



XVI. Legislaturperiode

XVI legislatura

DOKUMENTATION NR. 1

DOCUMENTAZIONE N. 1

LANDESGESETZENTWURF

DISEGNO DI LEGGE

Nr. 90/21

N. 90/21

**Änderung des Landesgesetzes  
vom 9. Oktober 2020, Nr. 11,  
„Bestimmungen über die beim  
Landtag angesiedelten Ombudsstellen“**

**Modifiche alla legge provinciale  
9 ottobre 2020, n. 11 recante  
“Disciplina degli organismi di garanzia  
insediati presso il Consiglio provinciale”**

vorgelegt am 19.7.2021 vom Landtagsabgeordneten Alessandro Urzi

presentato in data 19/7/2021 dal consigliere provinciale Alessandro Urzi

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) Richtlinie Nr. 2000/43/EG	S. 1
2) Richtlinie Nr. 2000/78/EG	S. 11
3) gesetzesvertretendes Dekret vom 9. Juli 2003, Nr. 215 Art. 6	S. 25
4) L.G. vom 9. Oktober 2020, Nr. 11	S. 26
5) Zan-Gesetzentwurf	S. 55

## INDICE

1) direttiva n. 2000/43/CE	pag. 6
2) direttiva n. 2000/78/CE	pag. 18
3) decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 art. 6	pag. 25
4) L.P. 9 ottobre 2020, n. 11	pag. 41
5) DDL Zan	pag. 55



**RICHTLINIE 2000/43/EG DES RATES****vom 29. Juni 2000****zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission <sup>(1)</sup>,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments <sup>(2)</sup>,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(3)</sup>,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen <sup>(4)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Der Vertrag über die Europäische Union markiert den Beginn einer neuen Etappe im Prozeß des immer engeren Zusammenwachsens der Völker Europas.
- (2) Nach Artikel 6 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind den Mitgliedstaaten gemeinsam. Nach Artikel 6 EU-Vertrag sollte die Union ferner die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben, achten.
- (3) Die Gleichheit vor dem Gesetz und der Schutz aller Menschen vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte sowie im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und in der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden.
- (4) Es ist wichtig, daß diese Grundrechte und Grundfreiheiten, einschließlich der Vereinigungsfreiheit, geachtet werden. Ferner ist es wichtig, daß im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen der Schutz der Privatsphäre und des Familienlebens sowie der in diesem Kontext getätigten Geschäfte gewahrt bleibt.
- (5) Das Europäische Parlament hat eine Reihe von Entschlüssen zur Bekämpfung des Rassismus in der Europäischen Union angenommen.
- (6) Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs

„Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.

- (7) Auf seiner Tagung in Tampere vom 15. und 16. Oktober 1999 ersuchte der Europäische Rat die Kommission, so bald wie möglich Vorschläge zur Durchführung des Artikels 13 EG-Vertrag im Hinblick auf die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit vorzulegen.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung vom 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, günstigere Bedingungen für die Entstehung eines Arbeitsmarktes zu schaffen, der soziale Integration fördert; dies soll durch ein Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen geschehen, die darauf abstellen, Diskriminierungen bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, wie ethnischer Minderheiten, zu bekämpfen.
- (9) Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt sowie die Solidarität. Ferner kann das Ziel der Weiterentwicklung der Europäischen Union zu einem Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts beeinträchtigt werden.
- (10) Die Kommission legte im Dezember 1995 eine Mitteilung über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus vor.
- (11) Der Rat hat am 15. Juli 1996 die Gemeinsame Maßnahme 96/443/JI zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit <sup>(5)</sup> angenommen, mit der sich die Mitgliedstaaten verpflichten, eine wirksame justizielle Zusammenarbeit bei Vergehen, die auf rassistischen oder fremdenfeindlichen Verhaltensweisen beruhen, zu gewährleisten.
- (12) Um die Entwicklung demokratischer und toleranter Gesellschaften zu gewährleisten, die allen Menschen — ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft — eine Teilhabe ermöglichen, sollten spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft über die Gewährleistung des Zugangs zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit hinausgehen und auch Aspekte wie Bildung, Sozialschutz, einschließlich sozialer Sicherheit und der Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen, Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit abdecken.

<sup>(1)</sup> Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.<sup>(2)</sup> Stellungnahme vom 18. Mai 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).<sup>(3)</sup> Stellungnahme vom 12. April 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).<sup>(4)</sup> Stellungnahme vom 31. Mai 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).<sup>(5)</sup> ABl. L 185 vom 24.7.1996, S. 5.

- (13) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch hinsichtlich Drittstaatsangehörigen angewandt werden, betrifft jedoch keine Ungleichbehandlungen aufgrund der Staatsangehörigkeit und läßt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (14) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne Ansehen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollte die Gemeinschaft im Einklang mit Artikel 3 Absatz 2 EG-Vertrag bemüht sein, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierungen sind.
- (15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten. In diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, daß mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.
- (16) Es ist wichtig, alle natürlichen Personen gegen Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu schützen. Die Mitgliedstaaten sollten auch, soweit es angemessen ist und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten und Verfahren steht, den Schutz juristischer Personen vorsehen, wenn diese aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft ihrer Mitglieder Diskriminierungen erleiden.
- (17) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlaß von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Angehörigen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können Organisation von Personen einer bestimmten Rasse oder ethnischen Herkunft gestatten, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, für die besonderen Bedürfnisse dieser Personen einzutreten.
- (18) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Rasse oder ethnischen Herkunft zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen legitimen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.
- (19) Opfer von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, daß sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluß der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.
- (20) Voraussetzungen für eine effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes sind ein angemessener Schutz vor Viktimisierung.
- (21) Eine Änderung der Regeln für die Beweislastverteilung ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist.
- (22) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.
- (23) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und mit Nichtregierungsorganisationen fördern, mit dem Ziel, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (24) Der Schutz vor Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft würde verstärkt, wenn es in jedem Mitgliedstaat eine Stelle bzw. Stellen gäbe, die für die Analyse der mit Diskriminierungen verbundenen Probleme, die Prüfung möglicher Lösungen und die Bereitstellung konkreter Hilfsangebote an die Opfer zuständig wäre.
- (25) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; den Mitgliedstaaten steht es somit frei, günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen. Die Umsetzung der Richtlinie darf nicht als Rechtfertigung für eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus benutzt werden.
- (26) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, daß gegen die aus der Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.
- (27) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (28) Entsprechend dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritäts- und Verhältnismäßigkeitsprinzip kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich ein einheitliches, hohes Niveau des Schutzes vor Diskriminierungen in allen Mitgliedstaaten zu gewährleisten, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; es kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der vorgeschlagenen Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Diese Richtlinie geht nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

## KAPITEL I

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### Artikel 1

##### Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

#### Artikel 2

##### Der Begriff „Diskriminierung“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, daß es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf.

(2) Im Sinne von Absatz 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft einer Person stehen und bezwecken oder bewirken, daß die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft gilt als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1.

#### Artikel 3

##### Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in bezug auf:

a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg;

b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt;

d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Innanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen;

e) den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;

f) die sozialen Vergünstigungen;

g) die Bildung;

h) den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenlosen Personen ergibt.

#### Artikel 4

##### Wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen

Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, daß eine Ungleichbehandlung aufgrund eines mit der Rasse oder der ethnischen Herkunft zusammenhängenden Merkmals keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

#### Artikel 5

##### Positive Maßnahmen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der vollen Gleichstellung in der Praxis spezifische Maßnahmen, mit denen Benachteiligungen aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft verhindert oder ausgeglichen werden, beizubehalten oder zu beschließen.

#### Artikel 6

##### Mindestanforderungen

(1) Es bleibt den Mitgliedstaaten unbenommen, Vorschriften einzuführen oder beizubehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten Schutzniveaus in bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

## KAPITEL II

## RECHTSBEHELFE UND RECHTS DURCHSETZUNG

## Artikel 7

**Rechtsschutz**

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

## Artikel 8

**Beweislast**

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, daß immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 läßt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 7 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

## Artikel 9

**Viktimisierung**

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

## Artikel 10

**Unterrichtung**

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, daß die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form in ihrem Hoheitsgebiet bekanntgemacht werden.

## Artikel 11

**Sozialer Dialog**

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Lösungen voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen entsprechen.

## Artikel 12

**Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit geeigneten Nichtregierungsorganisationen, die gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu beteiligen, um den Grundsatz der Gleichbehandlung zu fördern.

## KAPITEL III

**MIT DER FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG BEFASSTE STELLEN**

## Artikel 13

(1) Jeder Mitgliedstaat bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern. Diese Stellen können Teil einer Einrichtung sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des einzelnen zuständig ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, daß es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 7 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.



## KAPITEL IV

## SCHLUSSBESTIMMUNGEN

## Artikel 14

**Einhaltung**

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) daß sämtliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) daß sämtliche mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Einzel- oder Kollektivverträgen oder -vereinbarungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck sowie Statuten der freien Berufe und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

## Artikel 15

**Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um deren Durchsetzung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Bestimmungen bis zum 19. Juli 2003 mit und melden alle sie betreffenden Änderungen unverzüglich.

## Artikel 16

**Umsetzung**

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis zum 19. Juli 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, daß die Sozialpartner bis zum 19. Juli 2003 im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergeb-

nisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

## Artikel 17

**Bericht**

(1) Bis zum 19. Juli 2005 und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Ansichten der Europäischen Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der Bericht gegebenenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

## Artikel 18

**Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

## Artikel 19

**Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 29. Juni 2000.

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

M. ARCANJO

**DIRETTIVA 2000/43/CE DEL CONSIGLIO****del 29 giugno 2000****che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13,

vista la proposta della Commissione <sup>(1)</sup>,visto il parere del Parlamento europeo <sup>(2)</sup>,visto il parere del Comitato economico e sociale <sup>(3)</sup>,visto il parere del Comitato delle regioni <sup>(4)</sup>,

considerando quanto segue:

- (1) Il trattato sull'Unione europea segna una nuova tappa nel processo di creazione di un'unione sempre più stretta tra i popoli dell'Europa.
- (2) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e dovrebbe rispettare i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.
- (3) Il diritto all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione di tutte le persone contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dalla Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, dai Patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari.
- (4) È importante rispettare tali diritti e libertà fondamentali, tra cui il diritto alla libertà di associazione. È altresì importante riguardo all'accesso ai beni e ai servizi e alla fornitura degli stessi, rispettare la protezione della vita privata e familiare e delle transazioni operate in tale contesto.
- (5) Il Parlamento europeo ha adottato numerose risoluzioni sulla lotta contro il razzismo nell'Unione europea.
- (6) L'Unione europea respinge le teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte. L'uso del termine «razza» nella presente direttiva non implica l'accettazione di siffatte teorie.
- (7) Il Consiglio europeo riunitosi a Tampere il 15 e 16 ottobre 1999 ha invitato la Commissione a presentare quanto prima proposte di attuazione dell'articolo 13 del trattato CE per quanto riguarda la lotta contro il razzismo e la xenofobia.
- (8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo di Helsinki del 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere le condizioni per una partecipazione più attiva sul mercato del lavoro, formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali le minoranze etniche.
- (9) Le discriminazioni basate sulla razza o sull'origine etnica possono pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà. Esse possono anche compromettere l'obiettivo di sviluppare l'Unione europea in direzione di uno spazio di libertà, sicurezza e giustizia.
- (10) Nel dicembre del 1995 la Commissione ha presentato una comunicazione intitolata «Contro il razzismo, la xenofobia e l'antisemitismo».
- (11) Il 15 luglio 1996 il Consiglio ha adottato un'azione comune (96/443/GAI) nell'ambito dell'azione intesa a combattere il razzismo e la xenofobia <sup>(5)</sup> in cui gli Stati membri si impegnano ad assicurare un'effettiva cooperazione giudiziaria per quanto riguarda i reati basati sui comportamenti razzisti o xenofobi.
- (12) Per assicurare lo sviluppo di società democratiche e tolleranti che consentono la partecipazione di tutte le persone a prescindere dalla razza o dall'origine etnica, le azioni specifiche nel campo della lotta contro le discriminazioni basate sulla razza o l'origine etnica dovrebbero andare al di là dell'accesso alle attività di lavoro dipendente e autonomo e coprire ambiti quali l'istruzione, la protezione sociale, compresa la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, le prestazioni sociali, l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

<sup>(1)</sup> Non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale.<sup>(2)</sup> Parere espresso il 18 maggio 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).<sup>(3)</sup> Parere espresso il 12 aprile 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).<sup>(4)</sup> Parere espresso il 31 maggio 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).<sup>(5)</sup> GU L 185 del 24.7.1996, pag. 5.

- (13) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sulla razza o l'origine etnica nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe pertanto essere proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ingresso e il soggiorno di cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e all'impiego.
- (14) Nell'attuazione del principio della parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall'origine etnica la Comunità dovrebbe mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni.
- (15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.
- (16) È importante proteggere tutte le persone fisiche contro la discriminazione per motivi di razza o di origine etnica. Gli Stati membri dovrebbero inoltre, se del caso e conformemente alle rispettive tradizioni e prassi nazionali, prevedere una protezione per le persone giuridiche che possono essere discriminate per motivi di razza o origine etnica dei loro membri.
- (17) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di una determinata razza od origine etnica e tali misure possono permettere le organizzazioni delle persone in questione se il loro principale obiettivo è la promozione di speciali necessità delle stesse.
- (18) In casi strettamente limitati, una differenza di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla razza o all'origine etnica costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la finalità è legittima e il requisito è proporzionato. Tali casi dovrebbero essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.
- (19) Le vittime di discriminazione a causa della razza o dell'origine etnica dovrebbe disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative a rappresentanza e difesa in giustizia.
- (20) L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica in difesa delle vittime.
- (21) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, per l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento, l'onere della prova debba essere posto a carico del convenuto nel caso in cui siffatta discriminazione sia dimostrata.
- (22) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare le norme in materia di onere della prova ai procedimenti in cui spetta al giudice o ad altro organo competente indagare sui fatti. I procedimenti in questione sono pertanto quelli in cui l'attore non deve dimostrare i fatti, sui quali spetta al giudice o ad altro organo competente indagare.
- (23) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo tra le parti sociali e con organizzazioni non governative ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione.
- (24) La protezione contro le discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica sarà di per sé rafforzata dall'esistenza in ciascuno Stato membro di un organismo o di organismi incaricati di analizzare i problemi in questione, studiare possibili soluzioni e fornire assistenza concreta alle vittime.
- (25) La presente direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non dovrebbe servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.
- (26) Gli Stati membri dovrebbero prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.
- (27) Per quanto concerne le disposizioni che rientrano nel campo di applicazione di contratti collettivi, gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva.
- (28) In base ai principi di sussidiarietà e proporzionalità enunciati all'articolo 5 del trattato CE lo scopo della presente direttiva, volta a garantire un elevato livello di protezione contro la discriminazione in tutti gli Stati membri, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere meglio realizzato a livello comunitario. La presente direttiva non va al di là di quanto è necessario per il raggiungimento di tale obiettivo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

## CAPO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1

##### Obiettivo

La presente direttiva mira a stabilire un quadro per la lotta alle discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica, al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

#### Articolo 2

##### Nozione di discriminazione

1. Ai fini della presente direttiva, il principio della parità di trattamento comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica.

2. Ai fini del paragrafo 1:

- a) sussiste discriminazione diretta quando, a causa della sua razza od origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica è da considerarsi una discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

#### Articolo 3

##### Campo di applicazione

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro sia indipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, indipendentemente dal ramo

d'attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;

- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o di datori di lavoro o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni;
- e) alla protezione sociale, comprese la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria;
- f) alle prestazioni sociali;
- g) all'istruzione;
- h) all'accesso a beni e servizi e alla loro fornitura, incluso l'alloggio.

2. La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ingresso e alla residenza di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

#### Articolo 4

##### Requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa

In deroga all'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata alla razza o all'origine etnica non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e il requisito proporzionato.

#### Articolo 5

##### Azione positiva

Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi connessi con una determinata razza o origine etnica.

#### Articolo 6

##### Requisiti minimi

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle fissate nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

## CAPO II

**MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE***Articolo 7***Difesa dei diritti**

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un legittimo interesse a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

*Articolo 8***Onere della prova**

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

3. Il paragrafo 1 non si applica ai provvedimenti penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni promosse ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 2.

5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

*Articolo 9***Protezione delle vittime**

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere le persone da trattamenti o conseguenze sfavorevoli, quale reazione a un reclamo o a un'azione volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

*Articolo 10***Diffusione delle informazioni**

Gli Stati membri fanno in modo che le disposizioni adottate in virtù della presente direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, in tutto il loro territorio.

*Articolo 11***Dialogo sociale**

1. Gli Stati membri, conformemente alle tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, fra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.

2. Laddove ciò sia conforme alle tradizioni e prassi nazionali, gli Stati membri incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a concludere al livello appropriato accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi devono rispettare i requisiti minimi fissati dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.

*Articolo 12***Dialogo con le organizzazioni non governative**

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro la discriminazione fondata sulla razza e l'origine etnica.

## CAPO III

**ORGANISMI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI TRATTAMENTO***Articolo 13*

1. Gli Stati membri stabiliscono che siano istituiti uno o più organismi per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sulla razza o l'origine etnica. Tali organismi fanno eventualmente parte di agenzie incaricate, a livello nazionale, della difesa dei diritti umani o della salvaguardia dei diritti individuali.

2. Gli Stati membri assicurano che tra le competenze di tali organismi rientrino:

- l'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni nel dare seguito alle denunce da essi inoltrate in materia di discriminazione, fatto salvo il diritto delle vittime e delle associazioni, organizzazioni o altre persone giuridiche di cui all'articolo 7, paragrafo 2,
- lo svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazione,
- la pubblicazione di relazioni indipendenti e la formulazione di raccomandazioni su questioni connesse con tali discriminazioni.

## CAPO IV

## DISPOSIZIONI FINALI

## Articolo 14

**Conformità alla direttiva**

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti collettivi, nei contratti di lavoro individuali, nei regolamenti interni delle aziende, nelle regole che disciplinano le associazioni con o senza fini di lucro e in quelle che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto, oppure siano modificate.

## Articolo 15

**Sanzioni**

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni che possono prevedere un risarcimento dei danni devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro 19 luglio 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

## Articolo 15

**Attuazione**

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro 19 luglio 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, al più tardi entro 19 luglio 2003 le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono pren-

dere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

## Articolo 17

**Relazione**

1. Entro 19 luglio 2005 e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, dei pareri dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia, nonché delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente direttiva.

## Articolo 18

**Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

## Articolo 19

**Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Lussemburgo, addì 29 giugno 2000.

*Per il Consiglio*

*Il Presidente*

M. ARCANJO

**RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES****vom 27. November 2000****zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13,

auf Vorschlag der Kommission <sup>(1)</sup>,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments <sup>(2)</sup>,nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses <sup>(3)</sup>,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen <sup>(4)</sup>,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Nach Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben.
- (2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurde in zahlreichen Rechtsakten der Gemeinschaft fest verankert, insbesondere in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen <sup>(5)</sup>.
- (3) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemüht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind.
- (4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Über-

einkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf.

- (5) Es ist wichtig, dass diese Grundrechte und Grundfreiheiten geachtet werden. Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten.
- (6) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird anerkannt, wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind.
- (7) Der EG-Vertrag nennt als eines der Ziele der Gemeinschaft die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck wurde in den EG-Vertrag ein neues Beschäftigungskapitel eingefügt, das die Grundlage bildet für die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und für die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert, indem ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekämpfen. Ferner wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.
- (9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.
- (10) Der Rat hat am 29. Juni 2000 die Richtlinie 2000/43/EG <sup>(6)</sup> zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft angenommen, die bereits einen Schutz vor solchen Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf gewährleistet.
- (11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus

<sup>(1)</sup> ABl. C 177 E vom 27.6.2000, S. 42.<sup>(2)</sup> Stellungnahme vom 12. Oktober 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).<sup>(3)</sup> ABl. C 204 vom 18.7.2000, S. 82.<sup>(4)</sup> ABl. C 226 vom 8.8.2000, S. 1.<sup>(5)</sup> ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.<sup>(6)</sup> ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

- und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.
- (12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.
- (14) Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.
- (15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten; in diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.
- (16) Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.
- (17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.
- (18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.
- (19) Ferner können die Mitgliedstaaten zur Sicherung der Schlagkraft ihrer Streitkräfte sich dafür entscheiden, dass die eine Behinderung und das Alter betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie auf alle Streitkräfte oder einen Teil ihrer Streitkräfte keine Anwendung finden. Die Mitgliedstaaten, die eine derartige Entscheidung treffen, müssen den Anwendungsbereich dieser Ausnahmeregelung festlegen.
- (20) Es sollten geeignete Maßnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.
- (21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.
- (22) Diese Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt.
- (23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.
- (24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.
- (25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.
- (26) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zulassen, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu fördern.



