

Legge provinciale
n. 13 del 18 giugno 2012

Promozione della parità di
trattamento e della cultura
delle pari opportunità tra
donne e uomini



Trento, giugno 2012

La collana "TRENTINOFAMIGLIA" è un'iniziativa dell'Agenzia provinciale per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili atta ad informare sui progetti attuati in Provincia di Trento e a raccogliere la documentazione prodotta nei diversi settori di attività, favorendo la conoscenza e la condivisione delle informazioni.

Fanno parte della Collana "TRENTINOFAMIGLIA":

1. Normativa

- 1.1 Legge provinciale n. 1 del 2 marzo 2011 "Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità" (marzo 2011)
- 1.2 Ambiti prioritari di intervento – L.P. 1/2011 (luglio 2011)

2. Programmazione \ Piani

- 2.1 Libro bianco sulle politiche familiari e per la natalità (luglio 2009)
- 2.2 Piani di intervento sulle politiche familiari (novembre 2009)
- 2.3 Rapporto di gestione anno 2009 (gennaio 2010)
- 2.4 I network per la famiglia. Accordi volontari di area o di obiettivo (marzo 2010)
- 2.5 I Territori amici della famiglia – Atti del convegno (luglio 2010)
- 2.6 Rapporto di gestione anno 2010 (gennaio 2011)
- 2.7 Rapporto di gestione anno 2011 (gennaio 2012)

3. Conciliazione famiglia e lavoro

- 3.1 Audit Famiglia & Lavoro (maggio 2009)
- 3.2 Estate giovani e famiglia (giugno 2009)
- 3.3 La certificazione familiare delle aziende trentine – Atti del convegno (gennaio 2010)
- 3.4 Prove di conciliazione. La sperimentazione trentina dell'Audit Famiglia & Lavoro (febbraio 2010)
- 3.5 Estate giovani e famiglia (aprile 2010)
- 3.6 Linee guida per l'attuazione del Family Audit (luglio 2010)
- 3.7 Estate giovani e famiglia (aprile 2011)
- 3.8 Estate giovani e famiglia (aprile 2012)
- 3.9 La sperimentazione nazionale dello standard Family Audit (giugno 2012)

4. Servizi per famiglie

- 4.1 Progetti in materia di promozione della famiglia e di integrazione con le politiche scolastiche e del lavoro (settembre 2009)
- 4.2 Accoglienza in famiglia. Monitoraggio dell'accoglienza in Trentino (febbraio 2010)
- 4.3 Alienazione genitoriale e tutela dei minori – Atti del convegno (settembre 2010)
- 4.4 Family card in Italia: un'analisi comparata (ottobre 2010)
- 4.5 Promuovere accoglienza nelle comunità (giugno 2011)
- 4.6 Vacanze al mare a misura di famiglia (marzo 2012)
- 4.7 Dossier politiche familiari (aprile 2012)

5. Gestione/organizzazione

- 5.1 Comunicazione – Informazione Anno 2009 (gennaio 2010)
- 5.2 Manuale dell'organizzazione (gennaio 2010)

5.3 Comunicazione – Informazione Anno 2010 (*gennaio 2011*)

5.4 Comunicazione – Informazione Anno 2011 (*gennaio 2012*)

6. Famiglia e nuove tecnologie

6.1 La famiglia e le nuove tecnologie (*settembre 2010*)

6.2 Nuove tecnologie e servizi per l'innovazione sociale (*giugno 2010*)

6.3 La famiglia e i nuovi mezzi di comunicazione – Atti del convegno (*ottobre 2010*)

6.4 Guida pratica all'uso di Eldy (*ottobre 2010*)

6.5 Educazione e nuovi media. Guida per i genitori (*ottobre 2010*)

6.6 Educazione e nuovi media. Guida per insegnanti (*aprile 2011*)

6.7 Safer Internet Day 2011 - Atti del convegno (*aprile 2011*)

6.8 Safer Internet Day 2012 - Atti del convegno (*aprile 2012*)

6.9 Piano operativo per l'educazione ai nuovi media e alla cittadinanza digitale (*giugno 2012*)

7. Distretto famiglia

7.1 Il Distretto famiglia in Trentino (*settembre 2010*)

7.2 Il Distretto famiglia in Val di Non (*febbraio 2012*)

7.3 Il Distretto famiglia in Valle di Fiemme (*maggio 2011*)

7.3.1 Le politiche familiari orientate al benessere. L'esperienza del Distretto Famiglia della Valle di Fiemme (*novembre 2011*)

7.3.2 Famiglie numerose: politica per ridurre i costi derivanti dagli usi domestici. (*gennaio 2011*)

7.3.3 La territorializzazione delle politiche per la famiglia. Un caso di studio: il "Trentino territorio amico della famiglia" di Matteo Orlandini (*febbraio 2012*)

7.4 Il Distretto famiglia in Val Rendena (*maggio 2011*)

7.5 Il Distretto famiglia in Valle di Sole (*giugno 2012*)

7.6 Il Distretto famiglia nella Valsugana e Tesino (*giugno 2012*)

8. Pari opportunità tra uomini e donne

8.1 Legge provinciale n. 13 del 18 giugno 2012 "Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini" (*giugno 2012*)

