	8. Aspetti organizzativi
9. Neuer Kompetenzbereich: Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung	30	9. Nuovo ambito di competenza: Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità
9.1 Zusammensetzung und Aufgaben des Südtiroler Monitoringausschusses		9.1 Composizione e compiti dell'Osservatorio provinciale
9.2 Tätigkeiten des Monitoringausschusses 2016		9.2 Attività dell'Osservatorio nel 2016
10. Ausblick und Themenschwerpunkte 2017	33	10. Prospettive e priorità per il 2017
Zusammenfassender Rückblick	35	Sintesi
Anlagen	36	Allegati

VORWORT

Gleichberechtigung, neue Rechte bezahlt die Frau mit alten Pflichten

Manfred Hinrich,
deutscher Philosoph und Philologe

Das Thema der Vereinbarkeit Familie und Beruf war bereits 2015 eines der Hauptanliegen der Personen, die sich an die Gleichstellungsrätin gewandt haben. 2016 hat sich dies nicht verändert.

Dabei waren es vor allem Frauen, die das Beratungsangebot in Anspruch genommen haben. Die Themen und Anliegen sind dabei häufig folgende:

- ⇒ Formen direkter und indirekter Diskriminierung gegenüber arbeitenden Müttern, mit dem Ziel, die Frau zur Kündigung „zu bewegen“;
- ⇒ Die Unmöglichkeit eine Teilzeitanstellung zu erhalten;
- ⇒ Ausschluss aus Führungs- und Entscheidungspositionen.

Dieser Fakt zeigt eines auf: Zwei Realitäten treffen aufeinander. Einerseits steigt die Anzahl von berufstätigen Frauen kontinuierlich, auch in Südtirol. Laut ASTAT beträgt die weibliche Beschäftigungsquote in Südtirol 76,7 Prozent (zum Vergleich gegenüber einem italienischen und europäischen Durchschnitt von jeweils 56,3 und 65,6 Prozent). Andererseits zeigen die Fakten auch, dass eine erhöhte Anzahl an beschäftigten Frauen nicht unbedingt zu einer höheren Anzahl von weiblichen Führungskräften und/oder Frauen in Entscheidungspositionen führt. Was ist der Grund? Wie kann dies erklärt werden? Ein Erklärungsansatz ist das „gläserne Labyrinth“. In dem Labyrinth finden Frauen eine Reihe von Hindernissen vor, die sie in ihrem Arbeitsalltag überwinden müssen. Es scheint, dass sich eine hohe Anzahl an Frauen irgendwann im Arbeitsleben „verlieren“. Und genau mit diesen Hürden und Schwierigkeiten wurde die

INTRODUZIONE

Parità: i nuovi diritti si sommano ai vecchi doveri

Manfred Hinrich,
filosofo e filologo tedesco

La conciliabilità fra famiglia e lavoro era già nel 2015 uno dei motivi principali per cui ci si rivolgeva alla Consigliera di parità. Così è stato anche nel 2016.

Di questa offerta di consulenza si sono servite soprattutto donne, per affrontare in genere i seguenti problemi:

- ⇒ forme di discriminazione diretta e indiretta a danno di madri che lavorano, per “convincerle” a licenziarsi;
- ⇒ impossibilità di ottenere il tempo parziale;
- ⇒ esclusione da posizioni dirigenziali.

Ciò dimostra che qui entrano in conflitto due realtà. Da una parte aumenta, anche in Alto Adige, il numero delle donne che lavorano. Secondo l'Astat, in provincia di Bolzano il tasso di occupazione femminile è del 76,7% (a fronte del 56,3% in Italia e del 65,6% in Europa). D'altra parte i fatti dimostrano che un aumento del numero di donne che lavorano non implica necessariamente un maggior numero di donne dirigenti e/o con compiti decisionali. Qual è il motivo, e come si spiega questa situazione? Una possibile spiegazione è quella del “labirinto di cristallo”, nel quale le donne trovano una serie di ostacoli da superare nel processo lavorativo. Sembra infatti che un gran numero di donne si “perda per strada” a un certo punto della vita lavorativa. Nel 2016 la Consigliera di parità si è trovata, nelle sue consulenze, proprio di fronte a questi ostacoli e difficoltà, e ha trovato delle soluzioni con le interessate stesse, con i datori di

Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2016 in ihren Beratungen konfrontiert und hat mit den Betroffenen selbst, mit Arbeitsgebern und mit Gewerkschaften Lösungen gefunden.

2016 war ein intensives Jahr. Die Anzahl der Klient/-innen nahm stark zu und der Kompetenzbereich der Gleichstellungsrätin wurde erweitert. Zudem wurde die Geschäftsstelle des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung bei der Gleichstellungsrätin angesiedelt. Die Personalsituation blieb indes unverändert.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Büros der Gleichstellungsrätin im Jahre 2016.

Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle den zahlreichen Partner/-innen (Gewerkschaften, Ämter, Institutionen ...) mit denen ich im Jahre 2016 zusammengearbeitet habe.



Michela Morandini
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz
Bozen

lavoro e i sindacati.

Il 2016 è stato un anno molto intenso. Il numero delle persone assistite è fortemente aumentato, ed è stato esteso l'ambito di competenza della Consigliera di parità. Inoltre presso l'ufficio della Consigliera di parità è stato insediato anche l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. La dotazione di personale, però, è rimasta la stessa.

La presente relazione sintetizza l'attività della Consigliera di parità nel 2016.

Colgo qui l'occasione per ringraziare particolarmente le numerose strutture (sindacati, uffici, istituzioni...) con cui ho collaborato nel 2016.

Michela Morandini
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.

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.

Das Dekret verbietet jegliche Form von Diskriminierung im:

- o Zugang zum Arbeitsmarkt und -platz,
- o Zugang zu allen Formen der Sozialfürsorge,
- o Zugang zu öffentlichen Arbeitsplätzen und Ämtern,
- o Zugang zu Heeresberufen, bei der Finanzwache oder militärischen Berufen und
- o bei der Karriereentwicklung.

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.

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

Il decreto vieta qualsiasi forma di discriminazione per quanto riguarda:

- o accesso al mercato del lavoro e al posto di lavoro,
- o accesso a tutte le forme di previdenza sociale,
- o accesso ai posti e alle cariche pubblici,
- o accesso a professioni nell'esercito, nella Guardia di finanza e nelle forze armate in generale e
- o carriera professionale.

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. 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

Betrieben mit über 100 Beschäftigten;

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

1.3. Veränderungen im Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin 2016

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.

Eine der größten Veränderungen ist sicherlich die Übernahme der Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung (siehe Punkt 9). Zudem ist die Gleichstellungsrätin auch ordentliches Mitglied und Vorsitzende des Monitoringausschusses.

donne e degli uomini nelle imprese con più di 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:
 - o rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere,
 - o attuazione di progetti di azioni positive,
 - o promozione di programmi di sviluppo territoriale,
 - o sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative,
 - o promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro,
 - o 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,
 - o scambio di buone pratiche e diffusione della loro conoscenza,
 - o 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.

Uno dei cambiamenti maggiori è certamente stato l'insediamento dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità (vedi punto 9), del quale la Consigliera di parità è anche componente effettiva e presidente.

2. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2016: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

2.1 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 Dokumentieren jeder Intervention.

Der Standardablauf sieht dabei wie folgt aus:

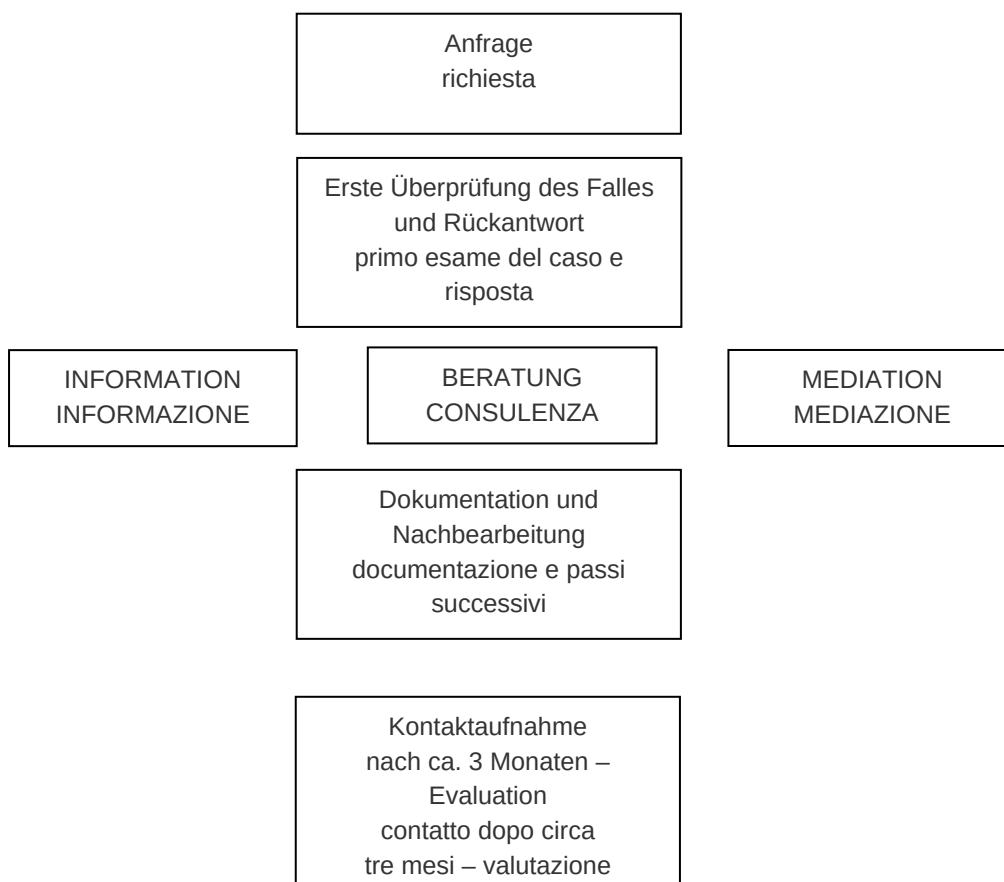
2. CONSULENZE, INFORMAZIONI, MEDIAZIONI NEL 2015: CIFRE, DATI, FATTI

2.1 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:



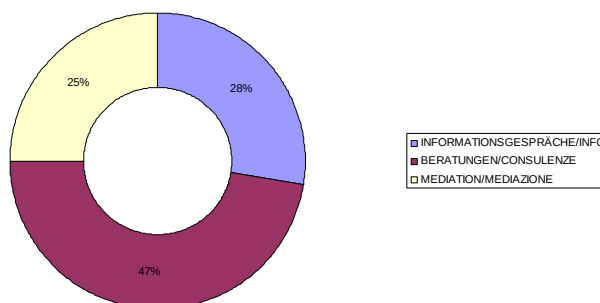
2.2 Art der Dienstleistung

Im Tätigkeitsjahr 2016 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 286 Fälle bearbeitet, davon 221 Beratungsprozesse durchgeführt. Diese sind aufgeteilt in:

- o 61 Informationsgespräche
- o 105 Beratungen und
- o 55 Mediationen
- o 65 Weitergeleitet nach Erstinformation

Beratungen sind dabei durch eine Dauer von mehr als einer Stunde 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, consulenze e mediazioni

2.2 Prestazioni

Nel 2016 la Consigliera di parità si è occupata complessivamente di 286 casi, dei quali 221 di consulenza, suddivisi come segue:

- o 61 colloqui informativi
- o 105 consulenze e
- o 55 mediazioni
- o 65 casi inoltrati dopo prima informazione

In genere le consulenze hanno una durata di più di un'ora 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 ci si è limitati a fornire informazioni, con un dispendio di tempo inferiore a un'ora per colloquio. Questi colloqui sono avvenuti per posta elettronica, per telefono o di persona.

