

**BERICHT ZUM
LANDESGESETZENTWURF
NR. 27/09**

„**Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen**“, eingebracht von den Landtagsabgeordneten Dr.ⁱⁿ Martha Stocker, Magdalena Hochgruber Kuenzer, Dr.ⁱⁿ Veronika Stirner Brantsch und Rosa Thaler Zelger

Frauen waren über Jahrhunderte vom öffentlichen Leben ausgeschlossen und in ihrer Rechts- und Handlungsfähigkeit stark beschnitten. Sie waren bis ins letzte Jahrhundert mit einer allgemeinen Geisteshaltung konfrontiert, nach welcher die Frau als minderwertiges Wesen eingestuft war. „Denken der Mann, fühlen die Frau“ ist das Klischee, mit dem Frauen immer noch zu kämpfen haben.

Erst mit den modernen Verfassungen hielt der Gleichheitsgrundsatz Einzug in die europäischen Rechtsordnungen, vorher waren Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes integrierender Bestandteil des Rechtssystems.

Trotz des Einzugs des Gleichheitsgedankens in die Verfassungen dauerte die Anpassung der Rechtsordnungen an dieses Prinzip bis in die 70er Jahre.

Es war vor allem die Europäische Union, die mit einer Reihe von Richtlinien dafür sorgte, dass die Mitgliedstaaten jede Form von geschlechterbedingter Diskriminierung aus ihren Rechtsordnungen entfernten.

Man kann daher feststellen, dass seit den 70er Jahren die formale, also gesetzliche Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern erreicht ist. Trotzdem finden in der Realität immer noch Diskriminierungen statt und trotzdem blieb die faktische Benachteiligung

**RELAZIONE SUL DISEGNO
DI LEGGE PROVINCIALE
N. 27/09**

“**Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti**“, presentato dalle consigliere provinciali dott.ssa Martha Stocker, Magdalena Hochgruber Kuenzer, dott.ssa Veronika Stirner Brantsch e Rosa Thaler Zelger

Per secoli le donne sono state escluse dalla vita pubblica e pesantemente limitate nella loro capacità giuridica e di azione. Fino al secolo scorso hanno dovuto confrontarsi con una mentalità dominante che le considerava esseri inferiori. Ma ancora oggi le donne devono combattere col pregiudizio che il pensiero sia una caratteristica fondamentale maschile, e il sentimento soprattutto femminile.

Solo con le moderne costituzioni il principio di uguaglianza è entrato negli ordinamenti giuridici europei, mentre fino a quel punto discriminazioni in base al sesso ne facevano parte integrante.

Nonostante che il principio di uguaglianza fosse ormai entrato nelle costituzioni, l'adeguamento in questo senso degli ordinamenti giuridici è durato fino agli anni '70.

Soprattutto l'Unione Europea, con una serie di direttive, ha fatto in modo che gli Stati membri eliminassero dalle proprie legislazioni ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Si può dunque constatare che dagli anni '70 l'equiparazione formale – cioè giuridica – fra i sessi è raggiunta. Nondimeno, nella realtà ci sono ancora discriminazioni, e continua lo svantaggio di fatto.

aufrecht.

Wieder unter Federführung der Europäischen Union haben die Mitgliedstaaten auf diese Erkenntnis mit einer Reihe von Maßnahmen reagiert, die diesmal die Bekämpfung der Diskriminierung und die Förderung von Frauen zum Inhalt haben. Im Zuge dieser Neuorientierung wurde der Begriff Chancengleichheit geprägt, ein gesellschaftlicher Zustand, den es in Bezug auf die Geschlechter noch nicht gibt, der aber durch geeignete Maßnahmen hergestellt werden soll. Diese Frauenförderungsmaßnahmen werden in Italien als „azioni positive“ bezeichnet. Man spricht auch von positiver Diskriminierung.

Im Folgenden ein kurzer Überblick über die Entwicklung bereits bestehender gesetzlicher Bestimmungen:

Auf europäischer Ebene

Ausgangspunkt für die Antidiskriminierungsgesetzgebung in Bezug auf das Geschlecht bildet der Artikel 119 im ursprünglichen EWG-Vertrag von 1957. Dieser sah erstmalig das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ vor.

Mit der Entgeltgleichheitsrichtlinie von 1975 wurde der Begriff „gleiche Arbeit“ auf „gleichwertige Arbeit“ ausgedehnt. Die Mitgliedsstaaten wurden dazu aufgefordert, die Benachteiligung von Frauen in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und Arbeitsbedingungen aus ihrer Rechtsordnung zu entfernen. Außerdem sollten sie dafür sorgen, dass die Arbeitnehmerinnen ihre Rechte gerichtlich geltend machen können und dabei vor Entlassungen geschützt sind.

Die Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976 erwähnte zum ersten Mal die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Die Mitgliedstaaten sollten diese beim Zugang zur Berufsbildung und zur Beschäftigung, bei den Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen unterbinden. In den Jahren 1979 und 1986 dehnten

E di nuovo sotto la guida dell'Unione Europea, gli Stati membri hanno reagito a questa situazione con una serie di misure, questa volta finalizzate a combattere la discriminazione e alla promozione delle donne. In questa fase di ridefinizione è nato il concetto delle pari opportunità, una situazione che riguardo ai sessi non esiste ancora nella società, ma che dev'essere realizzata con opportune misure. In Italia tali misure a promozione delle donne sono chiamate azioni positive. Si parla anche di discriminazione positiva.

Segue una breve sintesi dell'evoluzione delle norme di legge già esistenti.

A livello europeo

Il punto di partenza della legislazione contro le discriminazioni in base al sesso è l'articolo 119 del trattato originale istitutivo della CEE del 1957, che per la prima volta stabiliva il principio "stessa paga per lo stesso lavoro".

Con la direttiva sulla parità delle retribuzioni del 1975 il concetto di "stesso lavoro" è stato esteso al "lavoro al quale è attribuito un valore uguale". Gli Stati membri sono stati sollecitati a rimuovere dai rispettivi ordinamenti disposizioni a svantaggio delle donne riguardo a ogni voce della retribuzione e alle condizioni di lavoro. Gli Stati devono inoltre garantire alle lavoratrici la possibilità di far valere i propri diritti in giudizio, e che esse al riguardo siano tutelate contro il licenziamento.

La direttiva sulla parità di trattamento del 1976 parlava per la prima volta di discriminazione diretta e indiretta in base al sesso, specificando che gli Stati membri devono impedirla riguardo all'accesso a formazione professionale e occupazione, nonché riguardo a carriera e condizioni di lavoro. Nel 1979 e 1986 due direttive hanno esteso il divieto di

zwei Richtlinien das Diskriminierungsverbot auf sozialversicherungsrechtliche Benachteiligungen bei Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Arbeitslosigkeit aus.

1986 folgte eine Richtlinie zur Gleichbehandlung bei der selbständigen Erwerbsarbeit.

