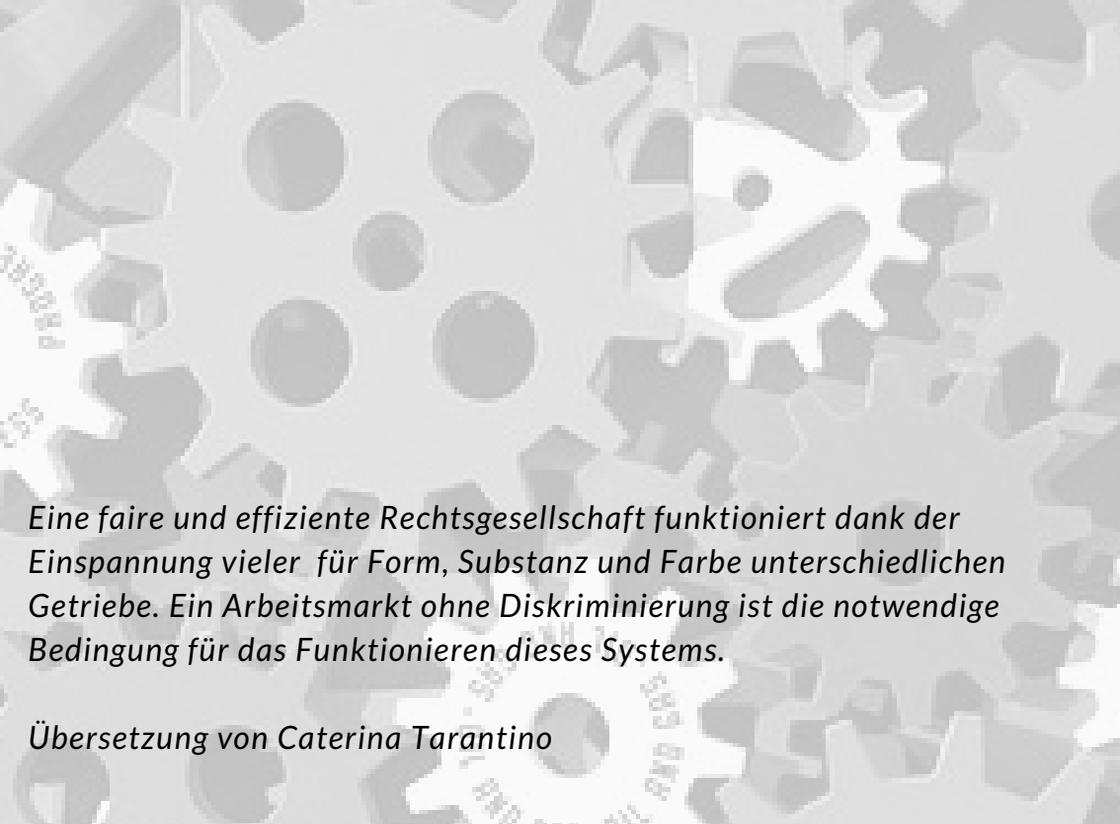




DIE LANDESGLEICHSTELLUNGS RÄTIN

AUFGRUND DES GESCHLECHTES
DISKRIMINIERUNGEN AM ARBEITSPLATZ VORBEUGEN UND
BEKÄMPFEN
CHANCENGLEICHHEITEN UND NICHT DISKRIMINIERUNGEN AM
LANDESMARKT
FÖRDERN



*Eine faire und effiziente Rechtsgesellschaft funktioniert dank der
Einspannung vieler für Form, Substanz und Farbe unterschiedlichen
Getriebe. Ein Arbeitsmarkt ohne Diskriminierung ist die notwendige
Bedingung für das Funktionieren dieses Systems.*

Übersetzung von Caterina Tarantino

LANDESGLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Valentina Cardinali - Landesgleichstellungsrätin

**Loredana Pesoli - Vertreterin
der Landesgleichstellungsrätin**

REGIONE LAZIO

Via C. Colombo 212, 00147 Roma

06 5168.5129/5646

consiglieradiparita@regione.lazio.it

Zertifiziertes E-Mail: consiglieradiparita@regione.lazio.legalmail.it

WER IST DIE LANDESGLEICHSTELLUNG SRÄTIN

Die Landesgleichstellungsrätin ist eine Expertin von Arbeitsmarkt, Chancengleichheiten und Genderpolitik, die eine institutionelle Rolle zur Förderung, Aufsicht und Kontrolle der Thematiken der Chancengleichheit und Antidiskriminierung am Landesarbeitsmarkt hat (Gesetzesvertretende Dekrete Nr. 198/2006, Nr. 5/2010, Nr. 80/2015)

Das Amt dauert 4 Jahre.

Gemäß des Gesetzes ist der Sitz der Rätin die Landeseinrichtung. Sie ist jedoch überparteilich und arbeitet deshalb mit allen Abteilungen der Landesbehörde und mit allen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Chancengleichheit tätigen Subjekten der Region.