Di seguito il grafico:

2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind

- o 142 der deutschen (49.66 %)
- o 105 der italienischen (36.71 %)
- o 19 der ladinischen (6.64 %) Muttersprache zugehörig und
- o 20 Personen (6.99 %) gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an

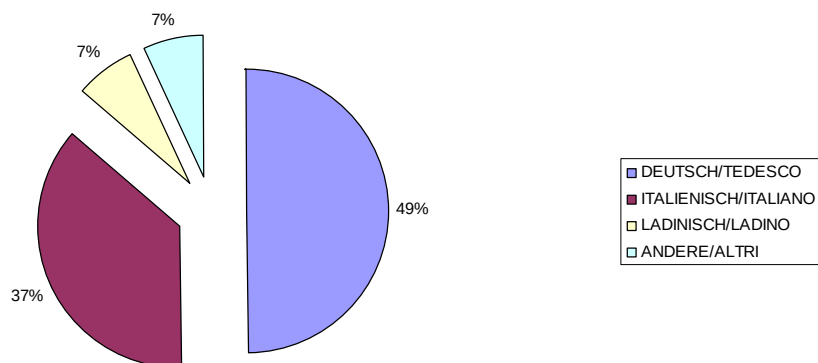
2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- o 142 erano di madrelingua tedesca (49.66%)
- o 105 di madrelingua italiana (36.71%)
- o 19 di madrelingua ladina (6.64%) e
- o 20 persone di altri gruppi linguistici (6.99%)

Graphisch stellt es sich das wie folgt dar:

Di seguito il grafico:



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

Die Personen, die sich 2016 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- o Bozen 130 Personen (45.45 %)
- o Überetsch/Unterland 55 Personen (19.23 %)
- o Eisacktal/Wipptal 28 Personen (9.79 %)
- o Pustertal 27 Personen (9.44 %)
- o Burggrafenamt 36 Personen (12.58 %)
- o Vinschgau 10 Personen (3.49 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 286 Personen 201 weiblich und 85 männlich.

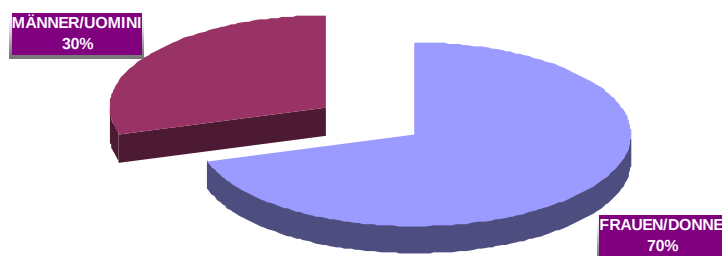
Graphisch stellt es sich das wie folgt dar:

Le persone che nel 2016 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

- o Bolzano 130 persone (45.45%)
- o Oltradige/Bassa Atesina 55 persone (19.23%)
- o val d'Isarco (alta e bassa) 28 persone (9.79 %)
- o val Pusteria 27 persone (9.44 %)
- o Burgraviato 36 persone (12.58 %)
- o val Venosta 10 persone (3.49 %)

Si tratta di 286 persone in totale, di cui 201 erano donne e 85 uomini.

Di seguito il grafico:



Graphik/Grafico 3: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht/Percentuale genere

2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft

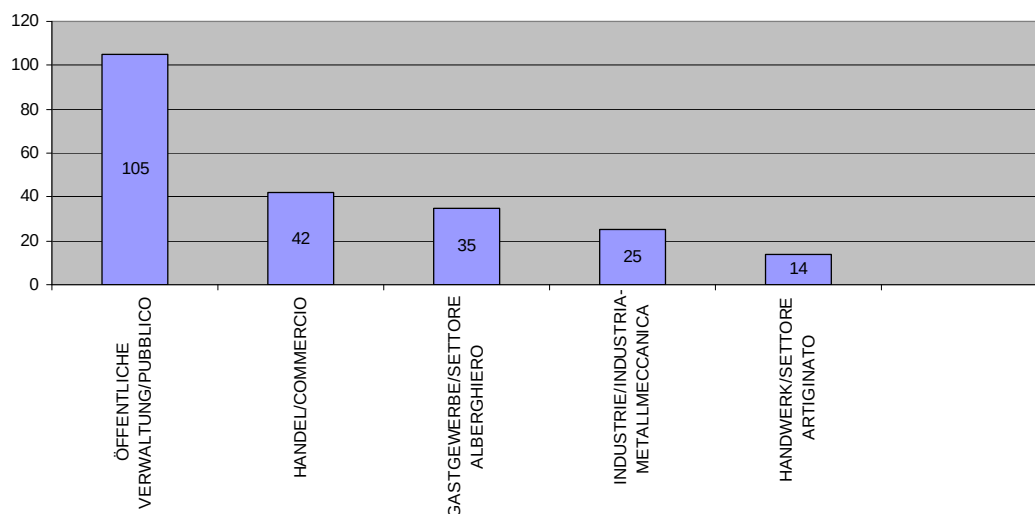
Die Mehrheit der Arbeitnehmer/-innen, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, sind Angestellte des öffentlichen Bereiches. Unter der Landesverwaltung werden alle öffentlichen Strukturen verstanden, wie z. B. der Südtiroler Sanitätsbetrieb oder andere öffentliche Ämter. Wobei feststellbar ist, dass insgesamt die Anzahl der öffentlichen Bediensteten abgenommen hat. Dies hat sicherlich auch mit der guten Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Bozen, Meran und des Sanitätsbetriebes, RAⁱⁿ Marcella Pirrone, zu tun.

In absoluten Zahlen sind es von den insgesamten 221 Personen, mit denen Beratungsprozesse durchgeführt wurden 105 Arbeitnehmer/-innen (47,5 %) aus dem öffentlichen Bereich, 42 (19 %) aus dem Bereich Handel, 35 (15,83 %) aus dem Bereich Gastgewerbe, 25 (11,31 %) aus dem Bereich Industrie und 14 (6,33 %) aus dem Bereich Handwerk.

2.4 Amministrazione pubblica e settore privato

La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici che si rivolgono alla Consigliera di parità sono dipendenti del settore pubblico. Parlando di amministrazione provinciale intendiamo qui tutte le strutture pubbliche, fra cui l'Azienda sanitaria o altri uffici pubblici. Al riguardo si constata una diminuzione complessiva del numero dei/delle dipendenti pubblici. Questo è certamente dovuto anche alla buona collaborazione con la Consigliera di fiducia dei Comuni di Bolzano e Merano e dell'Azienda sanitaria, Avv.ssa Marcella Pirrone.

In numeri assoluti, delle complessivamente 221 persone che si sono avvalse della consulenza, 105 sono lavoratori/lavoratrici (47,5%) del settore pubblico, 42 (19%) dell'ambito del commercio, 35 (15,83%) del settore ricettivo, 25 (11,31%) dell'industria e 14 (6,33 %) dell'artigianato.



Graphik/Grafico 4: Bereiche/Aree

2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Auch im Tätigkeitsjahr 2016 waren die Themen, mit denen sich die Klient/-innen an die Gleichstellungsrätin wandten, sehr vielfältig.

Folgend angeführt ist die Kategorisierung der Themenbereiche:

2.5. Temi al centro di colloqui informativi – consulenze e mediazioni

Anche nel 2016, alla Consigliera di parità si sono rivolte persone per motivi e con finalità molto diversi.

Di seguito le categorie in cui si possono far rientrare i vari ambiti.

DISKRIMINIERUNGSFORM/ FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL/ NUMERO	PROZENT/ PERCENTUALE
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von 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.) Teilzeitarbeitsverhältnisse/part-time lavoro a tempo parziale	93	42.08
Multiple Diskriminierungen/Mobbing discriminazioni multiple/mobbing	63	28.51
Abbruch Arbeitsverhältnis (Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) interruzione del rapporto del lavoro (licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo la nascita)	22	9.95
Veränderung des Aufgabenprofils demansionamento	12	5.43
Karriereentwicklung progressione di carriera	11	4.98

Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	9	4.07
Versetzungen trasferimenti	6	2.71
Gehalt retribuzione	3	1.36
Zugang zu Fort- und Weiterbildungen mancato accesso alla formazione professionale	2	0.90

Multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz ist auch 2016 jenes Anliegen, mit dem sich viele Klient/-innen an die Gleichstellungsrätin wenden. Dabei geht es auch oft um Informations- und Aufklärungsarbeit. Das „subjektiv“ wahrgenommene Mobbing entpuppt sich dabei nicht selten als Konflikt zwischen den Parteien. Die Gleichstellungsrätin führt in diesen Fällen eine Erstberatung durch und leitet dann eventuell weiter.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass es eine Veränderung von 2015 auf 2016 gegeben hat. Während 2015 das „Topthema“ noch multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz waren, war es im Tätigkeitsjahr 2016 das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wobei das Eine das Andere nicht ausschließt.

Auch bei den anderen Themen kam es zu Veränderungen. Vor allem die Meldungen wegen Übergriffen am Arbeitsplatz waren 2016 mehr als noch im Jahr 2015.

2.6 Beispiele an Beratungsfällen

Im folgenden Abschnitt werden Beispiele an Informations-, Beratungs- und Mediationsdienstleistungen angeführt.

