



**Bericht zum
Landesgesetzentwurf
Nr. 82/21**

Änderungen zum Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2010 „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen“

eingebracht von den Landtagsabgeordneten Maria Elisabeth Rieder, Paul Köllensperger, Peter Faistnauer, Alex Ploner und Dr. Franz Ploner

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete!

Der Gesetzentwurf „Änderungen zum Landesgesetz Nr. 5 vom 8. März 2010 „Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen“ zielt darauf ab, dass es ohne die Gleichstellung der Geschlechter weder ein gerechtes System der Staatsbürgerschaft und des Zusammenlebens noch eine echte sozioökonomische Entwicklung geben kann. Die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen, in denen sich die Persönlichkeit eines jeden Menschen entwickelt, ist die einzige Möglichkeit, ein neues Gesellschaftsmodell zu entwerfen, das auf ausgewogenen Beziehungen zwischen Frauen und Männern beruht. Das bestehende Gleichstellungsgesetz bietet dafür bereits eine gute Grundlage. Nun, 11 Jahre nach dem Inkrafttreten des Gesetzes, ist es an der Zeit, einige Bereiche neu und vertiefend zu regeln. Vor allem Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap braucht es, um die Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt zu bekämpfen.

Obwohl in Artikel 3 unserer Verfassung die Gleichheit aller Bürger vor dem Gesetz verankert ist und damit auch festgelegt wird, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf. Es ist ausdrücklich vorgesehen, dass die arbeitende Frau die gleichen Rechte und bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn wie der arbeitende Mann hat. Die Arbeitsbedingungen müssen es ihr ermöglichen, ihre wesentliche Familienrolle zu erfüllen und einen besonderen Schutz für Mutter und Kind zu gewährleisten, sieht die Realität leider

**Relazione sul
disegno di legge provinciale
n. 82/21**

Modifiche alla legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, “Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti”

presentato dai consiglieri Maria Elisabeth Rieder, Paul Köllensperger, Peter Faistnauer, Alex Ploner e dott. Franz Ploner

Gentili consigliere e consiglieri,

il disegno di legge “Modifiche alla legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5, ‘Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti’” mira a realizzare l'uguaglianza fra uomo e donna, senza la quale non ci può essere né un equo sistema di cittadinanza e di convivenza né tanto meno un autentico sviluppo socio-economico. L'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti in cui si sviluppa la personalità di ciascun individuo è l'unico modo per progettare un nuovo modello di società basato su relazioni equilibrate tra donne e uomini. L'attuale legge sulla parificazione rappresenta già una buona base di partenza in tal senso. A 11 anni dall'entrata in vigore della legge, è ora arrivato il momento di disciplinare nuovamente e in maniera più approfondita alcuni ambiti. In particolare, sono necessarie misure contro il divario retributivo di genere al fine di contrastare la discriminazione delle donne nel mondo del lavoro.

L'articolo 3 della nostra Costituzione sancisce l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge e afferma inoltre che non ci deve essere alcuna discriminazione sulla base del sesso. È espressamente previsto che la donna lavoratrice abbia gli stessi diritti e, a parità di lavoro, percepisca la stessa retribuzione che spetta al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentirle l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale protezione. La realtà

ganz anders aus.

Laut einer aktuellen Eurostat-Studie verdienen italienische Frauen in privaten Unternehmen 20,7 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Das Landesstatistikinstitut ASTAT hat auf Grundlage der vom NISF zur Verfügung gestellten Daten der unselbständig Beschäftigten in Südtirol die Löhne der Beschäftigten in der Privatwirtschaft analysiert. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Ermittlung des Lohnunterschiedes zwischen beschäftigten Männern und Frauen, dem sogenannten Gender Pay Gap gelegt. Bei der Analyse der Daten unter dem Gesichtspunkt „gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit“ liegt der durchschnittliche Gender Pay Gap in Südtirol bei 17,2%. Um die Daten zu präzisieren, wurden für diese Analyse Vollzeitbeschäftigte unter Berücksichtigung des Wirtschaftssektors, der beruflichen Qualifikation, der Vertragsart, der Anzahl der vergüteten Stunden und des Alters berücksichtigt.

Die genannte Analyse belegt, dass der Gender Pay Gap zu Gunsten der Männer mit zunehmendem Alter kontinuierlich ansteigt. Er beträgt bei den 20- bis 24-Jährigen: 3,4 %, bei den 30- bis 34-Jährigen: 10,4% und bei den 45- bis 49-Jährigen 19,8%. Diese Daten lassen den Schluss zu, dass die zeitweise Abwesenheit vom Arbeitsplatz, welche Frauen für vor allem aus familiären Gründen gilt, großen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern haben kann. Jedenfalls ist eine Zunahme des Gender Pay Gap in jenen Altersklassen zu verzeichnen, in denen viele Frauen aus familiären Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben aussteigen. Vor allem im Dienstleistungssektor sind die Arbeitnehmerinnen am stärksten benachteiligt: Hier beträgt der Gender Pay Gap 31,6 %, das entspricht einer durchschnittlichen Tagesentlohnung von 85,16 Euro für Frauen und 124,57 Euro für Männer.