- (27) Der Rat hat in seiner Empfehlung 86/379/EWG vom 24. Juli 1986 <sup>(1)</sup> zur Beschäftigung von Behinderten in der Gemeinschaft einen Orientierungsrahmen festgelegt, der Beispiele für positive Aktionen für die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderung anführt; in seiner Entschließung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen <sup>(2)</sup> hat er bekräftigt, dass es wichtig ist, insbesondere der Einstellung, der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses sowie der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen von Menschen mit Behinderung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.
- (28) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten somit frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht eine Absenkung des in den Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.
- (29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.
- (30) Die effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes erfordert einen angemessenen Schutz vor Viktimisierung.
- (31) Eine Änderung der Regeln für die Beweislast ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.
- (32) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.
- (33) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und im Rahmen der einzelstaatlichen Gepflogenheiten mit Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel fördern, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.
- (34) In Anbetracht der Notwendigkeit, den Frieden und die Aussöhnung zwischen den wichtigsten Gemeinschaften in Nordirland zu fördern, sollten in diese Richtlinie besondere Bestimmungen aufgenommen werden.
- (35) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, dass gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.
- (36) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.
- (37) Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des EG-Vertrags kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen in der Gemeinschaft bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden und kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Im Einklang mit dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

#### KAPITEL I

#### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

##### Artikel 1

##### Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

##### Artikel 2

#### Der Begriff „Diskriminierung“

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder

<sup>(1)</sup> ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 43.

<sup>(2)</sup> ABl. C 186 vom 2.7.1999, S. 3.

ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

### Artikel 3

#### Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

- a) die Bedingungen — einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen — für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen ergibt.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

(4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

### Artikel 4

#### Berufliche Anforderungen

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund.

Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

### Artikel 5

#### Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

### Artikel 6

#### Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und ange-

messen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

#### Artikel 7

##### Positive und spezifische Maßnahmen

(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.

(2) Im Falle von Menschen mit Behinderung steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen, noch steht er Maßnahmen entgegen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern.

#### Artikel 8

##### Mindestanforderungen

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf

Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

#### KAPITEL II

##### RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

#### Artikel 9

##### Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

#### Artikel 10

##### Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 9 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

#### Artikel 11

##### Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

*Artikel 12***Unterrichtung**

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, zum Beispiel am Arbeitsplatz, in ihrem Hoheitsgebiet bekannt gemacht werden.

*Artikel 13***Sozialer Dialog**

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie sowie den in den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen festgelegten Mindestanforderungen entsprechen.

*Artikel 14***Dialog mit Nichtregierungsorganisationen**

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung von Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

## KAPITEL III

**BESONDERE BESTIMMUNGEN***Artikel 15***Nordirland**

(1) Angesichts des Problems, dass eine der wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands im dortigen Polizeidienst unterrepräsentiert ist, gilt die unterschiedliche Behandlung bei der Einstellung der Bediensteten dieses Dienstes — auch von Hilfspersonal — nicht als Diskriminierung, sofern diese unterschiedliche Behandlung gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

(2) Um eine Ausgewogenheit der Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrkräfte in Nordirland zu gewährleisten und zugleich einen Beitrag zur Überwindung der historischen Gegensätze zwischen den wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands zu leisten, finden die Bestimmungen dieser Richtlinie über Religion oder Weltanschauung keine Anwendung auf die Einstellung von Lehrkräften in Schulen Nordirlands, sofern

dies gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

## KAPITEL IV

**SCHLUSSBESTIMMUNGEN***Artikel 16***Einhaltung**

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

*Artikel 17***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich.

*Artikel 18***Umsetzung der Richtlinie**

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, können die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003, d. h. insgesamt sechs Jahre, in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis. Ein Mitgliedstaat, der die Inanspruchnahme dieser Zusatzfrist beschließt, erstattet der Kommission jährlich Bericht über die von ihm ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung und über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie erzielt werden konnten. Die Kommission erstattet dem Rat jährlich Bericht.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

*Artikel 19*

**Bericht**

(1) Bis zum 2. Dezember 2005 und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der systematischen Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der

Bericht erforderlichenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

*Artikel 20*

**Inkrafttreten**

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

*Artikel 21*

**Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 27. November 2000.

*Im Namen des Rates*

*Der Präsident*

É. GUIGOU

---

**DIRETTIVA 2000/78/CE DEL CONSIGLIO****del 27 novembre 2000****che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare l'articolo 13,

vista la proposta della Commissione <sup>(1)</sup>,visto il parere del Parlamento europeo <sup>(2)</sup>,visto il parere del Comitato economico e sociale <sup>(3)</sup>,visto il parere del Comitato delle regioni <sup>(4)</sup>,

considerando quanto segue:

- (1) Conformemente all'articolo 6 del trattato sull'Unione europea, l'Unione europea si fonda sui principi di libertà, democrazia, rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali e dello Stato di diritto, principi che sono comuni a tutti gli Stati membri e rispetta i diritti fondamentali quali sono garantiti dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e quali risultano dalle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri, in quanto principi generali del diritto comunitario.
- (2) Il principio della parità di trattamento tra uomini e donne è ormai consolidato da un consistente corpus di norme comunitarie, in particolare dalla direttiva 76/207/CEE del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro <sup>(5)</sup>.
- (3) Nell'attuazione del principio della parità di trattamento, la Comunità deve mirare, conformemente all'articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni.
- (4) Il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti delle Nazioni Unite relativi rispettivamente ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali e dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali di cui tutti gli Stati membri sono firmatari. La Convenzione n. 111

dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

- (5) È importante rispettare tali diritti e tali libertà fondamentali. La presente direttiva lascia impregiudicata la libertà di associazione tra cui il diritto di ogni individuo di fondare sindacati insieme con altri e di aderirvi per la difesa dei propri interessi.
- (6) La carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori riconosce l'importanza di combattere qualsiasi forma di discriminazione, compresa la necessità di intraprendere azioni appropriate per l'integrazione sociale ed economica degli anziani e dei disabili.
- (7) Il trattato CE annovera tra i suoi obiettivi il coordinamento tra le politiche degli Stati membri in materia di occupazione. A tal fine nel trattato CE è stato incorporato un nuovo capitolo sull'occupazione volto a sviluppare una strategia coordinata europea a favore dell'occupazione, e in particolare a favore della promozione di una forza lavoro competente, qualificata e adattabile.
- (8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo a Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolare modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.
- (9) L'occupazione e le condizioni di lavoro sono elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini e contribuiscono notevolmente alla piena partecipazione degli stessi alla vita economica, culturale e sociale e alla realizzazione personale.
- (10) Il 29 giugno 2000 il Consiglio ha adottato la direttiva 2000/43/CE <sup>(6)</sup> che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, la quale assicura una protezione contro tali discriminazioni nel settore dell'occupazione e delle condizioni di lavoro.
- (11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento

<sup>(1)</sup> GU C 177 E del 27.6.2000, pag. 42.<sup>(2)</sup> Parere reso il 12 ottobre 2000 (non ancora pubblicato nella Gazzetta ufficiale).<sup>(3)</sup> GU C 204 del 18.7.2000, pag. 82.<sup>(4)</sup> GU C 226 dell'8.8.2000, pag. 1.<sup>(5)</sup> GU L 39 del 14.2.1976, pag. 40.<sup>(6)</sup> GU L 180 del 19.7.2000, pag. 22.

- del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.
- (12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. Tale divieto di discriminazione dovrebbe applicarsi anche nei confronti dei cittadini dei paesi terzi, ma non comprende le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e lascia impregiudicate le disposizioni che disciplinano l'ammissione e il soggiorno dei cittadini dei paesi terzi e il loro accesso all'occupazione e alle condizioni di lavoro.
- (13) La presente direttiva non si applica ai regimi di sicurezza sociale e di protezione sociale le cui prestazioni non sono assimilate ad una retribuzione, nell'accezione data a tale termine ai fini dell'applicazione dall'articolo 141 del trattato CE, e nemmeno ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dallo Stato allo scopo di dare accesso al lavoro o di salvaguardare posti di lavoro.
- (14) La presente direttiva lascia impregiudicate le disposizioni nazionali che stabiliscono l'età pensionabile.
- (15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica.
- (16) La messa a punto di misure per tener conto dei bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'handicap.
- (17) La presente direttiva non prescrive l'assunzione, la promozione o il mantenimento dell'occupazione né prevede la formazione di un individuo non competente, non capace o non disponibile ad effettuare le funzioni essenziali del lavoro in questione, fermo restando l'obbligo di prevedere una soluzione appropriata per i disabili.
- (18) La presente direttiva non può avere l'effetto di costringere le forze armate nonché i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso ad assumere o mantenere nel posto di lavoro persone che non possiedono i requisiti necessari per svolgere l'insieme delle funzioni che possono essere chiamate ad esercitare, in considerazione dell'obiettivo legittimo di salvaguardare il carattere operativo di siffatti servizi.
- (19) Inoltre, per salvaguardare la capacità delle proprie forze armate, gli Stati membri possono decidere di escluderle in tutto o in parte dalle disposizioni della presente direttiva relative all'handicap o all'età. Gli Stati membri che operano tale scelta devono definire il campo d'applicazione della deroga in questione.
- (20) È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento.
- (21) Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni.
- (22) La presente direttiva lascia impregiudicate le legislazioni nazionali in materia di stato civile e le prestazioni che ne derivano.
- (23) In casi strettamente limitati una disparità di trattamento può essere giustificata quando una caratteristica collegata alla religione o alle convinzioni personali, a un handicap, all'età o alle tendenze sessuali costituisce un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima e il requisito sia proporzionato. Tali casi devono essere indicati nelle informazioni trasmesse dagli Stati membri alla Commissione.
- (24) L'Unione europea, nella dichiarazione n. 11 sullo status delle chiese e delle organizzazioni non confessionali allegata all'atto finale del trattato di Amsterdam, ha riconosciuto espressamente che rispetta e non pregiudica lo status previsto nelle legislazioni nazionali per le chiese e le associazioni o comunità religiose degli Stati membri e inoltre, che rispetta lo status delle organizzazioni filosofiche e non confessionali. In tale prospettiva, gli Stati membri possono mantenere o prevedere disposizioni specifiche sui requisiti professionali essenziali, legittimi e giustificati che possono essere imposti per svolgervi un'attività lavorativa.
- (25) Il divieto di discriminazione basata sull'età costituisce un elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi definiti negli orientamenti in materia di occupazione e la promozione della diversità nell'occupazione. Tuttavia in talune circostanze, delle disparità di trattamento in funzione dell'età possono essere giustificate e richiedono pertanto disposizioni specifiche che possono variare secondo la situazione degli Stati membri. È quindi essenziale distinguere tra le disparità di trattamento che sono giustificate, in particolare, da obiettivi legittimi di politica dell'occupazione, mercato del lavoro e formazione professionale, e le discriminazioni che devono essere vietate.
- (26) Il divieto di discriminazione non dovrebbe pregiudicare il mantenimento o l'adozione di misure volte a prevenire o compensare gli svantaggi incontrati da un gruppo di persone di religione o convinzioni personali determinate o avente determinati handicap, età o tendenze sessuali e tali misure possono autorizzare l'esistenza di organizzazioni di persone di religione o convinzioni personali determinate o aventi determinati handicap, età o tendenze sessuali se il loro principale obiettivo è la promozione di necessità specifiche delle persone stesse.

- (27) Nella sua raccomandazione 86/379/CEE del 24 luglio 1986 concernente l'occupazione dei disabili nella Comunità <sup>(1)</sup>, il Consiglio ha definito un quadro orientativo in cui si elencano alcuni esempi di azioni positive intese a promuovere l'occupazione e la formazione di portatori di handicap, e nella sua risoluzione del 17 giugno 1999 relativa alle pari opportunità di lavoro per i disabili <sup>(2)</sup>, ha affermato l'importanza di prestare un'attenzione particolare segnatamente all'assunzione e alla permanenza sul posto di lavoro del personale e alla formazione e all'apprendimento permanente dei disabili.
- (28) La presente direttiva fissa requisiti minimi, lasciando liberi gli Stati membri di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli. L'attuazione della presente direttiva non può servire da giustificazione per un regresso rispetto alla situazione preesistente in ciascuno Stato membro.
- (29) Le vittime di discriminazione a causa della religione o delle convinzioni personali, di un handicap, dell'età o delle tendenze sessuali dovrebbero disporre di mezzi adeguati di protezione legale. Al fine di assicurare un livello più efficace di protezione, anche alle associazioni o alle persone giuridiche dovrebbe essere conferito il potere di avviare una procedura, secondo le modalità stabilite dagli Stati membri, per conto o a sostegno delle vittime, fatte salve norme procedurali nazionali relative alla rappresentanza e alla difesa in giustizia.
- (30) L'efficace attuazione del principio di parità richiede un'adeguata protezione giuridica in difesa delle vittime.
- (31) Le norme in materia di onere della prova devono essere adattate quando vi sia una presunzione di discriminazione e, nel caso in cui tale situazione si verifichi, l'effettiva applicazione del principio della parità di trattamento richiede che l'onere della prova sia posto a carico del convenuto. Non incombe tuttavia al convenuto provare la religione di appartenenza, le convinzioni personali, la presenza di un handicap, l'età o l'orientamento sessuale dell'attore.
- (32) Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare le norme in materia di onere della prova ai procedimenti in cui spetta al giudice o ad altro organo competente indagare sui fatti. I procedimenti in questione sono pertanto quelli in cui l'attore non deve dimostrare i fatti, sui quali spetta al giudice o ad altro organo competente indagare.
- (33) Gli Stati membri dovrebbero promuovere il dialogo fra le parti sociali e, nel quadro delle prassi nazionali, con le organizzazioni non governative ai fini della lotta contro varie forme di discriminazione sul lavoro.
- (34) La necessità di promuovere la pace e la riconciliazione tra le principali comunità dell'Irlanda del Nord richiede l'inserimento di disposizioni specifiche nella presente direttiva.
- (35) Gli Stati membri devono prevedere sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive applicabili in caso di violazione degli obblighi risultanti dalla presente direttiva.

- (36) Gli Stati membri possono affidare alle parti sociali, dietro richiesta congiunta di queste, l'attuazione della presente direttiva, per quanto riguarda le disposizioni che rientrano in convenzioni collettive, a condizioni che adottino tutti i provvedimenti necessari che consentano loro di garantire, in qualsiasi momento, i risultati imposti dalla presente direttiva.
- (37) In base al principio di sussidiarietà enunciato all'articolo 5 del trattato CE l'obiettivo della presente direttiva, in particolare la realizzazione di una base omogenea all'interno della Comunità per quanto riguarda la parità in materia di occupazione e condizioni di lavoro, non può essere realizzato in misura sufficiente dagli Stati membri e può dunque, a causa delle dimensioni e dell'impatto dell'azione proposta, essere realizzato meglio a livello comunitario. Conformemente al principio di proporzionalità enunciato a tale articolo, la presente direttiva si limita a quanto è necessario per conseguire tale scopo,

HA ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

#### CAPO I

### DISPOSIZIONI GENERALI

#### Articolo 1

#### Obiettivo

La presente direttiva mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento.

#### Articolo 2

#### Nozione di discriminazione

1. Ai fini della presente direttiva, per «principio della parità di trattamento» si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.
2. Ai fini del paragrafo 1:
  - a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
  - b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:
    - i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

<sup>(1)</sup> GU L 225 del 12.8.1986, pag. 43.

<sup>(2)</sup> GU C 186 del 2.7.1999, pag. 3.



ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi.

3. Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'articolo 1 avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri.

4. L'ordine di discriminare persone per uno dei motivi di cui all'articolo 1, è da considerarsi discriminazione ai sensi del paragrafo 1.

5. La presente direttiva lascia impregiudicate le misure previste dalla legislazione nazionale che, in una società democratica, sono necessarie alla sicurezza pubblica, alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione dei reati e alla tutela della salute e dei diritti e delle libertà altrui.

#### Articolo 3

##### **Campo d'applicazione**

1. Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva, si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

- a) alle condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché alla promozione;
- b) all'accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;
- c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;
- d) all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, nonché alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.

2. La presente direttiva non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni e le condizioni relative all'ammissione e al soggiorno di cittadini di paesi terzi e di apolidi nel territorio degli Stati membri, né qualsiasi trattamento derivante dalla condizione giuridica dei cittadini dei paesi terzi o degli apolidi interessati.

3. La presente direttiva non si applica ai pagamenti di qualsiasi genere, effettuati dai regimi statali o da regimi assimilabili, ivi inclusi i regimi statali di sicurezza sociale o di protezione sociale.

4. Gli Stati membri possono prevedere che la presente direttiva, nella misura in cui attiene le discriminazioni fondate sull'handicap o sull'età, non si applichi alle forze armate.

#### Articolo 4

##### **Requisiti per lo svolgimento dell'attività lavorativa**

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafi 1 e 2, gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a una qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato.

2. Gli Stati membri possono mantenere nella legislazione nazionale in vigore alla data d'adozione della presente direttiva o prevedere in una futura legislazione che riprenda prassi nazionali vigenti alla data d'adozione della presente direttiva, disposizioni in virtù delle quali, nel caso di attività professionali di chiese o di altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, una differenza di trattamento basata sulla religione o sulle convinzioni personali non costituisca discriminazione laddove, per la natura di tali attività, o per il contesto in cui vengono espletate, la religione o le convinzioni personali rappresentino un requisito essenziale, legittimo e giustificato per lo svolgimento dell'attività lavorativa, tenuto conto dell'etica dell'organizzazione. Tale differenza di trattamento si applica tenuto conto delle disposizioni e dei principi costituzionali degli Stati membri, nonché dei principi generali del diritto comunitario, e non può giustificare una discriminazione basata su altri motivi.

A condizione che le sue disposizioni siano d'altra parte rispettate, la presente direttiva non pregiudica pertanto il diritto delle chiese o delle altre organizzazioni pubbliche o private la cui etica è fondata sulla religione o sulle convinzioni personali, e che agiscono in conformità delle disposizioni costituzionali e legislative nazionali, di esigere dalle persone che sono alle loro dipendenze un atteggiamento di buona fede e di lealtà nei confronti dell'etica dell'organizzazione.

#### Articolo 5

##### **Soluzioni ragionevoli per i disabili**

Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli. Ciò significa che il datore di lavoro prende i provvedimenti appropriati, in funzione delle esigenze delle situazioni concrete, per consentire ai disabili di accedere ad un lavoro, di svolgerlo o di avere una promozione o perché possano ricevere una formazione, a meno che tali provvedimenti richiedano da parte del datore di lavoro un onere finanziario sproporzionato. Tale soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili.

#### Articolo 6

##### **Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età**

1. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del

diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

- a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;
- b) la fissazione di condizioni minime di età, di esperienza professionale o di anzianità di lavoro per l'accesso all'occupazione o a taluni vantaggi connessi all'occupazione;
- c) la fissazione di un'età massima per l'assunzione basata sulle condizioni di formazione richieste per il lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di lavoro prima del pensionamento.

2. Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che la fissazione per i regimi professionali di sicurezza sociale di un'età per poter accedere o aver titolo alle prestazioni pensionistiche o all'invalidità, compresa la fissazione per tali regimi di età diverse per lavoratori o gruppi o categorie di lavoratori e l'utilizzazione, nell'ambito di detti regimi, di criteri di età nei calcoli attuariali non costituisca una discriminazione fondata sull'età purché ciò non dia luogo a discriminazioni fondate sul sesso.

#### Articolo 7

##### Azione positiva e misure specifiche

1. Allo scopo di assicurare completa parità nella vita professionale, il principio della parità di trattamento non osta a che uno Stato membro mantenga o adotti misure specifiche dirette a evitare o compensare svantaggi correlati a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Quanto ai disabili, il principio della parità di trattamento non pregiudica il diritto degli Stati membri di mantenere o adottare disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul posto di lavoro né alle misure intese a creare o mantenere disposizioni o strumenti al fine di salvaguardare o promuovere il loro inserimento nel mondo del lavoro.

#### Articolo 8

##### Requisiti minimi

1. Gli Stati membri possono introdurre o mantenere, per quanto riguarda il principio della parità di trattamento, disposizioni più favorevoli di quelle previste nella presente direttiva.

2. L'attuazione della presente direttiva non può in alcun caso costituire motivo di riduzione del livello di protezione contro la discriminazione già predisposto dagli Stati membri nei settori di applicazione della presente direttiva.

#### CAPO II

##### MEZZI DI RICORSO ED ESECUZIONE

#### Articolo 9

##### Difesa dei diritti

1. Gli Stati membri provvedono affinché tutte le persone che si ritengono lese, in seguito alla mancata applicazione nei loro confronti del principio della parità di trattamento, possano accedere, anche dopo la cessazione del rapporto che si lamenta affetto da discriminazione, a procedure giurisdizionali e/o amministrative, comprese, ove lo ritengono opportuno, le procedure di conciliazione finalizzate al rispetto degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

2. Gli Stati membri riconoscono alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche che, conformemente ai criteri stabiliti dalle rispettive legislazioni nazionali, abbiano un interesse legittimo a garantire che le disposizioni della presente direttiva siano rispettate, il diritto di avviare, in via giurisdizionale o amministrativa, per conto o a sostegno della persona che si ritiene lesa e con il suo consenso, una procedura finalizzata all'esecuzione degli obblighi derivanti dalla presente direttiva.

3. I paragrafi 1 e 2 lasciano impregiudicate le norme nazionali relative ai termini per la proposta di azioni relative al principio della parità di trattamento.

#### Articolo 10

##### Onere della prova

1. Gli Stati membri prendono le misure necessarie, conformemente ai loro sistemi giudiziari nazionali, per assicurare che, allorché persone che si ritengono lese dalla mancata applicazione nei loro riguardi del principio della parità di trattamento espongono, dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente, fatti dai quali si può presumere che vi sia stata una discriminazione diretta o indiretta, incomba alla parte convenuta provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento.

2. Il paragrafo 1 si applica fatto salvo il diritto degli Stati membri di prevedere disposizioni in materia di prova più favorevoli alle parti attrici.

3. Il paragrafo 1 non si applica ai procedimenti penali.

4. I paragrafi 1, 2 e 3 si applicano altresì alle azioni legali promosse ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 2.