Da das Diskriminierungsverbot in der Praxis schwer umzusetzen ist, weil es für Frauen schwierig ist zu beweisen, dass sie auf Grund ihres Geschlechtes benachteiligt werden, sah eine Richtlinie von 1997 eine so genannte Beweislastumkehr vor. Sofern genügend Anhaltspunkte für eine Diskriminierung vorliegen, muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Diskriminierung vorhanden ist.

Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrags am 1. Mai 1999 wurden in den „Vertrag über die Europäische Gemeinschaft“ (EGV) neue Grundsatzbestimmungen eingeführt: Artikel 2 legt die Förderung von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe fest, Artikel 3 Absatz 2 verpflichtet die Gemeinschaft bei allen Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Artikel 141 löst in Bezug auf die Lohngleichheit den Artikel 119 der römischen Verträge ab.

Auch wurde ein neuer Artikel 13 eingefügt, der eine besondere Kompetenz der EG zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vorsieht. Gestützt auf diese Kompetenznorm hat die EG vier Richtlinien erlassen, die in den Mitgliedstaaten einen einheitlichen Schutz vor Diskriminierungen gewährleisten sollen, und zwar in Beruf und Beschäftigung sowie teilweise (bei Rassendiskriminierung, Geschlechterdiskriminierung) auch in anderer Hinsicht. Für die Geschlechtergleichstellung von Bedeutung sind vor allem die Waren- und Dienstleistungsrichtlinie von 2004 und die Neufassungsrichtlinie von 2006, welche

diskriminazione alle disposizioni di previdenza sociale riguardo a malattia, invalidità, vecchiaia, incidenti sul lavoro e disoccupazione.

È seguita nel 1986 una direttiva sulla parità di trattamento nel lavoro autonomo.

Il divieto di discriminazione è difficile da attuare, perché per le donne è difficile dimostrare di essere discriminate in base al sesso. Perciò una direttiva del 1997 prevede la cosiddetta inversione dell'onere della prova. Cioè, se ci sono sufficienti indizi di discriminazione, è il datore di lavoro che deve dimostrare il contrario.

Con l'entrata in vigore del trattato di Amsterdam il 1 maggio 1999 sono state introdotte nuove disposizioni di principio nel trattato sulla Comunità Europea. L'articolo 2 stabilisce che la promozione di donne e uomini è compito della Comunità; l'articolo 3, comma 2, impegna la Comunità a operare, in ogni sua attività, per la rimozione delle disuguaglianze e a promuovere la parificazione fra uomini e donne. L'articolo 141 sostituisce l'articolo 119 dei trattati di Roma riguardo all'uguaglianza di retribuzione.

È stato inserito anche un nuovo articolo 13, che assegna alla CE una particolare competenza nella lotta alle discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. In base a questa norma di competenza la CE ha emanato quattro direttive per garantire, negli Stati membri, una tutela unitaria contro le discriminazioni nella professione e nell'occupazione, e in parte anche in altri ambiti (discriminazioni fondate sulla razza o sul sesso). Per la parificazione fra i sessi sono rilevanti soprattutto la direttiva su merci e servizi del 2004 e la direttiva del 2006 che, con effetto dal 15 agosto 2009, emenda e sostituisce la prima, seconda e quarta direttiva sulla parità di trattamento e la direttiva sull'onere della

mit Wirkung ab dem 15. August 2009 die erste, zweite und vierte Gleichbehandlungsrichtlinie sowie die Beweislastrichtlinie ersetzt. Das dynamisch sich entwickelnde Antidiskriminierungsrecht der EU verpflichtet alle Mitgliedstaaten, entsprechende Regelungen in ihr nationales Arbeits- und Zivilrecht aufzunehmen; insbesondere müssen Diskriminierungen mit wirksamen, abschreckenden und verhältnismäßigen Sanktionen belegt werden.

Auf staatlicher Ebene

Der Gleichheitsgrundsatz zwischen Mann und Frau findet in der italienischen Verfassung von 1948 in Artikel 3 seinen ersten Niederschlag.

Ein weiterer Hinweis auf das Gleichheitsgebot findet sich in Artikel 51 Absatz 1, welcher besagt, dass alle Staatsbürger beiderlei Geschlechts unter gleichen Bedingungen gemäß den vom Gesetz bestimmten Erfordernissen das Recht auf Zutritt zu den öffentlichen Ämtern und zu den durch Wahl zu besetzenden Stellen haben.

Das Verfassungsgesetz vom 30. Mai 2003, Nr. 1, hat diesem Absatz folgenden Zusatz hinzugefügt: "Zu diesem Zweck fördert die Republik mit geeigneten Maßnahmen die Chancengleichheit von Männern und Frauen". Damit wurde zum ersten Mal ein so genanntes Förderungsgebot verfassungsrechtlich verankert. Dieses bildet die Grundlage für alle frauenfördernden Maßnahmen, welche nicht auf Gleichbehandlung, sondern auf Bevorzugung von Frauen ausgerichtet sind.

Die gesetzliche Umsetzung des verfassungsmäßigen Gleichbehandlungsgebotes ließ lange auf sich warten. In Bezug auf die Lohngleichheit wurde das Erfordernis der gleichen Arbeitsleistung lange dahingehend interpretiert, dass es sich um dasselbe Arbeitsergebnis, sprich dieselbe Arbeitsproduktivität handeln müsse. Diese wiederum wurde a priori als höher bei den männlichen Arbeitskräften angenommen. Mit dieser Interpretation wurde der Gleichheitsgrundsatz ausgehöhlt und

prova. La normativa antidiscriminazione dell'UE si sviluppa dinamicamente, e impegna tutti gli Stati membri ad adottare disposizioni in questo senso nel proprio diritto del lavoro e civile; soprattutto, le discriminazioni devono essere perseguite con sanzioni efficaci, deterrenti e commisurate.

A livello nazionale

Il principio dell'uguaglianza fra uomo e donna trova la sua prima espressione nella Costituzione del 1948, articolo 3.

Un ulteriore riferimento al principio di uguaglianza si trova all'articolo 51, comma 1, il quale recita che tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.

La legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1, ha fatto al succitato comma la seguente aggiunta. "A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini." Si è così dato per la prima volta ancoraggio costituzionale a un cosiddetto principio di promozione. Esso costituisce la base di tutte le misure a promozione delle donne orientate non alla parità di trattamento, ma al trattamento preferenziale.

Il principio costituzionale della parità di trattamento è stato recepito molto lentamente nella legislazione. Riguardo alla parità di retribuzione, il concetto di stessa prestazione lavorativa fu interpretato per molto tempo nel senso che dovesse trattarsi dello stesso risultato nel lavoro, cioè di un uguale grado di produttività. Quest'ultimo poi era a priori presunto più alto nei lavoratori che nelle lavoratrici. Con quest'interpretazione si aggirava il principio di uguaglianza cosicché, nono-

es existierten trotz der verfassungsrechtlichen Bestimmungen weiterhin getrennte Lohn Tabellen für Männer und Frauen, welche durchwegs niedrigere Frauenlöhne vorsahen. Erst das Gesetz Nr. 903/1977 hat diese Vorgangsweise unterbunden und den Gleichheitsgrundsatz im Bereich der Arbeit verankert.

