



Estratto del verbale della seduta del

5.10.2022

Auszug aus dem Protokoll der Sitzung
vom

DELIBERAZIONE N.

BESCHLUSS Nr.

160

Oggetto:

Betreff:

Adozione delle Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Trentino - Alto Adige

Genehmigung der Leitlinien für die Arbeitsweise des Einheitlichen Garantiekomitees der Region Trentino-Südtirol für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung

Maurizio Fugatti	Presidente / Präsident	presente/anwesend
Arno Kompatscher	Vicepresidente sostituto del Presidente / Vizepräsident – Stellvertreter des Präsidenten	presente/anwesend
Giorgio Leonardi	Vicepresidente / Vizepräsident	presente/anwesend
Waltraud Deeg	Assessora / Assessorin	assente/abwesend
Lorenzo Ossanna	Assessore / Assessor	presente/anwesend
Manfred Vallazza	Assessore / Assessor	presente/anwesend
Michael Mayr	Segretario generale della Giunta regionale / Generalsekretär der Regionalregierung	presente/anwesend

Su proposta del Presidente Maurizio Fugatti

Auf Vorschlag des Präsidenten Maurizio
Fugatti

Segreteria generale

Generalsekretariat

Ufficio gestione giuridica del personale

Amt für die dienstrechtliche Verwaltung des
Personals

In riferimento all'oggetto la Giunta regionale ha discusso e deliberato quanto segue:

Visto il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che all'articolo 57, così come modificato dalla legge 4 novembre 2010, n. 183 "Collegato lavoro", prevede che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno "il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni;

Viste le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" approvate con direttiva 4 marzo 2011 dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, nonché la direttiva 26 giugno 2019 volta ad aggiornare gli indirizzi forniti precedentemente sulle modalità del funzionamento dei CUG;

Visto l'art. 11 del contratto collettivo 1. dicembre 2008 e ss.mm. dell'area non dirigenziale;

Ritenuto pertanto di approvare le Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni per la Regione Trentino - Alto Adige, al fine di fornire le indicazioni generali alle quali

Die Regionalregierung hat über die oben genannte Angelegenheit beraten und Folgendes beschlossen:

Aufgrund des Art. 57 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165 „Allgemeine Bestimmungen zum Dienstrecht bei den öffentlichen Verwaltungen“ – geändert durch das Gesetz vom 4. November 2010, Nr. 183 „Collegato lavoro“ –, laut dem die öffentlichen Verwaltungen „das Einheitliche Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung“ zu errichten haben, das das gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen errichtete Komitee für Chancengleichheit und das paritätische Komitees gegen Mobbing ersetzt und deren Aufgaben in einem einzigen Gremium vereinheitlicht, dem sämtliche laut Gesetz, den Tarifverträgen für das Personal der öffentlichen Verwaltungen oder anderen Bestimmungen vorgesehenen Zuständigkeiten übertragen werden;

Aufgrund der „Leitlinien für die Arbeitsweise des Einheitlichen Garantiekomitees der Region Trentino-Südtirol für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung“, die von der Abteilung für das öffentliche Verwaltungswesen im Einvernehmen mit der Abteilung für Chancengleichheit des Präsidiums des Ministerrats mit der Richtlinie vom 4. März 2011 genehmigt wurden, sowie aufgrund der Richtlinie vom 26. Juni 2010 zur Aktualisierung der vorhergehenden Leitlinien betreffend die Arbeitsweise der Einheitlichen Garantiekomitees;

Aufgrund des Art. 11 des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F. betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal;

Nach Dafürhalten demnach, die Leitlinien für die Arbeitsweise des Einheitlichen Garantiekomitees der Region Trentino-Südtirol für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung zu genehmigen, um die allgemeinen Anweisungen zu liefern, an die sich die

l'amministrazione deve attenersi per la costituzione dello stesso;

Verwaltung im Zusammenhang mit der Errichtung des genannten Garantiekomitee zu halten hat;

Ad unanimità di voti legalmente espressi,

delibera

**beschließt
die Regionalregierung**

mit Einhelligkeit gesetzmäßig abgegebener Stimmen,

1. di approvare le "Linee guida sulle modalità di funzionamento del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Regione Trentino - Alto Adige", documento allegato alla presente che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcun onere finanziario a carico del bilancio regionale.