5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 1 ai procedimenti in cui spetta al giudice o all'organo competente indagare sui fatti.

#### Articolo 11

##### Protezione delle vittime

Gli Stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici le disposizioni necessarie per proteggere i dipendenti dal licenziamento, o da altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, quale reazione a un reclamo interno all'impresa o a un'azione legale volta a ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

## Articolo 12

**Diffusione delle informazioni**

Gli Stati membri assicurano che le disposizioni adottate in virtù della presente direttiva, insieme alle pertinenti disposizioni già in vigore, siano portate all'attenzione delle persone interessate con qualsiasi mezzo appropriato, per esempio sui luoghi di lavoro, in tutto il loro territorio.

## Articolo 13

**Dialogo sociale**

1. Gli Stati membri, in conformità delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, prendono le misure adeguate per incoraggiare il dialogo tra le parti sociali al fine di promuovere il principio della parità di trattamento, tra l'altro attraverso il monitoraggio delle prassi nei luoghi di lavoro, contratti collettivi, codici di comportamento e ricerche o scambi di esperienze e di buone pratiche.

2. Gli Stati membri, nel rispetto delle rispettive tradizioni e prassi nazionali, incoraggiano le parti sociali, lasciando impregiudicata la loro autonomia, a concludere al livello appropriato, accordi che fissino regole antidiscriminatorie negli ambiti di cui all'articolo 3 che rientrano nella sfera della contrattazione collettiva. Tali accordi devono rispettare i requisiti minimi stabiliti dalla presente direttiva e dalle relative misure nazionali di attuazione.

## Articolo 14

**Dialogo con le organizzazioni non governative**

Al fine di promuovere il principio della parità di trattamento gli Stati membri incoraggiano il dialogo con le competenti organizzazioni non governative che, conformemente alle rispettive legislazioni e prassi nazionali, hanno un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

## CAPO III

**DISPOSIZIONI PARTICOLARI**

## Articolo 15

**Irlanda del Nord**

1. Per far fronte alla sottorappresentazione di una delle principali comunità religiose nei servizi di polizia dell'Irlanda del Nord, le disparità di trattamento in materia di assunzione in tali servizi, anche per quanto riguarda il personale ausiliario, non costituiscono una discriminazione, in quanto siffatte disparità sono espressamente autorizzate dalla legislazione nazionale.

2. Per mantenere un equilibrio nelle opportunità d'impiego per gli insegnanti nell'Irlanda del Nord e contribuire nel contempo al superamento delle divisioni storiche tra le principali comunità religiose presenti, le disposizioni della presente direttiva connesse alla religione e alle convinzioni personali non sono applicabili all'assunzione degli insegnanti nelle scuole dell'Irlanda del Nord, in quanto ciò è espressamente autorizzato dalla legislazione nazionale.

## CAPO IV

**DISPOSIZIONI FINALI**

## Articolo 16

**Conformità**

Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi, nei regolamenti interni delle aziende o nelle regole che disciplinano il lavoro autonomo e le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate.

## Articolo 17

**Sanzioni**

Gli Stati membri determinano le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di attuazione della presente direttiva e prendono tutti i provvedimenti necessari per la loro applicazione. Le sanzioni, che possono prevedere un risarcimento dei danni, devono essere effettive, proporzionate e dissuasive. Gli Stati membri notificano le relative disposizioni alla Commissione entro il 2 dicembre 2003 e provvedono poi a notificare immediatamente le eventuali modificazioni successive.

## Articolo 18

**Attuazione**

Gli Stati membri adottano le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva entro il 2 dicembre 2003 o possono affidare alle parti sociali, a loro richiesta congiunta, il compito di mettere in atto la presente direttiva per quanto riguarda le disposizioni che rientrano nella sfera dei contratti collettivi. In tal caso gli Stati membri si assicurano che, entro il 2 dicembre 2003, le parti sociali stabiliscano mediante accordo le necessarie disposizioni, fermo restando che gli Stati membri devono prendere le misure necessarie che permettano loro di garantire in qualsiasi momento i risultati imposti dalla direttiva. Essi ne informano immediatamente la Commissione.

Per tener conto di condizioni particolari gli Stati membri possono disporre se necessario di tre anni supplementari, a partire dal 2 dicembre 2003 ovvero complessivamente di sei anni al massimo, per attuare le disposizioni relative alle discriminazioni basate sull'età o sull'handicap. In tal caso essi informano immediatamente la Commissione. Gli Stati membri che decidono di avvalersi di tale periodo supplementare presentano ogni anno una relazione alla Commissione sulle misure adottate per combattere le discriminazioni basate sull'età e sull'handicap e sui progressi realizzati in vista dell'attuazione della direttiva. La Commissione presenta ogni anno una relazione al Consiglio.

Quando gli Stati membri adottano tali disposizioni, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità di tale riferimento sono decise dagli Stati membri.

#### *Articolo 19*

##### **Relazione**

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione tutte le informazioni necessarie per consentirle di redigere una relazione destinata al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione della presente direttiva.

2. La relazione della Commissione tiene conto, ove opportuno, delle posizioni delle parti sociali e delle organizzazioni non governative competenti. Conformemente al principio dell'integrazione di genere, la relazione fornisce altresì una valutazione dell'impatto delle disposizioni adottate su donne e uomini. Alla luce delle informazioni ricevute, la relazione

contiene all'occorrenza proposte volte a rivedere e aggiornare la presente direttiva.

#### *Articolo 20*

##### **Entrata in vigore**

La presente direttiva entra in vigore il giorno della pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*.

#### *Articolo 21*

##### **Destinatari**

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

Fatto a Bruxelles, addì 27 novembre 2000.

*Per il Consiglio*

*Il Presidente*

É. GUIGOU

---

D.Lgs. 9-7-2003 n. 215

Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.  
Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 agosto 2003, n. 186.

## **D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215 <sup>(1)</sup>.**

### **Attuazione della *direttiva 2000/43/CE* per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.**

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 12 agosto 2003, n. 186.

#### **6. *Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni.***

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità è istituito il registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento.

2. L'iscrizione nel registro è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

a) avvenuta costituzione, per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, da almeno un anno e possesso di uno statuto che sancisca un ordinamento a base democratica e preveda come scopo esclusivo o preminente il contrasto ai fenomeni di discriminazione e la promozione della parità di trattamento, senza fine di lucro;

b) tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate direttamente all'associazione per gli scopi statutari;

c) elaborazione di un bilancio annuale delle entrate e delle uscite con indicazione delle quote versate dagli associati e tenuta dei libri contabili, conformemente alle norme vigenti in materia di contabilità delle associazioni non riconosciute;

d) svolgimento di un'attività continuativa nell'anno precedente;

e) non avere i suoi rappresentanti legali subito alcuna condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'associazione medesima, e non rivestire i medesimi rappresentanti la qualifica di imprenditori o di amministratori di imprese di produzione e servizi in qualsiasi forma costituite, per gli stessi settori in cui opera l'associazione.

3. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità provvede annualmente all'aggiornamento del registro.

## j) Landesgesetz vom 9. Oktober 2020, Nr. 11 <sup>1)</sup>

### Bestimmungen über die beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen

1)Kundgemacht im Amtsblatt vom 15. Oktober 2020, Nr. 42.

## I. ABSCHNITT ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

---

### Art. 1 (Zielsetzung und Anwendungsbereich)

---

**(1)** Gegenstand dieses Gesetzes ist die Regelung der beim Landtag angesiedelten Ombudsstellen: Volksanwaltschaft, Kinder- und Jugendanwaltschaft, Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates und Landesbeirat für das Kommunikationswesen.

**(2)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet bei unregelmäßigen Verhaltensweisen der öffentlichen Körperschaften ein und vermittelt zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und der öffentlichen Verwaltung. Bei der Volksanwaltschaft ist die Antidiskriminierungsstelle angesiedelt.

**(3)** Die Kinder- und Jugendanwältin/Der Kinder- und Jugendanwalt – im Folgenden kurz: KJ-Anwältin/KJ-Anwalt – schützt die Rechte und Interessen der in Südtirol lebenden jungen Menschen.

**(4)** Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat fördert und beaufsichtigt die Umsetzung der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Bei der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat ist zudem der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung angesiedelt.

**(5)** Der Landesbeirat für das Kommunikationswesen – im Folgenden kurz: Landesbeirat – ist eine unabhängige Ombudsstelle, die im Bereich der lokalen Medien tätig ist. Er übt Aufsichts- und Kontrollfunktionen zum Schutz der Mediennutzer und Medienbetreiber aus und setzt sich für die Erhaltung und Verbesserung der Qualität sowie für die Vielfalt der Medienlandschaft in Südtirol ein. Der Landesbeirat besteht aus sechs Expertinnen und Experten in den Bereichen Kommunikation, Information, Telekommunikation und Multimedia.

**(6)** Die Dienste der Ombudsstellen können von allen Bürgerinnen und Bürgern kostenlos in Anspruch genommen werden.

**(7)** Den Bürgerinnen und Bürgern aller drei Sprachgruppen muss das Recht auf Gebrauch der Muttersprache gewährleistet werden.

### Art. 2 (Zugangsvoraussetzungen)

---

**(1)** Die Bewerberinnen und Bewerber für das Amt der Volksanwältin/des Volksanwalts, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes sowie der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates müssen folgende Zugangsvoraussetzungen erfüllen:

- a) Diplom eines mindestens vierjährigen Universitätsstudiums,
- b) Nachweis über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache, bezogen auf den Universitätsabschluss, sowie:
- c) für das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes: Erfahrung im Rechts- oder im Verwaltungsbereich in Form einer mindestens fünfjährigen Berufstätigkeit in einem dieser beiden Bereiche während der letzten zehn Jahre,
- d) für das Amt der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes: nachgewiesene Kompetenzen oder Berufserfahrung im Kinder- und Jugendbereich,
- e) für das Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates: nachgewiesene Fachkenntnisse im Bereich der Frauenbeschäftigung, des Arbeitsrechts sowie der Rechtslage im Bereich der Chancengleichheit.

**(2)** Die Bewerberinnen und Bewerber für das Amt eines Mitglieds des Landesbeirats müssen die dafür vorgesehenen Anforderungen an Kompetenz und Erfahrung auf dem Gebiet der Kommunikation in ihren kulturellen, rechtlichen, wirtschaftlichen und technologischen Aspekten erfüllen.

## **Art. 3 (Verfahren zur Wahl und Ernennung der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der Kinder- und Jugendanwältin/des Kinder- und Jugendanwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates)**

---

**(1)** Das Verfahren zur Wahl der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes und der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates wird mit einer öffentlichen Bekanntmachung im Amtsblatt der Region eingeleitet, die von der Präsidentin/vom Präsidenten des Südtiroler Landtages innerhalb von 30 Tagen nach ihrer/seiner Wahl veranlasst wird und aus der Folgendes hervorgehen muss:

- a) die Absicht des Landtages, das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes und der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates zu besetzen,
- b) die Zugangsvoraussetzungen für die Stelle,
- c) die Besoldung,
- d) die Frist für die Einreichung der Bewerbungen beim Präsidium des Südtiroler Landtages – 30 Tage ab Veröffentlichung der öffentlichen Bekanntmachung.

**(2)** Vor der Wahl der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes und der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates werden die Bewerberinnen und Bewerber, welche die Voraussetzungen nach Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben a) und b) erfüllen und dies anhand entsprechender Nachweise oder Eigenerklärungen belegen können, zu einer Anhörung im Landtag eingeladen. Im Rahmen dieser Anhörung, an der alle Landtagsabgeordneten teilnehmen können, legen die Bewerberinnen und Bewerber ihre Kompetenzen bzw. Berufserfahrung in den jeweiligen Bereichen dar und beweisen damit, dass sie die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen gemäß Artikel 2 Absatz 1 Buchstaben c), d) und e) erfüllen. Bei dieser Gelegenheit können die Bewerberinnen und Bewerber auch ihre Vorstellungen über ihre künftigen Aufgabenschwerpunkte und über die Führung der Ombudsstellen vorbringen.

**(3)** Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt und die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat werden vom Landtag in geheimer Abstimmung unter jenen Bewerberinnen/Bewerber gewählt, die an der in Absatz 2 genannten Anhörung teilgenommen haben. Gewählt ist die Bewerberin oder der Bewerber, die/der die Stimmen von zwei Dritteln der Landtagsabgeordneten erhält.

**(4)** Die Ernennung erfolgt per Dekret des Landtagspräsidenten/der Landtagspräsidentin nach dem Ergebnis der Wahl im Landtag und nach Vorlage der Erklärung über das Fehlen von Gründen für die Unvereinbarkeit und für die Nichterteilbarkeit des Amtes gemäß Artikel 6 Absatz 1.

**(5)** Die Bestimmungen in Artikel 7 Absatz 2 sind hiervon unberührt.

## **Art. 4 (Verfahren zur Wahl und Ernennung der Mitglieder und der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirates für das Kommunikationswesen)**

---

**(1)** Die Mitglieder des Landesbeirats werden zu Beginn der Legislaturperiode vom Landtag in geheimer Abstimmung gewählt.

**(2)** Jede/Jeder Abgeordnete kann höchstens drei Vorzugsstimmen abgeben. Die Zusammensetzung des Landesbeirats muss dem Sprachgruppenverhältnis gemäß letzter allgemeiner Volkszählung entsprechen. Auf jeden Fall muss auch die Vertretung der ladinischen Sprachgruppe gewährleistet werden. Ein Mitglied des Landesbeirats wird auf Vorschlag der politischen Minderheit gewählt.

**(3)** Aus den Reihen der vom Landtag gewählten Mitglieder des Landesbeirats ernennt das Landtagspräsidium auf Vorschlag der Landtagspräsidentin/des Landtagspräsidenten die Präsidentin/den Präsidenten und die Vizepräsidentin/den Vizepräsidenten des Landesbeirats. Diese müssen verschiedenen Sprachgruppen angehören.

**(4)** Im Hinblick auf die Ernennung muss die Präsidentin/der Präsident und die Vizepräsidentin/der Vizepräsident des Landesbeirats schriftlich erklären, dass keine Gründe für eine Unvereinbarkeit oder Nichterteilbarkeit des Amtes im Sinne von Artikel 6 Absatz 1 vorliegen.

**(5)** Die Bestimmungen in Artikel 7 Absatz 2 sind hiervon unberührt.

## **Art. 5 (Unvereinbarkeitsgründe)**

---

**(1)** Unbeschadet der in Artikel 8 des [Landesgesetzes vom 19. September 2017, Nr. 14](#), vorgesehenen Unwählbarkeitsgründe sind die Ämter der Volksanwältin/des Volksanwalts, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes sowie der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates unvereinbar:

- a) mit dem Mandat eines Mitglieds des Europäischen Parlaments sowie des italienischen Parlaments oder der italienischen Regierung,
- b) mit dem Amt einer Bürgermeisterin/eines Bürgermeisters, einer Gemeindereferentin/eines Gemeindereferenten oder einer Gemeinderätin/eines Gemeinderates,
- c) mit der Ausübung jedweder selbständigen oder abhängigen Tätigkeit und jedweder Gewerbe- oder Berufstätigkeit, die keine Eintragung in eine Berufskammer erfordert und mit der Zielsetzung des Amtes im Widerspruch steht. Über die Ausübung jedweder selbständigen Tätigkeit sowie über gelegentliche Nebentätigkeit, die nur in beschränktem Ausmaß erfolgen kann und genehmigungspflichtig ist, entscheidet die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident auf begründeten Antrag hin.

**(2)** Unbeschadet der in Artikel 8 und Artikel 9 des [Landesgesetzes vom 19. September 2017, Nr. 14](#), vorgesehenen Unwählbarkeits- und Unvereinbarkeitsgründe ist das Amt eines Mitglieds, des Präsidenten und des Vizepräsidenten des Landesbeirats unvereinbar:

- a) mit folgenden politischen Ämtern:
  - 1) mit dem Amt eines Mitglieds des Europäischen Parlaments sowie des italienischen Parlaments oder der italienischen Regierung,
  - 2) mit dem Amt einer Bürgermeisterin/eines Bürgermeisters, einer Gemeindereferentin/eines Gemeindereferenten oder einer Gemeinderätin/eines Gemeinderates,
  - 3) mit dem Amt eines von der Regierung, vom Parlament, von Regionalräten, Regionalregierungen, Landtagen, Landesregierungen, Gemeinderäten oder Gemeindeausschüssen ernannten Mitglieds des Vorsitzes oder der Direktion einer öffentlichen Körperschaft mit oder ohne Gewinnabsichten,
  - 4) mit einem Wahl- oder Vertretungsmandat in einer politischen Partei,
- b) mit folgenden Berufs- und Wirtschaftstätigkeiten:
  - 1) Geschäftsführerin/Geschäftsführer oder Angestellte/Angestellter von öffentlichen oder privaten Unternehmen, die auf dem Gebiet des Rundfunkwesens, des Fernmeldewesens, der Werbung, des Verlagswesens – auch im multimedialen Bereich –, der Einschaltquotenmessung und der Überwachung der Programmgestaltung, sei es auf staatlicher, sei es auf lokaler Ebene, tätig ist; Landesbedienstete/Landesbediensteter,
  - 2) aktive Mitarbeiterin oder Beraterin/aktiver Mitarbeiter oder Berater der unter Nr. 1) dieses Buchstabens genannten Rechtssubjekte.

**(3)** Während der Amtszeit dürfen die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats keine Ämter oder Funktionen in Parteien, Vereinigungen, Körperschaften oder Unternehmen ausüben, wobei ehrenamtliche Tätigkeiten für Vereinigungen oder Körperschaften sowie Beauftragungen in Körperschaften in Ausübung des gewählten Amtes ausgenommen sind.

**(4)** Wenn sie beabsichtigen, bei Kommunal-, Landes-, Parlaments- oder Europawahlen zu kandidieren, müssen die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats mindestens sechs Monate vor dem Wahltermin zurücktreten.

**(5)** Hiervon unberührt sind die Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 8. April 2013, Nr. 39, über die Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Ämtern in öffentlichen Verwaltungen.

## **Art. 6 (Verfahren zur Feststellung von Unvereinbarkeits- und Nichterteilbarkeitsgründen)**

**(1)** Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, die Präsidentin/der Präsident und die Vizepräsidentin/der Vizepräsident des Landesbeirats sind verpflichtet, vor ihrer Ernennung der Landtagspräsidentin/dem Landtagspräsidenten mitzuteilen, welche Ämter, Funktionen und beruflichen Tätigkeiten sie ausüben und dass keine Gründe für die Nichterteilbarkeit oder Unvereinbarkeit des Amtes bestehen bzw. dass die im Artikel 5 genannten Unvereinbarkeitsgründe behoben wurden.

**(2)** Hat die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident dennoch Grund zur Annahme, dass ein Grund zur Unvereinbarkeit oder Unerteilbarkeit des Amtes besteht, teilt sie/er dies den Betroffenen schriftlich mit. Diese können innerhalb von fünfzehn Tagen ab Empfang der Mitteilung Gegenäußerungen in schriftlicher Form vorbringen oder den Unvereinbarkeitsgrund beseitigen. Im Laufe der nächsten Landtagsitzung informiert die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident den Landtag über die erfolgte Beseitigung des Unvereinbarkeitsgrundes. Ist die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident nach Empfang der Gegenäußerungen und nach gemeinsamer Erörterung des Sachverhaltes dennoch der Ansicht, dass ein Grund für die Unvereinbarkeit oder Nichterteilbarkeit des Amtes besteht, unterbreitet sie/er dem Landtag einen begründeten Bericht mit dem Vorschlag, entweder das Bestehen eines Unvereinbarkeitsgrundes oder die Nichtigkeit der Beauftragungsmaßnahme festzustellen. Auf das Verfahren im Landtag finden die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Südtiroler Landtages zur Wahlbestätigung Anwendung, sofern sie mit diesem Gesetz vereinbar sind. Falls der Landtag das Bestehen eines Unvereinbarkeitsgrundes oder die Nichtigkeit der Beauftragungsmaßnahme feststellt, verfügt er mit einem Beschluss den Amtsverlust.

**(3)** Falls sich im Laufe seiner/ihrer Amtszeit Änderungen in Bezug auf die gemäß Absatz 1 abgegebene Erklärung ergeben, muss



die/der Betroffene diese innerhalb von 15 Tagen nach deren Eintreten der Landtagspräsidentin/dem Landtagspräsidenten mitteilen. Hat die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident Grund zur Annahme, dass damit ein Unvereinbarkeitsgrund eingetreten ist, wird gemäß Absatz 2 vorgegangen.

## Art. 7 (Amtsdauer, Amtsenthebung und Bestimmungen über die Wahl des Nachfolgers/der Nachfolgerin)

---

**(1)** Die Amtszeit der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates und der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirats entspricht der Legislaturperiode des Landtages, in der sie/er gewählt wurde. Die Bestimmungen in Absatz 2 und in Artikel 6 sind hiervon unberührt. Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat, die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats führt die Amtsgeschäfte vorläufig bis zum Amtsantritt der Nachfolgerin/des Nachfolgers weiter.

**(2)** Auf einen Beschluss des Landtags hin, der in geheimer Abstimmung mit der Stimmenmehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder gefasst wurde, kann die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident die Volksanwältin/den Volksanwalt, die KJ-Anwältin/den KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/den Gleichstellungsrat und die Präsidentin/den Präsidenten des Landesbeirats ihres Amtes entheben, wenn schwerwiegende Gründe im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Amtsfunktionen vorliegen, außerdem bei Gesetzesübertretungen sowie bei nachgewiesener Ineffizienz.