Zum ersten Mal wurde in der italienischen Rechtsordnung eine umfassende Pflicht zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Bereich der Arbeit vorgesehen.

Das Gesetz verbot jede Form von Diskriminierung beim Zugang zur Arbeit, beim Zugang zur Fortbildung, bei der Zuteilung von Aufgabenbereichen und beim beruflichen Aufstieg. Es bestätigte das Prinzip der Lohngleichheit und verbot die bis dahin üblichen unterschiedlichen Lohn Tabellen für Männer und Frauen. Alle Gesetzesbestimmungen, die dem Geist des Gleichbehandlungsgesetzes widersprachen, galten als implizit abgeschafft. Auch die Durchsetzung des Rechtes auf Gleichberechtigung wurde erleichtert, indem ein Schnellverfahren nach dem Muster des Arbeiterstatutes eingeführt wurde.

Trotz der begrüßenswerten Neuerungen, die das Gesetz Nr. 903/1977 vorsah, wies es eine Reihe von Schwachstellen auf: Es enthielt z.B. keine Definition der Diskriminierung und sah lediglich eine Einzelklage für die Geltendmachung der im Gesetz enthaltenen Rechte vor.

Abhilfe in Bezug auf die Mängel des Gleichbehandlungsgesetzes schaffte das erste und wichtigste italienische Frauenförderungs Gesetz. Das Gesetz Nr. 125 von 1991 über die so genannten positiven Aktionen beinhaltete nicht mehr lediglich Bestimmungen zur Gewährleistung von Gleichbehandlung, sondern enthielt eine Reihe von Bestimmungen zur Herstellung von Chancengleichheit. Damit war ein wichtiger Schritt in der Rechtsordnung getan, welche sich fortan nicht mehr nur um die formale Gleichheit kümmerte, sondern auch um die tatsächliche gesellschaftliche Situation und die entsprechende Bekämpfung von Hindernissen, die einer ef-

stante le norme costituzionali, continuavano a esserci tabelle salariali separate per uomini e donne, che prevedevano sempre compensi inferiori per le donne. Solo la legge n. 903/1977 vi ha posto fine, stabilendo il principio di uguaglianza nell'ambito del lavoro.

Per la prima volta si era previsto nell'ordinamento giuridico italiano un obbligo pieno di equiparazione fra donne e uomini nell'ambito del lavoro.

La legge ha vietato ogni forma di discriminazione nell'accesso al lavoro e alla formazione, nell'assegnazione di mansioni lavorative e nella carriera. Ha inoltre confermato il principio dell'uguale retribuzione e vietato le tabelle salariali separate per uomini e donne, comunemente in uso fino a quel momento. Tutte le disposizioni contrarie allo spirito della legge sulla parità di trattamento sono così state implicitamente abrogate. È diventato più facile anche far valere il diritto alla parificazione, con l'introduzione di una procedura veloce sul modello dello Statuto dei lavoratori.

Nonostante i cambiamenti positivi da essa introdotti, la legge n. 903/1977 aveva una serie di punti deboli: p.es. mancava una definizione di discriminazione, ed erano previste solo azioni legali individuali per far valere i diritti garantiti dalla legge stessa.

Alle carenze della legge sulla parità di trattamento si è rimediato con la prima, e più importante, legge italiana per la promozione delle donne, la n. 125 del 1991 sulle cosiddette azioni positive. Essa non si limitava più alle sole disposizioni a garanzia della parità di trattamento, ma comprendeva una serie di norme per la realizzazione delle pari opportunità. Si è così compiuto un passo importante nell'ordinamento giuridico, che da allora non si occupa più solo dell'uguaglianza formale, ma anche dell'effettiva situazione sociale e della necessaria rimozione degli ostacoli sulla via di una concreta parificazione fra i sessi.

fektiven Gleichstellung der Geschlechter im Wege stehen.

Das Gesetz über die positiven Aktionen baute die im Gesetz Nr. 903/1977 enthaltene Antidiskriminierungsgesetzgebung weiter aus. Es definierte die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung und sah ausdrücklich vor, dass alle Stellenausschreibungen und Wettbewerbe geschlechtsneutral formuliert sein müssen. Außerdem verbesserte es die gerichtliche Ahndung der Diskriminierung, indem es eine Kollektivklage und die Umkehrung der Beweislast einführte.

Zur Überwacherin der Einhaltung der Gleichbehandlungsbestimmungen wurde die Figur der Gleichstellungsrätin eingeführt, welche unabhängig von der geschädigten Frau zur Durchsetzung eines höheren Interesses klagslegitimiert ist.

Außerdem sah das Gesetz eine Reihe von Frauenfördermaßnahmen vor, die von öffentlichen Arbeitgebern verpflichtend durchzuführen sind und von privaten Arbeitgebern fakultativ durchgeführt werden können, wobei die Projekte mit öffentlichen Beiträgen unterstützt werden.

Nach einem ähnlichen Schema strukturiert, sah das Gesetz Nr. 121/1992 die Unterstützung von Frauenunternehmen durch finanzielle Beiträge, durch Krediterleichterungen und Steuervorteile vor.

Artikel 61 des Reformgesetzes der öffentlichen Verwaltung (Gesetz Nr. 29/1993) beinhaltete, dass die öffentlichen Verwaltungen den Frauen mindestens ein Drittel der Mitglieder aller Wettbewerbskommissionen vorbehalten und ihnen die Teilnahme an Fortbildungskursen im Verhältnis zu ihrer zahlenmäßigen Stärke garantieren müssen. Zudem müssen alle öffentlichen Verwaltungen in einem eigenen Reglement Bestimmungen zur Wahrung der gleichen Würde von Männern und Frauen erlassen. Dies in Ermangelung eines eigenen Gesetzes vor allem zur Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

La legge sulle azioni positive ha esteso ulteriormente la legislazione antidiscriminatoria già presente nella legge n. 903/1977. Ha definito la discriminazione diretta e indiretta, e previsto esplicitamente che tutti i bandi di concorso e offerte d'impiego siano formulati in modo neutro rispetto al genere. Inoltre ha migliorato le possibilità di azioni giudiziarie per discriminazione prevedendo l'azione collettiva e l'inversione dell'onere della prova.

A garanzia dell'osservanza delle norme sulla parità di trattamento è stata istituita la figura della consigliera di parità, che ha facoltà di agire in giudizio indipendentemente dalla donna discriminata, in nome di un interesse più alto.

La legge prevedeva inoltre una serie di misure a promozione delle donne, da attuare obbligatoriamente da parte dei datori di lavoro pubblici, e facoltativamente da quelli privati, con contributi pubblici per i relativi progetti.

La legge n. 121/1992, anch'essa strutturata in modo simile, prevedeva aiuti pubblici per le imprenditrici tramite contributi e facilitazioni di credito e fiscali.

L'articolo 61 della legge di riforma dell'amministrazione pubblica (n. 29/1993) recitava che le amministrazioni pubbliche devono riservare alle donne almeno un terzo dei posti in tutte le commissioni di concorso, e garantire loro la partecipazione a corsi di aggiornamento proporzionalmente alla loro consistenza numerica. Inoltre tutte le amministrazioni pubbliche devono emanare, in un apposito regolamento, disposizioni a tutela della pari dignità di uomini e donne: questo in mancanza di una legge specifica soprattutto contro le molestie sessuali sul posto di lavoro.

