Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

TÄTIGKEITSBERICHT 2017
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2017

Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

TÄTIGKEITSBERICHT 2017
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2017
CONSIGLIERA DI PARITÀ

39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
39100 Bolzano | Via Cavour 23/c

Tel. 0471 946 003| Fax 0471 946 009
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | consiglieradiparita@consiglio-bz.org
http://www.landtag-bz.org/de/gleichstellungsraetin.asp
http://www.consiglio-bz.org/it/consigliera-di-parita.asp
PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

März 2018
Marzo 2018

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Tätigkeitsbericht 2017

Kapitel IV, Artikel 12-20 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 198/2006 und Artikel 24-31 des Landesgesetzes Nr. 5/2010

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2017 war DDr.in Michela Morandini (MSc)

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Relazione sull'attività svolta nel 2017

Articoli 12-20 del capo IV del decreto legislativo n. 198/2006 e articoli 24-31 della legge provinciale n. 5/2010

Nel 2017 la funzione di Consigliera di parità è stata svolta dalla dott.ssa Michela Morandini (MSc)

INHALT
INDICE

	Seite/ Pag.	
Vorwort	**7**	Introduzione
1. **Das Amt der Gleichstellungsrätin**	**10**	1. **La Consigliera di parità**
1.1 Gesetzliche Grundlage des Amtes der Gleichstellungsrätin	**10**	1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità
1.2 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin	**11**	1.2 Ambiti di competenza della Consigliera di parità
1.3 Erweiterung der Kompetenzen der Gleichstellungsrätin 2017	**12**	1.3 Ampliamento delle competenze della Consigliera di parità nel 2017
2. **Beratungen, Informationen, Mediationen 2017: Zahlen, Daten, Fakten**	**13**	2. **Colloqui di consulenza, informativi e mediazioni nel 2017: cifre, dati e fatti**
2.1 Ablauf des Beratungsprozesses	**13**	2.1 Svolgimento del lavoro di consulenza
2.2 Art der Dienstleistung	**14**	2.2 Prestazioni
2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffen Personen	**15**	2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso
2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft	**16**	2.4 Amministrazione pubblica ed economia privata
2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen	**17**	2.5 Temi al centro di colloqui informativi - consulenze e mediazioni

2.6 Beispiele von Beratungsfällen	**19**	2.6 Esempi di consulenze
3. **Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen**	**23**	3. **Commissioni, comitati e gruppi di lavoro**
4. **Beratungen von Institutionen und Netzwerkarbeit**	**23**	4. **Consulenze per istituzioni e lavoro di rete**
5. **Veröffentlichungen: Genderbericht der Landesverwaltung**	**25**	5. **Pubblicazioni: analisi di genere dell'amministrazione provinciale**
6. **Sensibilisierungs- und Referentinnentätigkeit**	**26**	6. **Attività di sensibilizzazione e di formazione**
7. **Öffentlichkeitsarbeit**	**30**	7. **Pubbliche relazioni e comunicazione**
8. **Ausblick und Themenschwerpunkte Gleichstellungsrätin 2018**	**38**	8. **Prospettive e priorità della Consigliera di parità per il 2018**
9. **Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung**	**39**	9. **Relazione annuale dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità**
9.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	**39**	9.1 Presupposti legislativi
9.2 Aufgaben und Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses	**42**	9.2 Compiti e composizione dell'Osservatorio provinciale
9.3 Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2017	**45**	9.3 Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2017
9.4 Jahresthema „Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“ - Wie sieht es damit in Südtirol aus?	**51**	9.4 Tema dell'anno "Vita autonoma e inclusione nella comunità" - Qual è la situazione in Alto Adige?
9.5 Netzwerktätigkeit	**62**	9.5 Lavoro di rete (networking)
9.6 Öffentlichkeitsarbeit	**63**	9.6 Pubbliche relazioni e comunicazione
9.7 Ausblick und Themenschwerpunkte des Monitoringausschusses 2018	**64**	9.7 Prospettive e priorità dell'Osservatorio provinciale per il 2018
Anlagen	**66**	Allegati