**(3)** Falls die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat oder die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirats das Amt verliert oder aus irgendeinem Grund vor dem normalen Ende der Amtszeit aus dem Amt scheidet, leitet die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident innerhalb von 30 Tagen das Verfahren gemäß Artikel 3 – bzw. Artikel 4 im Falle der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirats – ein, sofern der Amtsverlust/das Ausscheiden nicht in den letzten 6 Monaten einer Legislaturperiode erfolgt. In diesem Fall ernennt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident für die Übergangsphase bis zur ordentlichen Neubestellung einen Ersatz.

## Art. 8 (Mandatsbeschränkung)

---

**(1)** Wer das Amt der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates oder der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirats für drei Legislaturperioden bekleidet hat, kann nicht unmittelbar für dasselbe Amt wiedergewählt werden. Als Legislaturperiode gilt ausschließlich zu diesem Zwecke eine Amtsausübung für mindestens 36 Monate. [2\)](#)

2)Art. 8 Absatz 1 wurde so geändert durch Art. 22 Absatz 1 des [L.G. vom 11. Jänner 2021, Nr. 1.](#)

## Art. 9 (Wartestand)

---

**(1)** Öffentliche Bedienstete des Landes oder der örtlichen Körperschaften werden für den Zeitraum ihres Auftrages in den Wartestand aufgrund des politischen Mandats versetzt.

**(2)** Öffentliche Bedienstete des Staates oder der Region werden für den Zeitraum ihres Auftrages in den Wartestand gemäß den geltenden Bestimmungen versetzt.

## Art. 10 (Besoldung)

---

**(1)** Für die Dauer ihrer Amtszeit haben die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat Anspruch auf die wie folgt angeführte monatliche Bruttoaufwandsentschädigung, die alljährlich und automatisch auf Grundlage des in der Gemeinde Bozen erhobenen ISTAT-Indexes der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten (FOI) aufgewertet wird:

- a) Volksanwältin/Volksanwalt: Entschädigung 8.500 Euro,
- b) KJ-Anwältin/KJ-Anwalt: Entschädigung 6.000 Euro,
- c) Gleichstellungsrätin/Gleichstellungsrat: Entschädigung 6.000 Euro.

**(2)** Sofern die/der gewählte und ernannte Amtsinhaberin/Amtsinhaber nicht von Amtes wegen in den Wartestand wegen politischen

Mandats oder in den Wartestand versetzt wurde bzw. nicht zur selbständigen Berufstätigkeit ermächtigt wurde und für die in diese Fälle geltenden Bestimmungen zur Anwendung gelangen, erstattet der Südtiroler Landtag der Amtsinhaberin/dem Amtsinhaber zusätzlich zur in Absatz 1 genannten Bruttoaufwandsentschädigung die Sozial- und Vorsorgebeiträge, die von der Amtsinhaberin/vom Amtsinhaber mit Bezug auf die Vorsorgebemessungsgrundlage einbezahlt wurden, sobald diese/dieser die entsprechenden Einzahlungsbestätigungen vorlegt. Der Höchstbetrag der rückvergütbaren Sozial- und Vorsorgebeiträge wird gemäß den Bestimmungen berechnet, die der Berechnung der Arbeitgeberbeiträge für die Bediensteten des Landtages zugrunde liegen. [3\)](#)

**(3)** Die monatliche Bruttoaufwandsentschädigung nach Absatz 1 beinhaltet nicht den etwa anfallenden Zusatzbeitrag zur Vorsorgekasse der Berufskategorie.

**(4)** Den Mitgliedern des Landesbeirates steht für die Teilnahme an den Sitzungen das Doppelte jener Sitzungsgelder und Vergütungen zu Lasten des Landtagshaushaltes zu, die das [Landesgesetz vom 19. März 1991, Nr. 6](#), in geltender Fassung, für die Mitglieder der Beiräte vorsieht, die eine selbstständige, nach außen hin wirksame Aufgabe wahrzunehmen haben. Ihnen steht außerdem die im oben angeführten Landesgesetz vorgesehene Außendienstvergütung für die Landesbediensteten unter den ebenda genannten Bedingungen zu.

**(5)** Die Präsidentin/Der Präsident des Landesbeirats erhält das Zweifache jener monatlichen Vergütung, die im Artikel 1/bis des [Landesgesetzes vom 19. März 1991, Nr. 6](#), in geltender Fassung, für die nicht der Landesverwaltung angehörenden Präsidenten der selbst verwalteten, von der Landesverwaltung abhängigen Betriebe, Anstalten und Einrichtungen festgelegt ist. Die Kosten gehen zu Lasten des Landtagshaushaltes.

3)Art. 10 Absatz 2 wurde so geändert durch Art. 22 Absatz 2 des [L.G.vom 11. Jänner 2021, Nr. 1](#).

## Art. 11 (Speserückvergütung)

---

**(1)** Die Außendienstvergütung und die Vergütung der Reisekosten richten sich nach den Bestimmungen, die für die Bediensteten des Südtiroler Landtages gelten. Die entsprechenden Ausgaben gehen zu Lasten des Haushaltes des Südtiroler Landtages.

**(2)** Die Rückvergütung der Spesen für die besuchten Fort- und Weiterbildungen stehen zu, sofern diese in Zusammenhang mit den Aufgaben und Obliegenheiten der jeweiligen Ombudsstellen stehen.

## Art. 12 (Haftpflichtversicherung)

---

**(1)** Der Landtag schließt zugunsten der Volksanwältin/des Volksanwaltes, der KJ-Anwältin/des KJ-Anwaltes, der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates und der Präsidentin/des Präsidenten des Landesbeirates eine auf die Dauer ihres/seines Amtes beschränkte Haftpflichtversicherung ab.

## Art. 13 (Rechtsstatus und Zugangsrecht)

---

**(1)** Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates sind bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben vollkommen unabhängig, an keine Weisungen gebunden und niemandem hierarchisch untergeordnet. Sie handeln auf entsprechenden Hinweis hin oder von Amts wegen.

**(2)** Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates sind an das Amtsgeheimnis gebunden.

**(3)** Die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt und die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat haben das Recht, bei den Ämtern der Landesverwaltung, der Anwaltschaft des Landes und dem Rechtsamt des Südtiroler Landtages Gutachten in Auftrag zu geben. In besonderen Fällen können sie Gutachten auf dem Auftragswege an externe Sachverständige vergeben.

**(4)** Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben haben die Volksanwältin/der Volksanwalt, die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates Recht auf Zugang zu allen Unterlagen der öffentlichen Verwaltungen unter Beachtung der geltenden Regelung im Bereich Zugang zu den Akten sowie Anspruch darauf, unentgeltlich Kopien davon zu erhalten. Sie müssen auf jeden Fall die Datenschutzbestimmungen einhalten. [4\)](#)

4) Art. 13 Absatz 4 wurde so geändert durch Art. 22 Absatz 3 des [L.G. vom 11. Jänner 2021, Nr. 1](#).

## Art. 14 (Beziehungen der Ombudsstellen zueinander)

---

**(1)** Alle Ombudsstellen informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse und koordinieren ihre Tätigkeit im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeiten.

**(2)** Die Zusammenarbeit der Ombudsstellen, einschließlich des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung, der Antidiskriminierungsstelle und des Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, wird durch ein Einvernehmensprotokoll geregelt, wobei die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat die Koordination übernimmt.

## II. ABSCHNITT VOLKSANWALTSCHAFT DES LANDES SÜDTIROL

---

### Art. 15 (Aufgaben und Funktionen)

---

**(1)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet auf formlosen Antrag der direkt Betroffenen oder von Amts wegen im Zusammenhang mit Maßnahmen, Akten, Fakten, Verzögerungen, Unterlassungen oder jedenfalls unregelmäßigen Verhaltensweisen seitens folgender Körperschaften oder Rechtspersonen ein:

- a) der Landesverwaltung,
- b) der Körperschaften, die von der Landesverwaltung abhängig sind oder deren Rechtsordnung in ihre auch delegierten Zuständigkeiten fällt,
- c) der Konzessionäre oder Betreiber öffentlicher Dienste des Landes.

**(2)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet auch bei Beschwerden und Unregelmäßigkeiten gegenüber dem Südtiroler Sanitätsbetrieb ein, übt die Funktionen im Sinne von Artikel 2 des Gesetzes vom 8. März 2017, Nr. 24, aus und vertritt oder unterstützt die Patienten auch bei der Schlichtungsstelle in Arzthaftungsfragen gemäß Artikel 14 des [Dekretes des Landeshauptmannes vom 18. Jänner 2007, Nr. 11](#).

**(3)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet weiters ein und weist auf Missbräuche, Fehlverhalten, Mängel und Verzögerungen der Gemeindeverwaltungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern hin, wenn diese eine Vereinbarung im Sinne von Artikel 17 des Regionalgesetzes vom 3. Mai 2018, Nr. 2, mit der Südtiroler Volksanwaltschaft abgeschlossen haben.

**(4)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet weiters im Sinne von Artikel 16 des Gesetzes vom 15. Mai 1997, Nr. 127, zum Schutz aller Bürgerinnen und Bürger ein, die Beschwerden gegenüber den staatlichen Verwaltungen, die im Gebiet der Autonomen Provinz Bozen tätig sind, vorbringen.

**(5)** Seine/Ihre Aufgaben nimmt die Volksanwältin/der Volksanwalt durch Information, Beratung und Vermittlung bei Konflikten in Bezug auf Angelegenheiten oder Verfahren bei den Körperschaften oder Rechtspersonen laut Absatz 1 wahr.

**(6)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt schreitet weiters ein, um die Ausübung des Rechts auf Zugang zu Akten und Dokumenten der im Absatz 1 genannten Körperschaften und Rechtspersonen gemäß den einschlägigen Bestimmungen sicherzustellen. Diese Aufgabe wird gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 7. August 1990, Nr. 241, des gesetzesvertretenden Dekretes vom 14. März 2013, Nr. 33, und des [Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17](#), ausgeübt.

### Art. 16 (Vorgangsweise)

---

**(1)** Bürgerinnen und Bürger, die eine Angelegenheit bei den im Artikel 15 Absatz 1 genannten Körperschaften oder Rechtspersonen anhängig haben, sind berechtigt, sich bei diesen Stellen sowohl schriftlich als auch mündlich über den Stand der Angelegenheit zu erkundigen. Erhalten sie innerhalb von 20 Tagen nach der Anfrage keine Antwort oder ist diese nicht zufriedenstellend, so können sie die Hilfe der Volksanwältin/des Volksanwaltes beantragen.

**(2)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt überprüft den Rechts- und Sachverhalt, verständigt die zuständige Stelle und ersucht die für

den Dienst verantwortliche Bedienstete/den für den Dienst verantwortlichen Bediensteten um eine mündliche oder schriftliche Stellungnahme innerhalb von fünf Tagen. Die Volksanwältin/Der Volksanwalt und die verantwortliche Bedienstete/der verantwortliche Bedienstete legen einvernehmlich den Zeitrahmen fest, innerhalb welchem der Sachverhalt, der zur Beschwerde Anlass gegeben hat, eventuell auch im Rahmen einer gemeinsamen Prüfung bereinigt werden kann. Sollte dieser Zeitrahmen über einen Monat hinausgehen, ist dies eigens zu begründen und der betroffenen Bürgerin/dem betroffenen Bürger mitzuteilen.

- (3)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt macht die Landeshauptfrau/den Landeshauptmann und die gesetzlichen Vertreter der weiteren Körperschaften auf allfällige Verzögerungen, Unregelmäßigkeiten und Mängel sowie auf deren Ursachen aufmerksam, gibt eine Empfehlung ab und schlägt vor, wie solche Unregelmäßigkeiten behoben und in Zukunft vermieden werden können.
- (4)** In der Maßnahme, die infolge des Einschreitens der Volksanwältin/des Volksanwaltes erlassen wird, ist jedenfalls die Begründung anzuführen, weshalb die dargelegte Ansicht bzw. die Schlussfolgerungen, zu denen die Volksanwältin/der Volksanwalt gelangt ist, nicht geteilt werden.
- (5)** Eingeleitete Rekurse und Einsprüche auf dem Gerichts- oder dem Verwaltungswege schließen eine Befassung der Volksanwältin/des Volksanwaltes in derselben Sache nicht aus; auch kann die zuständige Stelle die Auskunft bzw. die Zusammenarbeit nicht verweigern.
- (6)** Erschwert das zuständige Personal die Arbeit der Volksanwältin/des Volksanwaltes durch Handlungen oder Unterlassungen, so kann diese/dieser die Angelegenheit beim zuständigen Disziplinarorgan zur Anzeige bringen. Dieses wiederum ist verpflichtet, der Volksanwältin/dem Volksanwalt die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.
- (7)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt hat Beschwerden, deren Prüfung nicht in seine/ihre Zuständigkeit fällt, an die zuständigen gleichartigen Einrichtungen weiterzuleiten. Sind solche nicht vorhanden, wird sie/er im Sinne der Zielsetzungen des Artikels 97 der Verfassung die eventuellen Missstände den betroffenen Stellen melden und die Zusammenarbeit mit ihnen suchen. In Angelegenheiten, die Verwaltungsstellen mit Sitz in Rom oder Brüssel betreffen, kann sich die Volksanwältin/der Volksanwalt der Dienste der Südtiroler Außenämter in Rom und Brüssel bzw. der öffentlichen EU-Dienste bedienen.
- (8)** Die öffentliche Verwaltung stellt der Volksanwaltschaft die notwendigen Räumlichkeiten für Sprechtage und für Informations- und Beratungsveranstaltungen zur Verfügung.
- (9)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt kann bei der Führungskraft des von der Beschwerde betroffenen Dienstes mündlich und schriftlich eine Kopie von Unterlagen anfordern, die sie/er für die Durchführung ihrer/seiner Aufgaben für nützlich hält, und in alle die Angelegenheit betreffenden Akten ohne Einschränkung durch das Amtsgeheimnis Einsicht nehmen.
- (10)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt ist verpflichtet auch außerhalb ihres/seines Amtssitzes Sprechtage abzuhalten. Dabei hat sie/er auf eine möglichst gleichmäßige Behandlung aller Landesteile Bedacht zu nehmen.

## Art. 17 (Personal)

---

- (1)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt nimmt zur Bewältigung der Aufgaben der Volksanwaltschaft und der Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle die Mitarbeit des Personals in Anspruch, das ihr/ihm vom Südtiroler Landtag in Absprache mit ihr/ihm zugewiesen wird. Sie/Er hat diesem Personal gegenüber Leitungs- und Weisungsrecht, wobei das Personal der Volksanwaltschaft oder der Antidiskriminierungsstelle zugewiesen wird, die zusammenarbeiten.
- (2)** Für eine bessere Bewältigung der Aufgaben, die aufgrund der Vereinbarungen mit den Gemeinden auf die Volksanwaltschaft zukommen, können diese und ihre Interessensvertretungen der Volksanwaltschaft eigenes Personal zur Verfügung stellen. In einer eigenen Vereinbarung wird diese Zurverfügungstellung geregelt. Das Personal untersteht dem Leitungs- und Weisungsrecht der Volksanwältin/des Volksanwaltes.
- (3)** Das Präsidium des Südtiroler Landtages kann in Absprache mit den betroffenen Gemeinden, mit denen eine Vereinbarung abgeschlossen wurde, einen Spesenbeitrag festlegen, den letztere dem Südtiroler Landtag entrichten müssen, um die in diesem Zusammenhang anfallenden Mehrausgaben abzudecken.
- (4)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt kann bei Abwesenheit oder Verhinderung eine Bedienstete/einen Bediensteten damit beauftragen, sie/ihn beschränkt auf das normale Tagesgeschäft zu vertreten.

## Art. 18 (Planung der Tätigkeit)

---

**(1)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt legt innerhalb 15. September eines jeden Jahres dem Präsidium des Südtiroler Landtages einen Tätigkeitsplan, der auch die Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle umfasst, samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.

**(2)** Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieb der Volksanwaltschaft erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

## Art. 19 (Tätigkeitsbericht)

---

**(1)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt hat dem Südtiroler Landtag jährlich einen Tätigkeitsbericht vorzulegen, in dem sie/er die Fälle fehlender oder mangelhafter Zusammenarbeit anführt und Vorschläge darüber macht, wie seine/ihre Tätigkeit wirksamer gestaltet und die Unparteilichkeit der Verwaltung und des Dienstes gewährleistet werden kann. Sie/er stellt den Tätigkeitsbericht innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres den Landtagsabgeordneten vor – den genauen Termin legt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident fest.

**(2)** Die Volksanwältin/Der Volksanwalt hat eine Abschrift des im Absatz 1 erwähnten Berichtes der Landeshauptfrau/dem Landeshauptmann, den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern, der Präsidentinnen/den Präsidenten der Bezirksgemeinschaften und den anderen betroffenen Körperschaften oder Rechtspersonen, wenn sie vom Einschreiten der Volksanwaltschaft im entsprechenden Jahr betroffen waren, sowie allen, die darum ansuchen, zu übermitteln.

**(3)** Der Bericht wird auf der Internetseite der Volksanwaltschaft veröffentlicht.

## Art. 20 (Antidiskriminierungsstelle)

---

**(1)** Bei der Volksanwaltschaft wird als Dienst für alle Bürgerinnen und Bürger eine Stelle eingerichtet (in der Folge als „Antidiskriminierungsstelle“ bezeichnet), die den Opfern rassistischer, ethnischer, sprachlicher, kultureller und religiöser Diskriminierung, den Opfern von Diskriminierungen aufgrund von Homo-, Bi- und Transphobie, einer Behinderung, des Aussehens, des Alters, sowie auch den Opfern von Diskriminierung aufgrund der Herkunft und der Zugehörigkeit zu einer Nation oder der politischen Ansicht beisteht, sofern weder die Zuständigkeit der Volksanwaltschaft noch die Zuständigkeit der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates, des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen, des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen oder des Landesbeirates für das Kommunikationswesen vorliegt. Bei jeglichen Diskriminierungen von Minderjährigen ist immer die Kinder- und Jugendanwaltschaft zuständig. Diese verschiedenen Einrichtungen bilden gemeinsam ein Netzwerk, in welchem themenübergreifende Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Projekte verwirklicht werden. Details werden in einem Einvernehmensprotokoll zwischen den Einrichtungen vereinbart.

**(2)** Die Antidiskriminierungsstelle hat im Rahmen der Zuständigkeiten gemäß Absatz 1 folgende Aufgaben:

- a) sie überwacht systematisch Diskriminierungen im Sinne von Absatz 1,
- b) sie gewährleistet die Möglichkeit, Fälle zu melden, die als diskriminierend empfunden werden, auch in Form von Hassreden und Hassverbrechen,
- c) sie leitet die Beschwerde an die zuständigen Ombudsstellen weiter, sofern die Formen der Diskriminierung nicht unter die im Absatz 1 vorgesehenen Zuständigkeiten fallen,
- d) sie bietet Diskriminierungsopfern über eine Beratungs- und Mediationsstelle direkten und indirekten Schutz in Konfliktsituationen,
- e) sie arbeitet mit dem Gesamtstaatlichen Amt gegen Diskriminierungen mit rassistischem Hintergrund (UNAR), mit anderen öffentlichen Einrichtungen auf lokaler, staatlicher, europäischer und internationaler Ebene sowie mit privaten Einrichtungen und Vereinigungen, die im Bereich der Bekämpfung der Diskriminierung tätig sind, zusammen,
- f) sie liefert auf Antrag der zuständigen Landes- und Gemeindestellen Vorschläge und Stellungnahmen zu Entwürfen für Rechts- und Verwaltungsakte, die das Thema Diskriminierung betreffen,
- g) sie wacht in Südtirol über die Anwendung der internationalen und europäischen Vereinbarungen zum Schutz der Opfer von Diskriminierungen und zur Gewährleistung der Gleichbehandlung im Sinne der Richtlinien Nr. 2000/78/EG und Nr. 2000/43/EG,
- h) sie fördert die Kenntnis und die Umsetzung der Menschenrechte und der gesellschaftlichen Gleichberechtigung,
- i) sie entwickelt Initiativen, um für die Gleichbehandlung und den Grundsatz der Nicht-Diskriminierung zu sensibilisieren,
- j) sie sammelt Hinweise auf etwaige Zuwiderhandlungen und liefert Informationen über den Schutz und die Wahrung der Rechte,
- k) sie beteiligt sich an den Aktionen und Programmen auf lokaler, staatlicher und EU-Ebene zur Förderung der Gleichheitsrechte,
- l) sie arbeitet mit den anderen öffentlichen Institutionen auf lokaler, staatlicher, internationaler und EU-Ebene sowie mit den privaten Körperschaften zusammen, die sich für den Kampf gegen Diskriminierungen einsetzen und im Register der

## **Art. 21 (Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle)**

---

**(1)** Aus den Reihen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Landtages, die ein Hochschulstudium absolviert haben und im Besitz des entsprechenden Zweisprachigkeitsnachweises sind, ernennt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident auf Vorschlag der Volksanwältin/des Volksanwaltes, die/der ihrerseits ein obligatorisches Gutachten für die Besetzung der genannten Position vom Beirat der Antidiskriminierungsstelle einholt, eine Verantwortliche/einen Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle für die gesamte Amtsdauer des Südtiroler Landtages. In Ermangelung von Geeigneten und/oder Interessierten ernennt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident auf Vorschlag der Volksanwältin/des Volksanwaltes, die/der ihrerseits ein obligatorisches Gutachten für die Besetzung der genannten Position vom Beirat der Antidiskriminierungsstelle einholt, eine Verantwortliche/einen Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle für die gesamte Amtsdauer des Südtiroler Landtages, wobei die Besetzung mittels Abordnung bzw. mittels befristeter Aufnahme erfolgt, sofern die/der Betreffende ein Hochschulstudium absolviert hat und im Besitz des entsprechenden Zweisprachigkeitsnachweises ist. Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle besetzt während des Zeitraums der Beauftragung eine Stelle außerhalb des Stellenplans.