8.2

8.3 Genere e salute. Atti del Convegno "Genere (uomo e donna) e Medicina", Trento 17 dicembre 2011" (*maggio 2012*)

Provincia Autonoma di Trento

Agenzia per la famiglia, la natalità
e le politiche giovanili

Luciano Malfer

Via Gilli, 4 - 38121 Trento

Tel. 0461/ 494110 – Fax 0461/494111

agenziafamiglia@provincia.tn.it

www.trentinofamiglia.it

A cura di: *Stefania Tommasini*

Copertina a cura di: *Sabrina Camin*

Stampa: *Centro Duplicazioni della Provincia autonoma di Trento*

Il Trentino ha una nuova legge per le Pari Opportunità, la legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13 “Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini”, frutto di un lavoro congiunto tra i testi di tre disegni di legge, presentati dalle consigliere Cogo e Ferrari, dalla consigliera Dominici e di un disegno di legge giuntale presentato dall’Ass. Beltrami. E’ una legge che si inserisce nel percorso normativo dopo la legge provinciale del 1993, n. 41 (“Interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna”) che ha accompagnato la nostra provincia fino ad oggi. Il cammino verso la sostanziale uguaglianza è lungo e complesso ed ora è stato compiuto un nuovo e significativo passo. Il primo risultato è di avere uno strumento legislativo unitario e complessivo che riesce a dar conto della trasversalità e della capillarità del principio di pari opportunità tra uomini e donne e che ne sostiene la sua concreta realizzazione con la necessaria articolazione degli strumenti attuativi.

Il testo normativo intende sottolineare con forza la spinta ad un approccio di genere complessivo definendo una mappa che chiarisce competenze e ambiti di intervento degli organismi che si occupano di pari opportunità: Provincia, enti locali, enti pubblici strumentali da un lato e Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo, Consigliera di Parità e Comitati Unici di Garanzia come organismi con competenze specifiche. In particolare la Provincia ha il compito di sostenere la diffusione della cultura di genere, partendo dal fatto che il genere (complesso delle aspettative sociali – relative ai comportamenti, gusti, preferenze, interessi, bisogni – associate al sesso biologico che condizionano le esperienze individuali e i fenomeni sociali) è una variabile culturale e quindi modificabile in base all’evoluzione della società. A questo scopo può realizzare interventi di educazione, promozione e sensibilizzazione rispetto alle pari opportunità, sensibilizzando le amministrazioni scolastiche affinché favoriscano l’introduzione delle pari opportunità nella programmazione educativa delle scuole di ogni ordine e grado.

Riconoscendo che la conoscenza è il primo fondamentale passo per poter agire con efficacia vengono previste importanti funzioni di Osservatorio al fine di elaborare, analizzare ed interpretare dati relativi alle pari opportunità in special modo nella nostra provincia. Viene inserito il Bilancio di genere quale strumento di interpretazione della spesa pubblica secondo un approccio di genere, così da riuscire ad individuare priorità ed azioni di intervento sulla base dei diversi effetti sortiti dalle politiche su donne e uomini.

Un’attenzione particolare è riservata dalla nuova legge provinciale al settore delle comunicazioni e delle promozioni pubblicitarie: ad esse la legge chiede espressamente il rispetto nei confronti della dignità della persona e l’assenza di contenuti discriminatori in base al genere.

La Commissione provinciale per le Pari Opportunità viene incardinata in Consiglio Provinciale e assume un profilo di *authority* nell’ambito delle funzioni ad essa attribuite che, di fatto, sono state rinforzate grazie all’attività di monitoraggio delle nomine, di monitoraggio della situazione delle pari opportunità in Trentino, di consulenza e supporto agli enti locali, di formulazione di proposte normative, di indicazione di misure interdittive nel caso di violazioni nella comunicazione. Un importante momento di coordinamento tra gli organismi che si occupano di pari opportunità è invece il confronto che una volta all’anno coinvolgerà l’Assessore alle pari opportunità e la stessa Commissione.

Anche il ruolo della Consigliera di Parità viene ulteriormente rinforzato, assegnandole un’azione fondamentale nel contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco richieste dai datori di lavoro soprattutto alle lavoratrici.

La nuova legge prevede e disegna quindi un ampio panorama di funzioni, di misure e di organismi per le pari opportunità tra donne e uomini: si tratta ora di mettere a frutto le potenzialità che ci vengono offerte.

Luciano Malfer
Dirigente Agenzia provinciale
per la famiglia, la natalità e le politiche giovanili

Lia Beltrami Giovanazzi
Assessore alla solidarietà internazionale
e alla convivenza

Legge provinciale 18 giugno 2012, n. 13

***“Promozione della parità di trattamento
e della cultura delle pari opportunità
tra donne e uomini”***

LEGGE PROVINCIALE 18 giugno 2012, n. 13

Promozione della parità di trattamento e della cultura delle pari opportunità tra donne e uomini (b.u. 19 giugno 2012, n. 25)

INDICE

- Art. 1 – Principi
- Art. 2 – Misure per la promozione della cultura di genere
- Art. 3 – Definizioni
- Art. 4 – Strumenti per contrastare le discriminazioni di genere e promuovere la cultura di genere
- Art. 5 – Informazione al Consiglio provinciale
- Art. 6 – Programmazione per le politiche di pari opportunità e bilancio di genere
- Art. 7 – Osservatorio delle pari opportunità
- Art. 8 – Rilevazione di dati statistici per sesso
- Art. 9 – Interventi di educazione, promozione e sensibilizzazione
- Art. 10 – Contributi
- Art. 11 – Disposizioni per le comunicazioni e promozioni pubblicitarie
- Art. 12 – Disposizioni per il contrasto del fenomeno dell'abbandono delle dimissioni in bianco
- Art. 13 – Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo
- Art. 14 – Composizione della commissione
- Art. 15 – Funzionamento della commissione
- Art. 16 – Consigliera di parità del lavoro
- Art. 17 – Comitato unico di garanzia
- Art. 18 – Modificazioni dell'art. 49 della legge provinciale 3 aprile, n. 7 (legge sul personale della Provincia)
- Art. 19 – Modificazione dell'art. 4 della l.p. 2 marzo 2011, n. 1 (legge provinciale sul benessere familiare)
- Art. 20 – Abrogazioni
- Art. 21 – Disposizioni transitorie
- Art. 22 – Disposizioni finanziarie

Art. 1

Principi

1. La Provincia promuove la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, riconoscendo che ogni discriminazione basata sull'appartenenza di sesso rappresenta una violazione dei diritti umani e delle libertà fondamentali in tutte le sfere della società.