Nach dem Ergebnis der öffentlichen Ausschreibung der Region Lazio vom 9. August 2016 und nach dem Dekret zur Benennung des Ministers für die Arbeit und die Gesellschaftspolitik, haben seit dem 9. Mai 2017 Frau Valentina Cardinali als

Landesgleichstellungsrätin und Frau Loredana Pesoli als Vertreterin der Landesgleichstellungsrätin das Amt angetreten

DISCRIMINIEREN VERBOTEN!

In unseren Vorschriften:

1. ist jede Geschlechtsdiskriminierung bezüglich des Zugangs zum Arbeitsmarkt
- sei diese nachrangig, eigenständig oder in jeder anderen Form - einschließlich der Auswahlkriterien und der Einstellungsbedingungen, in jedem Bereich und Berufszweig, in allen Ebenen der Arbeitshierarchie, verboten;
2. ist jede direkte und indirekte Diskriminierung bezüglich aller Aspekte oder Bedingungen der Löhne für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verboten;
3. ist jede Diskriminierung zwischen Männer und Frauen bezüglich der Zuweisung der Berufsbezeichnungen, der Arbeitsaufgaben und der Karriere verboten;
4. ist jede Form der Diskriminierung bezüglich des Zugangs zu den Sozialversicherungsrechten, auch zu den ergänzenden, verboten.

DIE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ /1

Mit direkter Diskriminierung bezeichnet man jede Vorschrift, jeder Akt oder jedes Benehmen (auch der Befehl diese zu verwirklichen), der eine nachteilige Wirkung verursacht, die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern wegen Ihren Geschlechts diskriminiert oder eine weniger vorteilhafte Behandlung verursacht im Vergleich zu einer anderen Arbeitnehmerin oder einem anderen Arbeitnehmern, die sich in einer gleichartigen Situation befinden.

Man spricht von indirekter Diskriminierung wenn eine Vorschrift, ein Maßstab, eine Gepflogenheit, ein Akt, eine Vereinbarung oder ein Benehmen, die scheinbar wertfrei sind, die Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts in einer besonders unvorteilhaften Stellung tun oder tun können im Vergleich zu den Arbeitnehmern des anderen Geschlechts, es sei denn diese betreffen die notwendigen Voraussetzungen der Arbeitsablauf, wenn das Ziel legitim ist und die dafür eingesetzten Mittel angebracht und notwendig sind.

(Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006,
Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 5/2010)

DIE DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ / 2

Jede Behandlung, die wegen des Schwangerschaftszustandes, des Mutter - oder Vaterschutzes, auch adoptier Natur, oder aufgrund der Inhaberschaft und der Ausübung der entsprechenden Rechte weniger vorteilhaft ist, stellt eine Diskriminierung dar.

Auch die Belästigungen, im Sinne von unerwünschtem Benehmen, welches aus Geschlechtsgründen verwirklicht wird, mit dem Ziel oder mit dem Zweck die Würde einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, herabwürdigendes, erniedrigendes, beleidigendes Klima zu generieren, gelten als Diskriminierungen.

Auch die unvorteilhaften Behandlungen seitens des Arbeitgebers, als Reaktion auf eine Beschwerde oder einer Klage für die Einhaltung des Prinzips der Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen, gelten als Diskriminierungen.

(Gesetzesvertretendes Dekret Nr. 198/2006,
Gesetzesvertretendes Dekret Nr.
5/2010)

WELCHE SIND DIE AUFGABEN DER LANDESGLEICHSTELLUNG SRÄTIN / 1

Die Aufgaben der Landesgleichstellungsrätin sind in Vorschriften (Gesetzesvertretende Dekrete Nr.198/2006, Nr. 5/2010, Nr. 80/2015) vorgesehen und betreffen:

1. Feststellung von unausgewogenen Situationen am Arbeitsplatz bezüglich des Geschlechtes und insbesondere bei der Einstellung, der Fortbildung, der Karriere und bei den Rentensystemen und der Vergütungssystemen im allgemeinen.
2. Bekämpfung der Genderdiskriminierungen gemeinschaftlicher Art am Arbeitsplatz (ausschließliche Rolle der Rätin als Beamtin im Vergleich zu den anderen Gleichheitsorganen). Die Tätigkeit der Bekämpfung der Diskriminierungen beginnt mit dem Empfang der Meldungen einer vermuteten Diskriminierung oder mit der eigenständigen Tätigkeit der Rätin, in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen. Die Unterstützung zur Lösung solcher Situationen, beinhaltet verschiedenen Maßnahmen, von der Sensibilisierung des Kontexts über den Schlichtungsversuch bis zur Klage (gemäß Artikel 36-37 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006). Die Diskriminierungen individueller Art fallen in den Aufgabenbereich der Landesgleichstellungsrätin

DIE AUFGABEN DER LANDESGLEICHSTELLUNG SRÄTIN / 2

3. Das Monitoring der Personalsituation bezüglich der Genderproblematik bei Firmen mit mehr als 100 Angestellten auf dem Landesgebiet gemäß Art. 46 des gesetzenvertretenden Dekretes Nr. 198/2006 ff.