**(2)** Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle führt ihre/seine Aufgaben vorläufig bis Amtsantritt der Nachfolgerin/des Nachfolgers weiter.

**(3)** Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle übt ihre/seine Aufgaben selbständig und unabhängig unter der Organisation der Volksanwältin/des Volksanwaltes aus.

**(4)** Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Volksanwaltschaft und die/der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle unterstützen und ergänzen sich gegenseitig bei ihrer Arbeit. Die/Der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle unterbreitet dem Landtag jährlich einen Tätigkeitsbericht und wird im Zuge dessen vom Landtag angehört.

**(5)** Der/Dem Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle steht eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von 20 Prozent des monatlichen Anfangsgehalts der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu.

## **Art. 22 (Beirat der Antidiskriminierungsstelle)**

---

**(1)** Ein für die gesamte Amtsdauer des Landtages eingesetzter Beirat hat beratende Funktionen hinsichtlich der Planung und Gestaltung der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle.

Mitglieder dieses Beirates sind:

- a) die Volksanwältin/der Volksanwalt,
- b) die/der Verantwortliche für die Antidiskriminierungsstelle,
- c) Vertreterinnen/Vertreter der Vereine und Verbände, die im sozialen Bereich und im Bereich der Antidiskriminierung tätig sind, deren Anzahl in der Geschäftsordnung gemäß Absatz 5 festgesetzt ist.

**(2)** Der Beirat ist bei seiner Arbeit unabhängig und wird von der/dem Verantwortlichen einberufen, der die Sitzungen führt.

**(3)** Auf Einladung der/des Verantwortlichen für die Antidiskriminierungsstelle nehmen die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt, die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat und die Präsidentin/der Präsident des Landesbeirates für das Kommunikationswesen bei Bedarf an den Sitzungen des Beirates der Antidiskriminierungsstelle teil.

**(4)** Den in Absatz 1 Buchstabe c) genannten Beiratsmitgliedern steht für die Teilnahme an den Sitzungen eine Vergütung zu, deren Höchstbetrag pro Sitzung höchstens dem Doppelten der im [Landesgesetz vom 19. März 1991, Nr. 6](#), in geltender Fassung, vorgesehenen Stundenvergütung für die Mitglieder von Beiräten, die eine selbstständige, nach außen hin wirksame Aufgabe wahrzunehmen haben, entspricht. Ihnen steht außerdem die im oben angeführten Landesgesetz vorgesehene Außendienstvergütung für Bedienstete der Landesverwaltung unter den ebenda genannten Bedingungen zu.

**(5)** Die Modalitäten für die Ernennung und die Aufgaben des Beirates werden in einer mit Beschluss des Landtagspräsidiums genehmigten Geschäftsordnung geregelt.

## Art. 23 (Aufgaben und Funktionen)

---

**(1)** Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt schützt und garantiert die Rechte der jungen Menschen, die in der internationalen, staatlichen und regionalen Rechtsordnung sowie in der Rechtsordnung des Landes und insbesondere in folgenden Übereinkommen festgeschrieben sind: im Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes, abgeschlossen in New York am 20. November 1989, und in den diesbezüglichen Zusatzprotokollen, abgeschlossen in New York am 6. September 2000, sowie im Europäischen Übereinkommen über die Ausübung von Kinderrechten, abgeschlossen in Straßburg am 25. Jänner 1996, die von Italien mit den Gesetzen vom 27. Mai 1991, Nr. 176, vom 11. März 2002, Nr. 46, und vom 20. März 2003, Nr. 77, ratifiziert und in Kraft gesetzt wurden. In diesem Gesetz versteht man unter jungen Menschen minderjährige Kinder und Jugendliche.

**(2)** Im Einzelnen hat die KJ-Anwältin/der KJ-Anwalt folgende Aufgaben:

- a) sie/er wacht in Südtirol über die Anwendung der in Absatz 1 genannten Übereinkommen und der anderen völkerrechtlichen und europäischen Übereinkommen sowie über die Anwendung und Durchführung der Rechtsvorschriften des Staates, der Region und des Landes zum Schutz der Rechte junger Menschen,
- b) sie/er fördert die Kenntnis und die Bekräftigung der individuellen, sozialen und politischen Rechte junger Menschen und ergreift geeignete Initiativen im Hinblick auf die konkrete Umsetzung dieser Rechte,
- c) sie/er fördert auch in Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Körperschaften Initiativen zur Sensibilisierung der jungen Menschen, der Familien, der Fachkräfte im Jugendbereich und der Gesellschaft im Allgemeinen im Hinblick auf die Probleme und die Rechte der Kinder und Jugendlichen,
- d) sie/er berät junge Menschen in rechtlichen Fragen und vermittelt in Konfliktsituationen zwischen ihnen und ihren Eltern oder Erziehungsberechtigten,
- e) sie/er vermittelt bei Konflikten zwischen jungen Menschen und ihren Eltern oder Erziehungsberechtigten einerseits und öffentlichen Verwaltungen und Diensten andererseits,
- f) sie/er nimmt auch von Minderjährigen Anliegen, Ansuchen und Vorschläge zur Verbesserung der Lage der Kinder und Jugendlichen direkt und vertraulich entgegen,
- g) sie/er fördert die Zusammenarbeit zwischen den für Kinder- und Jugendschutz zuständigen öffentlichen Verwaltungen des Landes, den in diesem Bereich tätigen privaten Einrichtungen und den Gerichtsbehörden,
- h) sie/er nimmt Meldungen über allfällige Verletzungen der Rechte der jungen Menschen entgegen und informiert darüber, wie diese Rechte geschützt und ausgeübt werden können,
- i) sie/er meldet den Sozialdiensten oder der Gerichtsbehörde Situationen, die ein unmittelbares Eingreifen in rechtlicher oder in fürsorglicher Hinsicht zum Schutze der Minderjährigen erfordern,
- j) sie/er weist die zuständigen öffentlichen Verwaltungen auf Risiken oder Schäden hin, die sich für junge Menschen durch Lebensumstände ergeben, die in hygienischer und gesundheitlicher Hinsicht sowie in Bezug auf die Wohnverhältnisse und das Umfeld mangelhaft oder unangemessen sind,
- k) sie/er erarbeitet Vorschläge zur Verbesserung der Rechtsordnung, des Systems der Dienste, der Programme und der Maßnahmen im Kinder- und Jugendbereich,
- l) auf Anfrage der zuständigen Landes- und Gemeindeorgane oder auf eigene Initiative begutachtet sie/er Gesetzes- und Verordnungsentwürfe sowie Entwürfe von Verwaltungsakten, soweit auch die Interessen junger Menschen davon betroffen sind,
- m) sie/er arbeitet mit dem Landesbeirat für Kommunikationswesen bei der Überwachung der Tätigkeit der Medien zusammen,
- n) sie/er ist laut Gesetz vom 7. April 2017, Nr. 47, dafür zuständig, freiwillige Vormunde für in Südtirol lebende, nicht begleitete ausländische Minderjährige auszuwählen, auszubilden und zu begleiten.

**(3)** Es erfolgt eine Ausweitung der Zuständigkeit auf junge Erwachsene bis 21 immer dann, wenn es keine andere Einrichtung gibt, die zuständig ist.

## Art. 24 (Tätigkeitsbericht)

---

**(1)** Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt übermittelt dem Südtiroler Landtag, der Landesregierung und dem Rat der Gemeinden jährlich einen Tätigkeitsbericht, der auch einen umfassenden Bericht über die Lebensbedingungen junger Menschen und allfällige normative und verwaltungstechnische Anregungen und Vorschläge enthält. Sie/er stellt den Tätigkeitsbericht innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres den Landtagsabgeordneten vor – den genauen Termin legt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident fest.

**(2)** Der Bericht wird auf der Internetseite der Kinder- und Jugendanwaltschaft veröffentlicht.

## Art. 25 (Beziehungen mit anderen Institutionen)

---



- (1) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt wird von den Landtagsausschüssen zu Problemen und Initiativen betreffend die Bedürfnisse, die Rechte und die Interessen junger Menschen angehört.
- (2) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt arbeitet mit anderen auf regionaler, staatlicher und internationaler Ebene vergleichbaren öffentlichen Einrichtungen und mit Nichtregierungsorganisationen zusammen, die sich für den Schutz der Rechte der Kinder einsetzen.

## Art. 26 (Personal)

---

- (1) Der Südtiroler Landtag stellt der Kinder- und Jugendanwaltschaft den Sitz, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Personal und die entsprechenden Geldmittel zur Verfügung.
- (2) Das Personal untersteht funktional der KJ-Anwältin/dem KJ-Anwalt.
- (3) Die Landesverwaltung, die Bezirksgemeinschaften und die Gemeinden stellen der KJ-Anwältin/dem KJ-Anwalt die notwendigen Räumlichkeiten für Sprechtage sowie für Beratungs- und Informationstätigkeiten zur Verfügung.
- (4) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt kann bei Abwesenheit oder Verhinderung eine Bedienstete/einen Bediensteten beauftragen, sie/ihn beschränkt auf das normale Tagesgeschäft zu vertreten.

## Art. 27 (Planung der Tätigkeit)

---

- (1) Die KJ-Anwältin/Der KJ-Anwalt legt bis 15. September eines jeden Jahres dem Landtagspräsidium einen Tätigkeitsplan samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.
- (2) Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieb der KJ-Anwaltschaft erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

## IV. ABSCHNITT GLEICHSTELLUNGSRÄTIN/GLEICHSTELLUNGSRAT

---

### Art. 28 (Aufgaben und Funktionen)

---

- (1) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken. Als öffentliche Amtsperson hat sie/er die Pflicht, Straftaten und Missbräuche, von denen sie/er erfährt, zu melden, und kann sich vor Gericht der Anwaltschaft der Autonomen Provinz Bozen bedienen.
- (2) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat übt außerdem die im gesetzesvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198, in geltender Fassung, vorgesehenen Befugnisse aus. Für alle Sachverhalte, die in diesem Gesetz nicht anders geregelt werden, gelten die Bestimmungen des besagten gesetzesvertretenden Dekretes.
- (3) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat begutachtet die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und kann Änderungen vorschlagen.
- (4) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit für Frauen. Zudem verfolgt sie/er das Ziel der Chancengleichheit in den von den Strukturfondsprogrammen der Europäischen Union vorgesehenen Begleitausschüssen.
- (5) Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat führt Informations-, Beratungsgespräche und Mediationen zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts sowie Maßnahmen zur Prävention derselben durch.



## Art. 29 (Personal)

---

- (1)** Der Landtag stellt der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat den Sitz, das zur Ausübung der Tätigkeit erforderliche Personal und die entsprechenden Geldmittel zur Verfügung.
- (2)** Das Personal untersteht funktional der Gleichstellungsrätin/dem Gleichstellungsrat.
- (3)** Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat kann bei Abwesenheit oder Verhinderung eine Bedienstete/einen Bediensteten beauftragen, sie/ihn beschränkt auf das normale Tagesgeschäft zu vertreten.

## Art. 30 (Tätigkeitsbericht)

---

- (1)** Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat übermittelt dem Landtag, der Landesregierung sowie dem Landesbeirat für Chancengleichheit den Tätigkeitsbericht des Vorjahres. Sie/Er stellt den Tätigkeitsbericht innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres den Landtagsabgeordneten und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen vor – den genauen Termin legt die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident fest.
- (2)** Der Bericht wird auf der Internetseite der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates veröffentlicht.

## Art. 31 (Planung der Tätigkeit)

---

- (1)** Die Gleichstellungsrätin/Der Gleichstellungsrat legt bis 15. September eines jeden Jahres dem Landtagspräsidium einen Tätigkeitsplan samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.
- (2)** Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.

## Art. 32 (Monitoringausschuss)

---

- (1)** Beim Amt der Gleichstellungsrätin/des Gleichstellungsrates ist der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung angesiedelt, der die Umsetzung der von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 13. Dezember 2006 beschlossenen UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung fördert und überwacht. Die UN-Konvention wurde von Italien mit Gesetz vom 3. März 2009, Nr. 18, ratifiziert und in Kraft gesetzt.
- (2)** Der Monitoringausschuss hat folgende Aufgaben:
  - a) er überwacht die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
  - b) er fasst einen Jahresbericht für den Landtag zum Stand der Umsetzung der UN-Konvention in Südtirol und der Rechtsnormen auf Landesebene, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen,
  - c) er gibt Gutachten und Empfehlungen ab,
  - d) er schlägt Studien und Forschungen zur Ausrichtung von Aktionen und Maßnahmen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen vor,
  - e) er informiert die Bevölkerung durch öffentliche Beratungsveranstaltungen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- (3)** Der Monitoringausschuss besteht aus folgenden sieben Mitgliedern:
  - a) fünf Personen mit Behinderungen stellvertretend für unterschiedliche Formen der Behinderung,
  - b) eine Fachperson im Bereich der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion,
  - c) eine Fachperson im Bereich der Chancengleichheit und Antidiskriminierung.
- (4)** Die Mitglieder des Monitoringausschusses werden von fünf Selbstvertreterinnen/Selbstvertreter und zwei Fachexpertinnen/Fachexperten unterstützt.

**(5)** Die Gleichstellungsrätin/der Gleichstellungsrat ist Vorsitzende/Vorsitzender des Monitoringausschusses.

**(6)** Die Mitglieder des Monitoringausschusses sowie deren in Absatz 4 genannten unterstützenden Selbstvertreterinnen und -vertreter werden vom Südtiroler Landtag für die Dauer der Legislaturperiode ernannt. Der Monitoringausschuss ist bei seiner Arbeit unabhängig. Den Mitgliedern sowie deren in Absatz 4 genannten unterstützenden Selbstvertreterinnen und -vertreter werden im Rahmen ihrer Tätigkeit im Monitoringausschuss jene bestrittenen Kosten erstattet, die im Zusammenhang mit der eigenen Behinderung stehen und für die Gewährleistung der Teilnahme an den Sitzungen, die persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikationsmaßnahmen notwendig sind.

**(7)** Den in Absatz 3 genannten Mitgliedern des Monitoringausschusses sowie deren in Absatz 4 genannten unterstützenden Selbstvertreterinnen und -vertreter steht für die Teilnahme an den Sitzungen eine Vergütung zu, deren Höchstbetrag pro Sitzung höchstens dem Doppelten der im [Landesgesetz vom 19. März 1991, Nr. 6](#), in geltender Fassung, vorgesehenen Stundenvergütung für die Mitglieder von Beiräten, die eine selbstständige, nach außen hin wirksame Aufgabe wahrzunehmen haben, entspricht. Ihnen steht außerdem die im oben angeführten Landesgesetz vorgesehene Außendienstvergütung für Bedienstete der Landesverwaltung unter den ebenda genannten Bedingungen zu.

**(8)** Die Modalitäten für die Ernennung und die Arbeitsweise des Monitoringausschusses und die Modalitäten für die Unterstützung seiner Tätigkeit werden in einer mit Beschluss des Landtagspräsidiums genehmigten Geschäftsordnung geregelt.

## V. ABSCHNITT LANDESBEIRAT FÜR DAS KOMMUNIKATIONSWESEN

---

### Art. 33 (Aufgaben und Funktionen)

---

**(1)** Dem Landesbeirat obliegen folgende Aufgaben und Funktionen:

- a) er berät das Land in allen Fragen des Kommunikationswesens,
- b) er gibt Gutachten über Maßnahmen ab, die das Land treffen möchte, um die privaten, lokalen Hörfunksender, die gemeinnützige Sendungen im Sinne des Gesetzes vom 6. August 1990, Nr. 223, ausstrahlen, zu fördern,
- c) er unterbreitet dem Verwaltungsrat der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt Vorschläge in Bezug auf die Ausstrahlung lokaler Sendungen,
- d) er regelt den Zugang zu den Sendungen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt auf Landesebene,
- e) er erarbeitet – auch auf der Grundlage von eigens dazu durchgeführten Studien, Forschungen und Beratungen – Vorschläge und Kriterien für die Inhalte der Vereinbarungen zwischen dem Land und der Außenstelle der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalt bzw. den privaten lokalen Rundfunksendern, mit besonderem Augenmerk auf die Sicherung eines störungsfreien Rundfunkempfangs, den unrechtmäßigen Frequenzgebrauch, unrechtmäßige Frequenzüberlagerungen und die objektive Erhebung der Einschaltquoten, und begleitet die Durchführung der genannten Vereinbarungen,
- f) er nimmt die in den Gesetze vom 6. August 1990, Nr. 223, und vom 31. Juli 1997, Nr. 249, vorgesehenen Aufgaben wahr und arbeitet auf Anfrage mit dem für das Kommunikationswesen zuständigen Minister, der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen sowie der parlamentarischen Kommission für die Rahmenrichtlinien und die Überwachung der Rundfunkdienste zusammen,
- g) er übt die in den Zuständigkeitsbereich der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen fallenden Funktionen aus, die ihm im Sinne von Artikel 1 Absatz 13 des Gesetzes vom 31. Juli 1997, Nr. 249, aufgrund entsprechender Vereinbarungen übertragen werden.
- h) er übt die in Artikel 10 Absatz 5 des [Landesgesetzes vom 18. März 2002, Nr. 6](#), vorgesehenen Funktionen aus.

**(2)** Die Landtagspräsidentin/Der Landtagspräsident kann den Landesbeirat dazu ermächtigen, neben der derzeit laufenden Vereinbarung mit der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen auch Vereinbarungen mit der Datenschutzbehörde zu schließen.

### Art. 34 (Planung und Durchführung der Tätigkeit)

---

**(1)** Der Landesbeirat legt dem Landtagspräsidium und der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen – beschränkt auf die von ihr delegierten Funktionen – bis 15. September eines jeden Jahres einen Tätigkeitsplan samt entsprechendem Kostenvoranschlag zur Genehmigung vor.

**(2)** Falls es die spezifische Natur der zu behandelnden Themen erfordert, können zu den Sitzungen des Landesbeirates auch Fachleute mit ausschließlich beratender Stimme geladen werden. Diesen stehen für die Teilnahme an den Sitzungen die gleichen Vergütungen zu, die für die Beiratsmitglieder vorgesehen sind.

- (3)** Für die Beschlussfähigkeit des Landesbeirates ist die Anwesenheit von zwei Dritteln der Mitglieder notwendig.
- (4)** Der Beirat gibt sich mit Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung.
- (5)** Die Gebarung der Ausgaben im Zusammenhang mit dem Betrieb des Landesbeirates erfolgt gemäß interner Verwaltungs- und Buchungsordnung des Landtages.
- (6)** Die Zuweisungen der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen für die Ausübung der gemäß Artikel 33 Absatz 1 Buchstabe g) übertragenen Befugnisse sind zweckgebunden und werden von der Landtagspräsidentin/vom Landtagspräsidenten in den Haushalt des Landtages zusammen mit den damit verbundenen Ausgaben eingetragen; die Landtagspräsidentin/der Landtagspräsident unterrichtet den Landtag über die entsprechend erfolgten Haushaltsänderungen.

## Art. 35 (Personal)

---

- (1)** Zur Ausübung seiner Funktionen greift der Landesbeirat auf eine eigene, beim Südtiroler Landtag angesiedelte Organisationseinheit zurück, die nach Anhören des Landesbeirats und der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen vom Landtagspräsidium bestimmt wird. Sie untersteht funktionell dem Landesbeirat und arbeitet unabhängig von der übrigen Organisations- und Führungsstruktur des Landtages. In die Organisationseinheit können in jedem Fall auch Landtagsämter ständig oder zeitweilig einbezogen werden. Für die Beratung bei besonders komplexen und spezifischen Aufgaben können ferner qualifizierte Fachleute oder sonstige Personen und Einrichtungen auf der Grundlage eigener Vereinbarungen herangezogen werden.
- (2)** Als Schriftführerin/Schriftführer fungiert eine Verwaltungsbeamtin/ein Verwaltungsbeamter des Südtiroler Landtages, der mindestens der sechsten Funktionsebene angehören muss.

## Art. 36 (Tätigkeitsbericht)

---

- (1)** Der Landesbeirat legt dem Landtag und der Aufsichtsbehörde für das Kommunikationswesen innerhalb der ersten fünf Monate eines jeden Jahres einen Tätigkeitsbericht über das vorhergehende Jahr sowie über das Kommunikationssystem auf Landesebene vor, der auch der Öffentlichkeit auf der Internetseite des Landesbeirates zugänglich gemacht wird.

## VI. ABSCHNITT AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN – ÜBERGANGS- UND FINANZBESTIMMUNGEN

---

### Art. 37 (Übergangsbestimmungen)

---

- (1)** Ab dem Tag, an dem dieses Gesetz in Kraft tritt, und bis zur ersten Ernennung der Ombudsstellen in der nächsten Legislaturperiode (XVII. Legislaturperiode) bleiben die folgenden Bestimmungen über die Aufwandsentschädigung, die Spesenrückvergütung und den Wartestand der verschiedenen Ombudsstellen in Kraft:
- a) die Absätze 4 und 5 von Artikel 2 des [Landesgesetzes vom 18. März 2002, Nr. 6](#),
  - b) Artikel 8 des [Landesgesetzes vom 26. Juni 2009, Nr. 3](#),
  - c) Artikel 10 des [Landesgesetzes vom 4. Februar 2010, Nr. 3](#),
  - d) der Absatz 1 von Artikel 28 des [Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5](#).

