



XVI. Legislaturperiode

XVI legislatura

DOKUMENTATION NR. 1

DOCUMENTAZIONE N. 1

LANDESGESETZENTWURF

DISEGNO DI LEGGE

Nr. 82/21

N. 82/21

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

eingebracht am 23.04.2021 von den Abg.en Maria Elisabeth Rieder, Paul Köllensperger, Peter Faistnauer, Alex Ploner und Franz Ploner

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 il 23/04/2021 dai conss. Maria Elisabeth Rieder, Paul Köllensperger, Peter Faistnauer, Alex Ploner e Franz Ploner

dem I. Gesetzgebungsausschuss **zugewiesen**

assegnato alla I commissione legislativa

Erstellt vom Amt für Rechts- und Gesetzgebungsangelegenheiten

a cura dell'ufficio affari legislativi e legali

(Vervielfältigung und Verbreitung für den internen Gebrauch)

(riproduzione e diffusione ad uso interno)

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----|--|-------|
| 1) | Art. 3 der italienischen Verfassung | S. 1 |
| 2) | GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 Art. 16 | S. 3 |
| 3) | GvD vom 11. April 2006, Nr. 198 Art. 46 | S. 4 |
| 4) | L.G. vom 8. März 2010, Nr. 5 Art. 1, 33 und Abschnitt VI | S. 5 |
| 5) | Aktionsplan der EU für 2017-2019 (der vollständige Text liegt im Amt für Rechts- und Gesetzgebungsan- gelegenheiten auf) | S. 23 |

INDICE

| | | |
|----|--|---------|
| 1) | Art. 3 della Costituzione italiana | pag. 2 |
| 2) | D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 Art. 16 | pag. 3 |
| 3) | D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Art. 46 | pag. 4 |
| 4) | L.P. 8 marzo 2010, n. 5 Artt. 1, 33 e Capo VI | pag. 14 |
| 5) | Piano d'azione dell'UE 2017-2019 (il testo integrale è disponibile presso l'Ufficio affari legislativi e legali) | pag. 25 |

2) Verfassung der Republik Italien ¹⁾

1) Kundgemacht im G.B.I. vom 27. Dezember 1947, Nr. 298 - Sondernummer; die Verfassung wurde von der Verfassungsgebenden Versammlung am 22. Dezember 1947 genehmigt, vom provisorischen Staatsoberhaupt am 27. Dezember 1947 verkündet und ist seit dem 1. Jänner 1948 in Kraft.

Grundlegende Rechtssätze

Art. 3

(1) Alle Staatsbürger haben die gleiche gesellschaftliche Würde und sind vor dem Gesetz ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, des Glaubens, der politischen Anschauungen, der persönlichen und sozialen Verhältnisse gleich.

(2) Es ist Aufgabe der Republik, die Hindernisse wirtschaftlicher und sozialer Art zu beseitigen, die durch eine tatsächliche Einschränkung der Freiheit und Gleichheit der Staatsbürger der vollen Entfaltung der menschlichen Person und der wirksamen Teilnahme aller Arbeiter an der politischen, wirtschaftlichen und sozialen Gestaltung des Landes im Wege stehen.

2) Costituzione della Repubblica Italiana ¹⁾

1) Pubblicata nella G.U. 27 dicembre 1947, n. 298, edizione straordinaria; la Costituzione venne approvata dall'Assemblea Costituente il 22 dicembre 1947, promulgata dal Capo provvisorio dello Stato il 27 dicembre 1947 ed entrò in vigore il 1° gennaio 1948.

Principi fondamentali

Art. 3

(1) Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

(2) È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.



D.Lgs. 26/03/2001, n. 151

Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53
Pubblicato nella Gazz. Uff 26 aprile 2001, n. 96, S.O.