Das Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und deren Ahndung fand erst durch das gesetzesvertretende Dekret Nr. 145 von 2005 Eingang in die italienische Rechtsordnung.

Im so genannten Einheitstext zur Chancengleichheit von 2006 wurden schließlich die wichtigsten Antidiskriminierungs- und Frauenförderungsbestimmungen zusammengefasst und damit die meisten der oben angeführten Bestimmungen abgeschafft.

Auf Landesebene

Auf Landesebene sieht das Gesetz Nr. 4/1989 „Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau“ die Einsetzung des Landesbeirates für Chancengleichheit als beratendes Organ der Landesverwaltung vor. Die Gleichstellungsrätin wird von der Landesregierung ernannt und erhält ausdrücklich die von den Staatsgesetzen vorgesehenen Befugnisse.

Das Landesgesetz Nr. 16/1995 „Reform der Personalordnung des Landes“ beinhaltet im Artikel 16 Bestimmungen zur Vertretung der beiden Geschlechter in den Wettbewerbskommissionen und zur Beteiligung der dienstleistenden Frauen an Aus- und Weiterbildung und schreibt den Erlass von Verordnungen „zur Gewährleistung der gleichen Würde von Mann und Frau am Arbeitsplatz“ vor.

Auch der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für den Zeitraum 2001-2004 beinhaltet einen Artikel zur Chancengleichheit (Artikel 50), in dem die Errichtung von Beiräten zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau in den einzelnen Bereichen vorgesehen ist. Außerdem ist ein Artikel zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorgesehen.

Im Dekret des Landeshauptmanns vom 30. Mai 2003, Nr. 20 (Durchführungsverordnung über die Aufnahme in den Landesdienst) heißt es unter Artikel 18 (Vorzugskriterien):

Il divieto di molestie sessuali sul posto di lavoro – e l'azione giudiziale contro di esse – è entrato nella legislazione italiana solo col decreto legislativo n. 145 del 2005.

Infine nel cosiddetto testo unico sulle pari opportunità del 2006 sono state raggruppate le più importanti disposizioni contro la discriminazione e per la promozione delle donne, ed è stata così abolita la maggior parte delle disposizioni succitate.

A livello provinciale

A livello provinciale, la legge n. 4/1989 „Interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna“ prevede l'istituzione del comitato provinciale per le pari opportunità come organo consultivo della Giunta provinciale. La consigliera di parità è nominata dalla Giunta provinciale e le sono esplicitamente attribuite le funzioni previste dalle relative leggi statali.

La legge provinciale n. 16/1995 „Riforma dell'ordinamento del personale della Provincia“ prevede, all'articolo 16, norme per garantire la partecipazione di entrambi i sessi nelle commissioni di concorso, la partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e aggiornamento professionale e l'adozione, nei regolamenti, di disposizioni „per assicurare pari dignità di uomini e donne sul lavoro“.

Anche il contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 comprende un articolo sulle pari opportunità (articolo 50) che prevede l'istituzione, nei singoli comparti, di comitati di pari opportunità tra uomo e donna. C'è poi un articolo sulle misure contro le molestie sessuali.

Il decreto del presidente della Provincia 30 maggio 2003, n. 20, (Regolamento di esecuzione sull'accesso all'impiego provinciale) recita all'articolo 18 (Criteri di preferenza):

„Bei Punktegleichheit in den Rangordnungen wird der Vorzug in der Reihenfolge der Bewertungsunterlagen vergeben, wie sie die staatliche Regelung vorsieht. Bei gleichwertigen Bewertungsunterlagen werden der Reihe nach folgende Aspekte berücksichtigt:

a) die Vertretung von Männern und Frauen im jeweiligen Berufsbild: das unterrepräsentierte Geschlecht hat Vorrang“.

Der Südtiroler Landtag hat folgende Beschlüsse zur Geschlechtergleichstellung gefasst:

Bei der Sitzung am 3. April 2001 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, bei der Aufnahme in den Landesdienst den Grundsatz festzulegen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation der Vorzug gegeben wird.

Bei der Sitzung am 3. Juni 2003 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, ein umfassendes und systematisches Konzept zur Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreaming als ein Leitprinzip und eine Methode der Politik und der Verwaltung des Landes Südtirol auszuarbeiten und dem Landtag vorzulegen.

Bei der Sitzung vom 17. November 2004 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, den 2. Südtiroler Frauenbericht unter der Bezeichnung Genderbericht ehens in Auftrag zu geben.

Bei der Sitzung vom 8. März 2006 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert, das „gender budgeting“ des Landeshaushaltes als wesentlichen Bestandteil der Gender Mainstreaming-Strategie in das dem Landtag vorzulegende Konzept aufzunehmen.

In der Sitzung vom 8. März 2007 hat der Südtiroler Landtag die Landesregierung aufgefordert:

- die Kriterien, welche die positiven Maßnahmen zur Förderung der Frauen und der Familie bei der Wirtschaftsförderung vorsehen, spätestens innerhalb eines Jahres umzusetzen;

“In caso di parità di punteggio nelle graduatorie la preferenza è attribuita nel rispetto dei titoli previsti dalla normativa statale. A parità di titoli la preferenza è determinata, nell'ordine:

a) dalla rappresentanza di genere nel corrispondente profilo professionale: viene preferito il genere sottorappresentato”.

Il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano ha preso le delibere in materia di parificazione fra i sessi riportate qui di seguito.

Nella seduta del 3 aprile 2001 il Consiglio ha incaricato la Giunta provinciale di stabilire il principio che, per le assunzioni nell'impiego provinciale, a parità di qualificazione sia data preferenza alle donne.

Nella seduta del 3 giugno 2003 il Consiglio ha incaricato la Giunta provinciale di elaborare, e presentare al Consiglio stesso, una bozza per la realizzazione della strategia del *gender mainstreaming* come principio guida e metodo della politica e dell'amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano.

Nella seduta del 17 novembre 2004 il Consiglio ha incaricato la Giunta provinciale di dare al più presto l'incarico per l'elaborazione del II Rapporto donna altoatesino, con il titolo di Rapporto Gender.

Nella seduta dell'8 marzo 2006 il Consiglio ha incaricato la Giunta provinciale di inserire il *gender budgeting* del bilancio provinciale, in quanto parte essenziale della strategia del *gender mainstreaming*, nella bozza da presentare al Consiglio stesso.

Nella seduta dell'8 marzo 2007 il Consiglio ha incaricato la Giunta provinciale

- di attuare al più tardi entro un anno i criteri che, nell'ambito della promozione dell'economia, prevedono le misure positive a promozione delle donne e della famiglia ;

- das im Einheitstext für Chancengleichheit und in der europäischen Richtlinie Nr. 2006/54 vorgesehene Diskriminierungsverbot samt entsprechenden Sanktionen bei Nichtbeachtung in die neuen Kriterien zur Wirtschaftsförderung aufzunehmen.