### Art. 38 (Aufhebung von Bestimmungen)

---

- (1)** Unbeschadet der Bestimmungen in Artikel 37 sind folgende Rechtsvorschriften aufgehoben:
- a) Artikel 2 bis 6 des [Landesgesetzes vom 18. März 2002, Nr. 6](#), in geltender Fassung,
  - b) das [Landesgesetz vom 26. Juni 2009, Nr. 3](#),
  - c) das [Landesgesetz vom 4. Februar 2010, Nr. 3](#), in geltender Fassung,
  - d) Artikel 24 bis 31 des [Landesgesetzes vom 8. März 2010, Nr. 5](#), in geltender Fassung,
  - e) Artikel 5 des [Landesgesetzes vom 28. Oktober 2011, Nr. 12](#), in geltender Fassung,
  - f) das [Dekret des Landeshauptmanns vom 15. November 2012, Nr. 36](#),

g) Artikel 31 des [Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7](#).

## **Art. 39 (Finanzbestimmungen)**

---

**(1)** Die aus diesem Gesetz entstehenden Ausgaben gehen zu Lasten des Haushaltes des Südtiroler Landtages und werden in den Formen gemäß Artikel 34 des [Landesgesetzes vom 29. Jänner 2002, Nr. 1](#), abgedeckt.

## **Art. 40 (Inkrafttreten)**

---

**(1)** Unbeschadet der Bestimmung in Absatz 2 tritt dieses Gesetz am Tag nach seiner Kundmachung in Kraft.

**(2)** Artikel 9 und die Absätze 1, 4 und 5 von Artikel 10 dieses Gesetzes treten mit der Ersternennung der Ombudsstellen in der nächsten Legislaturperiode (XVII. Legislaturperiode) in Kraft.

Dieses Gesetz wird im Amtsblatt der Region kundgemacht. Jeder, dem es obliegt, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und für seine Befolgung zu sorgen.

## j) Legge provinciale 9 ottobre 2020, n. 11 <sup>1)</sup>

### Disciplina degli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale

1) Pubblicata nel B.U. 15 ottobre 2020, n. 42.

#### CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

---

#### Art. 1 (Finalità e ambito di applicazione)

---

**(1)** La presente legge disciplina gli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio provinciale: l'Ufficio della Difesa civica, l'Ufficio della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza, l'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità nonché il Comitato provinciale per le comunicazioni.

**(2)** La Difensora civica/Il Difensore civico interviene in caso di condotte irregolari da parte degli enti pubblici e funge da mediatrice/mediatore tra le cittadine/i cittadini e la pubblica amministrazione. Presso la Difesa civica è insediato il Centro di tutela contro le discriminazioni.

**(3)** La/Il Garante per l'infanzia e l'adolescenza, di seguito denominata/o Garante, tutela i diritti e gli interessi delle/dei giovani presenti sul territorio provinciale.

**(4)** La Consigliera/Il Consigliere di parità svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Presso la Consigliera/il Consigliere di parità è insediato l'Osservatorio provinciale dei diritti delle persone con disabilità.

**(5)** Il Comitato provinciale per le comunicazioni, di seguito denominato Comitato, è un organo di garanzia indipendente che opera nel settore dei media a livello locale. Svolge funzioni di vigilanza e controllo per la tutela degli utenti e degli operatori del settore, adoperandosi per preservare e migliorare la qualità e il pluralismo del settore dei media in Alto Adige. Il Comitato è composto da sei esperte ed esperti nei settori della comunicazione, dell'informazione, delle telecomunicazioni e della multimedialità.

**(6)** I servizi degli organismi di garanzia sono gratuiti e chiunque può ricorrervi.

**(7)** Va garantito alle cittadine e ai cittadini di tutti e tre i gruppi linguistici il diritto all'uso della propria madrelingua.

#### Art. 2 (Requisiti)

---

**(1)** Le candidate/I candidati alla carica di Difensora civica/Difensore civico, di Garante e di Consigliera/Consigliere di parità devono possedere i seguenti requisiti:

- a) diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale;
- b) attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea, nonché;
- c) in relazione all'esercizio delle funzioni di Difensora civica/Difensore civico, un'esperienza in campo giuridico o amministrativo basata su un'attività almeno quinquennale svolta in uno di questi due campi nei dieci anni precedenti;
- d) in relazione all'esercizio delle funzioni di Garante, una comprovata competenza o esperienza professionale in campo minorile e in materie concernenti l'età evolutiva;
- e) in relazione all'esercizio delle funzioni di Consigliera/Consigliere di parità, comprovate conoscenze specifiche riguardo all'attività lavorativa femminile e alla legislazione sul diritto del lavoro e sulle pari opportunità.

**(2)** Le candidate/I candidati alla carica di componente del Comitato devono essere in possesso dei necessari requisiti di competenze ed esperienza nel settore della comunicazione nei suoi aspetti culturali, giuridici, economici e tecnologici.

#### Art. 3 (Procedura per l'elezione e la nomina della Difensora civica/del Difensore)

**(1)** La procedura per l'elezione della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante e della Consigliera/del Consigliere di parità inizia con l'avviso sul Bollettino Ufficiale della Regione, disposto dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro 30 giorni dalla sua elezione, dal quale devono risultare:

- a) l'intenzione del Consiglio provinciale di procedere alla nomina della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante e della Consigliera/del Consigliere di parità;
- b) i requisiti di accesso;
- c) il trattamento economico;
- d) il termine di 30 giorni dalla pubblicazione dell'avviso ufficiale per la presentazione delle candidature presso l'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

**(2)** Prima dell'elezione della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante e della Consigliera/del Consigliere di parità, le candidate e i candidati che soddisfano i requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b), comprovati da attestati o autocertificazioni, sono invitate/invitati a un'audizione presso il Consiglio provinciale. Nell'ambito di quest'audizione, a cui possono partecipare tutte le consigliere e i consiglieri provinciali, le candidate/i candidati illustrano la propria esperienza nei rispettivi campi, dimostrando così di soddisfare i requisiti indicati rispettivamente all'articolo 2, comma 1, lettere c), d) ed e). In tale occasione le candidate/i candidati possono anche presentare le proprie idee sulle future priorità e sulla conduzione dei rispettivi uffici.

**(3)** La Difensora civica/Il Difensore civico, la/il Garante e la Consigliera/il Consigliere di parità sono elette/eletti dal Consiglio provinciale con votazione a scrutinio segreto, tra i candidati/le candidate che hanno partecipato all'audizione di cui al comma 2. È eletta la candidata/È eletto il candidato che ottiene il voto dei due terzi delle consigliere/dei consiglieri provinciali.

**(4)** La nomina è effettuata con decreto della/del presidente del Consiglio provinciale, a seguito dell'esito dell'elezione in Consiglio, e dopo la presentazione della dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e di inconferibilità di cui all'articolo 6, comma 1.

**(5)** È fatto comunque salvo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

#### **Art. 4 (Procedura per l'elezione e la nomina dei componenti e della presidenza del Comitato provinciale per le comunicazioni)**

**(1)** Le/I componenti del Comitato sono eletti dal Consiglio provinciale, a scrutinio segreto, all'inizio della legislatura.

**(2)** Ogni consigliera/e può esprimere un massimo di tre preferenze. La composizione del Comitato deve adeguarsi alla consistenza dei gruppi linguistici, quale risulta dall'ultimo censimento generale della popolazione. Deve essere comunque garantita anche la rappresentanza del gruppo linguistico ladino. Una/un componente del Comitato è eletta/o su proposta della minoranza politica.

**(3)** Su proposta della/del presidente del Consiglio provinciale, l'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale nomina, tra i componenti del Comitato eletti dal Consiglio, la/il presidente e la/il vicepresidente del Comitato, i quali devono appartenere a gruppi linguistici diversi.

**(4)** Ai fini della nomina la/il presidente e la/il vicepresidente del Comitato deve presentare la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità o di inconferibilità dell'incarico di cui all'articolo 6, comma 1.

**(5)** È fatto comunque salvo quanto previsto dall'articolo 7, comma 2.

#### **Art. 5 (Cause di incompatibilità)**

**(1)** Fatte salve le cause di ineleggibilità previste all'articolo 8 della [legge provinciale 19 settembre 2017, n. 14](#), la carica di Difensora civica/Difensore civico, di Garante, di Consigliera/Consigliere di parità è incompatibile:

- a) con la carica di componente del Parlamento europeo, del Parlamento o del Governo;
- b) con la carica di sindaco/sindaco, di assessora/assessore comunale o consigliera/consigliere comunale;
- c) con l'esercizio di qualsiasi attività di lavoro autonomo o dipendente e di qualsiasi attività di commercio o professione non ordinistica che si ponga in contrasto con la finalità dell'Ufficio. La/Il presidente del Consiglio provinciale, su richiesta

motivata, decide in merito all'esercizio di qualsiasi attività di lavoro autonomo e delle attività extraservizio occasionali, che possono essere svolte solo in misura limitata e sono soggette ad autorizzazione.

**(2)** Fatte salve le cause di ineleggibilità e di incompatibilità previste agli articoli 8 e 9 della [legge provinciale 19 settembre 2017, n. 14](#), la carica di componente, di presidente e di vicepresidente del Comitato è incompatibile con le seguenti cariche:

- a) politiche:
  - 1) con la carica di componente del Parlamento europeo, del Parlamento o del Governo;
  - 2) con la carica di sindaco/sindaco, di assessora/assessore comunale o consigliera/consigliere comunale;
  - 3) componente – di nomina governativa, parlamentare, dei consigli o delle giunte regionali, provinciali e comunali – della presidenza o direzione di enti pubblici economici e non;
  - 4) detentore di incarichi elettivi o di rappresentanza in partiti politici;
- b) economico-professionali:
  - 1) amministratore o dipendente di imprese pubbliche o private operanti nel settore radiotelevisivo o delle telecomunicazioni, della pubblicità, dell'editoria, anche multimediale, della rilevazione dell'ascolto e del monitoraggio della programmazione, a livello sia nazionale sia locale; dipendente provinciale;
  - 2) titolare di rapporti di collaborazione o consulenza attivi con soggetti di cui al numero 1) della presente lettera.

**(3)** Nel periodo in cui è in carica, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità, la/il presidente del Comitato non possono ricoprire nessuna carica o funzione all'interno di partiti, associazioni, enti o imprese, ad eccezione delle attività di volontariato per associazioni o enti nonché degli incarichi svolti presso enti nell'esercizio della carica rivestita.

**(4)** Qualora intenda candidarsi alle elezioni comunali, provinciali, nazionali o europee la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato sono tenuti a rassegnare le proprie dimissioni almeno sei mesi prima della scadenza elettorale.

**(5)** Sono fatte salve le disposizioni di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

## **Art. 6 (Procedura per l'accertamento di cause di incompatibilità e inconferibilità)**

**(1)** Prima della sua nomina, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità, la/il presidente e la/il vicepresidente del Comitato sono tenuti/tenute a dichiarare alla/al presidente del Consiglio provinciale quali cariche, funzioni e attività professionali ella/egli eserciti, e che non sussistono cause di inconferibilità dell'incarico o cause di incompatibilità ovvero che sono cessate le cause di incompatibilità di cui all'articolo 5.

**(2)** Se tuttavia la/il presidente del Consiglio provinciale ha ragione di supporre che sussista una causa d'incompatibilità o di inconferibilità dell'incarico, ne dà comunicazione scritta agli interessati. Questi possono, entro 15 giorni dal ricevimento della comunicazione, presentare le proprie controdeduzioni per iscritto o eliminare la causa di incompatibilità. Nella successiva seduta consiliare, la/il presidente del Consiglio provinciale comunica al Consiglio stesso l'avvenuta eliminazione della causa di incompatibilità. Se la/il presidente del Consiglio provinciale, ricevute le controdeduzioni e in seguito a un esame congiunto della fattispecie, resta comunque dell'opinione che sussista una causa di incompatibilità o di inconferibilità, presenta al Consiglio una relazione motivata proponendo l'accertamento della causa di incompatibilità o l'accertamento della nullità dell'atto di conferimento dell'incarico. Alla procedura in Consiglio si applicano le disposizioni del regolamento interno del Consiglio provinciale riguardanti la convalida degli eletti, in quanto compatibili con la presente legge. Se il Consiglio provinciale constata l'esistenza di una causa di incompatibilità o accerta la nullità dell'atto di conferimento dell'incarico, delibera la decadenza dalla carica.

**(3)** Se nel periodo di carica si verificano modifiche riguardo alla dichiarazione resa ai sensi del comma 1, l'interessata/interessato deve darne comunicazione alla/al presidente del Consiglio provinciale entro 15 giorni dal verificarsi di tali circostanze. Se la/il presidente del Consiglio provinciale ha motivo di supporre che sussista una causa di incompatibilità sopravvenuta, si procede ai sensi del comma 2.

## **Art. 7 (Durata in carica, destituzione e disposizioni per la nuova elezione)**

**(1)** La durata in carica della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante, della Consigliera/del Consigliere di parità e della/del presidente del Comitato coincide con la durata della legislatura del Consiglio provinciale dalla quale è stata eletta/stato eletto, fatto salvo quanto disposto dal successivo comma 2 e dall'articolo 6. La Difensora civica/Il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato continuano a svolgere in via provvisoria le funzioni d'ufficio fino all'insediamento della successora/del successore.

**(2)** La/Il presidente del Consiglio provinciale, previa deliberazione del Consiglio assunta a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti e a scrutinio segreto, può destituire dall'incarico la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato per gravi motivi connessi all'esercizio delle sue funzioni, per violazioni di legge e

per accertata inefficienza.

**(3)** Qualora la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità o la/il presidente del Comitato decada o cessa dalla carica per qualunque motivo diverso dalla naturale scadenza, la/il presidente del Consiglio provinciale avvia entro 30 giorni la procedura ai sensi dell'articolo 3 o, nel caso della/del presidente del Comitato, la procedura ai sensi dell'articolo 4, sempre che la decadenza o la cessazione dalla carica non avvenga entro gli ultimi sei mesi della legislatura. In quest'ultimo caso il presidente del Consiglio provinciale nomina una sostituta/un sostituto per il periodo di transizione fino alla regolare nuova nomina.

## Art. 8 (Limite dei mandati)

---

**(1)** Chi ha espletato la carica di Difensora civica/Difensore civico, di Garante, di Consigliera/Consigliere di parità o di presidente del Comitato per tre legislature non può essere immediatamente rieletto per la stessa carica. Esclusivamente a tal fine si considera legislatura l'espletamento della carica per almeno 36 mesi. [2\)](#)

2) L'art. 8, comma 1, è stato così modificato dall'art. 22, comma 1, della [L.P. 11 gennaio 2021, n. 1](#).

## Art. 9 (Aspettativa)

---

**(1)** I dipendenti pubblici della Provincia o degli enti locali sono collocati in aspettativa per mandato politico per la durata del loro incarico.

**(2)** I dipendenti pubblici dello Stato o della Regione sono collocati in aspettativa per la durata del loro incarico in conformità alle normative vigenti.

## Art. 10 (Trattamento economico)

---

**(1)** Per la durata del loro mandato, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità hanno diritto alla seguente indennità lorda mensile, che viene rivalutata annualmente e automaticamente in base all'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI), rilevato nel Comune di Bolzano:

- a) Difensora civica/Difensore civico: indennità 8.500 euro;
- b) Garante: indennità 6.000 euro;
- c) Consigliera/Consigliere di parità: indennità 6.000 euro.

**(2)** Qualora la titolare della carica eletta e nominata/il titolare della carica eletto e nominato non sia collocata/collocato d'ufficio in aspettativa per mandato politico ovvero in aspettativa oppure non sia stata autorizzata/stato autorizzato a esercitare attività di lavoro autonomo e si applichino pertanto le disposizioni vigenti per tali fattispecie, il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano rimborserà alla/al titolare della carica, oltre all'indennità lorda di cui al comma 1, i contributi previdenziali e assistenziali da quest'ultima/quest'ultimo versati, riferiti all'imponibile previdenziale scaturito dall'indennità lorda, dietro presentazione delle relative ricevute di pagamento. L'importo massimo dei contributi previdenziali e assistenziali rimborsabili è calcolato in conformità alle norme che disciplinano il calcolo dei contributi a carico del datore di lavoro per il personale del Consiglio provinciale. [3\)](#)

**(3)** L'indennità lorda mensile di cui al comma 1 è da considerare non comprensiva dell'eventuale contributo integrativo alla cassa previdenziale di categoria.

**(4)** Alle/Ai componenti del Comitato è corrisposto, a carico del bilancio del Consiglio provinciale, per la partecipazione alle sedute, il doppio delle indennità previste dalla [legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6](#), e successive modifiche, per le/i componenti di comitati aventi un'autonoma funzione di rilevanza esterna. Ad esse/essi spetta altresì, alle condizioni e con le modalità indicate nella citata legge provinciale, il trattamento economico di missione previsto per le/i dipendenti dell'amministrazione provinciale.

**(5)** Alla/Al presidente del Comitato è corrisposto, a carico del bilancio del Consiglio provinciale, il doppio del compenso mensile previsto dall'articolo 1-bis della [legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6](#), e successive modifiche, per le/i presidenti, esterni all'amministrazione provinciale, degli enti, degli istituti e delle aziende ad ordinamento autonomo dipendenti dall'amministrazione provinciale.



3) L'art. 10, comma 2, è stato così modificato dall'art. 22, comma 2, della [L.P. 11 gennaio 2021, n. 1](#).

## Art. 11 (Rimborso spese)

---

**(1)** L'indennità di missione e il rimborso delle spese di viaggio sono disciplinati dalle norme vigenti per il personale del Consiglio provinciale. La relativa spesa è a carico del bilancio del Consiglio provinciale.

**(2)** È possibile il rimborso delle spese per i corsi di formazione e di aggiornamento frequentati, a condizione che siano in relazione con i compiti e le funzioni dei rispettivi organismi di garanzia.

## Art. 12 (Polizza assicurativa)

---

**(1)** Il Consiglio provinciale stipula a favore della Difensora civica/del Difensore civico, della/del Garante, della Consigliera/del Consigliere di parità e della/del presidente del Comitato, limitatamente alla durata dell'incarico, una polizza assicurativa di responsabilità civile.

## Art. 13 (Posizione giuridica e diritto di accesso)

---

**(1)** La Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato esercitano le proprie funzioni in piena indipendenza e non sono sottoposti ad alcuna forma di controllo gerarchico o funzionale. Esse/Essi agiscono su segnalazione o d'ufficio.

**(2)** La Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato sono vincolati al segreto d'ufficio.

**(3)** La Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità hanno il diritto di richiedere pareri agli uffici dell'amministrazione provinciale nonché all'Avvocatura della Provincia e all'ufficio legale del Consiglio provinciale. In casi particolari, esse/essi possono richiedere pareri mediante incarico ad esperte ed esperti esterni.

**(4)** Nell'esercizio delle loro funzioni, la Difensora civica/il Difensore civico, la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità, la/il presidente del Comitato hanno diritto di accedere a tutti gli atti delle pubbliche amministrazioni, nel rispetto della disciplina vigente in materia di accesso agli atti, e di ottenerne gratuitamente copia. Sono in ogni caso tenuti ad osservare le disposizioni sulla tutela della privacy. <sup>4)</sup>

4) L'art. 13, comma 4, è stato così modificato dall'art. 22, comma 3, della [L.P. 11 gennaio 2021, n. 1](#).

## Art. 14 (Rapporti reciproci tra gli organismi di garanzia)

---

**(1)** Tutti gli organismi di garanzia si informano reciprocamente sulle questioni di interesse comune e coordinano le loro attività nell'ambito dei rispettivi settori di competenza.

**(2)** La collaborazione tra gli organismi di garanzia, inclusi l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità, il Centro di tutela contro le discriminazioni e la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne è disciplinata da un protocollo d'intesa, e la Consigliera di parità/il Consigliere di parità ne assume il coordinamento.

## CAPO II

## DIFESA CIVICA DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO

---

## Art. 15 (Compiti e funzioni)

---

- (1)** La Difensora civica/Il Difensore civico interviene su richiesta informale dei diretti interessati o d'ufficio riguardo a provvedimenti, atti, fatti, ritardi, omissioni o comportamenti comunque irregolari da parte dei seguenti enti o delle seguenti persone giuridiche:
- amministrazione provinciale;
  - enti dipendenti dall'amministrazione provinciale o il cui ordinamento rientri nelle sue competenze, anche delegate;
  - concessionari o gestori di servizi pubblici della Provincia.
- (2)** La Difensora civica/il Difensore civico interviene anche in caso di reclami e segnalazioni di irregolarità nei confronti dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, svolge le funzioni di cui all'articolo 2 della legge 8 marzo 2017, n. 24, e rappresenta o assiste le/i pazienti anche dinnanzi alla commissione conciliativa per le questioni inerenti alla responsabilità civile dei medici di cui all'articolo 14 del [decreto del presidente della Provincia 18 gennaio 2007, n. 11](#).
- (3)** La Difensora civica/il Difensore civico interviene inoltre e segnala gli abusi, i comportamenti scorretti, le carenze e i ritardi delle amministrazioni comunali nei confronti delle cittadine e dei cittadini, qualora tali amministrazioni abbiano stipulato una convenzione con la Difesa civica della Provincia autonoma di Bolzano ai sensi dell'articolo 17 della legge regionale 3 maggio 2018, n. 2.
- (4)** La Difensora civica/il Difensore civico interviene inoltre, ai sensi dell'articolo 16 della legge 15 maggio 1997, n. 127, a tutela di tutte le cittadine/tutti i cittadini e che presentano reclami nei confronti delle amministrazioni statali operanti nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano.
- (5)** La Difensora civica/Il Difensore civico svolge i propri compiti mediante attività di informazione, consulenza e mediazione in caso di conflitti riguardanti questioni o procedimenti presso gli enti o le persone giuridiche di cui al comma 1.
- (6)** La Difensora civica/Il Difensore civico interviene inoltre per garantire l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti degli enti e delle persone giuridiche di cui al comma 1, in conformità alle disposizioni vigenti in materia. Tale funzione è svolta in conformità alle disposizioni della legge 7 agosto 1990, n. 241, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, e della [legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17](#).