Capo III

CONGEDO DI MATERNITÀ

Art. 16. Divieto di adibire al lavoro le donne([legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 4, comma 1 e 4](#)) ⁽¹³⁾

In vigore dal 1 gennaio 2019

1. E' vietato adibire al lavoro le donne:

a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quanto previsto all'[articolo 20](#);

b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;

c) durante i tre mesi dopo il parto, salvo quanto previsto all'[art. 20](#); ⁽¹⁰⁾ ⁽¹¹⁾

d) durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la somma dei periodi di cui alle lettere a) e c) superi il limite complessivo di cinque mesi ⁽¹⁴⁾.

1.1. In alternativa a quanto disposto dal comma 1, è riconosciuta alle lavoratrici la facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo l'evento del parto entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro. ⁽¹⁵⁾

1-bis. Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute. ⁽¹²⁾

⁽¹⁰⁾ Lettera così modificata dall'[art. 2, comma 1, D.Lgs. 23 aprile 2003, n. 115](#), a decorrere dal 28 maggio 2003, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 11, comma 1 del predetto D.Lgs. 115/2003](#).

⁽¹¹⁾ La [Corte Costituzionale, con sentenza 4-7 aprile 2011, n. 116](#) (Gazz. Uff. 13 aprile 2011, n. 16 - Prima serie speciale), ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della presente lettera, nella parte in cui non consente, nell'ipotesi di parto prematuro con ricovero del neonato in una struttura sanitaria pubblica o privata, che la madre lavoratrice possa fruire, a sua richiesta e compatibilmente con le sue condizioni di salute attestate da documentazione medica, del congedo obbligatorio che le spetta, o di parte di esso, a far tempo dalla data d'ingresso del bambino nella casa familiare.

⁽¹²⁾ Comma aggiunto dall'[art. 2, comma 1, D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119](#).

⁽¹³⁾ Per l'estensione del divieto previsto dal presente articolo, vedi l'[art. 1, D.M. 12 luglio 2007](#).

⁽¹⁴⁾ Lettera così sostituita dall'[art. 2, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80](#), a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015](#); per l'applicazione di tale disposizione vedi l'[art. 26, commi 2 e 4 dello stesso D.Lgs. n. 80/2015](#).

⁽¹⁵⁾ Comma inserito dall'[art. 1, comma 485, L. 30 dicembre 2018, n. 145](#), a decorrere dal 1° gennaio 2019.

**D.Lgs. 11/04/2006, n. 198****Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.****Pubblicato nella Gazz. Uff. 31 maggio 2006, n. 125, S.O. n. 133.****Art. 46. Rapporto sulla situazione del personale**([legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4](#)) ⁽⁹⁰⁾**In vigore dal 20 febbraio 2010**

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, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. ⁽⁸⁹⁾

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. ⁽⁹¹⁾

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.

⁽⁸⁹⁾ Comma così sostituito dall'[art. 1, comma 1, lett. ff\), D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5](#).

⁽⁹⁰⁾ Per l'attribuzione al Presidente del Consiglio dei Ministri delle funzioni attribuite ai sensi di quanto disposto dal presente articolo, vedi il [comma 19 dell'art. 1, D.L. 18 maggio 2006, n. 181](#), come sostituito dalla relativa [legge di conversione](#).

⁽⁹¹⁾ In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il [D.M. 3 maggio 2018](#).

m) Landesgesetz vom 8. März 2010 , Nr. 5 ¹⁾

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

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

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 (Gleichstellungspläne)

(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 Geschlechts, 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 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. [2\)](#)

(2) Alle vom Landtag beziehungsweise von der Landesregierung ernannten Gremien, mit Ausnahme der politischen Gremien und des Landesbeirates für Chancengleichheit, müssen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. [3\)](#)

(3) Ist der Landtag beziehungsweise die Landesregierung für die Ernennung einzelner Mitglieder von Gremien zuständig, so haben die Ernennungen in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu erfolgen. [4\)](#)

(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 in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu erfolgen. [5\)](#)

(5) In allen Gremien laut den Absätzen 1 und 2, ausgenommen die im Absatz 2 angeführten Ausnahmen, müssen beide Geschlechter vertreten sein. Das wirkliche Mitglied und das Ersatzmitglied müssen vom gleichen Geschlecht sein, wobei Dezimalstellen unter fünfzig auf die nächstniedrigere ganze Zahl abgerundet und Dezimalstellen gleich oder über fünfzig auf die nächsthöhere ganze Zahl aufgerundet werden. [6\)](#)