1. die diesem Beschluss als ergänzender und wesentlicher Bestandteil beiliegenden „Leitlinien für die Arbeitsweise des Einheitlichen Garantiekomitees der Region Trentino-Südtirol für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung“ zu genehmigen;
2. zu bestätigen, dass diese Maßnahme keine Ausgabe zu Lasten des Haushalts der Region mit sich bringt.

Letto, confermato e sottoscritto.

Gelesen, bestätigt und unterzeichnet

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO GENERALE
DELLA GIUNTA REGIONALE

DER PRÄSIDENT

DER GENERALSEKRETÄR
DER REGIONALREGIERUNG

- Maurizio Fugatti -
firmato digitalmente / digital signiert

- Michael Mayr -
firmato digitalmente / digital signiert

Questo documento, se trasmesso in forma cartacea, costituisce copia dell'originale informatico firmato digitalmente, valido a tutti gli effetti di legge, predisposto e conservato presso questa Amministrazione (D.Lgs 82/05). L'indicazione del nome del firmatario sostituisce la sua firma autografa (art. 3 D. Lgs. 39/93).

Falls dieses Dokument in Papierform übermittelt wird, stellt es eine für alle gesetzlichen Wirkungen gültige Kopie des elektronischen digital signierten Originals dar, das von dieser Verwaltung erstellt und bei derselben aufbewahrt wird (GvD Nr. 82/2005). Die Angabe des Namens der unterzeichnenden Person ersetzt deren eigenhändige Unterschrift (Art. 3 des GvD Nr. 39/1993).

LINEE GUIDA SULLE MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI (CUG) DELLA REGIONE TRENINO – ALTO ADIGE/SÜDTIROL

Premessa

L'art. 57 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010) prevede, al comma 1, che le pubbliche amministrazioni costituiscano *"al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, 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 relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni"*.

Un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è infatti elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività, sia di appartenenza. L'art. 57 del d.lgs. 165/2001 è in linea, inoltre, con il quadro delineato dal d.lgs. 150/2009, che ha inteso attuare una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, prevedendo la promozione delle pari opportunità come uno strumento chiave per realizzare tale riforma.

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art. 1) sia nei successivi articoli (artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del d.lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione: le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi. Per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entra a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra i fattori che condizionano il funzionamento organizzativo.

Perseguire la parità tra i generi nella Pubblica Amministrazione significa, dunque, agire contemporaneamente sui diversi fronti dell'innovazione dei modelli organizzativi, del rinnovamento della classe dirigente, dell'uguaglianza delle opportunità e del riconoscimento del merito e, non ultimo, della capacità delle amministrazioni di promuovere la parità anche nel contesto esterno.

1. Finalità e destinatari

Ai sensi della vigente normativa nazionale e dell'articolo 11 del contratto collettivo 1. dicembre 2008 e ss.mm., così modificato dall'accordo stralcio di data 30 settembre 2020, le presenti linee guida hanno carattere generale e definiscono le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia della Regione Trentino – Alto Adige/Südtirol. Considerato che i CUG sostituiscono i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, dei quali assumono tutte le funzioni, essi sono tenuti ad operare in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Il CUG è unico ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale (dirigente e non dirigente).

2. Composizione

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative sulla base delle disposizioni vigenti e da un pari numero di rappresentanti dell'Ente. Sono fatte salve le possibilità di nominare altrettanti componenti

supplenti e di ammettere la partecipazione ai lavori del CUG, senza diritto di voto, soggetti non facenti parte dei ruoli amministrativi e dirigenziali nonché di esperti, con modalità da disciplinare nel rispettivo regolamento interno.