2. In conformità ai principi contenuti negli articoli 2 e 3 del trattato sull'Unione europea, negli articoli 8 e 19 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nell'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e negli articoli 3, 51 e 117, settimo comma, della Costituzione, la Provincia, con le misure previste da questa legge, interviene in particolare sui modelli culturali e sociali di genere attraverso la sistematica analisi e riflessione della situazione in essere e attraverso la promozione di un processo di cambiamento orientato al raggiungimento della parità di trattamento e delle pari opportunità.

3. La Provincia promuove la piena attuazione dei principi della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), firmata a New York il 18 dicembre 1979, ratificata ai sensi della legge 14 marzo 1985, n. 132.

Art. 2

Misure per la promozione della cultura di genere

1. La Provincia sostiene la diffusione della cultura di genere, il raggiungimento della parità di trattamento e di opportunità per donne e uomini nonché dell'equilibrio tra i generi attraverso l'adozione di specifiche misure e azioni positive.

2. La Provincia, in particolare, promuove:

- a) la formulazione e l'attuazione delle leggi provinciali, dei regolamenti e degli strumenti di programmazione, tenendo conto delle differenze di genere;
- b) l'utilizzo di strumenti per individuare, analizzare e contrastare le discriminazioni dirette e indirette derivanti anche dall'appartenenza a differenti culture e religioni;
- c) la promozione della condivisione e corresponsabilità tra donne e uomini, intesa quale equa ripartizione dei diritti e doveri in ambito sociale, culturale, lavorativo, politico e familiare, attraverso specifiche politiche sociali, culturali, del lavoro e della famiglia;
- d) la cultura della condivisione dei tempi di cura, al fine di favorire un'equa ripartizione delle responsabilità familiari tra donna e uomo, sostenere l'occupabilità delle donne e riaffermare il valore sociale della maternità e della paternità;
- e) l'adozione di iniziative educative, formative e informative a favore della diffusione di una cultura non discriminatoria basata sul rispetto, la tutela e la promozione delle differenze di genere;
- f) l'eliminazione degli stereotipi di genere nelle scelte formative e occupazionali, al fine di superare la segregazione sia orizzontale che verticale;
- g) il riconoscimento e la valorizzazione della presenza e del contributo delle donne nella società ed in particolare nei settori economici e professionali;
- h) l'eliminazione degli stereotipi di genere nella comunicazione pubblica;
- i) la presenza delle donne nei luoghi decisionali, sia in ambito pubblico che privato, nelle assemblee elettive e nei diversi livelli di governo, negli enti, negli organismi e in tutti gli incarichi la cui nomina o designazione è di competenza della Provincia;
- j) l'equa partecipazione di donne e uomini nei processi e nelle posizioni decisionali;
- k) la diffusione e il radicamento della cultura di genere presso la Provincia, gli enti locali, gli enti pubblici strumentali;

- l) la raccolta, l'analisi e la diffusione di dati disaggregati per sesso circa la composizione dell'organico delle istituzioni amministrative e delle istituzioni politiche.

Art. 3 *Definizioni*

1. Per i fini di questa legge si intende:

- a) per "cultura di genere": sistema di valori e pratiche orientati al riconoscimento dell'altra/o e all'eliminazione delle disparità lavorative, culturali, politiche, familiari e sociali che contraddistinguono le esperienze di donne e uomini, delle quali si riconosce la natura socialmente costruita;
- b) per "azioni positive": le misure temporanee volte a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini e che possono prevedere vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato dal punto di vista quantitativo o qualitativo;
- c) per "genere": il modello maschile e il modello femminile, intesi come risultante di un complesso di schemi culturali e sociali che caratterizzano ciascuno dei due sessi e ne condizionano il ruolo e il comportamento;
- d) per "discriminazione di genere": il trattamento sfavorevole nei confronti di una persona rispetto ad un'altra in ragione dell'appartenenza ad un sesso;
- e) per "equilibrio di genere": condizione richiesta da questa legge per garantire l'attuazione del principio di pari opportunità, che identifica la situazione nella quale donne e uomini sono rappresentati in misura paritaria;
- f) per "stereotipo di genere": l'insieme di credenze e rappresentazioni semplificate della realtà che induce ad associare una categoria o un comportamento a un sesso;
- g) per "bilancio di genere": strumento di analisi dei bilanci pubblici allo scopo di rendere trasparente, equa ed efficiente l'azione pubblica rispetto alle pari opportunità.

Art. 4

Strumenti per contrastare le discriminazioni di genere e promuovere la cultura di genere

1. La Provincia per l'attuazione delle misure previste da questa legge si avvale:

- a) della commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo, di seguito denominata commissione;
- b) della/del consigliera/e di parità nel lavoro, di seguito denominata la consigliera;
- c) dell'osservatorio delle pari opportunità;
- d) della struttura provinciale competente per le pari opportunità, che attua gli indirizzi e le azioni individuati dalla Giunta provinciale in questo settore.