2)Art. 10 Absatz 1 wurde so geändert durch Art. 18 Absatz 2 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

3)Art. 10 Absatz 2 wurde so geändert durch Art. 18 Absatz 2 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

4)Art. 10 Absatz 3 wurde so geändert durch Art. 18 Absatz 2 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

5)Art. 10 Absatz 4 wurde so geändert durch Art. 18 Absatz 2 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

6)Art. 10 Absatz 5 wurde so ersetzt durch Art. 18 Absatz 1 des [L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10](#).

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](#), ingeltender 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.



Beschluss vom 8. November 2016, Nr. 1187 - Aussetzung der Annahme und Behandlung von Anträgen um Förderung zugunsten von Frauenunternehmen

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

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

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

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

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

„Art. 2/quater (Definitionen)

1. Familienpflicht im Sinne dieses Gesetzes ist die Betreuung eines Kindes unter 6 Jahren oder pflegebedürftiger Familienangehöriger bis zum zweiten Verwandtschaftsgrad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„r) Erstniederlassung der Junglandwirtinnen und Junglandwirte.“

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

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

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

(1) Der Vorspann des Artikels 1 Absatz 1 des [Landesgesetzes vom 28. November 1973, Nr. 79](#), ingeltender 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 zugewiesenen 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) [7\)](#)

7)Art. 22 Absatz 2 wurde zuerst ersetzt durch Art. 1 Absatz 1 des [L.G. vom 19. Juli 2011, Nr. 7](#), und später aufgehoben durch Art. 25 Absatz 1 Buchstabe a) des [L.G. vom 29. April 2019, Nr. 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 - 27 [8\)](#)

8)Art. 24 - 27 wurden aufgehoben durch Art. 38 Absatz 1 Buchstabe d) des [L.G. vom 9. Oktober 2020, Nr. 11](#).

Art. 28 (Amtsentschädigung und Spesenvergütung)

(1)Für die Dauer ihrer Amtszeit hat die Gleichstellungsrätin, soweit anwendbar, Anspruch auf die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung einer Amtsdirektorin der Landesverwaltung mit dem Koeffizienten der Funktionszulage von 0,7. [9\)](#)

(2) [10\)](#)

9)Art. 28 Absatz 1 wurde so ersetzt durch Art. 11 Absatz 1 des [L.G. vom 16. Oktober 2014, Nr. 9](#). Siehe Art. 37 (Übergangsbestimmungen) Absatz 1 Buchstabe d) des [L.G. vom 9. Oktober 2020, Nr. 11](#).

10)Art. 28 Absatz 2 wurde aufgehoben durch Art. 38 Absatz 1 Buchstabe d) des [L.G. vom 9. Oktober 2020, Nr. 11](#).

Art. 29 - 31 [11\)](#)

11)Art. 29 - 31 wurden aufgehoben durch Art. 38 Absatz 1 Buchstabe d) des [L.G. vom 9. Oktober 2020, Nr. 11](#).

ABSCHNITT VIII MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Art. 32 (Zertifikat und Familienfreundlichkeit)

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

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

Art. 33 (Kriterien für die Vergabe des Zertifikates)

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

- a) Arbeitsplatzergänzung 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.

 Beschluss vom 3. November 2020, Nr. 843 - Richtlinien für die Vergabe des Förderpreises „Fair Image Award“

 Beschluss vom 6. Dezember 2016, Nr. 1376 - Genehmigung der Richtlinien zur Förderung von Frauenprojekten, im Sinne des Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5 - Widerruf des Beschlusses vom 21. Oktober 2013, Nr. 1603

 Beschluss vom 27. August 2012, Nr. 1250 - Genehmigung der Kriterien für die Vergabe von Förderpreisen für wissenschaftliche Arbeiten betreffend die Situation der Frau in der Gesellschaft oder die Chancengleichheit zwischen Frau und Mann - Widerruf des Beschlusses vom 21. März 2005, Nr. 841.