2.6.1 Lohndiskriminierung

Eine Arbeitnehmerin wendet sich in der Sprechstunde an die Gleichstellungsrätin. Frau E. ist seit zwei Jahren in einem privaten Großunternehmen als Graphikerin tätig. Durch ein Gespräch mit ihrem Arbeitskollegen, der auch als Graphiker eingestellt wurde, ist sie eher „zufällig“ daraufgekommen, dass dieser monatlich 100,00 € netto mehr Lohn erhält. Auch ist ihr von Beginn an

Anche nel 2016 molte persone hanno consultato la Consigliera di parità per discriminazioni multiple sul posto di lavoro. Spesso la Consigliera svolge anche un lavoro d'informazione e sensibilizzazione. Non poche volte, quello che soggettivamente è percepito come mobbing si rivela essere un conflitto fra le parti. In tali casi la Consigliera di parità svolge una prima consulenza, e poi eventualmente passa il caso ad altre istanze.

Dal 2015 al 2016 si constata in generale un cambiamento. Mentre nel 2015 il tema più frequente era ancora quello delle discriminazioni multiple sul posto di lavoro, nel 2016 è stato quello della conciliabilità fra famiglia e lavoro. L'uno comunque non esclude l'altro.

Anche riguardo agli altri temi ci sono stati dei cambiamenti. In particolare, nel 2016 le segnalazioni di molestie sul posto di lavoro sono state più numerose che nel 2015.

2.6 Esempi di consulenze

Nel seguente paragrafo si riportano esempi del lavoro d'informazione, consulenza e mediazione.

2.6.1. Discriminazione retributiva

Una dipendente si reca dalla Consigliera di parità. La signora E. lavora da due anni come grafica in una grande azienda privata. Parlando col collega di lavoro, anche lui grafico, è venuta a sapere “per caso” che questi guadagna 100 euro netti al mese più di lei. Inoltre fin dall'inizio ha notato che le trasferite presso i/le clienti sono svolte esclusivamente dai colleghi maschi. Aveva già

aufgefallen, dass die Außendienste bei Kund/-innen ausschließlich von ihren männlichen Kollegen durchgeführt werden. Sie hatte bereits bei ihrem Vorgesetzten nachgefragt, ob sie nicht die Besuche bei von ihr betreuten Kund/-innen übernehmen könnte. Die Antwort war nein, weitere Erklärungen blieben aus.

Die Arbeitnehmerin wendet sich an die Gleichstellungsrätin mit der Frage, ob es zulässig sei, dass zwei Personen mit demselben Fortbildungs- und Tätigkeitsprofil unterschiedlich viel verdienen und Außendienste nur von männlichen Kollegen übernommen werden.

Die Frau wurde von der Gleichstellungsrätin über die rechtliche Situation, sowie über die weitere Vorgehensweise aufgeklärt. In diesem Fall handelt es sich um eine Lohndiskriminierung. Bereits der Art. 37 der Verfassung legt fest, dass der Arbeitnehmerin dieselben Rechte und dieselbe Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit zusteht.

Der Art. 28 des gesetzesvertretenden Dekretes 198/2006 unterstreicht, dass jegliche Diskriminierung, direkter und indirekter Art, die jeglichen Aspekt oder Bedingung der Entlohnung betrifft, verboten ist.

Dasselbe gilt in diesem Falle auch für die Außendienste. Frau E. hat wie ihre Arbeitskollegen das Recht Außendienste durchzuführen, sofern keine anderen organisatorischen Gründe dagegen sprechen.

Des Weiteren wurden mit der Arbeitnehmerin mehrere Interventionsmöglichkeiten besprochen, wobei sich die Arbeitnehmerin entschied mit Unterstützung ihr Recht auf gleichwertigen Lohn einzufordern.

2.6.2 Mobbing bei Wiedereinstieg nach obligatorischer Mutterschaft

Frau K. wendet sich an die Gleichstellungsrätin mit einem konkreten Anliegen. Vor der Geburt ihrer Tochter arbeitete sie als Leiterin der Marketingabteilung eines großen Unternehmens.

Seit ihrem Wiedereinstieg in einem Vollzeitarbeitsverhältnis hat sich viel geändert. Trotzdem Obwohl Frau K. denselben Lohn erhält, haben sich ihre Tätigkeiten grundlegend verändert. „Die klassischen Aufgaben einer Führungskraft seien jene einer Verwaltungsassistentin geworden“, berichtet die

chiesto al proprio superiore se potesse affidarle le trasferte presso i/le clienti da lei seguiti. La risposta era stata negativa, senza ulteriori spiegazioni.

La dipendente si rivolge quindi alla Consigliera di parità chiedendo se sia ammissibile che due persone con lo stesso profilo formativo e di attività non guadagnino la stessa cifra, e che le trasferte siano svolte solo dai colleghi maschi.

La Consigliera di parità la informa della situazione giuridica e degli ulteriori passi da compiere. In questo caso si tratta di discriminazione retributiva. Già l'articolo 37 della Costituzione stabilisce che per un lavoro di pari valore, la dipendente ha gli stessi diritti e le spetta uguale retribuzione.

L'articolo 28 del decreto legislativo n. 198/2006 vieta ogni discriminazione diretta o indiretta riguardante qualsiasi aspetto o condizione retributiva.

Ciò si applica, in questo caso, anche alle trasferte. La signora E. ha diritto quanto i colleghi di effettuare trasferte, se non vi si oppongono altre ragioni organizzative.

Inoltre sono state discusse con la dipendente diverse possibilità d'intervento. Ella ha quindi deciso di rivendicare per vie legali, avvalendosi dell'assistenza offertale, il diritto alla pari retribuzione.

2.6.2 Mobbing dopo il rientro in seguito al congedo obbligatorio di maternità

La signora K. si rivolge alla Consigliera di parità per un problema concreto. Prima della nascita della figlia dirigeva il reparto marketing di una grande azienda.

Da quando è rientrata, con un rapporto di lavoro a tempo pieno, molte cose sono cambiate. Continua a percepire lo stesso stipendio, ma le sue attività sono radicalmente cambiate. Ella riferisce che “le classiche funzioni dirigenziali si sono trasformate in quelle di un'assistente amministrativa”. Inoltre l'amministratore delegato

Frau. Zudem hätte ihr der Geschäftsführer mehrmals „empfohlen“ die Führungsposition aufzugeben, „um besser ihren Verpflichtungen als Mutter nachzukommen“. In letzter Zeit hätten die verbalen Angriffe zugenommen und ihr wurden zudem verstärkt Tätigkeiten entzogen. Frau K. will wissen, welche ihre Rechte sind.

Die Gleichstellungsrätin klärt die Arbeitnehmerin auf, dass diese Form von Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft häufig vorkommt. Wissend, dass der Arbeitnehmerin im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes nicht gekündigt werden kann, versuchen Arbeitgeber Mütter dazu zu „bewegen“ freiwillig zu kündigen. Häufig wird Schwanger- und Mutterschaft für das Unternehmen ausschließlich als Kostenfaktor gesehen. Die multiplen Diskriminierungen (Benachteiligungen) am Arbeitsplatz, das sog. Mobbing zielen darauf ab, eine Person zu schwächen bzw., wie in diesem Falle, sie dazu zu bewegen, den Arbeitsplatz zu verlassen. Oftmals wenden sich betroffene Personen erst sehr spät an Beratungsstellen oder Gewerkschaften. Deshalb ist es zuallererst wichtig, sich frühzeitig Hilfe zu holen.

In diesem Falle wurde Frau K. über ihre Rechte als Arbeitnehmerin und über die sozialen und juristischen Aspekte des Mobbing aufgeklärt. Der Artikel 2087 des Zivilgesetzbuches besagt, dass der Arbeitgeber die Pflicht zum Schutz der physischen und psychischen Integrität und Persönlichkeit des Arbeitnehmers hat und somit alle aggressiven bzw. diskriminierenden Handlungen gegenüber dem Arbeitnehmer zu unterlassen bzw. zu unterbinden sind. Die Führungskraft hat demzufolge auch die Pflicht einzugreifen falls es sich um horizontales Mobbing (diskriminierende Handlungen zwischen Kollegen) handelt.

Weiters handelt es sich bei der Zuweisung von anderen, „minderen“ Aufgaben um eine Dequalifizierung, die durch den Artikel 2103 des Zivilgesetzbuches, das Statut der Arbeitnehmer und die jeweils geltenden Kollektivverträge geregelt ist. Frau K. kann ihr Recht auf gleichwertige Tätigkeiten durch die Gleichstellungsrätin geltend machen. Darüber hinaus verstößt die/der Arbeitnehmer gegen das Diskriminierungsverbot, dass unter anderem durch das Gesetzesvertretenden Nr. 198/2006 und

le aveva ripetutamente „suggerito“ di rinunciare alla posizione di dirigente, „per compiere meglio i suoi doveri di madre“. Recentemente gli attacchi verbali si erano intensificati e le erano state sottratte ulteriori funzioni. La signora K. vuol sapere quali sono i suoi diritti.

La Consigliera di parità spiega alla dipendente che questa forma di discriminazione conseguente alla maternità è comune. Sapendo che una dipendente non può essere licenziata nel primo anno dalla nascita di un figlio o figlia, i datori di lavoro cercano di „convincere“ le madri ad andarsene volontariamente. Spesso le aziende considerano gravidanze e maternità solo come fattori di costo. Le discriminazioni multiple sul posto di lavoro e il cosiddetto mobbing servono a indebolire una persona ovvero, come in questo caso, a convincerla a lasciare il posto di lavoro. Spesso le persone interessate si rivolgono solo molto tardi a centri di consulenza o sindacati. Dunque è importante, prima di tutto, chiedere aiuto in tempo.

In questo caso la signora K. è stata informata dei suoi diritti in quanto dipendente e degli aspetti sociali e giuridici del mobbing. Ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile l'imprenditore è tenuto „a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro“, e pertanto a evitare ovvero impedire qualsiasi azione aggressiva o discriminatoria nei loro confronti. Dunque il/la dirigente ha anche il dovere d'intervenire in caso di mobbing orizzontale (azioni discriminatorie fra colleghi).

Inoltre, l'assegnazione di mansioni di livello „inferiore“ costituisce un demansionamento, circostanza disciplinata dall'articolo 2103 del Codice civile, dallo Statuto dei lavoratori e dagli specifici contratti collettivi. La signora K. può far valere il proprio diritto di svolgere mansioni dello stesso livello tramite la Consigliera di parità. In questo caso il datore o la datrice di lavoro viola anche il divieto di discriminazione, sancito fra l'altro dal decreto legislativo n. 198/2006 e dalla legge provinciale n. 5/2010. Dopo aver esaminato a fondo il caso, la Consigliera di parità ha avviato i passi necessari per superare la discriminazione, invitando il datore di lavoro a porvi rimedio. In seguito si è tenuto un colloquio con tutti gli interessati. Con tale colloquio di mediazione si è posta la base per proseguire la collaborazione,

Landesgesetz 5/2010 geregelt ist. In diesem Falle hat die Gleichstellungsrätin, nach detaillierter Überprüfung des Falles, die notwendigen Schritte zur Eliminierung der Diskriminierung eingeleitet, indem Sie den Arbeitgeber aufgefordert hat, die Diskriminierung zu beseitigen. In der Folge hat ein Gespräch mit allen Beteiligten stattgefunden. Mit diesem Mediationsgespräch wurde die Grundlage geschaffen, weiterhin zusammenzuarbeiten, da es in solchen Situationen, ohne Mediation sonst häufig zu weiteren Konflikten kommt.