Warum ein Gleichstellungsgesetz?

Es lässt sich leicht erkennen, dass die gesetzlichen Maßnahmen auf Landesebene im Vergleich zu den Bemühungen auf staatlicher und europäischer Ebene äußerst dürftig sind. In fast allen Bundesländern in Deutschland und Österreich, inklusive Nordtirol und Bayern, gibt es bereits seit geraumer Zeit Gleichstellungsgesetze.

Führende Ökonomen haben schon lange erkannt, dass die mangelnde Nutzung des weiblichen Humankapitals (Frauen sind in der Bildung bereits auf der Überholspur) volkswirtschaftlich sehr problematisch ist. Und tatsächlich stehen jene Wirtschaftsräume weltweit am besten da, die das weibliche Potential nutzen und Frauen fördern. Man denke nur an das wirtschaftliche Vorzeigeland Finnland, an Schweden, Norwegen und Dänemark, Länder, in denen nicht nur die Frauenerwerbsquoten, sondern auch die Geburtenraten europaweit am höchsten sind. Aus diesem Grund hat auch die EU die Herstellung von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern als eine der vier Säulen eines wettbewerbsfähigen Wirtschaftsraumes festgelegt. Frauenförderung ist daher längst nicht mehr nur ein Anliegen der Frauenbewegung, sondern auch ein Anliegen der Wirtschaftspolitik, um die Konjunktur anzukurbeln. Daher ist es höchst an der Zeit, dass auch in Südtirol gehandelt wird!

Das vorliegende Gleichstellungsgesetz

Der vorliegende Gesetzestext baut zum einen die Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben aus und sieht zum anderen gezielte Frauen- und Familienfördermaßnahmen vor. Dabei wird auf die spezifische rechtliche Situation in Südtirol eingegangen und nicht etwa eines der zahlrei-

- recepire nei nuovi criteri per la promozione dell'economia il divieto di discriminazione previsto dal testo unico sulle pari opportunità e dalla direttiva europea n. 2006/54, comprese le sanzioni per la non osservanza.

Perché una legge sulla parificazione?

Si constata facilmente che le misure di legge a livello provinciale sono piuttosto limitate a confronto con gli sforzi fatti a livello nazionale ed europeo. Già da molto tempo quasi tutti i Länder tedeschi e austriaci, compresi il Land Tirol e la Baviera, hanno leggi di parificazione.

E già da molto tempo economisti di spicco hanno capito che un carente utilizzo del capitale umano femminile (nell'istruzione e negli studi le donne stanno già sorpassando gli uomini) è un grave problema economico. In effetti le aree economiche più avanzate del mondo sono quelle che utilizzano il potenziale femminile e promuovono le donne. Basti pensare al modello esemplare della Finlandia, a Svezia, Norvegia e Danimarca, tutti Paesi in cui non solo le percentuali di donne occupate ma anche i tassi di natalità sono i più alti d'Europa. Per questa ragione anche l'UE ha definito la realizzazione delle pari opportunità fra i sessi una delle quattro colonne portanti di un'area economica concorrenziale. Dunque da molto tempo la promozione delle donne non è più solo un obiettivo del movimento delle donne, ma anche un obiettivo di politica economica per dare impulso al sistema. Pertanto è proprio giunto il momento di passare ai fatti anche qui in Alto Adige.

La presente legge sulla parificazione

Il presente testo di legge rafforza da una parte la lotta alla discriminazione contro le donne nell'ambito del lavoro, e dall'altra prevede misure mirate a promozione delle donne e della famiglia. Esso tiene conto della specifica situazione giuridica dell'Alto Adige, e non copia p.es. una delle numerose leggi di

chen Gleichstellungsgesetze aus unseren Nachbarländern und Nachbarregionen übernommen. Um nicht die Ungleichbehandlung zwischen öffentlichen und privaten ArbeitnehmerInnen weiter zu verstärken, richtet sich das Gesetz sowohl an die öffentliche Verwaltung als auch an die Privatwirtschaft. Dabei muss der gewählte Ansatz natürlich ein anderer sein: Während das Land für die eigenen Bediensteten direkt gesetzgeberisch tätig sein kann, kann die Privatwirtschaft nur durch wirtschaftliche Anreize gelenkt werden. Das vorliegende Gesetz schafft keine neuen Gremien und hält zusätzliche finanzielle und bürokratische Belastungen in Grenzen.

Das Gesetz gliedert sich in 8 Abschnitte.

Abschnitt I enthält die Zielsetzung und die Definitionen des Gesetzes.

Abschnitt II richtet sich an die öffentliche Verwaltung. Laut letztem Gender-Bericht waren im Jahr 2004 von den 10.651 Landesbediensteten 6.764 Frauen und 3.887 Männer. In der untersten Funktionsebene sind 96,7 % Frauen und 3,3 % Männer beschäftigt, während in der 9. und höchsten Funktionsebene 18,6 % Frauen und 81,4 % Männer zu finden sind. Besonders deutlich wird der Unterschied bei den Führungskräften: Von den 11 RessortleiterInnen des Landes sind 2 Frauen, von den 41 Abteilungen des Landes werden nur 3 von Frauen geleitet, von den etwa 400 Ämtern des Landes werden nur ca. ein Fünftel von Frauen geleitet. Diese Situation hat sich in den letzten 10 Jahren kaum verändert.

Das vorliegende Gleichstellungsgesetz soll Abhilfe schaffen.

Durch die periodische Erhebung der personellen Situation sollen etwaige Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern in den einzelnen Bereichen festgestellt werden. Auf der Grundlage der erhobenen Daten sollen für die einzelnen organisatorischen Einheiten im Rahmen eines Gleichstellungsplanes Maßnahmen aufgezeigt werden, durch welche dem festgestellten Ungleichgewicht ent-

parifizierung von Ländern und Regionen. Per non peggiorare la disparità di trattamento fra pubblico e privato, la legge è diretta sia all'amministrazione pubblica che all'economia privata. L'approccio dev'essere naturalmente diverso nei due casi: mentre la Provincia può legiferare direttamente per le proprie e per i propri dipendenti, nel settore privato si può intervenire solo con incentivi economici. La presente legge non istituisce nuovi organi, e limita al necessario gli ulteriori oneri finanziari e burocratici.

La legge è suddivisa in 8 capi.

Il capo I comprende finalità e definizioni.

Il capo II riguarda l'amministrazione pubblica. Secondo i dati dell'ultimo Rapporto Gender, nel 2004 su 10.651 dipendenti provinciali 6.764 erano donne e 3.887 uomini. Nella qualifica funzionale più bassa troviamo il 96,7% di donne e il 3,3% di uomini, mentre nella IX e più alta qualifica le donne sono il 18,6% e gli uomini l'81,4%. La differenza appare con la massima chiarezza considerando le funzioni direttive: dei 11 direttori e direttrici di dipartimento nell'amministrazione provinciale solo 2 sono donne; delle 41 ripartizioni provinciali solo 3 hanno una direttrice; dei ca. 400 uffici provinciali solo ca. 1/5 è diretto da donne. E la situazione non è significativamente cambiata negli ultimi 10 anni.