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](#), ingeltender 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.

m) Legge provinciale 8 marzo 2010 , n. 5 ¹⁾

Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti

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

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 una situazione di equilibrio fra i generi. [2\)](#)
- (2) In tutti gli organi nominati dal Consiglio provinciale ovvero dalla Giunta provinciale deve esserci, a eccezione degli organi politici e della commissione provinciale per le pari opportunità, una situazione di equilibrio fra i generi. [3\)](#)
- (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 equilibrato fra i generi. [4\)](#)
- (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 equilibrato fra i generi. [5\)](#)
- (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. Il membro effettivo e il membro supplente devono essere dello stesso genere con arrotondamento all'unità inferiore in caso di cifra decimale inferiore a cinquanta e con arrotondamento all'unità superiore in caso di cifra decimale pari o superiore a cinquanta. [6\)](#)

2)L'art. 10, comma 1, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

3)L'art. 10, comma 2, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

4)L'art. 10, comma 3, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

5)L'art. 10, comma 4, è stato così modificato dall'art. 18, comma 2, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

6)L'art. 10, comma 5, è stato così sostituito dall'art. 18, comma 1, della [L.P. 24 maggio 2016, n. 10](#).

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.



Delibera 8 novembre 2016, n. 1187 - Sospensione dell'accettazione e istruttoria di domande di agevolazione a favore dell'imprenditoria femminile

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) [2\).](#)

7)L'art. 22, comma 2, è stato prima sostituito dall'art. 1, comma 1, della [L.P. 19 luglio 2011, n. 7](#), e successivamente abrogato dall'art. 25, comma 1, lettera a), della [L.P. 29 aprile 2019, n. 2](#).

Art. 23 (Finanziamento e relazione sull'attività)

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

Art. 24 - 27 [8\)](#)

8)Gli artt. 24 - 27 sono stati abrogati dall'art. 38, comma 1, lettera a), della [L.P. 9 ottobre 2020, n. 11](#).

Art. 28 (Indennità di carica e rimborso spese)

(1) Per il periodo in carica la consigliera di parità ha diritto, ove applicabile, al trattamento giuridico ed economico corrispondente a quello di una direttrice d'ufficio dell'amministrazione provinciale con il coefficiente dell'indennità di funzione pari a 0,7. [9\)](#)

(2) [10\)](#)

9)L'art. 28, comma 1, è stato così sostituito dall'art. 11, comma 1, della [L.P. 16 ottobre 2014, n. 9](#). Vedi l'art. 37 (Disposizioni transitorie), comma 1, lettera d), della [L.P. 9 ottobre 2020, n. 11](#).

10)L'art. 28, comma 2, è stato abrogato dall'art. 38, comma 1, lettera d), della [L.P. 9 ottobre 2020, n. 11](#).

Art. 29 - 31 [11\)](#)

11)Gli artt. 29 - 31 sono stati abrogati dall'art. 38, comma 1, lettera a), della [L.P. 9 ottobre 2020, n. 11](#).

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.



Delibera 3 novembre 2020, n. 843 - Criteri per l'assegnazione del premio "Fair Image Award"



Delibera 6 dicembre 2016, n. 1376 - Approvazione dei Criteri per la promozione di progetti per le donne, ai sensi della legge provinciale 8 marzo 2010, n.5 - Revoca della propria deliberazione del 21 ottobre 2013, n. 1603



Delibera 27 agosto 2012, n. 1250 - Approvazione dei criteri per la concessione di premi per elaborati scientifici concernenti la condizione della donna nella società o le pari opportunità tra donna e uomo - Revoca della deliberazione del 21 marzo 2005, n. 841.

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.



Brüssel, den 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN
RAT UND DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS**

**Aktionsplan der EU 2017-2019 zur
Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**

1. DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNGEFÄLLE IN DER EU

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle stagniert aufgrund ...