Il Comitato opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente e con le figure che si occupano delle medesime tematiche all'interno dell'Amministrazione e sul territorio regionale (Consigliera di fiducia e Consigliera di parità); redige annualmente una relazione sull'attività svolta riguardante la situazione del personale, con riferimento all'effettiva attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

3. Costituzione e durata del mandato

Il CUG è nominato con deliberazione della Giunta regionale su proposta del/della Dirigente competente in materia di personale.

I/le componenti devono essere dotati/e di requisiti di professionalità, esperienza, attitudine, anche maturati in organismi analoghi, pertanto essi devono possedere:

- adeguate conoscenze delle materie di competenze del CUG;
- adeguate esperienze, nell'ambito delle pari opportunità e/o del mobbing, del contrasto alle discriminazioni, rilevabili attraverso il percorso professionale;
- adeguate attitudini, intendendo per tali le caratteristiche personali, relazionali e motivazionali.

Al fine di accertare il possesso dei requisiti di cui sopra, il/la Dirigente competente in materia di personale fa riferimento, in primo luogo, ai *curricula* degli/delle interessati/e. I *curricula* potranno pervenire allo stesso a seguito di una procedura di interpello rivolto a tutto il personale.

Nell'ambito delle designazioni dei/delle componenti rappresentanti dell'Amministrazione si procede garantendo, oltre alla presenza di entrambi i generi, anche la rappresentanza dei vari settori di attività dell'Ente nonché dei tre gruppi linguistici di appartenenza. È opportuna la designazione di un/a componente che operi in stretto collegamento con il vertice dell'Ente e un/a componente che operi in stretto contatto con la Ripartizione competente in materia di personale per garantire l'efficacia del funzionamento del Comitato. Il/la Presidente è scelto/a tra i rappresentanti dell'Ente.

Con provvedimento del/della Dirigente in materia di personale viene nominato/a un/una dipendente regionale con funzione di segreteria, su proposta del/della Presidente del CUG.

I/le componenti rimangono in carica quattro anni e gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta.

4. Compiti

Il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'Ente e persegue i seguenti obiettivi:

- assicura, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;

- razionalizza e rende efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il Comitato, in particolare, esercita i compiti di seguito indicati.

Compiti propositivi su:

- promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;
- temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione;
- iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul luogo di lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive al riguardo;
- diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;
- azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;
- azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza.

Compiti consultivi, formulando pareri su:

- piani di azioni positive, volti a favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;
- progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;
- piani di formazione del personale;
- orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita - lavoro;
- criteri di valutazione del personale, temi che rientrano nelle proprie competenze ai fini della contrattazione.

Compiti di verifica su:

- risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;
- esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;
- esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing;
- assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera, nella sicurezza sul lavoro.

Il CUG si occupa quindi di questioni di carattere generale e di elaborazione di strategie e proposte, mentre la cura di situazioni individuali rientrano nelle funzioni della Consigliera di fiducia e della Consigliera di parità.

5. Relazione

Il CUG redige annualmente una relazione sull'attività svolta riguardante la situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'Ente di appartenenza.

6. Regolamento interno

Il CUG, entro 60 giorni dalla sua costituzione, adotta un regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento dello stesso recante, in particolare, disposizioni relative a:

- modalità di regolare costituzione;
- modalità di nomina della/del Presidente;
- nomina delle/dei supplenti;
- convocazioni;
- periodicità delle riunioni, validità delle stesse (quorum strutturale e funzionale);
- verbali;
- rapporto sulle attività;
- diffusione delle informazioni;
- accesso ai dati;
- casi di dimissioni, decadenza e cessazione della/del Presidente e delle/dei componenti;
- audizione di esperti, modalità di consultazione con altri organismi.