2. La Provincia, gli enti locali e gli enti pubblici strumentali costituiscono i comitati unici di garanzia per garantire al proprio interno un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e per contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

3. La Provincia e gli enti locali valorizzano, anche attraverso il loro coordinamento e messa in rete, il ruolo e l'apporto delle associazioni che hanno come obiettivo l'attuazione delle finalità di questa legge.

4. Nell'ambito degli atti di indirizzo adottati ai sensi dell'articolo 9, comma 2, della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 (Norme in materia di governo dell'autonomia del Trentino), la Provincia può stabilire anche i livelli essenziali connessi alla realizzazione delle pari opportunità nelle materie trasferite alla competenza delle comunità.

Art. 5

Informazione al Consiglio provinciale

1. La relazione sull'attività annuale e il rapporto biennale elaborati ai sensi dell'articolo 13, comma 6, sono trasmessi al Consiglio provinciale e presentati dalla/dal presidente della commissione, di seguito denominata la presidente della commissione, alla competente commissione permanente del Consiglio provinciale.

2. Le linee di indirizzo e il bilancio di genere previsti dall'articolo 6 sono trasmessi dalla Giunta provinciale al Consiglio provinciale e presentati dall'assessore competente in materia di pari opportunità di genere al Consiglio provinciale.

Art. 6

Programmazione per le politiche di pari opportunità e bilancio di genere

1. Entro sei mesi dalla data del decreto di attribuzione delle deleghe assessorili, la Giunta provinciale adotta le linee di indirizzo per le politiche di pari opportunità, che costituiscono il documento programmatico per l'azione della Provincia nella legislatura.

2. La programmazione annuale della struttura competente per le pari opportunità comprende in una sezione specifica la programmazione delle attività della consigliera concordata sulla base delle rispettive proposte compatibilmente con le disponibilità finanziarie in bilancio.

3. Per la valutazione a consuntivo dell'impatto delle politiche di bilancio su donne e uomini attraverso l'individuazione di aree sensibili al genere la Provincia adotta, sentita la commissione, il bilancio di genere, che consente di individuare priorità e azioni di intervento per la promozione delle pari opportunità.

4. Il bilancio di genere è redatto secondo la procedura e la metodologia adottate dalla Giunta provinciale, previo parere della competente commissione permanente del Consiglio provinciale e della commissione.

5. La Provincia, tenendo conto degli esiti della prima sperimentazione del proprio bilancio di genere, promuove, d'intesa con il Consiglio delle autonomie locali, l'adozione di una metodologia per la redazione del bilancio di genere da parte degli enti locali.

Art. 7

Osservatorio delle pari opportunità

1. Per consentire un'efficace attività di progettazione, programmazione, gestione, monitoraggio e valutazione degli interventi previsti da questa legge la Provincia svolge le funzioni di osservatorio delle pari opportunità.

2. In particolare tramite l'osservatorio la Provincia:

- a) elabora e sistematizza i dati relativi alle pari opportunità;
- b) analizza e interpreta la situazione delle pari opportunità;
- c) divulga i dati relativi alle pari opportunità anche tramite specifiche pubblicazioni.

3. Le informazioni previste dal comma 2, lettera a), sono prodotte in modo da assicurare:

- a) la disaggregazione e l'uguale visibilità dei dati relativi a donne e uomini;
- b) l'uso di indicatori sensibili al genere a partire dagli indicatori dell'Unione europea.

4. La struttura provinciale competente in materia di pari opportunità cura le funzioni di osservatorio delle pari opportunità in coordinamento con quelle dell'osservatorio provinciale sulla violenza di genere previsto dall'articolo 11 della legge provinciale 9 marzo 2010, n. 6 (Interventi per la prevenzione della violenza di genere e per la tutela delle donne che ne sono vittime).

Art. 8

Rilevazione di dati statistici per sesso

1. La struttura provinciale competente in materia di statistica rileva e produce i dati statistici disaggregati per sesso, se pertinente. L'osservatorio delle pari opportunità può richiedere alla predetta struttura la produzione di dati statistici e specifiche elaborazioni in relazione a indicatori utili per l'analisi della condizione di donne e uomini e per l'elaborazione del bilancio di genere.

Art. 9

Interventi di educazione, promozione e sensibilizzazione

1. La Provincia può realizzare attività volte all'attuazione del principio di pari opportunità attraverso interventi di educazione, promozione e sensibilizzazione.

2. La promozione di modelli culturali e sociali fondati sulla parità di trattamento e di opportunità di genere è realizzata in particolare attraverso un'azione finalizzata a sensibilizzare le amministrazioni competenti in ambito scolastico a favorire l'introduzione delle pari opportunità nella programmazione educativa delle scuole di ogni ordine e grado.

3. Inoltre, la Provincia promuove la diffusione della cultura di genere mediante iniziative e azioni di comunicazione improntate al contrasto di stereotipi di genere; in particolare opera per:

- a) favorire l'attenzione sui temi della parità fra donne e uomini;
- b) promuovere una rappresentanza paritaria nel mercato del lavoro, nelle istituzioni, nella società, combattendo gli stereotipi basati sul genere.

4. Tra gli interventi previsti dal comma 1 rientrano l'effettuazione di studi, analisi, confronti e riflessioni collettive e pubblicazioni nonché la realizzazione di specifici interventi di sostegno nei settori in cui vi sia un sesso sottorappresentato, comprese la promozione della creazione di reti di coordinamento e collaborazione fra soggetti pubblici e privati e l'attuazione di azioni positive.