VORWORT

„Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

Artikel 23, Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Auf europäischer und nationaler Ebene gibt es eine Vielzahl von rechtlichen Grundlagen, die die Gleichberechtigung der Geschlechter garantieren sollen. Und dennoch: Die Gleichberechtigung der Geschlechter wurde bis 2017 nicht erreicht. Im Gegenteil: In der dritten Ausgabe des europäischen Gleichstellungsberichts, indem die Entwicklung in den EU-Ländern von 2005 bis 2015 analysiert wird, wird eines klar: In Sachen Gleichberechtigung gibt es noch eine Menge zu tun. Italien erreicht im Bereich Arbeit mit 62.4 den niedrigsten Wert.
Jolanta Reingarde vom Gleichstellungsinstitut der Europäischen Union EIGE kommt zum Schluss, dass, „trotz aller Versuche, mehr geschlechtergerechte Gesellschaften zu schaffen, es schmerzlich langsam voran geht“.

Das noch viel zu tun ist, wurde 2017 auch durch die Me-Too-Kampagne sichtbar. Der Hashtag #MeToo hat ab Mitte Oktober 2017 im Zuge des Weinstein-Skandals Verbreitung in den sozialen Netzwerken gefunden. Weltweit brachen Frauen ihr Schweigen und entzündeten eine Diskussion zum Thema Sexismus und sexuelle Übergriffe im Alltag. Die Bewegung um den Hashtag #MeToo wurde vom US-Magazin Time mit der Begründung, dass die Kampagne eine rasante kulturelle Veränderung freigesetzt hat, zur Person des Jahres erklärt. Auch in Südtirol wurde eine zögerliche Diskussion angestoßen. Bleibt zu hoffen, dass mehr als eine konstruktive Diskussion „bewegt“ wird. Sexismus ist tief in

INTRODUZIONE

"La parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione."

Articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea

A livello europeo e nazionale, molte norme giuridiche garantiscono in linea di principio la parità fra uomini e donne. Eppure, nel 2017 questa parità non è stata ancora raggiunta, anzi, dal terzo rapporto della Commissione europea sulla parità fra i sessi, che analizza lo sviluppo nei Paesi dell'Unione dal 2005 al 2015, risulta chiaramente che per la parità c'è ancora molto da fare. Nell'ambito del lavoro l'Italia è all'ultimo posto, con un punteggio di 62,4.

Jolanta Reingarde dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere EIGE arriva alla conclusione che "nonostante tutti gli sforzi per creare società con una maggiore uguaglianza fra uomini e donne, il progresso in tal senso è dolorosamente lento."
Questa situazione è apparsa evidente nel 2017 anche con la campagna Me Too. In seguito allo scandalo Weinstein, dalla metà di ottobre 2017 lo hashtag #MeToo si è diffuso nelle reti sociali. In tutto il mondo molte donne hanno rotto il silenzio e acceso un dibattito sul sessismo e le aggressioni sessuali nella vita quotidiana. Il settimanale americano *Time* ha designato persona dell'anno il movimento sorto attorno allo hashtag #MeToo, motivando la scelta col rapidissimo cambiamento culturale da esso catalizzato. Anche in Alto Adige si sta avviando un dibattito, seppure lentamente. Si spera che ne risulti qualcosa di più di un semplice confronto. Il sessismo è profondamente radicato nella nostra

unserer Kultur verwurzelt, nur konkrete Handlungen und eine klare Haltung dagegen führen zu Veränderungen.
In Südtirol ist das Amt der Gleichstellungsrätin primäre Anlaufstelle für Opfer von Diskriminierungen am Arbeitsplatz und Garant für die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz.
In Bezug auf die Anliegen, mit denen sich die Klientinnen und Klienten im Jahr 2017 an die Gleichstellungsrätin gewandt haben, hat sich im Vergleich zu den Vorjahren nicht viel verändert. Wie bereits 2016 waren die Hauptanliegen:

- ⇒ Multiple Diskriminierungen, Mobbing, am Arbeitsplatz;
- ⇒ Formen direkter und indirekter Diskriminierung gegenüber arbeitenden Müttern, mit dem Ziel, die Frau zur Kündigung „zu bewegen";
- ⇒ Die Unmöglichkeit eine Teilzeitanstellung zu erhalten;
- ⇒ Ausschluss aus Führungs- und Entscheidungspositionen;
- ⇒ Sonstige Problematiken zur Vereinbarkeit Familie und Beruf.