La presente legge di parificazione si propone di rimediare a questo.

Con la rilevazione periodica della situazione del personale s'intende stabilire l'esistenza di eventuali situazioni di squilibrio fra i sessi nei singoli ambiti. In base ai dati acquisiti saranno predisposte, nell'ambito di un piano per la parità, misure per controbilanciare lo squilibrio accertato. A scadenza quinquennale tali piani devono essere rielaborati e presentati alla consigliera di parità. È da notare

gegengewirkt werden soll. Diese Pläne sind in Abständen von fünf Jahren zu überarbeiten und der Gleichstellungsrätin zu übermitteln. Dabei betrifft die Unterrepräsentanz keineswegs nur das weibliche Geschlecht. In vielen Bereichen, vor allem im Schulbereich, soll dem Schwund an männlichen Beschäftigten entgegengewirkt werden. Ähnliche Gleichstellungspläne waren für alle öffentlichen Verwaltungen, auch die der autonomen Provinzen, bereits im Staatsgesetz über die positiven Aktionen Nr. 125/1991 vorgesehen. Die Bestimmung wurde in den Einheitstext für Chancengleichheit (Artikel 48) aufgenommen. Die Sanktion für Zuwiderhandlung besteht laut Artikel 6 Absatz 6 GvD vom 30. März 2001, Nr. 165, im Verbot der Einstellung von zusätzlichem Personal.

Bei der Aufnahme in den Dienst und beim beruflichen Aufstieg ist laut vorliegendem Gesetzesvorschlag bei gleicher Qualifikation dem unterrepräsentierten Geschlecht der Vorzug zu geben. Auch dieser Grundsatz ist nicht neu. Bereits im Jahr 2000 wurde ein diesbezüglicher Beschlussantrag aller Landtagsfrauen mit dem Titel: „Frauenlaufbahn bevorzugt fördern“ angenommen. Danach wurde eine diesbezügliche Bestimmung in die Durchführungsverordnung über die Aufnahme in den Landesdienst aufgenommen.

Schlussendlich werden die Verwaltungen verpflichtet, soweit als möglich Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Männern und Frauen, einschließlich Führungskräften, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Vorangegangene Teilzeitarbeit aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis mehr für die Aufnahme in den Dienst und den beruflichen Aufstieg sein. Zurzeit gibt es noch Wettbewerbsausschreibungen für Führungskräfte, die eine vorangegangene Vollzeittätigkeit voraussetzen.

Abschnitt III bezieht sich auf die Gleichstellung im Sprachgebrauch in der öffentlichen Verwaltung und schreibt vor, dass alle gesetzlichen und Verwaltungsmaßnahmen geschlechtergerecht zu formulieren sind.

che la sottorappresentazione non riguarda affatto solo il sesso femminile. In molti ambiti e soprattutto nella scuola bisogna riequilibrare il calo di dipendenti di sesso maschile. Simili piani per la parità erano già previsti per tutte le amministrazioni pubbliche, comprese quelle delle Province autonome, dalla legge sulle azioni positive n. 125/1991. La disposizione è poi stata recepita dal testo unico sulle pari opportunità (articolo 48). Ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la sanzione per la non osservanza è il divieto di assumere nuovo personale.

Il presente disegno di legge prevede che nell'assunzione e nella carriera, a parità di qualificazione abbia precedenza il sesso sottorappresentato. Neanche questo è un principio nuovo. Già nel 2000 era passata una mozione di tutte le consigliere provinciali in tal senso, intitolata "Incentivazione della carriera delle donne in via preferenziale". Una norma a questo fine è stata poi inserita nel regolamento di esecuzione sull'accesso all'impiego provinciale.

Infine le amministrazioni vengono impegnate a offrire, nella misura più ampia possibile, modelli di lavoro e di orario atti a facilitare a uomini e donne, anche in funzioni dirigenti, la compatibilità fra lavoro e famiglia. Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per obblighi familiari non può più costituire un impedimento all'assunzione né alla carriera. Attualmente ci sono ancora bandi di concorso per dirigenti che prevedono che candidate e candidati abbiano già lavorato a tempo pieno.

Il capo III riguarda la parificazione nella lingua nell'amministrazione pubblica, e prevede che tutte le misure di legge e amministrative siano formulate in modo neutro rispetto al genere.

Dies bedeutet nicht eine zwangsläufige, ständige Doppelnennung, sondern das Bemühen um die Sichtbarmachung beider Geschlechter in der Sprache.

In Abschnitt IV ist vorgesehen, dass alle personenbezogenen Daten nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben werden müssen. Das ASTAT teilt jährlich die wichtigsten Indikatoren zur Geschlechtersituation in Südtirol mit. Am Ende jeder Gesetzgebungsperiode wird ein ausführlicher Geschlechterbericht erarbeitet.

Abschnitt V enthält verschiedene Bestimmungen zur Gleichstellung in Gremien und Funktionen. Vorausgeschickt werden muss, dass laut einer Erhebung des Landesbeirates für Chancengleichheit vom 8. März 2005 die Ressorts sehr unterschiedliche Frauenbeteiligungen aufweisen: Während im Ressort Örtliche Körperschaften, Brand- und Zivilschutz, Forstwirtschaft, Wasserschutzbauten, Land- und forstwirtschaftliches Versuchswesen nur 7 %, im Ressort Raumordnung, Umwelt und Energie und im Ressort für Bauten, Ladinische Kultur und Ladinisches Schulamt nur 4 % Frauen sind, sind im Ressort für Deutsches Schulamt, deutsche und ladinische Berufsbildung, Bildungsförderung 59 % und im Ressort für Italienisches Schulamt, Arbeit, Innovation, Forschung, Genossenschaftswesen 53 % Frauen. In so wichtigen Gremien wie dem Wohnbaukomitee sitzt überhaupt keine Frau, in der Landschaftsschutzkommission sitzt von 8 Mitgliedern 1 Frau, im Landesbeirat für Sport sitzen überhaupt keine Frauen, im Beirat für Verbraucherschutz sitzt von 9 Mitgliedern eine Frau. Noch schlimmer ist die Situation bei der Ernennung von VertreterInnen in die Gesellschaften mit Landesbeteiligung. Diesem Missstand soll durch das vorliegende Gesetz entgegen gewirkt werden. Alle vom Landtag und der Landesregierung bestellten Gremien müssen (mit wenigen taxativ aufgezählten Ausnahmen) insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen. In jedem einzelnen Gremium müssen beide Geschlechter vertreten sein, ab 8 Personen müssen zumindest zwei Personen des unterrepräsentierten

Questo non comporta necessariamente doppie dizioni, bensì lo sforzo di dare espressione linguistica alla presenza di entrambi i sessi.

Il capo IV prevede che tutti i dati personali siano rilevati suddivisi per sesso. E che l'ASTAT renda noti ogni anno i principali indicatori della condizione dei due sessi in Alto Adige. A fine di ogni legislatura è prevista la presentazione di un approfondito rapporto sull'argomento.