LEITLINIEN FÜR DIE ARBEITSWEISE DES EINHEITLICHEN GARANTIEKOMITEES DER REGION TRENINO-SÜDTIROL FÜR CHANCENGLEICHHEIT, WOHLBEFINDEN DER BEDIENTETEN UND NICHTDISKRIMINIERUNG

Einführung

Laut Art. 57 Abs. 1 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165, geändert durch Art. 21 des Gesetzes Nr. 183/2010, muss jede öffentliche Verwaltung binnen hundertzwanzig Tagen ab Inkrafttreten dieser Bestimmung – ohne neue oder höhere Ausgaben für die öffentlichen Finanzen – das Einheitliche Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung errichten, das gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen errichtete Komitee für Chancengleichheit und das paritätische Komitee gegen Mobbing ersetzt und deren Aufgaben in einem einzigen Gremium vereinheitlicht, dem sämtliche laut Gesetz, den Tarifverträgen für das Personal der öffentlichen Verwaltungen oder anderen Bestimmungen vorgesehenen Zuständigkeiten übertragen werden.

Ein Arbeitsumfeld, das Chancengleichheit, Gesundheit und Sicherheit garantiert, ist unverzichtbar, um ein größeres Engagement seitens der Bediensteten sowohl im Hinblick auf die Produktivität als auch auf das Zugehörigkeitsgefühl zu erzielen. Der Art. 57 des GvD Nr. 165/2001 steht ferner im Einklang mit dem laut GvD Nr. 150/2009 vorgegebenen Rahmen für eine umfassende Reform des Arbeitsverhältnisses der Bediensteten der öffentlichen Verwaltungen, der die Förderung der Chancengleichheit als ein Schlüsselement zur Umsetzung besagter Reform betrachtet.

Der sowohl in den allgemeinen Grundsätzen (Art. 1) als auch in den nachfolgenden Artikeln 3, 8, 9, 13 und 14 des GvD Nr. 150/2009 enthaltene Verweis auf die Chancengleichheit ist eine grundlegende Neuerung: Die Gleichstellungspolitik ist nicht nur ein Instrument zum Schutz der Stellung der Frau, sondern auch ein wichtiger Hebel zur Verbesserung der organisatorischen Effizienz und der Qualität der erbrachten Dienstleistungen. Erstmals wird die Frage der Gleichstellung und der Chancengleichheit als einer der Faktoren, die das Funktionieren von Organisationen beeinflussen, vollständig in die allgemeinen Rechtsvorschriften aufgenommen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung erfordert demnach das gleichzeitige Handeln an den verschiedenen Fronten der Innovation von Organisationsmodellen, der Erneuerung der Führungsschicht, der Chancengleichheit und der Anerkennung von Leistungen und nicht zuletzt der Fähigkeit der Verwaltungen, die Gleichstellung auch im externen Kontext zu fördern.

1. Ziele und Zielgruppe

Gemäß den geltenden gesamtstaatlichen Bestimmungen und Art. 11 des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F., geändert durch das Teilabkommen vom 30. September 2020, haben diese Leitlinien allgemeinen Charakter und legen die Arbeitsweise des Einheitlichen Garantiekomitees der Region Trentino-Südtirol fest. Da das Einheitliche Garantiekomitee das Komitee für Chancengleichheit und das paritätische Komitee gegen Mobbing ersetzt und deren Aufgaben übernimmt, ist die Kontinuität der Tätigkeiten und Vorhaben der vorhergehenden Gremien zu gewährleisten.

Das Einheitliche Garantiekomitee übt seine Tätigkeit als einziges Gremium für das gesamte Personal (einschließlich der Führungskräfte) aus.

2. Zusammensetzung

Das Einheitliche Garantiekomitee ist paritätisch zusammengesetzt und besteht aus Mitgliedern, die von jeder der gemäß den geltenden Bestimmungen repräsentativen Gewerkschaften namhaft

gemacht werden, sowie aus einer gleich hohen Anzahl von Mitgliedern, welche die Körperschaft vertreten. Es besteht die Möglichkeit, ebenso viele Ersatzmitglieder zu ernennen und – gemäß den in der Geschäftsordnung zu regelnden Modalitäten – Personen, die nicht im Stellenplan des Verwaltungspersonals und der Führungskräfte eingestuft sind, sowie Experten ohne Stimmrecht zu den Sitzungen des Einheitlichen Garantiekomitees zuzulassen.