2017 wurde zudem der Kompetenzbereich der Gleichstellungsrätin erweitert. Das Büro der Gleichstellungsrätin wurde zur Geschäftsstelle des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Organisatorisch hat sich auch Einiges getan: Zwei Mitarbeiter/-innen haben ihre Tätigkeit im Büro begonnen und das Team ist im Juli 2017 umgezogen.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über die Tätigkeit des Büros der Gleichstellungsrätin im Jahre 2017.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen bedanken, die die Tätigkeit der Gleichstellungsrätin unterstützt haben.

cultura: solo azioni concrete e un chiaro rifiuto possono portare a dei cambiamenti.
In Alto Adige l'ufficio della Consigliera di parità è il principale interlocutore per le vittime di discriminazioni sul lavoro, e il garante per la parità di trattamento in tale ambito.

Riguardo ai motivi per cui uomini e donne si sono rivolti alla Consigliera di parità nel 2017, non ci sono stati grandi cambiamenti rispetto agli anni precedenti. Come già nel 2016, i motivi principali sono stati i seguenti:

- ⇒ discriminazioni multiple e atteggiamenti persecutori (mobbing) sul posto di lavoro;
- ⇒ forme di discriminazione diretta e indiretta a danno di madri che lavorano, per "convincerle" a licenziarsi;
- ⇒ impossibilità di ottenere il tempo parziale;
- ⇒ esclusione da posizioni dirigenziali;
- ⇒ altri problemi riguardanti la conciliabilità fra famiglia e lavoro.

Inoltre nel 2017 è stato ampliato l'ambito di competenza della Consigliera di parità. L'ufficio della Consigliera di parità è divenuto sede dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Anche sul piano organizzativo ci sono delle novità: sono arrivati un collaboratore e una collaboratrice, e nel luglio 2017 l'ufficio si è trasferito in una nuova sede.

La presente relazione sintetizza l'attività della Consigliera di parità nel 2017.

Colgo l'occasione per ringraziare tutte le persone che hanno sostenuto l'attività della Consigliera di parità.

Michela Morandini
Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Bozen
Consigliera di parità della Provincia autonoma di Bolzano

1. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

1.1 Gesetzliche Grundlage des Amtes der Gleichstellungsrätin

Auf nationaler Ebene findet das Amt der Gleichstellungsrätin seine gesetzliche Grundlage vor allem im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 198/2006 und im Landesgesetz Nr. 5/2010. Die Gleichstellungsrätin ist, neben dem Landesbeirat für Chancengleichheit und dem Frauenbüro, eine der drei Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen, im Falle der Gleichstellungsrätin von Frauen und Männern.

Dabei legt das GvD Nr. 198/2006 unter dem Artikel 13/2 fest, dass die Gleichstellungsrätin vor allem für die Förderung und die Kontrolle der Prinzipien der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz zuständig ist. Sie ist öffentliche Beamtin und hat die Pflicht, Straftaten und Missbräuche zu melden.

Das GvD Nr. 198/2006, der sog. Kodex der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, legt Folgendes fest:

- das Diskriminierungsverbot zwischen Frauen und Männern;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des Beirates für Chancengleichheit für Frauen und Männer;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer des nationalen Komitees zur Umsetzung der Prinzipien der Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern;
- die Zusammensetzung, Aufgaben und Amtsdauer der Ermittlungskommission in Bezug auf die Beseitigung von Diskriminierungen;
- die Aktivitäten des Komitees für das weibliche Unternehmertum und
- die Aufgaben und Amtsdauer der nationalen und regionalen Gleichstellungsrätinnen und -räte.

Das Dekret verbietet jegliche Form von

1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità

A livello nazionale i presupposti giuridici della Consigliera di parità si trovano in particolare nel decreto legislativo n. 198/2006 e nella legge provinciale n. 5/2010. Assieme alla Commissione provinciale per le pari opportunità e al Servizio donna, la Consigliera di parità costituisce una delle tre strutture che promuovono la parificazione delle donne e, nel caso della Consigliera di parità, le pari opportunità tra donne e uomini.

Il decreto legislativo n. 198/2006 stabilisce, al comma 2 dell'articolo 13, che la Consigliera 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". È un pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalare i reati e gli abusi di cui viene a conoscenza.