Art. 10

Contributi

1. La Provincia può concedere a soggetti pubblici e privati contributi per la realizzazione di progetti per la promozione della cultura di genere rivolti alle finalità delle misure individuate dall'articolo 2, fino all'80 per cento della spesa ammissibile, nel rispetto della normativa comunitaria sugli aiuti di Stato. Le attività oggetto di finanziamento non possono essere esercitate a scopo di lucro.

2. La Giunta provinciale specifica le tipologie di soggetti ammessi al beneficio e determina i criteri e le modalità per la concessione, per l'erogazione e la rendicontazione dei contributi previsti dal comma 1 nonché i casi di revoca degli stessi e le conseguenti modalità di restituzione delle somme eventualmente erogate. Non sono ammessi contributi richiesti da persone fisiche.

3. I benefici concessi in base a questo articolo non sono cumulabili con quelli concessi sulla base di altre leggi provinciali di settore.

Art. 11

Disposizioni per le comunicazioni e promozioni pubblicitarie

1. Nel caso di diffusione di comunicazioni e messaggi pubblicitari discriminatori e non rispettosi della dignità della persona in base al genere, la commissione, anche su segnalazione di singole/i cittadine/i, evidenzia alle competenti autorità i profili di discriminazione contenuti e promuove azioni anche specifiche di sensibilizzazione sulla cultura di genere.

2. La Provincia, gli enti locali e i loro enti pubblici strumentali effettuano comunicazioni, promozioni pubblicitarie e concessioni di patrocinio nel rispetto della dignità della persona e senza contenuti discriminatori in base al genere. Quanto previsto da questo comma si applica anche ai concessionari di servizi pubblici. Chiunque può segnalare eventuali violazioni di questo comma alla commissione che ne informa l'ente interessato, indicando eventuali idonee misure interdittive e di sensibilizzazione.

Art. 12

Disposizioni per il contrasto del fenomeno dell'utilizzo delle dimissioni in bianco

1. La consigliera propone buone prassi per scoraggiare le discriminazioni di genere nel lavoro e in particolare il fenomeno delle dimissioni in bianco richieste alle lavoratrici per essere utilizzate specialmente in occasione o a seguito della gravidanza.

2. Ai fini della revoca degli aiuti concessi alle imprese ai sensi dell'articolo 17 della legge provinciale 13 dicembre 1999, n. 6 (legge provinciale sugli incentivi alle imprese), la consigliera segnala alla struttura provinciale competente la violazione della normativa in materia di lavoro riferita alle pari opportunità e in particolare al caso della richiesta delle dimissioni in bianco alle lavoratrici e al loro utilizzo.

Art. 13

Commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo

1. La commissione provinciale per le pari opportunità tra donna e uomo è organo consultivo del Consiglio provinciale e della Giunta provinciale in materia di pari opportunità fra donna e uomo. La commissione è incardinata presso il Consiglio provinciale ed è nominata dal Presidente del Consiglio entro centoventi giorni dalla data della prima seduta del Consiglio.

2. La commissione svolge le seguenti funzioni:

- a) promuove iniziative che consentano di rendere compatibile l'esperienza di vita privata con l'impegno pubblico, sociale, professionale;
- b) esprime parere sui disegni di legge che possono avere un impatto sull'equilibrio tra i generi e può chiedere di essere ascoltata dalle commissioni permanenti del Consiglio provinciale nell'ambito della loro trattazione;
- c) esprime parere sul documento degli interventi di politica del lavoro;
- d) monitora e controlla sistematicamente la situazione delle pari opportunità e l'andamento delle politiche delle pari opportunità in Trentino;
- e) monitora le nomine e le designazioni di competenza del Consiglio provinciale, della Provincia, dei suoi enti pubblici strumentali e degli enti locali al fine della verifica di un adeguato equilibrio fra i generi;
- f) promuove il coordinamento tra i soggetti pubblici e privati che si occupano della materia;
- g) individua e pubblicizza buone prassi;
- h) promuove incontri, convegni, seminari, conferenze, nonché ogni altra iniziativa atta ad approfondire le problematiche relative alla condizione femminile e alle questioni di genere;

- i) adotta le azioni e le misure previste dall'articolo 11;
 - j) fornisce consulenza e supporto agli enti locali e al Consiglio delle autonomie locali;
 - k) verifica lo stato di applicazione in Trentino della normativa in materia di pari opportunità e di parità di trattamento e formula proposte per adeguare la normativa provinciale agli obiettivi previsti da questa legge;
 - l) promuove azioni positive per la rimozione degli ostacoli alla realizzazione della parità fra i sessi.
3. Entro il 30 settembre di ogni anno la commissione trasmette all'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale una proposta di programma di spese per l'anno successivo per attività e iniziative nell'ambito delle funzioni previste da questo articolo.
4. Al fine di confrontarsi in merito alla situazione delle pari opportunità e all'attuazione delle politiche di pari opportunità della Provincia e di questa legge, la commissione convoca almeno una volta all'anno le associazioni indicate nell'articolo 14, comma 1, lettera b).
5. Al fine di favorire il coordinamento e la reciproca informativa, almeno una volta all'anno, l'assessore provinciale competente in materia di pari opportunità di genere convoca la commissione, che in quella sede può formulare specifiche proposte o osservazioni dirette alla Giunta provinciale.
6. La commissione predisponde e invia alla Giunta provinciale e al Consiglio provinciale:
- a) una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente entro l'8 marzo di ogni anno;
 - b) un rapporto biennale sullo stato di attuazione di questa legge e sui risultati delle attività svolte in relazione alle funzioni previste dal comma 2, lettere d) ed e), che contiene anche proposte di miglioramento della situazione in essere.