Das Komitee arbeitet eng mit der Führungsspitze der Körperschaft und mit den Personen zusammen, die sich innerhalb der Verwaltung und im Gebiet der Region mit diesen Themenbereichen befassen (Vertrauensperson und Gleichstellungsrat bzw. Gleichstellungsrätin); es verfasst einen jährlichen Tätigkeitsbericht über die Situation des Personals mit Bezug auf die effektive Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung, der Chancengleichheit, des Wohlbefindens, der Bekämpfung von Diskriminierung sowie von moralischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz.

3. Einsetzung und Mandatsdauer

Das Einheitliche Garantiekomitee wird mit Beschluss der Regionalregierung auf Vorschlag der für das Personal zuständigen Führungskraft ernannt.

Die Mitglieder müssen über die Voraussetzungen der Fachkompetenz, der Erfahrung und der Eignung verfügen, die sie eventuell auch in ähnlichen Gremien erworben haben, und zwar:

- angemessene Kenntnis der Themen im Zuständigkeitsbereich des Einheitlichen Garantiekomitees;
- angemessene, aus der beruflichen Laufbahn hervorgehende Erfahrung im Bereich der Chancengleichheit und/oder der Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung;
- angemessene Eignung, im Sinne von persönlichen, zwischenmenschlichen und motivationsbezogenen Eigenschaften.

Die vorstehenden Voraussetzungen werden von der für das Personal zuständigen Führungskraft in erster Linie anhand des Lebenslaufs der sich bewerbenden Personen festgestellt. Die Lebensläufe können der zuständigen Führungskraft infolge einer an das gesamte Personal gerichteten Befragung übermittelt werden.

Bei der Namhaftmachung der Mitglieder in Vertretung der Verwaltung ist die Vertretung sowohl beider Geschlechter als auch der verschiedenen Bereiche der Verwaltung und der drei Sprachgruppen des Personals der Region zu berücksichtigen. Die Namhaftmachung eines Mitglieds, das eng mit der Führungsspitze der Körperschaft zusammenarbeitet und eines Mitglied, das eng mit der für das Personal zuständigen Abteilung zusammenarbeitet, wird als zweckmäßig betrachtet, um eine wirksame Arbeitsweise des Einheitlichen Garantiekomitees zu gewährleisten. Die/Der Vorsitzende wird unter der Vertretung der Körperschaft ausgewählt.

Ein Bediensteter/Eine Bedienstete der Region wird mit Maßnahme der für das Personal zuständigen Führungskraft auf Vorschlag des/der Vorsitzenden des Einheitlichen Garantiekomitees mit der Schriftführung beauftragt.

Die Mitglieder des Einheitlichen Garantiekomitees bleiben vier Jahre im Amt und können nur einmal für ein Folgemandat bestätigt werden.

4. Aufgaben

Das Einheitliche Garantiekomitee hat innerhalb der Körperschaft eine Vorschlags-, Beratungs- und Kontrollfunktion und verfolgt nachstehende Zielsetzungen:

- Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Geschlechter im öffentlichen Dienst durch den verstärkten Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Verhinderung jeglicher Form von moralischer oder psychischer Gewalt sowie von

direkter oder indirekter Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion und der Sprache;

- Förderung der Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst durch die Steigerung der Effizienz der Arbeitsleistung, auch mittels Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem die Grundsätze der Chancengleichheit und des Wohlbefindens gewahrt werden sowie jede Form der Diskriminierung und der moralischen oder psychischen Gewalt gegen die Arbeitnehmenden bekämpft wird;
- rationelle, effiziente und effektive Gestaltung der Organisation der öffentlichen Verwaltung auch im Bereich der Chancengleichheit, des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden und der Bekämpfung von Diskriminierung.