2.6.3 Kündigung im ersten Lebensjahr des Kindes

Frau W. wendet sich an die Gleichstellungsrätin. Sie arbeitet seit 10 Jahren als Verwaltungsassistentin im Büro eines mittelständischen Handwerksbetriebes. Vor 5 Jahren ist sie zum ersten Mal Mutter geworden, vor 8 Monaten zum zweiten Mal. Nach dem obligatorischen Mutterschutz ist sie seit einigen Monaten wieder im Betrieb tätig. Sie hat bei ihrem Arbeitgeber die Reduzierung der Arbeitszeit in ein Teilzeitarbeitsverhältnis beantragt, dieses wurde „aus technischen und organisatorischen Gründen“ abgelehnt. Da Frau K. 20 km vom Arbeitsplatz entfernt wohnt und die Kinder in den Kindergarten bzw. in den Kinderhort bringen muss, hat sie versucht, „zumindest“ die Arbeitszeiten etwas nach hinten zu verschieben. Auch dies wurde abgelehnt.

Frau W. wendet sich an die Gleichstellungsrätin, da sie kündigen möchte und nicht weiß, ob sie Anrecht auf Arbeitslosengeld hat.

Die Gleichstellungsrätin berät die Arbeitnehmerin zuerst über ihre Rechte in Bezug auf die Gewährung einer Teilzeitstelle. Grundsätzlich hat ein Arbeitgeber nicht die Pflicht, ein Vollzeitarbeitsverhältnis in eine Teilzeitstelle umzuwandeln. Allerdings gibt es ein Recht auf Vorrang bei der Begutachtung der Anträge. Gründe dafür sind z. B. die Pflege Angehöriger oder die Betreuung eines Kindes unter 13 Jahren. In diesem Sinne hätte Frau W. das Recht, dass ihr Antrag auf eine Teilzeitstelle vorrangig behandelt wird.

Die Gleichstellungsrätin bietet Frau W. eine Mediation mit ihrem Arbeitgeber an, mit dem Ziel eine Alternative zur Kündigung zu finden. In der

perché in simili situazioni, senza mediazione emergono ulteriori conflitti.

2.6.3 Licenziamento nel primo anno di vita del bambino

La signora W. si rivolge alla Consigliera di parità. Da 10 anni lavora come assistente amministrativa nell'ufficio di un'impresa artigianale di medie dimensioni. Cinque anni fa è diventata madre per la prima volta, e otto mesi fa per la seconda volta. Dopo il periodo obbligatorio di maternità, da alcuni mesi ha ripreso a lavorare nell'azienda. Ha chiesto al datore di lavoro il tempo parziale, che le è stato negato “per ragioni tecniche e organizzative”. La signora W. abita a 20 km dal posto di lavoro e deve portare i bambini alla scuola dell'infanzia e all'asilo nido, per cui ha cercato “almeno” di posticipare inizio e fine dell'orario di lavoro. Anche questo le è stato negato.

La signora W. si rivolge alla Consigliera di parità perché vorrebbe licenziarsi, e non sa se ha diritto a un'indennità di disoccupazione.

Prima di tutto la Consigliera di parità informa la dipendente dei suoi diritti riguardo al tempo parziale. In linea di principio un datore di lavoro non è obbligato a trasformare un rapporto di lavoro a tempo pieno in uno a tempo parziale. C'è però un diritto alla precedenza nell'esame delle richieste, motivato p. es. dalla cura di familiari o di un bambino al di sotto dei 13 anni. In questo senso la signora W. aveva diritto a che la sua richiesta di tempo parziale fosse esaminata con precedenza.

La Consigliera di parità le offre una mediazione con il datore di lavoro, per trovare un'alternativa al licenziamento. Nella mediazione si concorda infine che la signora W. possa svolgere parte del lavoro a casa.

Mediation mit dem Arbeitgeber wurde vereinbart, dass Frau W. einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus verrichten wird.

3. KOMMISSIONEN, AUSSCHÜSSE UND ARBEITSGRUPPEN

Die Gleichstellungsrätin ist in vielen Arbeitsgruppen und vertritt dort den Aspekt der Chancengleich und Antidiskriminierung am Arbeitsplatz. Gesetzlich ist sie in den folgenden vertreten:

- Landesarbeitskommission und Arbeitsgruppen (z. B. 50 +),
- Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Arbeitsgruppen (Frau und Politik, Frau und Arbeit),
- Begleitausschüsse der EU-Strukturprogramme (Z. B. EFRE, ESF,...).

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsrätin z. B. in folgenden Ausschüssen und Beiräten:

- o Beirat Audit Familie und Beruf
- o Allianz für Chancengleichheit der zwei Provinzen Trient und Bozen
- o Arbeitsgruppe Arbeiter- Freizeit- und Bildungsverein Bozen

Die Gleichstellungsrätin hat im Tätigkeitsjahr 2016 regelmäßig an den Treffen der Landesarbeitskommission teilgenommen sowie an deren Arbeitsgruppen teilgenommen. 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. Darüber hinaus bewertet die Gleichstellungsrätin alle eingereichten Projekte bezüglich des Aspektes der Chancengleichheit.

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 der einmal im Monat stattfindenden Sitzung

3. COMMISSIONI, COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

La Consigliera di parità fa parte di molti gruppi di lavoro e vi rappresenta le istanze di pari opportunità e antidiscriminazione. Ella fa parte per legge dei seguenti gruppi di lavoro:

- Commissione provinciale per l'impiego, e gruppi di lavoro (p. es. 50+),
- Commissione provinciale per le pari opportunità; e gruppi di lavoro (donne e politica, donne e lavoro)
- comitati di sorveglianza previsti per i programmi dei fondi strutturali dell'UE (p. es. FESR e FSE).

La Consigliera di parità è inoltre presente p. es. anche nei seguenti comitati e commissioni:

- o Comitato dell'audit famiglia e lavoro
- o Alleanza regionale per le pari opportunità delle due Province di Trento e Bolzano
- o AFB (Associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione), Bolzano

Nel 2016 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 ha partecipato la Consigliera di parità. Inoltre ella valuta tutti i progetti presentati, relativamente all'aspetto delle pari opportunità.

La Consigliera ha attivamente collaborato anche nella Commissione provinciale pari opportunità, p.es. nell'organizzazione della giornata della parità retributiva (Equal Pay Day), a cui ha contribuito in quanto Consigliera di parità e componente della Commissione stessa. Oltre alle

arbeitete sie zudem aktiv in den Arbeitsgruppen Politik und Arbeit mit.

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

4. BERATUNG FÜR INSTITUTIONEN UND NETZWERKARBEIT

Die Gleichstellungsrätin wird gehäuft als Expertin in Gleichstellungsfragen von Institutionen, aber auch von Unternehmen zu Rate gezogen. Häufig begleitet die Gleichstellungsrätin auch bei der Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen, z. B. 2016 den Beirat für Chancengleichheit der Gemeinde Brixen.

Die Netzwerkarbeit stand auch im Tätigkeitsjahr 2016 im Mittelpunkt.

Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Sozialverbänden wurde weiter verstärkt. Eine weitere wichtige Zusammenarbeit war jene mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Bozen und Meran und des Südtiroler Sanitätsbetriebes. 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.

Neben der Vertrauensrätin war auch das Einheitliche Garantiekomitee des Südtiroler Sanitätsbetriebes ein wichtiger Partner.

Neben der Zusammenarbeit mit lokalen Trägern war auch jene mit der nationalen Gleichstellungsrätin, Francesca Bagni Cipriani wichtig. Themen waren dabei vor allem die Stärkung der Figur der Gleichstellungsrätin im Territorium.

sedute che si tengono una volta al mese, ella ha partecipato attivamente ai gruppi di lavoro su politica e lavoro.

Infine la Consiglieria di parità ha partecipato occasionalmente a molti altri gruppi di lavoro.

4. CONSULENZE PER ISTITUZIONI E LAVORO DI RETE

In quanto esperta in questioni di pari opportunità, la Consiglieria è spesso consultata da istituzioni e aziende. Spesso collabora anche all'elaborazione di piani per la parità, p. es. nel 2016 con la commissione per le pari opportunità del Comune di Bressanone.

Il lavoro di rete è stato un punto importante anche nel 2016.

La collaborazione con i sindacati e le associazioni sociali è stata ulteriormente rafforzata. Un'altra importante collaborazione è stata quella con la Consiglieria di fiducia dei Comuni di Bolzano e di Merano e dell'Azienda sanitaria. La Consiglieria 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.

Oltre alla consigliera di fiducia, un importante partner è stato il comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria.

La collaborazione non si è limitata agli enti locali: è stata importante anche quella con la Consiglieria nazionale di parità Francesca Bagni Cipriani, finalizzata soprattutto al potenziamento della figura della Consiglieria di parità sul territorio.

5. BERICHT ZUR SITUATION VON FRAUEN IN SÜDTIROLER BETRIEBEN MIT MEHR ALS 100 MITARBEITERN/-INNEN

Im November 2016 wurde der Bericht zur Situation von Frauen in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen vorgestellt. Die Gleichstellungsrätin ist gesetzlich dazu verpflichtet, diesen Bericht alle zwei Jahre zu veröffentlichen. Ausgearbeitet wurde der Bericht vom AFI, dem Arbeitsförderungsinstitut.