Art. 14

Composizione della commissione

1. La commissione è nominata per la durata della legislatura ed è composta da:
- a) sei componenti designate/i dal Consiglio provinciale di cui tre indicate/i dalle minoranze consiliari;
 - b) sei componenti designate/i dalle associazioni aventi sede nella provincia di Trento, che hanno come fine statutario la promozione delle pari opportunità di genere e che hanno maturato comprovata esperienza almeno triennale in questo ambito;
 - c) una/un rappresentante delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello provinciale dei lavoratori;
 - d) una/un rappresentante delle organizzazioni dei datori di lavoro;
 - e) due esperte/i individuate/i dal Consiglio provinciale in ambito accademico e che vantino specifiche pubblicazioni in materia di pari opportunità tra donna e uomo.
2. Le/i componenti previste/i dal comma 1, lettere a), b), c) e d), devono essere in possesso di una significativa competenza maturata in campo scientifico, professionale, lavorativo o assimilabile coerente con l'attività esercitata dalla commissione.
3. L'incarico delle/dei componenti può essere svolto per un massimo di due mandati.
4. Le modalità e i criteri per l'elezione sono individuati con provvedimento dell'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.
5. La presidente è eletta dalla commissione fra le/i suoi componenti a maggioranza dei due terzi delle/degli stesse/i.
6. Alle/ai componenti della commissione previste/i dal comma 1, lettera b), spettano i compensi, i rimborsi delle spese e le altre indennità previste dalla normativa provinciale vigente in materia di organi collegiali nei limiti di quanto previsto dalla legge provinciale 20 gennaio 1958, n. 4 (Compensi ai componenti delle commissioni, consigli e comitati comunque denominati, istituiti presso la Provincia di Trento). Alle/agli

esperte/i previste/i dal comma 1, lettera e), spetta, in relazione all'attività svolta, un compenso determinato all'atto di nomina entro il limite massimo previsto per gli esperti individuati dall'articolo 50, primo comma, lettera b), della legge provinciale 29 aprile 1983, n. 12 (Nuovo ordinamento dei servizi e del personale della Provincia autonoma di Trento).

7. La commissione adotta un regolamento interno di organizzazione e funzionamento.

Art. 15

Funzionamento della commissione

1. Per il proprio funzionamento la commissione si avvale della collaborazione di prestazioni volontarie nonché di una segreteria tecnica incardinata presso il Consiglio provinciale. Per lo svolgimento dei propri compiti la commissione può avvalersi di personale della Provincia, messo a disposizione dalla Giunta provinciale, con oneri a carico della stessa; per i medesimi fini la commissione può avvalersi di personale di enti strumentali della Provincia, messo a disposizione da essi, con oneri a loro carico.

2. Sono a carico del bilancio del Consiglio provinciale le spese relative all'attività della commissione, al suo funzionamento, ai compensi e ai rimborsi spese previsti per le/i componenti della commissione.

3. La gestione tecnica, finanziaria e amministrativa della commissione è disciplinata dal regolamento interno della commissione.

4. Nell'ambito del programma previsto dall'articolo 13, comma 3, e dello stanziamento previsto dal bilancio del Consiglio provinciale, tutte le spese sono autorizzate in via preventiva dal Presidente del Consiglio provinciale. Alla liquidazione delle spese provvede il Consiglio provinciale nel rispetto delle disposizioni in materia di contabilità del Consiglio stesso.

Art. 16

Consigliera di parità nel lavoro

1. La consigliera di parità nel lavoro è nominata dalla Giunta provinciale entro centoventi giorni dalla data del decreto di attribuzione delle deleghe assessorili, previo esperimento di procedura selettiva per titoli ed esami secondo criteri individuati con deliberazione della Giunta provinciale tra persone in possesso di diploma di laurea in giurisprudenza o equipollente nonché di specifica competenza ed esperienza in materia di pari opportunità di genere e di diritto e mercato del lavoro maturate per almeno cinque anni complessivi. A seguito dell'esperimento di detta procedura selettiva la Giunta provinciale nomina anche la/il viceconsigliera/e, di seguito denominata la viceconsigliera, che sostituisce la consigliera nei casi di assenza o impedimento.

2. La consigliera e la viceconsigliera possono essere nominate per un massimo di tre volte, restano in carica per la durata della legislatura e si avvalgono del supporto tecnico e di segreteria della struttura provinciale competente in materia di pari opportunità.

3. La consigliera svolge attività per il rispetto del principio di non discriminazione e la promozione di pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro. In particolare spetta alla consigliera:

- a) individuare le situazioni di squilibrio di genere nel lavoro;
- b) svolgere consulenza per le/i lavoratrici/ori nonché per le parti datoriali;
- c) promuovere progetti di azioni positive, anche indicando le possibili fonti di finanziamento;
- d) predisporre una relazione accompagnatoria al documento degli interventi di politica del lavoro proposto dalla commissione provinciale per l'impiego, istituita dall'articolo 5 della legge provinciale 16 giugno 1983, n. 19 (legge provinciale sul lavoro), alla Giunta provinciale, che dia conto anche della sua coerenza rispetto agli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità;

- e) promuovere la realizzazione delle pari opportunità nelle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- f) collaborare con la struttura provinciale competente in materia di lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;
- g) promuovere la diffusione della conoscenza e lo scambio di buone prassi nonché svolgere attività di informazione e formazione culturale in tema di pari opportunità e di non discriminazione di genere;
- h) partecipare in qualità di componente alla commissione provinciale per l'impiego;
- i) partecipare alle riunioni del consiglio di amministrazione dell'Agenzia del lavoro;
- j) esercitare la facoltà di agire in giudizio secondo quanto previsto dalla normativa statale vigente in materia.