Die Gleichstellung der Geschlechter zählt zu den Grundwerten der Europäischen Union, doch im Arbeitsleben ist sie noch nicht verwirklicht. In der gesamten Wirtschaft verdienen Frauen in der EU im Durchschnitt über 16 % weniger pro Stunde als Männer. An diesem geschlechtsspezifischen Lohngefälle hat sich in den vergangenen fünf Jahren kaum etwas geändert. Sollte das aktuelle Tempo, in dem sich Veränderungen vollziehen, anhalten, würde sich diese Lücke erst zu Beginn des nächsten Jahrtausends schließen. Die Stagnation der letzten Jahre wirft Fragen hinsichtlich der Notwendigkeit zur Stärkung und Anpassung bestehender Initiativen auf: Geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wurden eingedämmt, aber nicht beseitigt.¹

... einer weit verbreiteten Segregation auf dem Arbeitsmarkt,

Es besteht eine Segregation nach Wirtschaftszweigen und Berufen: Die meisten europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen zusammen, von denen die Mehrzahl demselben Geschlecht angehört wie sie², und in den Wirtschaftszweigen, in denen vor allem Frauen arbeiten, ist die Bezahlung oft schlechter als in den Wirtschaftszweigen, in denen vor allem Männer tätig sind³. Obwohl mit einer Reihe von Initiativen erfolgreich darauf hingewirkt werden konnte, dass Frauen in von Männern beherrschte Wirtschaftszweige, wie Naturwissenschaften und Technologie, vorgedrungen sind, hat sich am Ausmaß der beruflichen und sektoralen Segregation insgesamt kaum etwas geändert.⁴ Hinzu kommt, dass in fast allen Wirtschaftszweigen Männer häufiger in Positionen mit Aufsichts- oder Führungsaufgaben befördert werden, so dass auf der höchsten Führungsebene lediglich 5 % der Mitglieder der Geschäftsleitung Frauen sind. Diese „vertikale“ Segregation trägt wesentlich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei.⁵

... hartnäckiger Stereotype, die durch inadäquate Strategien im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert werden,

Die Stereotype zur Rolle von Männern und Frauen in der Gesellschaft bestehen fort und damit die Vorurteile darüber, ob sie berufstätig sein oder zu Hause bleiben sollten. Dies

¹ Aus den vorliegenden Daten geht insbesondere hervor, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle dadurch, dass mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten, weiter zunehmen wird. Siehe Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A., „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“ (Umfang und Faktoren des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in EU-Ländern), 2016, Bericht erarbeitet für und finanziert durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher. Außerdem hat sich der Arbeitsmarkt generell zuungunsten von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen entwickelt. Dies bedeutet, dass Frauen „gegen den Strom schwimmen“ und sich gegen ungünstige Tendenzen durchsetzen müssen. Siehe Blau, F., und Kahn, L., „Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s“, Journal of Labor Economics, Vol. 15, No. 1, Part 1, Januar 1997, S. 1-42.

² Siehe Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., und Smith, M., „A new method to understand labour market segregation“ (Eine neue Methode, um die Segregation am Arbeitsmarkt zu verstehen), 2015, Bericht erarbeitet für und finanziert durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher: Lediglich 18 % der Frauen und 15 % der Männer arbeiten in Berufen mit ähnlicher Geschlechterverteilung (60-40 % Männer und Frauen).

³ Boll et al., 2016: In allen Ländern trägt die Segregation nach Wirtschaftszweigen zu einer Verstärkung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei. Die Segregation nach Berufen hat in den einzelnen Ländern recht unterschiedliche Effekte: In einigen Ländern trägt die berufliche Segregation möglicherweise sogar zum Schutz von Frauen bei.

⁴ Siehe Index zur Segregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen, den die Europäische Kommission jährlich im Rahmen ihres Berichts zur Gleichstellung von Frauen und Männern veröffentlicht.

⁵ Siehe Boll et al., 2016.



Bruxelles, 20.11.2017
COM(2017) 678 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSIGLIO E AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO**

**Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019
Affrontare il problema del divario retributivo di genere**

1. IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE NELL'UE

Il divario retributivo di genere è rimasto invariato a causa di...