Zusammenfassend hier die wichtigsten Ergebnisse des Berichtes:

- Es gibt eine starke horizontale Segregation. In vielen Branchen, vor allem in „typischen männlichen“ ist die Frauenquote weiterhin niedrig.
- Die „gläserne Decke“ bleibt. Frauen stoßen noch immer an die „gläserne“ Decke. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lastet fast ausschließlich auf den Frauen und bremst die Beförderung.
- Das „Gläserne Labyrinth“. Frauen müssen weiterhin viele Schwierigkeiten auf sich nehmen, sowie Fallen vermeiden, um in Führungspositionen zu gelangen.
- Kurzzeitig gab es mehr fixe Jobs für Frauen. Die Anzahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse ist leicht angestiegen.
- Befristete Arbeit ist weiblich. Frauen arbeiten öfter und länger mit befristeten Verträgen als Männer. In Südtirol ist jede vierte Frau im Vergleich zu jedem zehnten Mann befristet angestellt.
- Prekäre Arbeit. Für Frauen ist der Wechsel von befristeten zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen weiterhin schwer.
- Unfreiwillige Teilzeit. Das Instrument der Teilzeitanstellung wird gehäuft als Hilfsmittel in der Wirtschaftskrise gebraucht. Die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung steigt an.
- Die Wartestände haben allgemein in den

5. RAPPORTO SULLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE NELLE IMPRESE ALTOATESINE CON OLTRE 100 DIPENDENTI

Nel novembre 2016 è stato presentato il rapporto sulla situazione occupazionale delle donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti. La Consigliera di parità è tenuta per legge a pubblicare ogni due anni tale rapporto. Il rapporto è stato elaborato dall'IPL (Istituto per la promozione dei lavoratori).

Riassumendo, i risultati più importanti del rapporto sono i seguenti.

- C'è una forte segregazione orizzontale: in molti ambiti, soprattutto in quelli “tipicamente maschili”, la percentuale di donne continua a essere bassa.
- Il “soffitto di cristallo” rimane, e continua a bloccare le donne. La conciliabilità fra famiglia e lavoro grava quasi esclusivamente su di loro e ne frena la carriera.
- Il “labirinto di cristallo”: per raggiungere posizioni dirigenziali, le donne devono ancora affrontare una serie di ostacoli ed evitare delle trappole.
- Per breve tempo c'è stato un maggior numero di posti fissi per le donne; il numero dei contratti di lavoro a tempo indeterminato è leggermente aumentato.
- Il lavoro temporaneo è femminile: le donne lavorano più frequentemente e più a lungo con contratti a tempo determinato. In Alto Adige una donna su quattro ha un contratto a tempo determinato; per gli uomini si tratta di uno su dieci.
- Lavoro precario: per le donne continua a essere difficile passare da un contratto a tempo determinato a uno a tempo indeterminato.
- Tempo parziale imposto: in tempi di crisi economica si ricorre sempre più frequentemente allo strumento dell'assunzione a tempo parziale. Si diffonde dunque il tempo parziale imposto.
- I periodi di aspettativa sono

Jahren 2014–2015 abgenommen.

- Elternzeiten sind vor allem weiblich.

Auf Grundlage dieser Ergebnisse wurde 2016 begonnen, Interventionspläne mit den Sozialverbänden auszuarbeiten.

Im Tätigkeitsjahr 2017 werden die Zahlen der öffentlichen Verwaltung veröffentlicht.

complessivamente diminuiti negli anni 2014-15.

- Dei congedi parentali si avvalgono soprattutto le donne.

Sulla base di questi risultati, nel 2016 si è iniziato, con le associazioni sociali, a elaborare piani d'intervento.

Nel 2017 saranno resi noti i dati dell'amministrazione pubblica.

6. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

Aufgabe der Gleichstellungsrätin ist auch die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit zum Thema der Ungleichbehandlung von Frau und Mann im Bereich Arbeit. 2016 wurde dies vor allem durch Medienberichte (siehe Punkt 7 Öffentlichkeitsarbeit), Referentinnentätigkeit und Teilnahme an Diskussionsrunden geleistet.

Nachfolgend ein Auszug zu den durchgeführten Vorträgen:

- Podiumsdiskussion „70 Jahre Frauenwahlrecht“, Gemeinde Bruneck;
- Tagung „Equal Pay Day – Alternative Arbeits(zeit)modelle als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, Bozen;
- Moderation einer Gruppe bei Netzwerktagung Bündnis Pustertal;
- Vortrag zu den Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin für den Beirat der Gemeinde Eppan;
- Vorstellung der Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin an Mitarbeiter der Gewerkschaft ASGB;
- Vortrag „Gewalt am Arbeitsplatz – am Beispiel Italien“ bei der Tagung des AFB, Bozen;
- Vortrag „Gewalt am Arbeitsplatz“, Fortbildung UIL, Bozen;
- Moderation „Giornata della memoria“, Bozen;
- Podiumsdiskussion „Familien im Stress“, KVW, Bozen.

6. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

Tra i compiti della Consigliera di parità rientra anche la sensibilizzazione dell'opinione pubblica nei confronti della disparità di trattamento tra uomini e donne sul posto di lavoro. Nel 2016 si è operato in tal senso soprattutto con interventi sui mezzi d'informazione (vedi punto 7, Pubbliche relazioni e comunicazione), tenendo conferenze e partecipando a dibattiti.

Di seguito una sintesi delle conferenze svolte:

- dibattito pubblico su “Traguardi raggiunti dopo 70 anni di voto”, Comune di Brunico;
- convegno su “Equal Pay Day – modelli alternativi di lavoro come misura di conciliazione famiglia e lavoro”, Bolzano;
- moderazione di un gruppo nell'ambito di un convegno della Rete cooperazione val Pusteria;
- conferenza sulle attività della Consigliera di parità per il comitato per le pari opportunità del Comune di Appiano;
- conferenza sulle attività della Consigliera di parità per collaboratori del sindacato ASGB;
- relazione su “Violenza sul posto di lavoro – l'esempio italiano” alla conferenza dell'AFB, Bolzano;
- relazione su “Violenza sul posto di lavoro”, iniziativa di aggiornamento della UIL, Bolzano;
- moderazione della Giornata della memoria, Bolzano;
- dibattito pubblico su “Famiglie sotto stress”, KVW, Bolzano.

Darüber hinaus wurde in Zusammenarbeit mit der Handelskammer und mit dem Ressort Deutsche Bildung, Kultur und Integration im Mai 2016 eine Tagung zum Thema „Diversity Management – Vielfalt im Unternehmen richtig nutzen“ organisiert.

Oltre a queste iniziative, in collaborazione con la Camera di commercio e con il dipartimento provinciale diritto allo studio, cultura tedesca e integrazione, nel maggio 2016 si è tenuto un convegno su „Diversity Management – le differenze come fattore di successo per l'impresa“.

10 WIKU
Südtirol
Mittwoch, 11. Mai 2016

Vielfalt im Unternehmen richtig nutzen

TAGUNG: Sprachliche und kulturelle Unterschiede als Herausforderung und Chance für Betriebe

Wie kann man sprachliche und kulturelle Unterschiede in der Belegschaft am besten nutzen? Dieser Frage ging jüngst eine Tagung in der Handelskammer Bozen nach. Sie stand unter dem Motto „Diversity Management – Unternehmerischer Erfolg durch Vielfalt“. Unternehmer informierten sich dabei über die Strategien des Personalmanagements zur Nutzung der Vielfalt innerhalb eines Unternehmens. Die Veranstaltung wurde in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für Integration und der Gleichstellungsrätin des Südtiroler Landtages organisiert.

Philipp Achammer, Landesrat für Integration, betonte, dass die zunehmende sprachliche und kulturelle Vielfalt Herausforderungen und Chancen für Südtirol bringe: „Ein friedliches Zusammenleben unter diesen Prämissen brauche zunächst zwischenmenschliche Begegnungen, die auf Toleranz und Respekt aufbauen. Es braucht klare und verbindliche Regeln, damit sich ein



Nahmen an der Tagung teil (von links): der Generalsekretär der Handelskammer, Alfred Aberer, Handelskammer-Präsident Michl Ebner, Gleichstellungsrätin Michela Morandini, die Direktorin des Ressorts für Integration, Vera Nicolussi-Leck, die Unternehmer Mauro Basso, Georg Theiner und Benjamin Profanter sowie Landesrat Philipp Achammer.

Marion Lafögler

wirkliches Miteinander entwickeln kann, sagte er.

Diese zunehmende Vielfalt in der Gesellschaft spiegle sich auch in den Unternehmen wider. „Belegschaften werden immer bunter. Unterschiede in Herkunft, Alter und Erfahrung können zum Erfolg eines Unterneh-

mens wesentlich beitragen. Vor allem dann, wenn sie durch das ‚Diversity Management‘ in gewinnbringende Bahnen gelenkt werden“, sagte Handelskammer-Präsident Michl Ebner.

„Effektives ‚Diversity Management‘ zählt zu den wichtigsten Aufgaben von Personalleitern“,

sagte Gleichstellungsrätin Michela Morandini. Dazu gehörten auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. „Diversity Management ist nicht nur sozial und politisch korrekt, sondern wirtschaftlich sinnvoll und notwendig“, so Morandini.

© Alle Rechte vorbehalten

WIKU, 11.5.2016

7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Tätigkeitsjahr 2016 wurde vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte die breite Öffentlichkeit zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz informiert.

Anbei ein kleiner Auszug.

7. PUBBLICHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nel 2016 l'opinione pubblica è stata informata sul tema delle discriminazioni sul lavoro, soprattutto con relazioni, conferenze e interventi sui mezzi d'informazione.

Di seguito ne riportiamo alcuni esempi.



Alto Adige, Februar 2016/ Alto Adige, febbraio 2016



Dolomiten, 23.4.2016

Parte l'Osservatorio sulla disabilità «Opera preziosa, occorrono risorse»

Candidature possibili fino al 31 luglio. Appello della Federazione per il sociale

La Provincia accorderà d'incanto e l'abbattimento delle barriere. Leri è stato presentato ufficialmente l'Osservatorio sulla tutela dei diritti delle persone con disabilità, organismo che dovrà coinvolgere localmente l'attuazione della relativa Convenzione.

L'Osservatorio sarà composto di 7 persone, di cui 5 con diverse abilità (candidature possibili fino al 31 luglio), e persino in autismo. Leri la consiglio provinciale un consiglio e un workshop.

Dopo gli interventi della

migliora di parità Michela

Morandini (coordinatrice dell'

Osservatorio), della segretaria

quasi Maria Hochegger

Kuenner e dell'assessore

Artista Stocker, la parola è

assata a The Gebert, dell'Uffo

o provinciale persone con di-

abilità, che ha sottolineato

se Osservatori del genere un-

o già attivi in molti Paesi:

Ogni anno, questo organo

zire una relazione sul rispet-



I membri
Sono sette i membri dell'Osservatorio sulle disabilità, di cui cinque diversamente abili. Possibili candidature entro fine luglio.

È coordinata dalla consigliera di parità Michela Morandini (nella foto).

in della convenzione Onu, di suggerimenti e proposte per migliorare i diritti per le persone con disabilità in Alto Adige, organizza incontri ed eventi sul tema dei diritti delle persone con disabilità, propone studi e ricerche, non si occupa di singoli casi, demandati a Difesa civica o Garante per l'infanzia. L'Osservatorio — ha aggiunto Gebert — è composto di 7 persone, che vi aderiscono a titolo volontario, con garanzia di sostegno e «coinvolgimento»: 5 persone con disabilità diverse «che hanno la funzione di esperti dei vari settori», poi un esperto «del settore disabilità e inclusione, un esperto delle Pari opportunità. Nomine che spettano al Consiglio, da cui però l'Osservatorio è indipendente.