4. La consigliera si avvale dell'osservatorio del mercato del lavoro istituito dall'articolo 3 della legge provinciale sul lavoro per l'acquisizione nei luoghi di lavoro di informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di lavoro, della cessazione di rapporto di lavoro, e ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta. In caso di mancata collaborazione da parte dei datori di lavoro le informazioni sono richieste dalla struttura provinciale competente in materia di vigilanza sul lavoro.

5. Ogni anno la consigliera trasmette alla Giunta provinciale e al Consiglio provinciale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente entro il 31 marzo e una proposta di programma di spese per l'anno successivo per le attività e le iniziative previste per l'attuazione di questo articolo entro il 30 settembre.

6. Ai sensi della vigente normativa nazionale, nell'esercizio delle funzioni attribuite, la consigliera è pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare all'autorità giudiziaria i reati di cui viene a conoscenza.

7. In relazione all'attività svolta, la consigliera ha diritto a una indennità annua lorda e al rimborso delle spese, non superiore alla retribuzione fondamentale lorda annuale spettante al personale con qualifica di direttore di ufficio con retribuzione di posizione di seconda fascia. La Giunta provinciale stabilisce criteri e modalità per la corresponsione dell'indennità e dei rimborsi spese per la consigliera nonché le modalità per la sostituzione prevista dal comma 1. Nei periodi di sostituzione l'indennità è corrisposta alla viceconsigliera.

Art. 17

Comitato unico di garanzia

1. Ai sensi della vigente normativa nazionale la Provincia, gli enti locali e i propri enti pubblici strumentali costituiscono al proprio interno il comitato unico di garanzia che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.

2. Il comitato unico di garanzia è formato da una/un componente designata/o da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione, in modo da assicurare per quanto possibile l'equilibrio tra i generi. La/il presidente è scelta/o tra i rappresentanti dell'amministrazione.

3. Il comitato unico di garanzia ha compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'amministrazione presso la quale è costituito, con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

4. La Giunta provinciale adotta con propria deliberazione le linee guida sulle modalità di funzionamento

del proprio comitato unico di garanzia e di quelli dei propri enti pubblici strumentali. La predetta deliberazione può anche prevedere che il comitato unico di garanzia sia costituito dagli enti locali in forma associata.

5. Alle/ai componenti del comitato non spetta alcun compenso o rimborso spesa.

6. Fino alla prima costituzione dei comitati unici di garanzia, per le funzioni a essi demandate continuano a trovare applicazione le previgenti disposizioni in materia.

Art. 18
omissis (1)

Art. 19
omissis (2)

Art. 20
Abrogazioni

1. Sono abrogati:

- a) la legge provinciale 10 dicembre 1993, n. 41 (Interventi per la realizzazione delle pari opportunità tra uomo e donna);
- b) la lettera aaa) del comma 1 dell'articolo 7 della legge provinciale 12 febbraio 1996, n. 3;
- c) l'articolo 1 della legge provinciale 23 luglio 2004, n. 7;
- d) l'articolo 28 della legge provinciale 29 dicembre 2006, n. 11;
- e) l'articolo 30 della legge provinciale 27 luglio 2007, n. 13 (legge provinciale sulle politiche sociali);
- f) l'articolo 38 della legge provinciale 27 dicembre 2011, n. 18.

Art. 21
Disposizioni transitorie

1. Gli articoli 5, 6, 10, 13, 14, 15 e 16 di questa legge si applicano a decorrere dall'inizio della legislatura successiva a quella di entrata in vigore di questa legge; fino a questa data continuano ad applicarsi gli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 e 12 bis della legge provinciale n. 41 del 1993 e l'articolo 38, comma 2, della legge provinciale n. 18 del 2011, ancorché abrogati.

Art. 22
Disposizioni finanziarie

1. Per i fini di questa legge è prevista la spesa di 26 mila euro per il 2012, di 44 mila euro per il 2013 e di 237 mila euro per il 2014. Alla copertura degli oneri derivanti dall'applicazione di questo comma si provvede con le minori spese riferite all'unità previsionale di base 90.10.130 (Interventi per la promozione della pace e delle pari opportunità), derivanti dall'abrogazione della legge provinciale n. 41 del 1993. Per gli anni successivi la relativa spesa è determinata dalla legge finanziaria.

2. Con la decorrenza stabilita dall'articolo 21, comma 1, le spese per la commissione prevista dall'articolo 13 sono a carico del bilancio del Consiglio provinciale.

3. Con riferimento alle spese discrezionali derivanti dall'attuazione di questa legge, esse devono essere assunte secondo le modalità previste dalle direttive emanate dalla Giunta provinciale ai sensi

dell'articolo 4 (Disposizioni per il contenimento e la razionalizzazione delle spese della Provincia) della legge provinciale 27 dicembre 2010, n. 27.

4. La Giunta provinciale è autorizzata ad apportare al bilancio le variazioni conseguenti a questa legge, ai sensi dell'articolo 27, terzo comma, della legge provinciale 14 settembre 1979, n. 7 (legge provinciale di contabilità).