La parità di genere rappresenta uno dei valori fondamentali dell'Unione europea. Eppure sul lavoro la realtà è diversa. Nell'UE le donne, nei vari settori economici, guadagnano in media oltre il 16% in meno all'ora rispetto agli uomini. Questo divario retributivo di genere è rimasto stabile negli ultimi 5 anni. Al ritmo di cambiamento attuale, verrà colmato solo all'inizio del prossimo millennio. La recente stagnazione solleva interrogativi sulla necessità di rafforzare e adattare le iniziative esistenti: le disuguaglianze di genere nel mercato del lavoro sono state contenute, ma non eliminate¹.

... una segregazione diffusa sul mercato del lavoro,

I settori e le professioni sono segregati: la maggior parte dei lavoratori europei ha colleghi principalmente dello stesso sesso² e i settori in cui le donne sono raggruppate vengono spesso retribuiti in misura minore rispetto a quelli in cui vengono raggruppati gli uomini³. Sebbene diverse iniziative siano riuscite a incoraggiare le donne a entrare in settori dominati dalla presenza maschile, come quello delle scienze e della tecnologia, il livello di segregazione nel lavoro e nei settori economici è cambiato nel complesso molto poco⁴. Inoltre, in quasi tutti i settori gli uomini sono più spesso promossi a ruoli di supervisione o di direzione, raggiungendo posizioni di vertice, mentre meno del 5% dei CEO è donna. Questa segregazione "verticale" spiega una parte significativa del divario retributivo di genere⁵.

... stereotipi persistenti alimentati da politiche inadeguate di conciliazione tra vita professionale e vita privata,

Persistono stereotipi sul ruolo degli uomini e delle donne nella società e, per esteso, sulla questione se le donne debbano operare sul mercato del lavoro o restare a casa. Questa è una delle cause alla base del divario retributivo di genere. Gli uomini, in media, dedicano molto meno tempo delle donne a prendersi cura dei figli o dei parenti a carico, mentre le donne non possono dedicare lo stesso tempo allo svolgimento di un lavoro retribuito, né acquisire un'esperienza che le aiuti durante la loro vita lavorativa⁶. Le politiche di conciliazione tra vita professionale e vita privata possono, se ben concepite, contribuire a ridurre il divario retributivo di genere. Investire in strutture di assistenza formale e in

¹ In particolare, i dati evidenziano che il divario retributivo di genere potrebbe aumentare con il più consistente ingresso nel mercato del lavoro da parte delle donne. Cfr. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016), "Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries", Relazione preparata con il finanziamento e a beneficio della Commissione europea - direzione generale della Giustizia e dei consumatori. Inoltre gli sviluppi del mercato del lavoro sono stati in generale poco favorevoli per i lavoratori a basso reddito. Le donne hanno pertanto nuotato controcorrente rispetto alle tendenze sfavorevoli. Cfr. Blau F and Kahn L (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s", Journal of Labor Economics, Vol. 15, n. 1, Parte 1 (Gennaio 1997), pagg. 1-42

² Cfr. Burchell B., Hardy V., Rubery J. and Smith M. (2015), "A new method to understand labour market segregation", Relazione preparata con il finanziamento e a beneficio della Commissione europea - direzione generale della Giustizia e dei consumatori: solo il 18% delle donne e il 15% degli uomini svolge occupazioni miste (60-40% uomini & donne).

³ Boll et al. (2016): la segregazione nei settori contribuisce ad ampliare il divario retributivo di genere in tutti i paesi. L'effetto della segregazione nel lavoro cambia di più tra i diversi paesi: in alcuni paesi la segregazione può in realtà proteggere le donne.

⁴ Cfr. l'indice della segregazione professionale e settoriale pubblicato ogni anno nella relazione della Commissione europea sulla parità tra donne e uomini.

⁵ Cfr. Boll et al. (2016).

⁶ CE (2015) Un'unione sempre più stretta fra i popoli europei? Le disuguaglianze crescenti nell'UE e il loro impatto sociale, economico e politico. Risultati della ricerca finanziata dall'UE. DG RTD, Bruxelles, pagg. 54-55.