Dopo le testimonianze arrivate dall'analogo Osservatorio tirolese, da cui si è «ispirato molto», ha parlato Wolfgang Obweiser, della Federazione per il sociale e la sanità. «Per le

oltre 90 associazioni i che rappresentiamo l'istituzione dell'Osservatorio è un tassello molto importante per l'attuazione della legge provinciale per le persone con disabilità». Obweiser ha quindi ricordato che ai lavori preparatori della Convenzione hanno partecipato molte persone con disabilità, e probabilmente questo è il motivo della diffusa ricezione della stessa, ratificata dall'Italia nel 2006, coinvolgendo l'obiettivo di garantire gli stessi diritti alle persone con disabilità. Compito più importante dell'Osservatorio è



Impegno volontario
L'esperienza che nasce sul modello tirolese. Il gruppo sarà operativo già il prossimo autunno.

verificare l'attuazione della politica di questi diritti, dal lavoro alla tutela di matrimonio e famiglia, dalla partecipazione alla vita sociale fino all'abbattimento delle barriere: «Si tratta di diritti umani, la cui attuazione per le persone con disabilità necessita di una particolare attenzione — ha chiarito Obweiser — ma ricordiamoci anche che una società inclusiva, dove le informazioni su questo campo circolano al meglio, è nell'interesse di tutti». Poi la richiesta di garantire all'Osservatorio le risorse necessarie, per esempio per fornire l'assistenza alle persone con difficoltà di apprendimento, che desiderano farvi parte. È intervenuta anche la Garante per l'infanzia, Paula Maria Lachstätter, che ha confermato come i singoli casi verranno seguiti anche da lei, in collaborazione con l'Osservatorio.

R. S.

Corriere della Sera, 18.6.2016

6 | BOLZANO E PROVINCIA

«Sempre più discriminate»

Donne, bilancio della consigliera Pari opportunità. «Denunce dal settore pubblico»

BOLZANO I casi di discriminazione sulla base del sesso sul posto di lavoro sono in aumento. È quanto emerge dalla relazione 2015 presentata leri dalla consigliera per le pari opportunità, Michela Morandini.

«Le consulenze nel 2014 riguardavano soprattutto al conciliazione lavoro-famiglia — ha dichiarato Morandini — ora invece si tratta di discriminazioni multiple, spesso definite "mobbing". I casi sono raddoppiati, anche grazie all'investimento sul web, ma sono sempre ancora sola nel mio lavoro» ha sottolineato più volte Morandini.

Oltre a casi di mobbing, la consigliera viene contattata spesso per intervenire in caso di richieste di part-time respinte: «Di frequente — ha raccontato — nel settore pubblico il relativo contingente è già stato raggiunto, per quanto riguarda il privato posso invece dare consulenze in merito: conciliare queste esigenze e trovare modelli alternativi è una sfida».

Sono 202 i lavori di consu-



Diritti
La consigliera di parità Michela Morandini ha relazione sullo stato delle pari opportunità

te preso il Consiglio provinciale. Dobbiamo creare una rete per assistere le persone discriminate fin dall'inizio, per non arrivare troppo tardi».

Infine Morandini ha riferito che si sta occupando dell'istituzione dell'Osservatorio per la tutela delle persone con disabilità, invitando tutti i pre-

Morandini

«I casi trattati nel corso del 2015 sono stati 202. Anche gli uomini chiedono tutela»

senti al Convegno che si terrà sull'argomento il prossimo 17 giugno in Consiglio provinciale. Morandini ha anche ribadito la necessità di avere concretamente una dotazione di personale.

Molte le reazioni dei consiglieri provinciali dopo l'intervento di Morandini. Sigmar Stocker ha ribadito la necessità di creare una Casa delle Difese civiche, comprendente anche l'Ufficio antidiscriminazione, per non lavorare in parallelo e Morandini ha chiarito che le quattro Difese spesso collaborano, e si trovano nella stessa sede. Mentre Walkter Blaas ha chiesto in merito alla diffusione del lavoro precario nell'Azienda sanitaria, questione che riguarda soprattutto le donne. «Questo problema è diffuso in diversi settori in cui lavorano le donne — ha risposto Morandini —, poiché le donne in maternità vengono sostituite con contratti a termine».

Rosanna Oliveri
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Corriere dell' Alto Adige, 7.6.2016

Zu 6 Fehltagen im Job

führen laut einer Schweizer Erhebung Rückenschmerzen. Die psychosomatischen Beschwerden durch die Belastung am Arbeitsplatz führt zu immer-

hin 25 Fehltagen. Damit wird die psychische Gewalt im Job ein erheblicher Kostenfaktor – für den Arbeitgeber und für das Gesundheitssystem.



„Dass man einen Maurer nicht ohne Sicherheitsausrüstung auf den Bau lässt, das ist allen klar, aber das Wissen um den psychischen Schutz der Arbeitnehmer fehlt leider.“

Gleichstellungsrätin Michela Morandini

Psychoterror im Job: Jeder Zehnte betroffen

INTERVIEW: Gleichstellungsrätin Morandini über Gewalt am Arbeitsplatz – Frauen häufiger betroffen als Männer – „Früh genug Hilfe holen“

BOZEN (wib). Gewalt am Arbeitsplatz hat viele Gesichter: Dazu zählen sexuelle Übergriffe ebenso wie verbale und nonverbale psychische Gewalt. Opfer sind häufiger Frauen – wenngleich sie nicht selten auch zu den Tätern zählen. Im Vorfeld einer Tagung zum Thema (siehe eigene Meldung) spricht Gleichstellungsrätin Michela Morandini über das Phänomen.

„Dolomiten“: Frau Morandini, wie zeigt sich Gewalt im Job?
Michela Morandini: Die EU hat die Definition von Gewalt am Arbeitsplatz sehr breit gefasst. Grundsätzlich gibt es die physische Gewalt, zu der sexuelle Übergriffe oder Schläge gehören. Dann gibt es die psychische Gewalt – in verbaler und nonverbaler Form. Dazu zählen zum Beispiel ständige Belästigungen, Zeitdruck – hier tut sich ein breites Feld an Gewaltformen auf.

„D“: Sind davon nicht beide Geschlechter betroffen?
Morandini: Doch, Gewalt am Arbeitsplatz betrifft Frauen und Männer. Woher aber sowohl von physischer wie auch psychischer Gewalt mehr Frauen betroffen sind.

„D“: Haben Sie Zahlen?
Morandini: Die Datenerhebung ist sehr schwierig, weil die Dunkelziffer groß ist. Viele Arbeitnehmer äußern sich nicht, weil sie Angst um den Arbeitsplatz haben. Die europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen gibt an, dass im Jahr 2013 6 Prozent der Arbeitnehmer Opfer von physischer oder psychischer Gewalt geworden sind, 12 Prozent der Arbeitnehmer sind es, wenn es nur um psychische Gewalt geht. In Italien geht das Institut für Prävention



Sexuelle Belästigung ist nur eine Form von Gewalt am Arbeitsplatz – und sie betrifft in den allermeisten Fällen Frauen. Aber auch anderen Gewaltformen sind mehrheitlich Frauen ausgesetzt.

und Sicherheit am Arbeitsplatz aus. Die Frage, ob sie im Laufe ihrer beruflichen Laufbahn jemals von Mobbing oder Diskriminierung betroffen waren, haben 1,2 Millionen Italiener mit Ja beantwortet, davon im Norden mehr als im Süden, mehr Frauen als Männer und in der öffentlichen Verwaltung häufiger als in der Privatwirtschaft.

„D“: Wer ist vor allem betroffen?
Morandini: Man kann sagen, dass schlecht ausgebildete Frauen und Mütter auf dem Arbeitsmarkt die schwächsten Glieder sind. Sie sind auch diejenigen, die solche Vorfälle selten zur Anzeige bringen.

gen, weil sie Angst um den Job haben, auf den sie häufig angewiesen sind. Auch hat Gewalt am Arbeitsplatz sehr viel mit der Unternehmenskultur zu tun.

„D“: Inwiefern?
Morandini: Entscheidend ist, wie sensibel und wie vorbereitet die Führungskräfte sind. Ursache von Gewalt sind meist Konflikte am Arbeitsplatz. Führungskräfte sind oft nicht gut vorbereitet, solche Streitfälle frühzeitig zu lösen, sie haben wenig Kommunikationskompetenz und überlassen es den Arbeitnehmern, Konflikte zu lösen. Und Führungskräfte haben auch Vorbildfunktion: Sie müssen Übergriffe, egal welcher Art,

sofort ahnden und klarstellen, dass das nicht geht.

„D“: Klingt nicht so, als wäre das selbstverständlich...
Morandini: Eine Frau, die in einem Südtiroler Unternehmen arbeitet, erzählte mir, sie werde immer mit „Fotze“ angesprochen. Und die Führungskraft sagt nichts. Oder es werden Witze gemacht. „Jetzt im Sommer könntest Du schon mal einen kurzen Rock anziehen, damit wir auch was zum Schauen haben.“ Daraus entsteht eine Unternehmenskultur, die Gewalt erlaubt. Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion.

„D“: Sind die „Täter“ meistens

Männer?

Morandini: Man muss unterscheiden zwischen strategischem Mobbing mit dem Ziel, jemanden zur Kündigung zu bringen, was zum Beispiel bei Müttern häufig der Fall ist. Dann gibt es das vertikale Mobbing, von oben nach unten oder auch von unten nach oben und das horizontale Mobbing zwischen Arbeitskollegen. Und da sind Frauen laut Studien häufig die Täterinnen.

„D“: Gibt es dafür Erklärungen?
Morandini: Eine ist sicher, dass Mobbing vor allem die öffentliche Verwaltung betrifft. Das heißt nicht, dass es in der Privatwirtschaft besser ist, dort tun sich die Arbeitnehmer aber schwerer, es zu beanstanden, weil sie um ihre Arbeit fürchten. Und in der öffentlichen Verwaltung sind nun mal sehr viele Frauen beschäftigt.

„D“: Was kann man dagegen tun?
Morandini: Leider gibt es in Italien kein Anti-Mobbing-Gesetz. Aber der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, für den Schutz der psychischen und physischen Gesundheit des Arbeitnehmers Sorge zu tragen. Dass man einen Maurer nicht ohne Sicherheitsausrüstung auf den Bau lässt, das ist allen klar, aber das Wissen um den psychischen Schutz fehlt leider. Natürlich kann man das einklagen, aber man muss die Folgen für die Gesundheit beweisen.