Il capo V comprende diverse disposizioni sulla parità negli organi e nelle funzioni. Bisogna premettere che in base a un rilevamento del comitato provinciale per le pari opportunità (8 marzo 2005) la presenza femminile è molto diversificata secondo dipartimenti: nei dipartimenti enti locali, protezione antincendi e civile, foreste, opere idrauliche e sperimentazione agraria e forestale si trova solo il 7% di donne; nel dipartimento urbanistica, ambiente ed energia e nel dipartimento lavori pubblici, cultura e intendenza scolastica ladina solo il 4%; nel dipartimento intendenza scolastica tedesca, formazione professionale tedesca e ladina e diritto allo studio le donne sono il 59%; nel dipartimento intendenza scolastica italiana, lavoro, innovazione, ricerca scientifica e cooperative sono il 53%. In organi importanti come il comitato per l'edilizia residenziale non si trova neanche una donna, degli 8 componenti della commissione per la tutela del paesaggio 1 è di sesso femminile, nella consulta provinciale dello sport non ci sono donne; fra i nove componenti della consulta provinciale per la tutela dei consumatori solo uno è donna. La situazione è ancora peggiore riguardo alle nomine di rappresentanti nelle società a partecipazione provinciale. La presente legge si propone di rimediare a questo gravissimo squilibrio. Tutti gli organi nominati dal Consiglio e dalla Giunta provinciali dovranno avere complessivamente un rapporto equilibrato di presenza dei due sessi (con poche eccezioni tassativamente elencate). In ogni organo dovranno essere rappresentati entrambi i sessi: a partire da un numero di 8 persone

Geschlechtes, ab 16 Personen zumindest drei Personen des unterrepräsentierten Geschlechtes vorhanden sein usw. Werden nur einzelne Personen ernannt, so müssen diese Ernennungen insgesamt nach einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis erfolgen. Im Sinne dieses Gesetzes wird „ausgewogenes Geschlechterverhältnis“ dahingehend definiert, dass jedes Geschlecht zumindest zu einem Drittel vertreten sein muss. Zu diesem Zweck muss wer zur Einbringung von Vorschlägen für eine Ernennung berechtigt ist, einen Mann und eine Frau vorschlagen.

Ausgenommen sind jene Organisationen, deren Mitglieder zu über 80 % aus einem Geschlecht bestehen.

Aber auch bei anderen Gremien ist Handlungsbedarf geboten.

In den Baukommissionen in Südtirol beträgt der Frauenanteil gerade mal 6 %, im Rat der Gemeinden sitzt von 16 Mitgliedern eine Frau. Daher soll auch auf diese Gremien Druck zur Erhöhung ihres Frauenanteiles ausgeübt werden. In jeder Baukommission ist die Anwesenheit beider Geschlechter bindend vorgeschrieben und das Geschlechterverhältnis im Rat der Gemeinden ist an den Frauenanteil bei den Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen anzupassen. Auf jeden Fall müssen auch hier beide Geschlechter vertreten sein. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass auch die Besetzung der lokalen Höfekommissionen mit je einer Frau, trotz anfänglicher großer Bedenken, reibungslos erfolgt ist.

Abschnitt VI enthält Bestimmungen im Bereich der Wirtschafts- und Landwirtschaftsförderung.

In diesem Abschnitt geht es mehr um Familienförderung als um Frauenförderung. Vorab wird an die auch in Südtirol kontinuierlich sinkenden Geburtenraten erinnert, die Ausdruck dafür sind, dass junge Eltern es nicht schaffen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Daher sollen die privaten Arbeitgeber durch wirtschaftliche Anreize dazu gebracht wer-

devono farvi parte almeno due persone del sesso sottorappresentato, da 16 persone almeno tre e così via. Se a essere nominate sono solo singole persone, queste nomine devono avvenire secondo un rapporto complessivamente equilibrato fra i sessi. Ai sensi della presente legge una situazione di equilibrio fra i sessi è definita come presenza di almeno un terzo per ogni sesso. A questo fine, chi abbia facoltà di fare proposte per una nomina deve proporre un nominativo maschile e uno femminile.

Fanno eccezione le organizzazioni i cui componenti appartengano a un solo sesso in misura superiore all'80%.

Ma anche in altri organi c'è bisogno di agire.

Nelle commissioni edilizie dell'Alto Adige le donne arrivano solo al 6%, nel consiglio dei comuni c'è un solo componente donna su un totale di 16. Perciò si deve far pressione su questi organi perché aumenti la percentuale di donne. Si propone che in ogni commissione edilizia sia obbligatoria la presenza di entrambi i sessi, e che la presenza femminile nel consiglio dei comuni sia proporzionale al numero di sindache rispetto ai sindaci. In ogni caso, anche in quella sede devono essere rappresentati entrambi i sessi. Al riguardo ricordiamo che, nonostante il grande scetticismo iniziale, la presenza di una donna nelle locali commissioni per i masi chiusi si è realizzata senza difficoltà.

Il capo VI comprende disposizioni nell'ambito della promozione dell'economia e dell'agricoltura.

In questo capo si tratta più della promozione della famiglia che della promozione della donna. Prima di tutto si tenga conto del tasso di natalità, che anche in Alto Adige è in continua discesa e consegue dal fatto che i giovani non riescono a conciliare famiglia e lavoro. Perciò i datori di lavoro privati devono essere portati, con incentivi economici, a cre-

den, eine familienfreundliche Arbeitswelt zu schaffen. Dazu wird ein Zertifikat für Familienfreundlichkeit eingeführt, das für einen Zeitraum von fünf Jahren vergeben wird. Private Arbeitgeber, die dieses Zertifikat besitzen, werden bei den öffentlichen Förderungen durch eine Vorzugsbehandlung prämiert.

Abschnitt VII befasst sich mit den Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung.

Der Landesbeirat für Chancengleichheit wurde bereits mit Landesgesetz Nr. 4 vom 10. August 1989 eingerichtet. Er ist ein beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung. Er besteht aus 15 Fachfrauen, welche die wichtigsten Frauenorganisationen repräsentieren und von der Landesregierung (12) und dem Südtiroler Landtag (3) bestellt werden. Die Regelung des Landesbeirates für Chancengleichheit bleibt im Wesentlichen gleich.

Die Gleichstellungsrätin wurde vom Staatsgesetz Nr. 125/1991 auf staatlicher, regionaler und Landesebene eingeführt und ist jetzt im Einheitstext für Chancengleichheit geregelt. Sie ist die zentrale Figur in Bezug auf die Bekämpfung von Diskriminierungen in der Arbeitswelt. In Südtirol wird die Gleichstellungsrätin vom Landesgesetz Nr. 4 vom 10. August 1989 geregelt. Sie wird aus einem Dreivorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit von der Landesregierung ernannt. Die Gleichstellungsrätin erhält ausdrücklich alle vom Staatsgesetz vorgesehenen Kompetenzen.

Leider gilt dies nicht für die finanziellen Aspekte.