NOTE

- (1) Articolo modificativo dell'art. 49 della l.p. 3 aprile 1997, n. 7; il testo delle modifiche, quindi, è riportato in quest'ultimo articolo.
- (2) Articolo modificativo dell'art. 4 della l.p. 2 marzo 2011, n. 1; il testo delle modifiche, quindi, è riportato in quest'ultimo articolo.

LEGGE SUL PERSONALE DELLA PROVINCIA

Legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7

Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento

(b.u. 15 aprile 1997, n. 18, suppl. n. 2)

Omissis

Art. 49

Pari opportunità

1. La Provincia garantisce pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso all'impiego, nello sviluppo professionale, nel trattamento del personale. In particolare:

- a) adotta specifici provvedimenti per assicurare pari opportunità tra uomini e donne sul lavoro;
- b) garantisce la partecipazione delle donne ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto alla loro presenza nelle aree organizzative interessate;
- c) adotta specifiche iniziative per favorire il riequilibrio nelle unità organizzative, nelle qualifiche e nei profili professionali, tra presenza maschile e femminile;
- d) sviluppa o aderisce a idonei progetti o iniziative finalizzati al perseguimento degli obiettivi di quest'articolo.

2. La Provincia, sentiti la/il consigliera/e di parità e il comitato unico di garanzia e, se presente, il referente per la conciliazione, predispose un documento programmatico e attuativo, denominato piano di azioni positive per le pari opportunità, finalizzato sia a valutare le situazioni di sottorappresentazione di genere che a individuare le azioni per il bilanciamento delle situazioni esistenti, anche sulla base dei dati e delle informazioni fornite dal rapporto previsto dal comma 4. Questo documento ha validità per l'intera legislatura ed è sottoposto, se necessario, ad aggiornamento annuale.

3. La Provincia consulta il comitato unico di garanzia sulle tematiche generali che incidono sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sull'organizzazione dell'attività lavorativa, con particolare riferimento al reale conseguimento di condizioni di pari opportunità in ordine agli accessi, ai percorsi formativi e alle posizioni organizzative.

4. La Provincia elabora annualmente e rende disponibile, anche attraverso la pubblicazione sul proprio sito, un rapporto informativo riportante i dati più significativi differenziati per genere riguardanti tra l'altro la distribuzione del part-time distinto per categoria, l'erogazione delle indennità distinte per dipartimenti, gli incarichi di livello dirigenziale e di direttore, i carichi di famiglia delle lavoratrici e dei lavoratori in servizio presso la Provincia e i suoi enti strumentali. Il rapporto è illustrato alla competente commissione permanente del Consiglio provinciale e trasmesso alla/al consigliera/e di parità, al comitato unico di garanzia e, se presente, al referente per la conciliazione.

5. Nel caso di pari merito nelle graduatorie di concorsi e selezioni, la preferenza nell'assunzione o nell'avanzamento è data, dopo aver rispettato le preferenze previste dalla normativa, al genere meno rappresentato nella specifica figura professionale o qualifica. Nei concorsi e selezioni i periodi di lavoro a tempo parziale svolti per esigenze di cura dei figli fino a dieci anni, dei conviventi, dei parenti e degli affini fino al secondo grado non autosufficienti sono considerati come periodi a tempo pieno sia ai fini dell'accesso sia ai fini dei titoli.

6. La Provincia offre, di regola, modelli di lavoro e di orario e forme di organizzazione per soddisfare la domanda di conciliazione di entrambi i generi tra i tempi familiari e i tempi di lavoro. Obiettivi in tal senso sono stabiliti nel piano di azioni positive per le pari opportunità ⁽⁴⁰⁾.

Omissis

LEGGE PROVINCIALE SUL BENESSERE FAMILIARE

Legge provinciale 2 marzo 2011, n. 1

Sistema integrato delle politiche strutturali per la promozione del benessere familiare e della natalità

(b.u. 8 marzo 2011, n. 10)

Omissis

Art. 4

Orientamento delle politiche di settore

1. Nella determinazione delle proprie politiche settoriali la Provincia e gli enti locali sostengono i progetti di vita dei nubendi, delle giovani coppie e delle famiglie con figli.

2. Le finalità del comma 1 sono perseguite, in particolare:

- a) nella concessione delle agevolazioni previste dalla normativa provinciale in materia di edilizia abitativa agevolata e pubblica, con particolare riferimento alla locazione di alloggi prevista dall'articolo 1, comma 3, lettera d), della legge provinciale 7 novembre 2005, n. 15, concernente "Disposizioni in materia di politica provinciale della casa e modificazioni della legge provinciale 13 novembre 1992, n. 21 (Disciplina degli interventi provinciali in materia di edilizia abitativa)";
- b) nella concessione delle provvidenze previste dalla normativa provinciale in materia di politiche sociali, con particolare riferimento agli interventi di sostegno economico indirizzati ai soggetti che lavorano o sono comunque in grado di assumere o riassumere un ruolo lavorativo ai sensi dell'articolo 35, comma 2, lettera a), della legge provinciale sulle politiche sociali.

3. Ai fini di questa legge sono equiparati ai figli legittimi o legittimati i minori in stato di affidamento familiare; ai medesimi fini le politiche di settore possono prevedere criteri e modalità per consentire a entrambi i genitori, in caso di affidamento condiviso, di richiedere alternativamente l'erogazione della prestazione a beneficio del minore (¹).

Omissis



**Agenzia provinciale per la famiglia,
la natalità e le politiche giovanili - PAT**
Ufficio per le politiche di Pari Opportunità
Via Romagnosi, 5 – 38122 Trento
Tel. 0461 493219 – Fax 0461 493218
pariopportunita@provincia.tn.it
www.pariopportunita.provincia.tn.it