## Art. 16 (Modalità e procedure)

---

- (1)** Le cittadine e i cittadini che abbiano in corso una pratica presso gli enti o le persone giuridiche di cui all'articolo 15, comma 1, hanno diritto di richiedere agli stessi, sia per iscritto sia oralmente, notizie sullo stato della pratica. Decorso 20 giorni dalla richiesta senza che abbiano ottenuto risposta o in caso di risposta insoddisfacente, esse/essi possono chiedere l'intervento della Difensora civica/del Difensore civico.
- (2)** La Difensora civica/Il Difensore civico, previa verifica del quadro giuridico e delle circostanze di fatto, informa l'ufficio competente e chiede all'impiegata/all'impiegato responsabile del servizio una presa di posizione orale o scritta entro cinque giorni. La Difensora civica/Il Difensore civico e l'impiegata/l'impiegato responsabile stabiliscono di comune accordo il termine entro il quale può essere risolta la questione che ha originato il reclamo, con eventuale esame congiunto. Se detto termine dovesse essere superiore a un mese, dev'esserne data espressa motivazione che deve essere comunicata all'interessata/all'interessato.
- (3)** La Difensora civica/Il Difensore civico segnala alla/al presidente della Provincia e ai rappresentanti legali degli altri enti eventuali ritardi, irregolarità e carenze nonché le loro cause, formula una raccomandazione e propone soluzioni volte a rimuovere tali irregolarità e ad evitarle in futuro.
- (4)** Nel provvedimento disposto in seguito all'intervento della Difensora civica/del Difensore civico deve essere comunque indicata la motivazione per cui non si condividono il punto di vista ovvero le conclusioni cui è pervenuta la Difensora civica/pervenuto il Difensore civico.
- (5)** La presentazione di un ricorso o di un'opposizione in via giurisdizionale o amministrativa non esclude l'intervento della Difensora civica/del Difensore civico e non autorizza l'ufficio competente a negare informazioni o a rifiutarsi di collaborare.
- (6)** Qualora il personale preposto ostacoli con atti od omissioni l'attività della Difensora civica/del Difensore civico, quest'ultima/quest'ultimo può denunciare il fatto all'organo disciplinare competente. Quest'ultimo è a sua volta tenuto a comunicare alla Difensora civica/al Difensore civico i provvedimenti adottati.

**(7)** La Difensora civica/Il Difensore civico è tenuta/tenuto a trasmettere ad istituzioni aventi analoghe funzioni i reclami che non rientrano nelle sue competenze. In assenza di simili istituzioni ella/egli, conformemente alle finalità dell'articolo 97 della Costituzione, comunica le eventuali disfunzioni agli uffici interessati chiedendo la loro collaborazione. Per questioni concernenti gli uffici amministrativi con sede a Roma o a Bruxelles, può avvalersi dei servizi degli uffici della Provincia a Roma e a Bruxelles ovvero dei servizi pubblici dell'Unione europea.

**(8)** L'amministrazione provinciale mette a disposizione della Difesa civica i locali necessari per gli incontri con il pubblico e per le iniziative di informazione e di consulenza.

**(9)** La Difensora civica/Il Difensore civico può richiedere verbalmente e per iscritto alla/al dirigente del servizio interessato dal reclamo copia degli atti o dei provvedimenti che ritenga utili per lo svolgimento dei suoi compiti istituzionali e può consultare tutti gli atti attinenti la pratica, senza limitazioni dovute al segreto d'ufficio.

**(10)** La Difensora civica/Il Difensore civico è inoltre tenuta/tenuto a svolgere incontri con il pubblico anche al di fuori della propria sede. Tale attività fuori sede dovrà coprire il più uniformemente possibile tutte le zone della provincia.

## Art. 17 (Personale)

---

**(1)** Per l'espletamento dei compiti propri della Difesa Civica e del Centro di tutela contro le discriminazioni la Difensora civica/il Difensore Civico si avvale del personale assegnatole/assegnatogli dal Consiglio provinciale d'intesa con la Difesa civica. Detto personale opera alle dipendenze funzionali e gerarchiche della Difensora civica/del Difensore civico e viene assegnato alla Difesa civica o al Centro di tutela contro le discriminazioni, che collaborano.

**(2)** Per un migliore svolgimento dei compiti spettanti alla Difesa civica in base alle convenzioni stipulate con i Comuni, questi ultimi e le loro organizzazioni rappresentative possono mettere del proprio personale a disposizione della Difesa civica. Tale messa a disposizione di personale è disciplinata da un'apposita convenzione. Detto personale opera alle dipendenze funzionali e gerarchiche della Difensora civica/del Difensore civico.

**(3)** L'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale può determinare, di concerto con i Comuni interessati con cui sia stata stipulata una convenzione, un contributo spese che i Comuni stessi devono corrispondere al Consiglio provinciale per i maggiori costi derivanti da tale convenzione.

**(4)** In caso di assenza o di impedimento, la Difensora civica/il Difensore civico può incaricare una/un dipendente di sostituirla/sostituirlo limitatamente all'ordinaria amministrazione.

## Art. 18 (Programmazione dell'attività)

---

**(1)** Entro il 15 settembre di ogni anno la Difensora civica/il Difensore civico presenta all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale, per l'approvazione, un piano programmatico delle sue attività e di quelle del Centro di tutela contro le discriminazioni, corredato della relativa previsione di spesa.

**(2)** La gestione delle spese connesse con il funzionamento della Difesa civica avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

## Art. 19 (Relazione sull'attività)

---

**(1)** La Difensora civica/Il Difensore civico invia ogni anno al Consiglio provinciale una relazione sull'attività svolta, in cui segnala anche eventuali casi di mancata o insufficiente collaborazione e formula suggerimenti per un più efficace svolgimento della sua attività e per assicurare l'imparzialità dell'amministrazione e del servizio. Ella/Egli presenta detta relazione alle consigliere/ai consiglieri provinciali alla data fissata dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro i primi cinque mesi di ogni anno.

**(2)** La Difensora civica/Il Difensore civico invia copia della relazione di cui al comma 1 alla/al presidente della Provincia, alle sindache/ai sindaci, alle/ai presidenti delle Comunità comprensoriali, agli altri enti o persone giuridiche, se interessati dall'azione della Difesa civica nell'anno di riferimento, nonché a tutte e tutti coloro che ne facciano richiesta.

**(3)** La relazione è pubblicata sul sito Internet della Difesa civica.

## Art. 20 (Centro di tutela contro le discriminazioni)

**(1)** Presso la Difesa civica è insediata, al servizio di tutte le cittadine e di tutti i cittadini, una struttura (di seguito denominata "Centro di tutela contro le discriminazioni") che fornisce assistenza alle vittime di discriminazioni a sfondo razzista, su base etnica, linguistica, culturale, religiosa, basate su credenze omobitransfobiche, su una disabilità, sull'aspetto esteriore, sull'età, nonché alle vittime di discriminazioni fondate sull'origine e sull'appartenenza a una nazione o sulle opinioni politiche, laddove il caso non sia di competenza della Difesa civica, della Consigliera/del Consigliere di parità, della Commissione provinciale per le pari opportunità delle donne, dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità o del Comitato provinciale per le comunicazioni. I casi di discriminazione nei confronti dei minori sono sempre di competenza della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza. Questi diversi organismi formano insieme una rete con l'obiettivo di mettere in atto una collaborazione interdisciplinare, di sostenersi reciprocamente e di realizzare progetti congiunti. I dettagli verranno concordati in un protocollo d'intesa tra i vari organismi.

**(2)** Al Centro di tutela contro le discriminazioni, nell'ambito delle competenze di cui al comma 1, spettano i seguenti compiti:

- a) monitorare in modo sistematico le discriminazioni di cui al comma 1;
- b) garantire la possibilità di fare segnalazioni in merito a comportamenti ritenuti discriminatori anche sotto forma di incitamento all'odio e crimini generati dall'odio;
- c) inoltrare le segnalazioni all'organismo di garanzia competente, qualora le forme di discriminazione segnalate non rientrino nelle competenze di cui al comma 1;
- d) assistere in forma diretta o indiretta le vittime di atti discriminatori tramite un servizio di consulenza e mediazione delle situazioni di conflitto;
- e) collaborare con l'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali (UNAR), con le altre istituzioni pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali nonché con gli enti privati e le associazioni che svolgono attività di contrasto alle discriminazioni;
- f) formulare, su richiesta dei competenti organi provinciali e comunali, proposte e pareri in merito a progetti di atti normativi e amministrativi in materia di discriminazione;
- g) vigilare sull'applicazione nel territorio provinciale delle convenzioni internazionali ed europee a tutela delle vittime delle discriminazioni al fine di garantire la parità di trattamento, con particolare riferimento alle direttive n. 2000/78/CE e n. 2000/43/CE;
- h) promuovere la conoscenza e l'affermazione dei diritti umani e della pari dignità sociale;
- i) sviluppare iniziative di sensibilizzazione sul tema della parità di trattamento e sul principio di non discriminazione;
- j) raccogliere le segnalazioni di eventuali violazioni, fornendo informazioni sulle modalità di tutela e di esercizio dei diritti;
- k) partecipare alle azioni e ai programmi locali, nazionali e comunitari per la promozione del diritto all'uguaglianza;
- l) collaborare con le altre istituzioni pubbliche locali, nazionali, comunitarie e internazionali nonché con gli enti privati attivi nel campo del contrasto alle discriminazioni ed iscritti nel registro delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215.

## Art. 21 (Responsabile del Centro di tutela contro le discriminazioni)

**(1)** La/Il presidente del Consiglio provinciale, su proposta della Difensora civica/del Difensore Civico, che a sua volta si basa su un relativo parere obbligatorio della Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni, nomina per tutta la durata in carica del Consiglio provinciale una/un responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni scelta/scelto tra le/i dipendenti del Consiglio provinciale in possesso di un diploma di laurea e del corrispondente attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca. In mancanza di persone idonee e/o interessate, la/il presidente del Consiglio provinciale, su proposta della Difensora civica/del Difensore civico, che a sua volta si basa su un relativo parere obbligatorio della Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni, nomina per tutta la durata in carica del Consiglio provinciale una/un responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni chiamata/chiamato mediante comando ovvero assunta/assunto con contratto a tempo determinato, a condizione che tale persona sia in possesso di un diploma di laurea e del corrispondente attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca. Per la durata dell'incarico la/il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni occupa un posto non rientrante nella pianta organica.

**(2)** La/Il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni continua a svolgere in via provvisoria i propri compiti fino all'insediamento della successora/del successore.

**(3)** La/Il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni svolge i suoi compiti in piena autonomia e indipendenza con l'organizzazione della Difensora civica/del Difensore civico.

**(4)** Le collaboratrici e i collaboratori della Difesa civica e la/il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni si sostengono e si coadiuvano reciprocamente nel loro lavoro. La/Il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni presenta annualmente al Consiglio provinciale una relazione sull'attività del Centro e riferisce in merito al Consiglio provinciale.

**(5)** Alla/Al responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni spetta un'indennità di istituto mensile nella misura del 20 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza.

## Art. 22 (Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni)

---

**(1)** Una Consulta, istituita per l'intero mandato del Consiglio provinciale, svolge funzioni consultive per quanto concerne la pianificazione e la gestione dell'attività del Centro per la tutela contro le discriminazioni.

Della Consulta fanno parte:

- a) la Difensora civica/il Difensore civico;
- b) la/il responsabile del Centro per la tutela contro le discriminazioni;
- c) rappresentanti di associazioni e organizzazioni impegnate in ambito sociale e nel contrasto alle discriminazioni, in numero stabilito dal regolamento interno di cui al comma 5.

**(2)** La Consulta svolge la sua attività autonomamente e viene convocata dalla/dal responsabile, che presiede le sedute.

**(3)** Su invito della/del responsabile del Centro di tutela contro le discriminazioni la/il Garante, la Consigliera/il Consigliere di parità e la/il presidente del Comitato provinciale per le comunicazioni prendono parte, se necessario, alle sedute della Consulta del Centro per la tutela contro le discriminazioni.

**(4)** Alle/Ai componenti della Consulta di cui al comma 1, lettera c), spetta, per la partecipazione alle sedute, un'indennità nella misura massima per seduta, pari al doppio dell'indennità oraria prevista dalla [legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6](#), e successive modifiche, per i componenti di comitati aventi un'autonoma funzione di rilevanza esterna. Ad esse/essi spetta altresì, alle condizioni e con le modalità indicate nella citata legge provinciale, il trattamento economico di missione previsto per le/i dipendenti dell'amministrazione provinciale.

**(5)** Le modalità di nomina e i compiti della Consulta sono disciplinati da un regolamento interno approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

## CAPO III GARANTE PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

---

### Art. 23 (Compiti e funzioni)

---

**(1)** La/Il Garante salvaguarda e garantisce i diritti delle/dei giovani sanciti dall'ordinamento internazionale, nazionale, regionale e provinciale e, in particolare, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo, stipulata a New York il 20 novembre 1989, dai suoi protocolli opzionali, stipulati a New York il 6 settembre 2000, e dalla Convenzione europea sull'esercizio dei diritti del fanciullo, stipulata a Strasburgo il 25 gennaio 1996, ratificati e resi esecutivi dall'Italia rispettivamente con legge 27 maggio 1991, n. 176, con legge 11 marzo 2002, n. 46, e con legge 20 marzo 2003, n. 77. Ai fini della presente legge si intende per giovani le bambine, i bambini, le ragazze e i ragazzi che non hanno ancora raggiunto la maggiore età.

**(2)** In particolare, la/il Garante:

- a) vigila sull'applicazione nel territorio provinciale delle convenzioni di cui al comma 1 e delle altre convenzioni internazionali ed europee e sull'applicazione e l'attuazione della normativa statale, regionale e provinciale a tutela dei diritti delle/dei giovani;
- b) promuove la conoscenza e l'affermazione dei diritti individuali, sociali e politici delle/dei giovani, assumendo idonee iniziative finalizzate alla loro concreta realizzazione;
- c) promuove iniziative volte a sensibilizzare, anche in collaborazione con enti pubblici e privati, le/i giovani, le famiglie, gli operatori e la società in generale verso i problemi dell'infanzia e dell'adolescenza e i diritti delle/dei giovani;
- d) fornisce consulenza alle/ai giovani su questioni giuridiche e funge da mediatrice o mediatore in situazioni conflittuali fra le/i giovani e i loro genitori o chi ne fa le veci;
- e) funge da mediatrice o mediatore in casi di conflitto che coinvolgono da un lato le/i giovani e i loro genitori o chi ne fa le veci e dall'altro le amministrazioni ed i servizi pubblici;
- f) riceve direttamente e confidenzialmente le richieste, istanze e proposte provenienti da persone anche di minore età e intese a migliorare la condizione dell'infanzia e dell'adolescenza;
- g) persegue sinergie tra le amministrazioni pubbliche della provincia competenti in materia di tutela dell'infanzia o dell'adolescenza, i soggetti privati impegnati nel settore e le autorità giudiziarie;
- h) raccoglie le segnalazioni di eventuali violazioni dei diritti delle/dei giovani, fornendo informazioni sulle modalità di tutela e di esercizio di tali diritti;

- i) segnala ai servizi sociali o all'autorità giudiziaria situazioni che richiedono un immediato intervento di carattere giudiziario o assistenziale a tutela dei minori;
- j) segnala alle competenti amministrazioni pubbliche fattori di rischio o di danno a cui sono soggetti le/i giovani, derivanti da situazioni ambientali carenti o inadeguate dal punto di vista igienico-sanitario, abitativo e urbanistico;
- k) formula proposte volte a migliorare l'ordinamento giuridico, il sistema dei servizi, i programmi e gli interventi a favore dell'infanzia e dell'adolescenza;
- l) esprime, su richiesta dei competenti organi provinciali e comunali o di propria iniziativa, pareri su progetti di atti normativi ed amministrativi che riguardino anche gli interessi dei giovani;
- m) collabora con il Comitato provinciale per le comunicazioni ai fini della vigilanza sull'attività dei mezzi di comunicazione;
- n) è incaricata/incaricato, ai sensi della legge 7 aprile 2017, n. 47, di selezionare, formare ed assistere i tutori volontari per i minori stranieri non accompagnati residenti in provincia di Bolzano.

**(3)** In tutti i casi in cui non vi siano altre istituzioni competenti, le funzioni della/del Garante sono estese alle persone di età fino ai 21 anni.

## Art. 24 (Relazione sull'attività)

---

**(1)** La/Il Garante invia annualmente al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e al Consiglio dei Comuni una relazione sulla propria attività, che comprende anche una dettagliata relazione sulle condizioni di vita delle/dei giovani, con eventuali suggerimenti e proposte di carattere normativo e amministrativo. Ella/Egli presenta detta relazione alle consigliere/ai consiglieri provinciali alla data fissata dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro i primi cinque mesi di ogni anno.

**(2)** La relazione è pubblicata sul sito Internet della/del Garante per l'infanzia e l'adolescenza.

## Art. 25 (Rapporti istituzionali)

---

**(1)** La/Il Garante viene sentita/o dalle commissioni consiliari in ordine ai problemi e alle iniziative inerenti i bisogni, i diritti e gli interessi dei giovani.

**(2)** La/Il Garante collabora con le altre istituzioni pubbliche equiparabili a livello regionale, nazionale e internazionale nonché con le organizzazioni non governative attive nel settore della tutela dei diritti dei fanciulli.

## Art. 26 (Personale)

---

**(1)** Il Consiglio provinciale mette a disposizione dell'Ufficio della/del Garante la sede, il personale necessario e le risorse finanziarie necessarie per l'esercizio dell'attività.

**(2)** Il personale opera alle dipendenze funzionali della/del Garante.

**(3)** L'amministrazione provinciale, le Comunità comprensoriali e i Comuni mettono a disposizione della/del Garante i locali necessari per gli incontri con il pubblico e le iniziative di informazione e di consulenza.

**(4)** In caso di assenza o di impedimento, la/il Garante può incaricare una/un dipendente di sostituirla/sostituirlo limitatamente all'ordinaria amministrazione.

## Art. 27 (Programmazione dell'attività)

---

**(1)** La/Il Garante presenta entro il 15 settembre di ogni anno all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale un progetto programmatico delle sue attività, corredato della relativa previsione di spesa per l'approvazione.

**(2)** La gestione delle spese connesse con il funzionamento dell'Ufficio della/del Garante avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

## CAPO IV CONSIGLIERA DI PARITÀ/CONSIGLIERE DI PARITÀ

---

### Art. 28 (Compiti e funzioni)

---

- (1)** La Consigliera/Il Consigliere di parità ha il compito di contrastare le discriminazioni sul posto di lavoro basate sul genere di appartenenza e di proporre misure atte a realizzare la parità fra i generi nell'ambito del lavoro. In qualità di pubblico ufficiale ha l'obbligo di segnalare i reati e gli abusi di cui viene a conoscenza e, in sede processuale, può servirsi dell'Avvocatura della Provincia autonoma di Bolzano.
- (2)** La Consigliera/Il Consigliere di parità esercita inoltre le funzioni previste dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modifiche. Fatte salve disposizioni diverse contenute nella presente legge, valgono le disposizioni del citato decreto legislativo.
- (3)** La Consigliera/Il Consigliere di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale e può proporre modifiche ai piani stessi.
- (4)** La Consigliera/Il Consigliere di parità è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità per le donne. Inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea.
- (5)** La Consigliera/il Consigliere di parità svolge attività di informazione, consulenza e mediazione sul tema delle discriminazioni di genere sul posto di lavoro e adotta misure per prevenirla.

### Art. 29 (Personale)

---

- (1)** Il Consiglio provinciale mette a disposizione della Consigliera/del Consigliere di parità la sede, il personale necessario e le risorse finanziarie necessarie per l'esercizio dell'attività.
- (2)** Il personale opera alle dipendenze funzionali della Consigliera/del Consigliere di parità.
- (3)** In caso di assenza o di impedimento, la Consigliera/il Consigliere di parità può incaricare una/un dipendente di sostituirla/sostituirlo limitatamente all'ordinaria amministrazione.

### Art. 30 (Relazione sull'attività)

---

- (1)** La Consigliera/Il Consigliere di parità fa pervenire al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e alla commissione provinciale per le pari opportunità la relazione sull'attività dell'anno precedente. Presenta detta relazione alle consigliere/ai consiglieri provinciali e alla commissione provinciale per le pari opportunità per le donne alla data fissata dalla/dal presidente del Consiglio provinciale entro i primi cinque mesi di ogni anno.
- (2)** La relazione è pubblicata sul sito Internet della/del Consigliere di parità.

### Art. 31 (Programmazione dell'attività)

---

- (1)** La Consigliera/Il Consigliere di parità presenta entro il 15 settembre di ogni anno all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale un progetto programmatico delle sue attività, corredato della relativa previsione di spesa per l'approvazione.
- (2)** La gestione delle spese connesse con il funzionamento dell'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

## Art. 32 (Osservatorio provinciale)

---

**(1)** L'Osservatorio provinciale che promuove e monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 13 dicembre 2006, ratificata e resa esecutiva dall'Italia con legge del 3 marzo 2009, n. 18, è insediato presso l'Ufficio della Consigliera/del Consigliere di parità.