Das Büro sowie der Lohn und die Entschädigung für die Arbeit der staatlichen und der anderen Gleichstellungsrätinnen auf Landesebene wird vom staatlichen Fonds für die Tätigkeit der Gleichstellungsrätinnen finanziert, welcher mit GvD Nr. 196/2000 errichtet wurde. Mit Dekret des Ministers/der Ministerin für Arbeit in Absprache mit der Ministerin für Chancengleichheit werden die Mittel des

are un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia. A questo fine è previsto un certificato di compatibilità familiare, rilasciato per un periodo di cinque anni. I datori di lavoro privati in possesso di tale certificato sono premiati con un trattamento preferenziale riguardo alle agevolazioni pubbliche.

Il capo VII riguarda le istituzioni per la promozione della parità.

Il comitato provinciale per le pari opportunità è già stato istituito con legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4. È un organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parificazione fra i sessi, composto da 15 esperte, che rappresentano le più importanti organizzazioni delle donne. 12 componenti sono nominate dalla Giunta provinciale e 3 dal Consiglio provinciale. La regolamentazione del comitato provinciale per le pari opportunità resta sostanzialmente immutata.

La consigliera di parità è prevista dalla legge statale n. 125/1991 a livello statale, regionale e provinciale ed è ora regolamentata dal testo unico sulle pari opportunità. È la figura centrale per la lotta alla discriminazione nel mondo del lavoro. In Alto Adige la consigliera di parità è regolamentata dalla legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4. È nominata dalla Giunta provinciale da una terna proposta dal comitato provinciale per le pari opportunità. La consigliera di parità esercita tutte le competenze previste dalla legge statale.

Purtroppo questo non vale per gli aspetti finanziari.

Dotazione dell'ufficio, retribuzione e indennità delle consigliere di parità a livello statale e di quelle a livello provinciale sono finanziati dal fondo statale per l'attività delle consigliere di parità, istituito con decreto legislativo n. 196/2000. Con decreto del ministro o ministra del lavoro d'intesa con la ministra per le pari opportunità, le risorse del fondo sono suddivise in base ai seguenti criteri:

Fonds nach folgenden Kriterien aufgeteilt:

- eine Quote von 30 % ist der staatlichen Gleichstellungsrätin vorbehalten,
 - die restlichen 70 % sind den Regionen vorbehalten. Sie werden nach objektiven Parametern zwischen diesen aufgeteilt, welche dem Umstand Rechnung tragen, wie viele Gleichstellungsrätinnen auf Provinzebene vorhanden sind.
- una quota del 30% è riservata alla consigliera di parità statale, e
 - il restante 70% alle Regioni. Quest'ultima quota è suddivisa secondo parametri obiettivi, che tengono conto del numero di consigliere di parità a livello provinciale.

Beim Arbeitsministerium ist eine interministerielle Kommission angesiedelt, welche den Fonds verwaltet. Sie unterbreitet dem/der ArbeitsministerIn einen Vorschlag zur Aufteilung des Fonds.

Presso il Ministero del lavoro è collocata una commissione interministeriale che amministra il fondo e sottopone al ministro o ministra del lavoro una proposta per la sua ripartizione.

Aufgrund der in der Autonomen Provinz üblichen Finanzregelung mit dem Staat fließen die Gelder, die der hiesigen Gleichstellungsrätin zugedacht sind (ca. 55.000 Euro im Jahr 2007), in den allgemeinen Topf und kommen Letzterer nicht zugute. Dies führt dazu, dass die Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen weder ein Sekretariat noch sonstige Ressourcen für ihre Tätigkeit hat. Sie erhält lediglich eine Entschädigung, die der Entschädigung von Vorsitzenden von Kollegialorganen bei der öffentlichen Verwaltung entspricht.

In base alla corrente regolamentazione finanziaria vigente fra Stato e Provincia autonoma di Bolzano, le risorse in effetti previste per la locale consigliera di parità (ca. 55.000 euro nel 2007) confluiscono nell'insieme dei finanziamenti e non vanno a vantaggio della consigliera. Per questa ragione la consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano non ha né una segreteria né altre risorse per le proprie attività. Riceve solo un'indennità corrispondente a quella dei presidenti di organi collegiali nella pubblica amministrazione.

Es versteht sich, dass dadurch ihre Wirkkraft stark eingeschränkt ist. Das vorliegende Gesetz schafft diesem Missstand Abhilfe, indem es für die Gleichstellungsrätin das Gehalt einer Amtsdirektorin vorsieht und vorsieht, dass sie Personal zur Verfügung gestellt bekommt bzw. sich des Frauenbüros bedienen kann.

È evidente che ciò restringe fortemente la sua incisività. La presente legge pone rimedio a tale grave disfunzione prevedendo per la consigliera di parità lo stipendio di una direttrice d'ufficio, e che essa disponga di personale ovvero possa servirsi dell'ufficio Servizio donna.

Im Abschnitt VIII ist die Einführung des Zertifikates für Familienfreundlichkeit vorgesehen, das allen privaten Arbeitgebern in verschiedenen vom Gesetz vorgesehenen Bereichen Vorteile einräumen soll. Das Zertifikat wird von der Landesregierung auf Vorschlag des zuständigen Landesrates bzw. der zuständigen Landesrätin vergeben. Das Zertifikat erhalten jene privaten Arbeitgeber, welche mindestens 5 von 7 im Gesetz aufgelisteten Kriterien erfüllen und sich verpflichten, für Personal mit Familienpflichten Teilzeit-

Al capo VIII è prevista l'istituzione del certificato di compatibilità familiare, che comporta vantaggi per tutti i datori di lavoro privati in diversi ambiti previsti dalla legge. Il certificato è rilasciato dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessore o assessora competente. Lo ottengono i datori di lavoro privati che soddisfino almeno 5 criteri di 7 previsti dal testo di legge, e che s'impegnano a istituire posti di lavoro a tempo parziale per il personale con obblighi familiari.

stellen zur Verfügung zu stellen.

Die im Abschnitt IX vorgesehene Förderung von Frauenprojekten wird in dieser Form bereits seit Jahren aufgrund des Beschlusses der Landesregierung Nr. 4876 vom 23. Dezember 2002 durchgeführt. Im Gleichstellungsgesetz soll dafür eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

DIE EINBRINGERINNEN

Dr.ⁱⁿ Martha Stocker
Maria Magdalena Hochgruber Kuenzer
Dr.ⁱⁿ Veronika Stirner Brantsch
Rosa Thaler Zelger

La promozione di iniziative per le donne prevista al capo IX si svolge già da anni in questa forma, in base alla delibera della Giunta provinciale n. 4876 del 23 dicembre 2002. Era necessario che nella legge sulla parificazione si creasse la relativa base giuridica.

LE PRESENTATRICI

dott.ssa Martha Stocker
Maria Magdalena Hochgruber Kuenzer
dott.ssa Veronika Stirner Brantsch
Rosa Thaler Zelger

Beim Landtagspräsidium am 18. März 2009
eingegangen, Prot. Nr. 2208/hz/ci

Pervenuto alla presidenza del Consiglio della
Provincia autonoma di Bolzano il 18 marzo
2008, n. prot. 2208/AB/pa