4. Schutz der Ämter und der Entscheidungsverfahren unter des Gesichtspunkt der Antidiskriminierung:

Kontrolle der Genderzusammensetzung der Ausschreibungsausschüsse in den öffentlichen Verwaltungen (gemäß Gesetz Nr. 215/2012);
Verbindliche Meinung (gemäß Art. 48 des gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 198/2006) zu den Durchführungsplänen (PAP) der öffentlichen Verwaltungen;

strategische Zusammenarbeit mit den Sicherungsausschüssen (Comitati Unici di Garanzia - CUG) (Verordnung Nr. 4/3/2011 des Präsidiums des Ministerrates);

Kontrolle der Schlüssigkeit der Planung der Landeswachstumspolitik hinsichtlich der Richtlinien der Europäischen Union, was das Mainstreaming betrifft. Diesbezüglich ist die Rätin Mitglied der Aufsichts- und Partnerschaftsausschüsse.

5. Breite Förderung der Chancengleichheitkultur im Rahmen der aktiven Arbeitspolitiken (Verordnung Nr. 2006/54/EG).

DIE DIENSTLEISTUNGEN: SCHALTER NO-D FÜR PERSONEN, ÄMTER UND FIRMEN

Die Landesgleichstellungsrätin benutzt die NO-D Schalter (No - Diskriminierung) für Personen, Firmen und öffentliche und private Subjekte des Gebietes als innovative Mittel um:

- Meldungen für konkrete oder potentielle diskriminierenden Sachlagen zu sammeln;
- Zusammenarbeiten und Initiative auf dem Gebiet zu fördern.

Die Diskriminierung am Arbeitsplatz kann in der Tat in verschiedenen Weisen eintreten: als Benehmen, welches direkt gegen die Vorschrift zur Chancengleichheit und zum Diskriminierungsverbot verstößt, oder, wie öfter der Fall ist, als Folge von Handlungen, welche scheinbar wertfrei sind und nicht unbedingt aus einem bestimmten Diskriminierungswille resultieren. Mit der Zusammenarbeit des Büros der Landesgleichstellungsrätin wird man versuchen, solche Sachlagen festzustellen und deren Folgen zu schwächen; außerdem wird man den Parteien bei der Verbesserung des internen Wohlseins des Personals, der Zufriedenstellung und Ertragsfähigkeit unterstützen, zum Zwecke einer besseren Zusammenarbeit und eines besseren Zusammenlebens auf allen Ebenen.

KONTAKTDATEN

Wenn Sie eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer sind und Sie sich für einer Gruppe, einer Kategorie, einer besonderen Zielgruppe sowie für diskriminierenden Sachlagen oder Problemen der Genderungleichheit Ihres Produktionsbereichs melden möchten ...

Wenn Sie ein Arbeitgeber sind und Informationen oder eine Beratung haben möchten zu:

- Verfassung des Durchführungsplans (PAP);
- Verfassung des zweijährlichen Berichts zur Personalsituation;
- Möglichkeiten der Leben - Arbeit - Balance und Chancengleichheitsvorschriften;
- Lösung der Problematik oder Genderungleichheiten und Anwendung von antidiskriminierenden Strategien und organisatorischen Innovationen;
- Mehr Informationen über die Verwirklichung der Gleichstellungen in Ihrer Firma ...

Wenn Sie eine Behörde, einer Person öffentlichen Rechts oder eine Privatperson sind und Sie sich vernetzen möchten, um Initiativen bezüglich den Themen der Chancengleichheit zu verwirklichen und für einen nicht diskriminierenden Landesarbeitsmarkt tätig zu sein ...

KONTAKTDATEN

Schreiben Sie an consiglieradiparita@regione.lazio.it

1. im Betreff bitte anmerken:

SCHALTER NO-D PERSONEN
SCHALTER NO-D FIRMEN
SCHALTER NO-D NETZ

je nach Antragsteller;

2. hinterlassen Sie eine Nachricht und Ihre Eckdaten, um kontaktiert zu werden.

oder rufen Sie an

06.5168.5129/5646

Montag bis Donnerstag 10:00 -13:00 Uhr

Das Büro der Landesgleichstellungsrätin bringt sich für die Interessen der Gemeinde ein



LANDESGLEICHSTELLUNGSRÄTIN

REGIONE LAZIO

Via C. Colombo 212, 00147 Roma

06 5168.5129/5646

consiglieradiparita@regione.lazio.it

Zertifiziertes E-Mail: consiglieradiparita@regione.lazio.legalmail.it