**(2)** L'Osservatorio ha i seguenti compiti:

- a) monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
- b) redige una relazione annuale per il Consiglio provinciale sullo stato di attuazione della Convenzione ONU in Alto Adige e della normativa provinciale, che prevede misure e servizi specifici per le persone con disabilità;
- c) esprime pareri e raccomandazioni;
- d) propone la realizzazione di studi e ricerche per impostare azioni e interventi per la promozione dei diritti delle persone con disabilità;
- e) informa la popolazione sui diritti delle persone con disabilità, tramite consultazioni aperte al pubblico.

**(3)** L'Osservatorio è composto dalle/dai seguenti sette componenti:

- a) cinque persone con disabilità in rappresentanza delle diverse forme di disabilità;
- b) un'esperta/un esperto in ricerca scientifica in materia di disabilità ed inclusione;
- c) un'esperta/un esperto in materia di pari opportunità e di antidiscriminazione.

**(4)** Le/I componenti dell'Osservatorio sono assistite/i da cinque autorappresentanti e da due esperte/esperti del settore.

**(5)** La Consigliera/Il Consigliere di parità presiede l'Osservatorio.

**(6)** Le/ I componenti dell'Osservatorio nonché le/gli autorappresentanti con funzione di supporto di cui al comma 4, sono nominati per la durata della legislatura dal Consiglio provinciale. L'Osservatorio esercita le sue funzioni in piena autonomia. Le/I componenti e le/gli autorappresentanti con funzione di supporto di cui al comma 4, percepiscono un rimborso delle spese sostenute, in relazione alla propria disabilità, nell'esercizio delle attività presso l'Osservatorio e necessarie a garantire la partecipazione alle sedute, all'assistenza personale e per interventi di sostegno alla comunicazione.

**(7)** Alle/Ai componenti dell'Osservatorio di cui al comma 3 e alle/agli autorappresentanti con funzione di supporto di cui al comma 4, spetta, per la partecipazione alle sedute, un'indennità nella misura massima per seduta, pari al doppio dell'indennità oraria prevista dalla [legge provinciale 19 marzo 1991, n. 6](#), e successive modifiche, per i componenti di comitati aventi un'autonoma funzione di rilevanza esterna. Ad esse/essi spetta altresì, alle condizioni e con le modalità indicate nella citata legge provinciale, il trattamento economico di missione previsto per le/i dipendenti dell'amministrazione provinciale.

**(8)** Le modalità di nomina nonché le modalità di funzionamento e di supporto all'attività dell'Osservatorio sono disciplinati da un regolamento interno approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

## CAPO V COMITATO PROVINCIALE PER LE COMUNICAZIONI

---

### Art. 33 (Compiti e funzioni)

---

**(1)** Il Comitato ha i seguenti compiti e funzioni:

- a) è organo consultivo della Provincia in materia di comunicazioni;
- b) esprime pareri sui provvedimenti che la Provincia intende assumere per disporre agevolazioni a favore delle emittenti radiofoniche private locali che trasmettono programmi di pubblica utilità ai sensi della legge 6 agosto 1990, n. 223;
- c) formula proposte al consiglio di amministrazione della concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo in merito alla trasmissione di programmi locali;
- d) regola l'accesso alle trasmissioni provinciali programmate dalla concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo;
- e) elabora proposte e suggerisce criteri, anche sulla base di studi, ricerche e consulenze a tal fine effettuate, per i contenuti delle convenzioni tra la Provincia e la sede periferica della concessionaria del servizio pubblico radiotelevisivo, nonché le emittenti radiotelevisive private in ambito locale, in particolare per ciò che concerne la sicurezza della ricezione indisturbata



della radiodiffusione ovvero l'uso e la sovrapposizione delle frequenze in violazione della legge ed il rilevamento degli indici d'ascolto, e segue l'attuazione delle convenzioni stesse;

- f) assolve ai compiti previsti dalle leggi 6 agosto 1990, n. 223, e 31 luglio 1997, n. 249, e collabora, su richiesta, con il Ministro competente per le comunicazioni, con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni e con la Commissione parlamentare per l'indirizzo generale e la vigilanza dei servizi radiotelevisivi;
- g) esercita le funzioni di competenza dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, ad esso delegate dalla stessa ai sensi dell'articolo 1, comma 13, della legge 31 luglio 1997, n. 249, mediante la stipula di apposite convenzioni.
- h) esercita le funzioni previste dall'articolo 10, comma 5, della [legge provinciale 18 marzo 2002, n. 6](#).

**(2)** La/Il presidente del Consiglio provinciale può autorizzare il Comitato a stipulare, in aggiunta alla vigente convenzione con l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, anche convenzioni con il Garante per la protezione dei dati personali.

## Art. 34 (Programmazione e svolgimento dell'attività)

---

**(1)** Il Comitato presenta entro il 15 settembre di ogni anno alla Presidenza del Consiglio provinciale e all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, limitatamente alle funzioni da essa delegate, un progetto programmatico delle sue attività corredato della relativa previsione di spesa per l'approvazione.

**(2)** In relazione alla specifica natura degli argomenti trattati, alle sedute del Comitato possono essere invitati anche esperte ed esperti con voto esclusivamente consultivo. A questi spettano per la partecipazione alle sedute le stesse indennità previste in favore dei componenti del Comitato.

**(3)** Per la validità delle sedute del Comitato è necessaria la presenza di due terzi dei suoi componenti.

**(4)** Il Comitato adotta il proprio regolamento a maggioranza dei due terzi dei suoi componenti.

**(5)** La gestione delle spese connesse con il funzionamento del Comitato avviene a norma del regolamento interno di amministrazione e di contabilità del Consiglio provinciale.

**(6)** Le assegnazioni dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni per l'esercizio delle funzioni delegate ai sensi dell'Art. 33, comma 1, lettera g), hanno vincolo di destinazione e sono iscritte nel bilancio del Consiglio provinciale, unitamente alle spese correlate, dalla presidente/dal presidente del Consiglio stesso, che dà comunicazione al Consiglio provinciale delle relative variazioni apportate al bilancio.

## Art. 35 (Personale)

---

**(1)** Per l'esercizio delle sue funzioni il Comitato si avvale di una apposita struttura di supporto, istituita presso il Consiglio provinciale e individuata dall'Ufficio di presidenza del Consiglio, sentiti il Comitato e l'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni. Tale struttura è posta alle dipendenze funzionali del Comitato e opera in autonomia rispetto alla restante struttura organizzativa e dirigenziale del Consiglio provinciale. La struttura può essere comunque integrata dall'apporto permanente o temporaneo degli uffici del Consiglio provinciale e, per lo svolgimento di compiti particolarmente complessi e delicati, può avvalersi della consulenza di esperti ed esperte e della collaborazione di altri soggetti od organismi qualificati, previa stipula di apposite convenzioni.

**(2)** Svolge le funzioni di segretaria/segretario del Comitato un'impiegata/un impiegato del Consiglio provinciale, di qualifica funzionale non inferiore alla sesta.

## Art. 36 (Relazione sull'attività)

---

**(1)** Il Comitato presenta entro i primi cinque mesi di ogni anno al Consiglio provinciale ed all'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente e sul sistema delle comunicazioni in ambito provinciale, che è accessibile anche al pubblico sul sito internet del Comitato.

## CAPO VI

### ABROGAZIONI, DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINANZIARIE

---

## Art. 37 (Disposizioni transitorie)

---

**(1)** A far data dall'entrata in vigore della presente legge e fino alla prima nomina degli organismi di garanzia nella prossima legislatura (XVII legislatura) rimangono in vigore le seguenti disposizioni che disciplinano l'indennità, il rimborso spese e l'aspettativa dei vari organismi di garanzia:

- a) i commi 4 e 5 dell'articolo 2 della [legge provinciale 18 marzo 2002, n. 6](#);
- b) l'articolo 8 della [legge provinciale 26 giugno 2009, n. 3](#);
- c) l'articolo 10 della [legge provinciale 4 febbraio 2010, n. 3](#);
- d) il comma 1 dell'articolo 28 della [legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5](#).

## Art. 38 (Abrogazione di norme)

---

**(1)** Fatto salvo quanto previsto all'Art. 37, sono abrogate le seguenti disposizioni:

- a) gli articoli da 2 a 6 della [legge provinciale 18 marzo 2002, n. 6](#), e successive modifiche;
- b) la [legge provinciale 26 giugno 2009, n. 3](#);
- c) la [legge provinciale 4 febbraio 2010, n. 3](#);
- d) gli articoli da 24 a 31 della [legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5](#), e successive modifiche;
- e) l'articolo 5 della [legge provinciale 28 ottobre 2011, n. 12](#), e successive modifiche;
- f) il [decreto del presidente della Provincia 15 novembre 2012, n. 36](#);
- g) l'articolo 31 della [legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7](#).

## Art. 39 (Disposizioni finanziarie)

---

**(1)** Le spese derivanti dalla presente legge sono a carico del bilancio del Consiglio provinciale e al loro finanziamento si provvede con le modalità stabilite dall'articolo 34 della [legge provinciale 29 gennaio 2002, n. 1](#).

## Art. 40 (Entrata in vigore)

---

**(1)** Fatto salvo quanto previsto al comma 2, la presente legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione.

**(2)** L'Art. 9 e i commi 1, 4 e 5 dell'articolo 10 della presente legge entrano in vigore all'atto della prima nomina degli organismi di garanzia nella prossima legislatura (XVII legislatura).

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



## DISEGNO DI LEGGE

*approvato dalla Camera dei deputati il 4 novembre 2020, in un testo risultante dall'unificazione dei disegni di legge*

d'iniziativa dei deputati **BOLDRINI** e **SPERANZA** (107); **ZAN**, **ANNIBALI**, **BERSANI**, **BORDO**, **Enrico BORGHI**, **BOSCHI**, **BRAGA**, **CANTINI**, **CARNEVALI**, **CRITELLI**, **D'ALESSANDRO**, **DE MARIA**, **DEL BARBA**, **DI GIORGI**, **EPIFANI**, **FIANO**, **FORNARO**, **FREGOLENT**, **GRIBAUDO**, **LOTTI**, **MADIA**, **MARTINA**, **NARDI**, **NOJA**, **OCCHIONERO**, **ORFINI**, **PAITA**, **PEZZOPANE**, **PINI**, **POLLASTRINI**, **QUARTAPELLE PROCOPIO**, **Andrea ROMANO**, **ROSSI**, **ROTTA**, **SCHIRÒ**, **SERRACCHIANI**, **UNGARO** e **VERINI** (569); **SCALFAROTTO**, **ANNIBALI**, **ASCANI**, **BOSCHI**, **BRAGA**, **Carla CANTONE**, **CARÈ**, **CENNI**, **D'ALESSANDRO**, **FASSINO**, **FIANO**, **FREGOLENT**, **GADDA**, **GIACHETTI**, **GRIBAUDO**, **LA MARCA**, **Gavino MANCA**, **MELILLI**, **MICELI**, **MORANI**, **MORETTO**, **NARDI**, **NOJA**, **ORFINI**, **PAITA**, **PEZZOPANE**, **PICCOLI NARDELLI**, **PINI**, **POLLASTRINI**, **QUARTAPELLE PROCOPIO**, **RIZZO NERVO**, **Andrea ROMANO**, **SCHIRÒ**, **SERRACCHIANI**, **SIANI**, **UNGARO**, **VAZIO**, **VERINI**, **ZAN** e **ZARDINI** (868); **PERANTONI**, **SARLI**, **ADELIZZI**, **Davide AIELLO**, **Piera AIELLO**, **ALAIMO**, **ALEMANNO**, **AMITRANO**, **ARESTA**, **ASCARI**, **BATTELLI**, **BERTI**, **BILOTTI**, **BOLOGNA**, **BRUNO**, **CADEDDU**, **CAPPELLANI**, **CARBONARO**, **CARINELLI**, **CASA**, **CASSESE**, **Maurizio CATTOI**, **CHIAZZESE**, **CILLIS**, **CIMINO**, **CORDA**, **CORNELI**, **DAGA**, **D'ARRANDO**, **DE GIORGI**, **DEIANA**, **DEL GROSSO**, **DEL MONACO**, **DEL SESTO**, **DI LAURO**, **DI STASIO**, **DORI**, **D'UVA**, **EHM**, **EMILIOZZI**, **FARO**, **FEDERICO**, **FICARA**, **FLATI**, **Ilaria FONTANA**, **FRUSONE**, **GAGNARLI**, **GALIZIA**, **GIARRIZZO**, **GRIMALDI**, **GRIPPA**, **IORIO**, **IOVINO**, **LAPIA**, **LOMBARDO**, **LOREFICE**, **LOVECCHIO**, **MAGLIONE**, **Alberto MANCA**, **MANZO**, **MARAIA**, **MARINO**, **MASI**, **MICILLO**, **MIGLIORINO**, **MISITI**, **NAPPI**, **OLGIATI**, **PALLINI**, **PALMISANO**, **PAPIRO**,

**PENNA, PERCONTI, PROVENZA, RICCIARDI, ROMANIELLO, SALAFIA, SCAGLIUSI, SCANU, SCERRA, SCUTELLÀ, SERRITELLA, Francesco SILVESTRI, SIRAGUSA, SODANO, SPORTIELLO, SURIANO, TERMINI, TERZONI, TESTAMENTO, TORTO, TRIPIEDI, TROIANO, VIANELLO e VILLANI (2171); BARTOLOZZI (2255)**

*(V. Stampati Camera nn. 107, 569, 868, 2171 e 2255)*

*Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza  
il 5 novembre 2020*

Misure di prevenzione e contrasto della discriminazione e della violenza per motivi fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere e sulla disabilità

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

#### *(Definizioni)*

1. Ai fini della presente legge:

*a)* per sesso si intende il sesso biologico o anagrafico;

*b)* per genere si intende qualunque manifestazione esteriore di una persona che sia conforme o contrastante con le aspettative sociali connesse al sesso;

*c)* per orientamento sessuale si intende l'attrazione sessuale o affettiva nei confronti di persone di sesso opposto, dello stesso sesso, o di entrambi i sessi;

*d)* per identità di genere si intende l'identificazione percepita e manifestata di sé in relazione al genere, anche se non corrispondente al sesso, indipendentemente dall'aver concluso un percorso di transizione.

### Art. 2.

#### *(Modifiche all'articolo 604-bis del codice penale)*

1. All'articolo 604-bis del codice penale sono apportate le seguenti modificazioni:

*a)* al primo comma, lettera *a)*, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « oppure fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità »;

*b)* al primo comma, lettera *b)*, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « oppure fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità »;

mento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità »;

c) al secondo comma, primo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « oppure fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità »;

d) la rubrica è sostituita dalla seguente: « Propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, istigazione a delinquere e atti discriminatori e violenti per motivi razziali, etnici, religiosi o fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità ».

#### Art. 3.

*(Modifica all'articolo 604-ter  
del codice penale)*

1. All'articolo 604-ter, primo comma, del codice penale, dopo le parole: « o religioso, » sono inserite le seguenti: « oppure per motivi fondati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità, ».

#### Art. 4.

*(Pluralismo delle idee e libertà delle scelte)*

1. Ai fini della presente legge, sono fatte salve la libera espressione di convincimenti od opinioni nonché le condotte legittime riconducibili al pluralismo delle idee o alla libertà delle scelte, purché non idonee a determinare il concreto pericolo del compimento di atti discriminatori o violenti.

#### Art. 5.

*(Modifiche al decreto-legge  
26 aprile 1993, n. 122)*

1. Al decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, convertito, con modificazioni, dalla legge 25

giugno 1993, n. 205, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 1:

1) al comma 1-*bis*, alinea, le parole: « reati previsti dall'articolo 3 della legge 13 ottobre 1975, n. 654 » sono sostituite dalle seguenti: « delitti di cui all'articolo 604-*bis* del codice penale ovvero per un delitto aggravato dalla circostanza di cui all'articolo 604-*ter* del medesimo codice »;

2) il comma 1-*ter* è sostituito dal seguente:

« 1-*ter*. Nel caso di condanna per uno dei delitti indicati al comma 1-*bis*, la sospensione condizionale della pena può essere subordinata, se il condannato non si oppone, alla prestazione di un'attività non retribuita a favore della collettività secondo quanto previsto dai commi 1-*quater*, 1-*quinqües* e 1-*sexies*. Per i medesimi delitti, nei casi di richiesta dell'imputato di sospensione del procedimento con messa alla prova, per lavoro di pubblica utilità si intende quanto previsto dai commi 1-*quater*, 1-*quinqües* e 1-*sexies* »;

3) al comma 1-*quater*:

3.1) le parole: « , da svolgersi al termine dell'espiazione della pena detentiva per un periodo massimo di dodici settimane, deve essere » sono sostituite dalla seguente: « è »;

3.2) dopo la parola: « giudice » sono inserite le seguenti: « , tenuto conto delle ragioni che hanno determinato la condotta, »;

4) al comma 1-*quinqües*, le parole: « o degli extracomunitari » sono sostituite dalle seguenti: « , degli stranieri o a favore delle associazioni di tutela delle vittime dei reati di cui all'articolo 604-*bis* del codice penale »;

5) alla rubrica, dopo la parola: « religiosi » sono inserite le seguenti: « o fon-

dati sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità »;

b) al titolo, le parole: « e religiosa » sono sostituite dalle seguenti: « , religiosa o fondata sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale, sull'identità di genere o sulla disabilità ».

2. Dall'attuazione del comma 1 non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

3. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, con regolamento adottato con decreto del Ministro della giustizia, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono determinate, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2, le modalità di svolgimento dell'attività non retribuita a favore della collettività, di cui all'articolo 1 del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 1993, n. 205, come modificato dal comma 1 del presente articolo.

#### Art. 6.

*(Modifica all'articolo 90-quater del codice di procedura penale)*

1. All'articolo 90-quater, comma 1, secondo periodo, del codice di procedura penale, dopo le parole: « odio razziale » sono inserite le seguenti: « o fondato sul sesso, sul genere, sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere ».

#### Art. 7.

*(Istituzione della Giornata nazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia)*

1. La Repubblica riconosce il giorno 17 maggio quale Giornata nazionale contro l'o-



mofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia, al fine di promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione nonché di contrastare i pregiudizi, le discriminazioni e le violenze motivati dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere, in attuazione dei principi di eguaglianza e di pari dignità sociale sanciti dalla Costituzione.

2. La Giornata di cui al comma 1 non determina riduzioni dell'orario di lavoro degli uffici pubblici né, qualora cada in un giorno feriale, costituisce giorno di vacanza o comporta la riduzione di orario per le scuole di ogni ordine e grado, ai sensi degli articoli 2 e 3 della legge 5 marzo 1977, n. 54.

3. In occasione della Giornata nazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia sono organizzate cerimonie, incontri e ogni altra iniziativa utile per la realizzazione delle finalità di cui al comma 1. Le scuole, nel rispetto del piano triennale dell'offerta formativa di cui al comma 16 dell'articolo 1 della legge 13 luglio 2015, n. 107, e del patto educativo di corresponsabilità, nonché le altre amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al precedente periodo compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

#### Art. 8.

*(Modifiche al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere)*

1. All'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Nell'ambito delle competenze di cui al comma 2, l'ufficio elabora con cadenza triennale una strategia nazionale per la prevenzione e il contrasto delle discrimi-

nazioni per motivi legati all'orientamento sessuale e all'identità di genere. La strategia reca la definizione degli obiettivi e l'individuazione di misure relative all'educazione e all'istruzione, al lavoro, alla sicurezza, anche con riferimento alla situazione carceraria, alla comunicazione e ai media. La strategia è elaborata nel quadro di una consultazione permanente delle amministrazioni locali, delle organizzazioni di categoria e delle associazioni impegnate nel contrasto delle discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere e individua specifici interventi volti a prevenire e contrastare l'insorgere di fenomeni di violenza e discriminazione fondati sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere.

*2-ter.* All'attuazione delle misure e degli specifici interventi di cui, rispettivamente, al secondo e al terzo periodo del comma *2-bis*, le amministrazioni pubbliche competenti provvedono compatibilmente con le risorse disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica ».

#### Art. 9.

*(Modifica all'articolo 105-quater del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, in materia di centri contro le discriminazioni motivate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere)*

1. All'articolo 105-*quater*, comma 2, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, le parole: « di discriminazione o violenza fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere » sono sostituite dalle seguenti: « dei reati previsti dall'articolo 604-*bis* del codice penale, commessi per motivi fondati sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere della vittima, ovvero di un reato aggravato, per le

medesime ragioni, dalla circostanza di cui all'articolo 604-ter del codice penale ».

Art. 10.

*(Statistiche sulle discriminazioni  
e sulla violenza)*

1. Ai fini della verifica dell'applicazione della presente legge e della progettazione e della realizzazione di politiche per il contrasto della discriminazione e della violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, oppure fondati sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere e del monitoraggio delle politiche di prevenzione, l'Istituto nazionale di statistica, nell'ambito delle proprie risorse e competenze istituzionali, sentito l'Osservatorio per la sicurezza contro gli atti discriminatori (OSCAD), assicura lo svolgimento di una rilevazione statistica con cadenza almeno triennale. La rilevazione deve misurare anche le opinioni, le discriminazioni e la violenza subite e le caratteristiche dei soggetti più esposti al rischio, secondo i quesiti contenuti nell'Indagine sulle discriminazioni condotta dall'Istituto nazionale di statistica a partire dal 2011.