In Südtirol arbeiten die meisten Arbeitnehmerinnen im Gastgewerbe, wo ein Gender Pay Gap von 12,8% zu Gunsten der Männer besteht. Dies entspricht einer Tagesentlohnung für Frauen von 86,91 Euro, während Männer für die gleiche Arbeit einen Tageslohn von 99,70 Euro gezahlt bekommen. Beträchtlich ist auch der Lohnunterschied im Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen: Hier liegt er bei bemerkenswerten 29,3%.

è purtroppo ben diversa.

Secondo un recente studio di Eurostat, le donne italiane nelle aziende private guadagnano il 20,7% in meno dei loro colleghi uomini. L'Istituto provinciale di statistica ASTAT ha analizzato le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti del settore privato in Alto Adige basandosi sui dati forniti dall'INPS. Particolare attenzione è stata dedicata alla misurazione del divario retributivo tra uomini e donne, il cosiddetto gender pay gap. Analizzando la "parità retributiva a parità di lavoro", emerge che in Alto Adige il divario retributivo di genere si attesta in media intorno al 17,2%. Si precisa che i dati utilizzati riguardano i lavoratori a tempo pieno con riferimento a settore economico, qualifica professionale, tipologia contrattuale, numero di ore retribuite ed età.

L'analisi mostra che con l'età il divario retributivo di genere aumenta costantemente a favore degli uomini. Nella fascia d'età tra i 20 e i 24 anni esso è pari al 3,4%, tra i 30 e i 34 anni al 10,4% e tra i 45 e i 49 anni al 19,8%. Da questi dati si può dedurre che la temporanea assenza dal posto di lavoro, che per molte donne è dovuta in particolare a motivi familiari, può essere determinante ai fini del divario retributivo di genere. In ogni caso si registra un incremento del divario retributivo di genere nelle fasce d'età in cui gran parte delle donne si allontana temporaneamente dal mondo del lavoro per motivi familiari. Il terziario è particolarmente penalizzante per le donne: qui il divario retributivo di genere corrisponde al 31,6%, ovvero a una retribuzione giornaliera media di 85,16 euro per le donne e 124,57 euro per gli uomini.

In Alto Adige la maggior parte delle lavoratrici è impiegata nel settore ricettivo, che registra un divario retributivo di genere del 12,8% a favore degli uomini, pari a una retribuzione giornaliera media di 86,91 euro per le donne e 99,70 euro per gli uomini, sempre a parità di lavoro. È notevole il divario retributivo anche nel settore delle attività finanziarie e assicurative, dove arriva addirittura al 29,3%.

Die angeführte Studie belegt weiters, dass Frauen nicht nur traditionsweise in Sektoren mit niedriger Entlohnung beschäftigt sind, sondern besonders oft mit einem befristeten oder saisonalen Arbeitsvertrag angestellt werden. Dies gilt für 46,4 % der Frauen, während nur 27,8 % der Männer auf derart prekäre Arbeitsverträge angewiesen sind. Nicht zu vergessen, dass Frauen in den höchsten Einkommensklassen massiv unterrepräsentiert sind: Nur 1,4 % der berufstätigen Frauen sind Führungskräfte oder leitende Mitarbeiterinnen, bei den Männern sind es 4 %.

Der Vergleich der bisher publizierten Daten zeigt, dass sich der Gender Pay Gap in den vergangenen Jahren in Südtirol nicht verändert, sondern tendenziell verschlechtert hat: 2009 betrug er 16,5 % seither liegt er in etwa bei 17 %.

Die deutlichen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern sind unter anderem darauf zurückzuführen, dass unsere Gesellschaft nach wie vor von althergebrachten Rollenmustern geprägt ist. Frauen sind für die Familie zuständig, und können deshalb häufig nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, mit der langfristigen Konsequenz, dass niedrige Löhne im Alter zu niedrigen Renten werden.

Dieser Gesetzentwurf stellt daher die Arbeitsmarktpolitik in den Vordergrund. Er gibt eine rechtliche Grundlage für verschiedene Anreize und Zuwendungen für Unternehmen, die Frauen beschäftigen ohne jede Diskriminierung.

Art. 1

Der Artikel 1 integriert arbeitsmarktpolitische Aspekte in die Prämissen des bestehenden Landesgesetzes.

Art. 2

Der Artikel 2 enthält Maßnahmen zur Überwindung des Gender Pay Gap.

Art. 3

Artikel 3 führt ein Landesregister für Unternehmen, die sich durch Maßnahmen zur Überwindung des Gender Pay Gap auszeichnen, ein.

Lo studio rivela inoltre che le donne non solo lavorano tradizionalmente in settori a bassa retribuzione, ma spesso hanno contratti a tempo determinato o stagionali. Ciò vale per il 46,4% delle donne, mentre solo il 27,8% degli uomini ha un contratto precario. Va ricordato che le donne sono fortemente sottorappresentate nelle classi retributive più alte: soltanto l'1,4% delle lavoratrici riveste un ruolo dirigenziale, mentre tra gli uomini la percentuale è del 4%.