„D“: Wie zeigen sich diese?
Morandini: Es entsteht ein enormer Leidensdruck. Die Betroffenen schlafen schlecht, sind auch emotional am Ende. Aus der Schweiz gibt es eine Erhebung, dass Rückenschmerzen zu 6 Fehltagen im Job führen, die psychosomatischen Beschwerden durch die Belastung am Arbeitsplatz zu 25 Tagen. Das ist also ein erheblicher Kostenfaktor. Und das produziert auch Kosten für das Gesundheitssystem.



„Führungskräfte müssen Übergriffe, egal welcher Art, sofort ahnden und klarstellen, dass das nicht geht. Sonst entsteht eine Unternehmenskultur, die Gewalt erlaubt.“

Michela Morandini

„D“: Welchen Tipp haben Sie für Betroffene?
Morandini: Bei sexueller Belästigung soll man sofort Anzeige erstatten. Prinzipiell gilt der Rat, sich möglichst früh Hilfe zu holen, bei den Gewerkschaften oder auch bei mir. Viele kommen erst, wenn sie schon am Ende sind, dann spitzt sich eine Situation oft schnell zu. Wenn es um Mobbing oder Gewalt unter Kollegen geht, soll man natürlich auch den Chef informieren, der hat die Pflicht, einzuschreiten.

ZUM THEMA

Tagung in Brixen

BRIXEN. Der Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein lädt am morgigen Freitag in die Cusanus-Akademie in Brixen zum internationalen Symposium „Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz. Der Verlust von Respekt und Wertschätzung“. Referenten aus dem In- und Ausland beleuchten ab 9 Uhr das Phänomen. Programm unter www.afb-efs.it

Unternehmenskultur gegen Gewalt gefordert

SYMPOSIUM: Gleichstellungsfragen durch Krise und Migration stärker zutage getreten – Von unzulässigen Fragen bis zu Übergriffen

BRIXEN. Laut einer EU-weiten Umfrage haben 5 bis 20 Prozent der Beschäftigten schon einmal Beschimpfungen, Drohungen und sogar tätliche Übergriffe am Arbeitsplatz erlebt. Wie für Respekt und Wertschätzung im Job gesorgt werden kann, war deshalb zentrales Thema des internationalen Symposiums „Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz“, das vom Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen EZA organisiert wurde.

Wie schon vorweg berichtet, diskutierten am Freitag Referentinnen aus Südtirol, Deutschland, Österreich, Litauen und Tschechien in Brixen, wie weit in den einzelnen Ländern Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt umgesetzt werden.

In der Wirtschaftskrise und durch die Migrationsproblematik ist die Bedeutung von Gleichstellungsfragen in der Arbeitswelt noch stärker zutage getreten. Die Vorsitzende der internationalen Plattform für die Gleichstellung IPEO, Heidi Rabensteiner, fordert:



Referentinnen und Referenten der Tagung „Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz“ mit der Vorsitzenden der internationalen Plattform für die Gleichstellung IPEO, Heidi Rabensteiner (vorne, 2. von links).

ner auf, Präventions- und Informationsarbeit zu leisten, damit sich eine „Arbeitskultur des gegenseitigen Respekts zwischen Frauen und Männern und im Umgang mit Migrantinnen und Migranten“ etabliert. Ulrike Oberhammer vom Südtiroler Beirat für Chancengleichheit unterstrich, dass Benachteiligungen der Frauen am Arbeitsmarkt schon bei der Einstellung mit nicht zulässigen Fragen nach der Familienplanung oder mit auf

Männer zugeschnittene Stellenausschreibungen beginnen können.

Katharina Raffl von der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Österreich verwies auf die Pflicht der Arbeitgeber, bei Diskriminierungen und Belästigungen einzuschreiten und Abhilfe zu schaffen. Ansonsten könnten sie rechtlich verantwortlich gemacht werden und Schadensersatz leisten müssen. Rechtsanwältin Marcella Pirrone berichtete über

den langen und mühevollen Weg, den Opfer von häuslicher Gewalt durchschreiten, um sich aus diesen Situationen zu befreien. Hier leisten die Hilfsorganisationen eine unerlässliche Unterstützung. Gleichstellungsrätin Michela Morandini betonte, dass die Unternehmen Gewalt am Arbeitsplatz nicht als soziales Problem ansehen dürfen, das die Beschäftigten unter sich „ausmachen“ müssen. Es müsse vielmehr als Managementproblem

in Angriff genommen werden, weil es sonst erhebliche Schäden für das Unternehmen und die Betroffenen verursache.

Gewalt am Arbeitsplatz kann von Kollegen, Vorgesetzten oder Personen ausgehen, die mit dem Arbeitsplatz in beruflichem Kontakt stehen. In dem Fall wirkt sie sich negativ auf die Arbeitsmotivation und die Produktivität eines Unternehmens aus, weshalb es in dessen Interesse sei, dagegen zu steuern.

Opfer von sexuellen Belästigungen sind vor allem Frauen jüngerer Alters, neu eingestellte sowie solche mit prekären Arbeitsverträgen. Am meisten verbreitet sind solche Phänomene in den Gesundheitsdiensten und in sozialen Berufen.

Zur Vorbeugung sei wichtig, dass die Belegschaft wisse, dass es im Betrieb und außerhalb Ansprechpartner gibt und eventuelle Opfer wirksame und zugleich diskrete Hilfestellung erhalten. Gleichstellungsbeauftragte in den Unternehmen und Beiräten für Chancengleichheit komme eine wichtige Rolle zu.

© Alle Rechte vorbehalten

Dolomiten, 26.9.2016

ALTO ADIGE WEEKLY 22. DEZEMBER 2016

ECONOMIA Bolzano

IL BIENNIO 2014-2015 » ISTITUTO PROMOZIONE LAVORATORI

Occupazione femminile, lavoro precario e part time

Lo evidenzia il rapporto dell'Ipl relativo alla media e grandi aziende altoatesine Morandini: «Le donne rimangono una costante eccezione nei posti apicali»

Serafini (GIL): «Limitare drasticamente l'uso del voucher»

Alto Adige, 21.12.2016

Alto Adige, 21.12.2016

8. ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Im Tätigkeitsjahr 2016 wurde ein neues Aktenverwaltungsprogramm eingeführt. Folgende Tätigkeiten wurden in diesem Zusammenhang durchgeführt:

- Marktanalyse
- Einschulungsseminare
- Optimierung des Anwendungsprogrammes
- Inbetriebnahme

Darüber hinaus wurden Qualitätsstandards für die angebotenen Dienstleistungen und in Hinblick auf die Aufnahme von Personal Kompetenzprofile erarbeitet.

9. NEUER KOMPETENZBEREICH: SÜDTIROLER MONITORINGAUSSCHUSS FÜR DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung wurde mit Landesgesetz Nr. 7/2015 beim Südtiroler Landtag angesiedelt. In Folge wurde die Verantwortung über den Monitoringausschuss der Gleichstellungsräten übertragen.

Diese fungiert als Geschäftsstelle mit folgenden Aufgaben:

- Organisation der Sitzungen des Monitoringausschusses
- Durchführung verwaltungstechnischer Aufgaben
- Organisation der öffentlichen Sitzungen des Ausschusses
- Aufbau eines Netzwerkes
- Protokollführung bei Sitzungen
- Sammlung oder Einforderung von Daten
- Durchführung von Evaluierungen
- Sammeln von Stellungnahmen der Mitglieder

Die Gleichstellungsräten übernimmt, neben den verwaltungstechnischen Aufgaben, folgende weitere Aufgaben:

- Vertretung des Ausschusses nach außen

8. ASPETTI ORGANIZZATIVI

Nel 2016 è stato introdotto un nuovo programma di gestione degli atti amministrativi. Al riguardo l'ufficio della consigliera ha svolto le seguenti attività:

- analisi di mercato
- seminari d'istruzione
- ottimizzazione di detta applicazione
- attivazione

Oltre a ciò sono stati definiti standard qualitativi per i servizi offerti, e profili di competenza ai fini dell'assunzione di personale.

9. NUOVO AMBITO DI COMPETENZA: OSSERVATORIO PROVINCIALE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità è stato insediato, con legge provinciale n. 7/2015, presso il Consiglio provinciale. In seguito la responsabilità per l'Osservatorio è stata assegnata alla Consigliera di parità.

Riguardo all'Osservatorio ella svolge pertanto le seguenti funzioni:

- organizzazione delle sedute interne
- compiti di natura tecnica e amministrativa
- organizzazione delle sedute pubbliche
- creazione di una rete di collaborazione
- verbalizzazione delle sedute
- raccolta e richiesta di dati
- valutazioni
- acquisizione delle prese di posizione dei componenti

Oltre ai compiti di natura tecnica e amministrativa la Consigliera di parità svolge anche le seguenti funzioni:

- rappresentanza dell'Osservatorio verso l'esterno

- Einberufung der Sitzungen
- Leitung der Sitzungen
- Einholung von Stellungnahmen als Vorsitzende des Monitoringausschusses
- Kommunikation mit Anlaufstellen und Koordinierungsstelle
- Kommunikation mit politischen Referenten
- Berichterstattung (Antidiskriminierungsbericht, Länderbericht)
- Öffentlichkeits- und Pressearbeit

- convocazione delle sedute
- conduzione delle sedute
- acquisizione di prese di posizione in quanto presidente dell'Osservatorio
- comunicazione con strutture di riferimento e con la struttura di coordinamento
- comunicazione con referenti politici
- elaborazione di relazioni (rapporto antidiscriminatorio, rapporto nazionale)
- relazioni pubbliche e con la stampa

9.1 ZUSAMMENSETZUNG UND AUFGABEN DES MONITORINGAUSSCHUSSES

Insgesamt arbeiten 7 Personen im Monitoringausschuss mit:

5 Selbstvertreter/-innen mit

- Bewegungseinschränkung
- Sinnesbeeinträchtigung Hören
- Sinnesbeeinträchtigung Sehen
- Lernschwierigkeiten
- Psychischen Erkrankungen

Eine Fachperson für Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung.

Eine Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion

Der Monitoringausschuss hat folgende Aufgaben:

- ⇒ Er überwacht, dass die UN-Behinderten-Rechts-Konvention eingehalten wird;
- ⇒ Er gibt Gutachten und Eingebungen ein, wie man die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Südtirol verbessern kann;
- ⇒ Er organisiert Veranstaltungen zum Thema Rechte von Menschen mit Behinderung;
- ⇒ Er schreibt einen Jahresbericht.