Das Einheitliche Garantiekomitee hat insbesondere folgende Funktionen:

Vorschlagsfunktion über:

- Förderung und/oder Verstärkung jeglicher Initiative zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und zur Verbreitung einer Kultur der Chancengleichheit;
- Tarifvertragliche Fragen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen;
- Initiativen zur Umsetzung der EU-Richtlinien zur Förderung der gleichen Würde von Menschen am Arbeitsplatz sowie positive Maßnahmen in diesem Bereich;
- Verbreitung von Inhalten und Erfahrungen sowie sonstiger Informationen, Dokumente, technischer und statistischer Elemente zu Fragen der Chancengleichheit und möglichen Lösungen, die von anderen Verwaltungen oder Einrichtungen angewandt werden, auch in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsrat bzw. der Gleichstellungsrätin der jeweiligen Provinz;
- Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz;
- positive Maßnahmen, Aktionen und Projekte wie Arbeitsklimauntersuchungen, Ethik- und Verhaltensregeln, die darauf abzielen, Diskriminierung oder sexuelle, moralische oder psychologische Gewalt – Mobbing – in der öffentlichen Verwaltung zu verhindern oder zu beseitigen.

Beratungsfunktion und Ausarbeitung von Stellungnahmen über:

- positive Aktionspläne zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz;
- Vorschläge für die Neuorganisation der jeweiligen Verwaltungseinrichtungen;
- Schulungsprogramme für das Personal;
- Arbeitszeiten, Formen der Arbeitsflexibilität und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
- Kriterien für die Personalbeurteilung, tarifvertragliche Fragen, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen;

Kontrollfunktion über:

- Ergebnisse der positiven Maßnahmen, der Projekte und der Best Practices im Bereich der Chancengleichheit;
- Ergebnisse der Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und zur Vorbeugung von Belastungssituationen am Arbeitsplatz;
- Ergebnisse der Maßnahmen gegen moralische und psychische Gewalt am Arbeitsplatz – Mobbing;
- Fehlen jeder Form von direkter oder indirekter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion oder der Sprache beim Zugang zum Arbeitsplatz sowie hinsichtlich Besoldung, Arbeitsbedingungen, Berufsbildung, Beförderungs- und Karrieremöglichkeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz.

Das Einheitliche Garantiekomitee befasst sich daher mit Fragen allgemeiner Art und der Entwicklung von Strategien und Vorschlägen, während individuelle Situationen in den Zuständigkeitsbereich der Vertrauensperson und des Gleichstellungsrats bzw. der Gleichstellungsrätin fallen.

5. Tätigkeitsbericht

Das Einheitliche Garantiekomitee verfasst einen jährlichen Tätigkeitsbericht über die Situation des Personals der Zugehörigkeitsverwaltung mit Bezug auf die Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung, der Chancengleichheit, des Wohlbefindens, der Bekämpfung von Diskriminierung sowie moralischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz.

Der Bericht ist der politischen sowie der administrativen Führungsspitze der Zugehörigkeitskörperschaft zu übermitteln.

6. Geschäftsordnung

Das Einheitliche Garantiekomitee erlässt innerhalb von sechzig Tagen nach dessen Einsetzung eine Geschäftsordnung, welche insbesondere nachstehende Aspekte regelt:

- Einzelheiten über die ordnungsgemäße Einsetzung;
- Einzelheiten über die Ernennung der/des Vorsitzenden;
- Ernennung der Ersatzmitglieder,
- Einberufung der Sitzungen;
- Häufigkeit der Sitzungen und Beschlussfähigkeit (Präsenz- und Konsensquorum)
- Schriftführung;
- Tätigkeitsbericht;
- Verbreitung der Informationen;
- Zugang zu den Daten;
- Rücktritt, Amtsverfall und Ausscheiden der/des Vorsitzenden und der Mitglieder;
- Anhörung von Sachverständigen; Konsultation mit anderen Stellen.