Dal confronto con i dati pubblicati finora emerge che negli anni passati in Alto Adige il divario retributivo di genere non è cambiato, anzi, è tendenzialmente peggiorato. Nel 2009 era pari al 16,5%, mentre da allora si attesta attorno al 17%.

La considerevole disparità di retribuzione tra uomini e donne è dovuta fra l'altro al fatto che la nostra società è tuttora ancorata agli schemi tradizionali: le donne si occupano della famiglia e quindi spesso hanno soltanto un lavoro part time, e nel lungo termine uno stipendio basso si traduce in una pensione bassa.

Il presente disegno di legge pone quindi in primo piano la politica del mercato del lavoro. Esso fornisce una base giuridica per vari incentivi e benefici per le aziende che assumono donne senza alcuna discriminazione.

Art. 1

L'articolo 1 va a integrare le premesse della vigente legge provinciale introducendo aspetti relativi alla politica del mercato del lavoro.

Art. 2

L'articolo 2 reca misure volte a colmare il divario retributivo di genere.

Art. 3

L'articolo 3 introduce un Registro provinciale delle imprese che si distinguono per l'adozione di misure volte a superare il divario retributivo di genere.

Art. 4

Artikel 4 integriert in das bestehende Landesgesetz einen neuen Abschnitt, der Maßnahmen zur Unterstützung der Arbeitstätigkeit von Frauen enthält. Es geht um die Prävention der Kündigung und Entlassung von Frauen zwischen dem obligatorischen Mutterschaftsurlaub und den ersten drei Lebensjahren des Kindes. Artikel 4 regelt außerdem eine höhere Bewertung bei Ausschreibungen des Landes für Unternehmen, die in das Landesregister eingetragen sind. Ebenso ist eine Reduzierung der IRAP für Unternehmen vorgesehen zur Förderung von stabiler und qualitativer Frauenbeschäftigung. Für die Förderung des Frauenbeschäftigung ist es notwendig, Einvernehmensprotokolle mit den Sozialpartnern auszuarbeiten. In diesem Abschnitt sind auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung und Umschulungen von arbeitslosen Frauen vorgesehen. Dazu soll eine eigene Anlaufstelle in den Arbeitsmarktvermittlungszentren geschaffen werden. Auch Minikredite für Frauen in persönlichen und sozialen Notlagen sind in diesem Abschnitt vorgesehen.

Art. 5

Artikel 5 ergänzt die geltenden Bestimmungen um einen Zusatz, dass Arbeitsgeräte für Smart Working vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Art. 6

Artikel 6 enthält verschiedene Durchführungsbestimmungen, etwa zur Errichtung des Landesregisters und dem Zugang zu den Minikrediten.

Art. 7

In Artikel 7 wird eine jährliche Berichterstattung der Landesregierung an den Landtag vorgesehen.

Art. 8

Artikel 8 enthält die Finanzbestimmungen.

Art. 9**Art. 4**

L'articolo 4 inserisce nella legge provinciale esistente un nuovo capo recante misure a sostegno dell'occupazione femminile. Si tratta in particolare di prevenire le dimissioni e i licenziamenti di donne nel periodo compreso tra il congedo obbligatorio di maternità e i primi tre anni di vita del bambino. L'articolo 4 prevede inoltre di attribuire un punteggio più alto nelle gare d'appalto della Provincia alle imprese che sono iscritte al Registro provinciale. Inoltre, è prevista una riduzione dell'IRAP per le imprese al fine di promuovere un'occupazione stabile e di qualità per le donne. Per promuovere l'occupazione delle donne è necessario elaborare protocolli di intesa con le parti sociali. Questo capo del disegno di legge prevede inoltre misure per il reinserimento nel mondo del lavoro e la riqualificazione delle donne disoccupate. A tale scopo s'intende aprire degli sportelli dedicati presso i centri di mediazione lavoro. Inoltre, sempre nel presente capo, è prevista la concessione di miniprestiti alle donne in situazioni di difficoltà personale e sociale.

Art. 5

L'articolo 5 va a integrare le disposizioni vigenti prevedendo che l'attrezzatura necessaria per lo smart working debba essere fornita dal datore di lavoro.

Art. 6

L'articolo 6 contiene varie disposizioni attuative, fra cui quelle relative all'istituzione del Registro provinciale e all'accesso ai miniprestiti.

Art. 7

L'articolo 7 prevede che la Giunta provinciale relazioni il Consiglio provinciale a cadenza annuale.

Art. 8

L'articolo 8 contiene le disposizioni finanziarie.

Art. 9



Artikel 9 regelt das Inkrafttreten.

L'articolo 9 disciplina l'entrata in vigore della legge.

gez. Landtagsabgeordnete
Maria Elisabeth Rieder

f.to consigliera provinciale
Maria Elisabeth Rieder

Beim Generalsekretariat des Südtiroler Landtages
am 23.4.2021 eingegangen, Prot. Nr. 2523/bb

Pervenuta alla segreteria generale del Consiglio
della Provincia autonoma di Bolzano in data
23/4/2021, n. prot. 2523/PP/ms