9.2 TÄTIGKEITEN DES MONITORINGAUSSCHUSSES 2016

Am 17.06.2016 fand die Auftaktveranstaltung in Form einer Tagung im Südtiroler Landtag statt. Ziel dieser Veranstaltung war es, der Südtiroler

9.1 COMPOSIZIONE E COMPITI DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE

All'Osservatorio provinciale lavorano in tutto 7 persone:

cinque autorappresentanti con

- handicap motori
- handicap auditivi
- handicap visivi
- difficoltà di apprendimento
- malattie psichiche

Una persona esperta in materia di pari opportunità e antidiscriminazione.

una persona esperta in ricerca scientifica in materia di disabilità e inclusione

L'Osservatorio ha i seguenti compiti:

- ⇒ monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
- ⇒ esprime pareri e raccomandazioni su come promuovere in Alto Adige i diritti delle persone con disabilità;
- ⇒ organizza iniziative sui diritti delle persone con disabilità;
- ⇒ redige una relazione annuale.

9.2 ATTIVITÀ DELL'OSSERVATORIO NEL 2016

Il 17 giugno 2016 ha avuto luogo l'iniziativa di apertura, in forma di un convegno presso il Consiglio provinciale. Il fine dell'iniziativa era

Bevölkerung und möglichen Kandidat/-innen den Monitoringausschuss vorzustellen. Dabei standen folgende Tagesordnungspunkte auf dem Programm:

- Vorstellung gesetzlicher Grundlagen des Monitoringausschuss Südtirol
- Monitoringausschuss am Beispiel Tirol
- Was der Monitoringausschuss in Südtirol bewirken soll

Am Nachmittag fand ein Workshop für alle Interessierten statt, die im Monitoringausschuss mitarbeiten möchten. Dabei wurde nochmals gezielt auf die Fragen der Anwesenden eingegangen.

presentare l'Osservatorio alla popolazione altoatesina e a potenziali candidati/candidate. Questi i punti all'ordine del giorno:

- presentazione delle basi giuridiche dell'Osservatorio provinciale
- l'Osservatorio provinciale in rapporto all'esempio del Land Tirol
- finalità dell'Osservatorio provinciale in Alto Adige

Nel pomeriggio si è tenuto un workshop per tutti gli interessati a collaborare nell'Osservatorio, in cui sono state approfondite le questioni poste dai presenti.



Die Teilnehmer/-innen der Tagung - Partecipanti al convegno



Die Referent/-innen der Tagung - Relatori/Relatrici al convegno

Dopo questo incontro di apertura sono state pre-

Nach dieser Auftaktveranstaltung wurden die Kandidaturen eingereicht und im Herbst 2016 die Nominierungen durchgeführt. Die Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses sind:

Achmüller Martin, Dr.
 Binanzer Julia Maria
 Hartmann Marion, Dr.ⁱⁿ
 Lanthaler Andreas
 Morandini Michela, Mag. Mag. MSc
 Plangger Sascha, Mag. Mag. Dr.
 Picinelli Sergio

Die erste Sitzung des Monitoringausschusses folgte im Jänner 2017.

sentate le candidature, e nell'inverno 2016 sono state fatte le nomine. Questi sono i/le componenti dell'Osservatorio provinciale:

dott. Martin Achmüller
 Julia Maria Binanzer
 dott.ssa Marion Hartmann
 Andreas Lanthaler
 dott.ssa Michela Morandini MSc
 dott. Sascha Plangger
 Sergio Picinelli

La prima seduta dell'Osservatorio ha avuto luogo nel gennaio 2017.

10. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE 2017

Im Juni 2017 ist ein Umzug in die ehemaligen Räumlichkeiten des Beirates für Kommunikationswesen und die Aufnahme von Personal geplant.

2017 werden die in diesem Bericht aufgelisteten Tätigkeiten weitergeführt wobei ein besonderes Augenmerk auf folgende Aspekte gelegt wird:

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

Auch 2016 stand der Gleichstellungsrätin kein Personal zur Verfügung. Aus diesem Grunde war es nicht möglich, die Sprechstunden südtirolweit durchzuführen. Dies soll sich 2017 ändern.

2) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Die verschiedenen Medien (Print, Digital) werden genutzt, um zum Thema der

10. PROSPETTIVE E PRIORITÀ PER IL 2017

Per giugno 2017 sono previsti il trasloco nella vecchia sede del Comitato per le comunicazioni e l'assunzione di personale.

Nel 2017 le attività elencate nella presente relazione saranno proseguite. Sarà prestata particolare attenzione ai seguenti aspetti:

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

Anche nel 2016 la Consigliera di parità non ha avuto personale a disposizione. Pertanto non è stata in grado di svolgere colloqui in tutto l'Alto Adige. Nel 2017 questa situazione deve cambiare.

2) Sensibilizzazione sulle discriminazioni dirette e indirette sul posto di lavoro

I diversi mezzi d'informazione (cartacei e online) vengono utilizzati per accrescere

Diskriminierungen am Arbeitsplatz, besonders des Mobbing, die breite Bevölkerung zu informieren und ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

- 3) Ausarbeitung einer Broschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierung am Arbeitsplatz

2017 wird, sofern Personal zur Verfügung steht, eine Informationsbroschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgearbeitet.

- 4) Optimierung der Homepage

Im Tätigkeitsjahr wird eine Optimierung der Homepage angestrebt.

Es wird darauf hingewiesen, dass diese Schwerpunkte teilweise bereits für das Tätigkeitsjahr 2016 geplant waren. Aufgrund der Tatsache, dass die Geschäftsstelle des Monitoringausschusses bei der Gleichstellungsräten angesiedelt wurde und ihr kein Personal zur Verfügung stand, war es schlicht nicht möglich, diese Tätigkeiten durchzuführen.

nell'opinione pubblica conoscenza e consapevolezza delle discriminazioni sul posto di lavoro, e specialmente del mobbing.

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

Nel 2017, se si disporrà di personale, sarà elaborato un opuscolo informativo sulle discriminazioni di genere e multiple sul posto di lavoro.

- 4) Ottimizzazione del sito internet

Nell'anno corrente s'intende ottimizzare il sito internet.

Si noti che questi obiettivi erano in parte già previsti per il 2016, ma visto che presso la Consiglieria di parità è stato insediato l'Osservatorio, e data la mancanza assoluta di personale, svolgere tali attività è risultato impossibile.

ZUSAMMENFASSENDE RÜCKBLICK

Dieser Bericht dokumentiert in zusammenfassender Form die Tätigkeiten der Gleichstellungsrätin im Jahr 2016.

Das Amt der Gleichstellungsrätin ist unter den Südtiroler Ombudsstellen die jüngste. Seit sie im November 2014 beim Südtiroler Landtag angesiedelt wurde, ist sie in ständiger Weiterentwicklung. Mit dem Umzug und der Aufnahme von Personal wird es im Jahre 2017 zu einer weiteren Stabilisierung kommen.

Das Tätigkeitsjahr 2016 war ein gutes, wenn auch arbeitsintensives Jahr und hat dazu beigetragen, dass die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin bekannter wurde.

Das Thema der Gleichstellung der Geschlechter ist immer noch topaktuell. Aus diesem Grund wird auch heuer wieder dieser Bericht 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

SINTESI

La presente relazione illustra in modo sintetico l'attività svolta dalla Consigliera di parità nel 2016.

Fra le cosiddette “difese” operanti in provincia di Bolzano, la Consigliera di parità è quella di più recente istituzione. Da quando è stata insediata presso il Consiglio provinciale nel novembre 2014, la sua attività è in continua evoluzione. Con il trasloco e l'assunzione di personale, nel 2017 si avrà una stabilizzazione.

Il 2016 è stato un anno proficuo; il lavoro è stato molto intenso e ciò ha contribuito a far conoscere di più la figura della Consigliera di parità.

Il tema dell'uguaglianza fra i sessi resta sempre di grande attualità. Come già l'anno passato, anche questa relazione termina con una citazione dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) del 2012:

“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:

Cover Forschungsbericht
„Im gläsernen Labyrinth“

Anlage 2:

gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006

Anlage 3:

Landesgesetz Nr. 5/2010

Allegato 1:

Cover rapporto
“Nel labirinto di cristallo”

Allegato 2:

decreto legislativo n. 198/2006

Allegato 3:

legge provinciale n. 5/2010



Forschungsbericht

Im gläsernen Labyrinth

**Berufstätige Frauen zwischen Fixstelle, prekärem
Job und Karriere**

**4. Forschungsbericht zur Beschäftigungslage von
Frauen in den mittleren und großen privaten
Unternehmen Südtirols - Biennium 2014/2015**





Rapporto di ricerca

Nel labirinto di cristallo

**Le lavoratrici altoatesine nel settore privato
tra posto fisso, lavori precari e carriera**

**4ª edizione dell'indagine sulla situazione occupazionale
delle donne nelle grandi imprese altoatesine – Biennio
2014/2015**

1

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 dei 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 è 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 è nominato un supplente.

5. Il vicepresidente del Comitato è 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 è 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 è istituita la segreteria tecnica. Essa ha compiti esecutivi alle dipendenze della presidenza del Comitato ed è 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 è 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 modalità di organizzazione e di funzionamento; per lo svolgimento dei loro compiti possono costituire specifici gruppi di lavoro. Il Comitato può deliberare la stipula di convenzioni, nonché avvalersi di collaborazioni esterne:

a) per l'effettuazione di studi e ricerche;

b) per attività 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 nonché 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 è ubicato rispettivamente presso le regioni e presso le province. L'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità è ubicato presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'ufficio è 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 è 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, è 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, è 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 è alimentato dalle risorse di cui all'articolo 47, comma 1, lettera d), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni. Il Fondo è 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, nonché 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, nonché 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 è riservata all'ufficio della consigliera o del consigliere nazionale di parità ed è 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 è 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 è 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, nonché 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 è 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, nonché 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, nonché 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, è 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 è 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, purchè 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. È 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 è 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 esercitano 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. È 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 nonché 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 è 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 è 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, nonché il personale femminile volontario di truppa in fase di addestramento e specializzazione iniziale, è 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 è 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 è 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 è 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, è 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, è 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 è 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 è 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.

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 è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è 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 è addetta;
 - c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è 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 è 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 650 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 è 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, è 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, è 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, è 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 è 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 è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto è 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, nonché 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 è 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 è 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, nonché 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 è 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, è 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 è 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 è 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 Beschäfti-

gung 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 Zweivorschlägen 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 Sondergänzungszulage,
- 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 Punktezahl 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. 5¹⁾

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 apposta 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.²¹

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
Cunsèl dla Provinzia autonoma de Bulsan



Gleichstellungsrätin | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Consulënta 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