Il decreto legislativo n. 198/2006, noto anche come codice delle pari opportunità tra uomo e donna, prevede quanto segue:

- divieto di discriminazione tra donne e uomini;
- composizione, compiti e durata in carica della Commissione per le pari opportunità per le donne;
- composizione, compiti e durata in carica del Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- composizione, compiti e durata in carica del Collegio istruttorio relativamente alla rimozione delle discriminazioni;
- attività del Comitato per l'imprenditoria femminile e
- compiti e durata in carica delle Consigliere e dei Consiglieri di parità nazionali e regionali.

Il decreto vieta qualsiasi forma di discriminazione

Diskriminierung im:
- Zugang zum Arbeitsmarkt und -platz,
- Zugang zu allen Formen der Sozialfürsorge,
- Zugang zu öffentlichen Arbeitsplätzen und Ämtern,
- Zugang zu Heeresberufen, bei der Finanzwache oder militärischen Berufen und
- bei der Karriereentwicklung.

Darüber hinaus werden im genannten Gesetzesdekret Formen der Finanzierung zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt.

Mit dem Landesgesetz Nr. 5 aus dem Jahre 2010 wurde die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und das Amt der Gleichstellungsrätin in Südtirol geregelt. Details dazu unter Punkt 1.2.

per quanto riguarda:
- accesso al mercato del lavoro e al posto di lavoro,
- accesso a tutte le forme di previdenza sociale,
- accesso ai posti e alle cariche pubblici,
- accesso a professioni nell'esercito, nella Guardia di finanza e nelle forze armate in generale e
- carriera professionale.

Nel suddetto decreto legislativo sono stabilite anche forme di finanziamento per la realizzazione della parità di genere.

La legge provinciale n. 5/2010 disciplina la parificazione tra uomini e donne e la funzione della Consigliera di parità. Per maggiori dettagli si veda il punto 1.2.

1.2 Tätigkeitsfelder der Gleichstellungsrätin

Das Tätigkeitsprofil der Gleichstellungsrätin ist sehr vielfältig und ergibt sich aus den Aufgaben laut Artikel 27 des Landesgesetzes Nr. 5/2010 und jenen des GvD Nr. 198/2006.

Die Gleichstellungsrätin:
- hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken;
- ist Anlaufstelle für jede Art von direkter oder indirekter Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechtes;
- ist Rechtsvertreterin von diskriminierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitsnehmern vor Gericht oder bei Arbeitsstreitigkeiten und berechtigt, vor Gericht zu klagen, indem sie Fälle von Diskriminierung beim Arbeitsgericht anzeigt;
- begutachtet die Gleichstellungspläne der Landesverwaltung und schlägt Änderungen vor;
- begutachtet die periodischen Berichte über die Arbeitssituation von Frauen und Männern in Betrieben mit über 100 Beschäftigten;

1.2 Ambiti di competenza della Consigliera di parità

Il profilo di attività della Consigliera di parità è variegato e corrisponde alle funzioni di cui all'articolo 27 della legge provinciale n. 5/2010 nonché a quelle di cui al decreto legislativo n. 198/2006.
La Consigliera di parità:
- ha il compito di contrastare le discriminazioni di genere sul posto di lavoro e di proporre misure atte a realizzare la parità fra uomini e donne nell'ambito del lavoro;
- è la persona a cui rivolgersi per qualsiasi tipo di discriminazione di genere diretta o indiretta sul posto di lavoro;
- è rappresentante legale in giudizio delle lavoratrici e dei lavoratori discriminati o nelle controversie di lavoro, ed è legittimata ad agire in giudizio, promuovendo una causa davanti al giudice del lavoro in caso di discriminazioni;
- esprime un parere sui piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale, e può proporre modifiche ai piani stessi;
- esprime un parere sul rapporto periodico in merito alla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese con più di

- ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit und vertritt den Aspekt der Chancengleichheit in den Begleitausschüssen der EU-Strukturfondsprogramme;

- hat alle restlichen Befugnisse inne, die im GvD Nr. 198/2006 vorgesehen sind:
- Feststellung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten;
- Durchführung von Projekten mit positiven Aktionen;
- Förderung von Programmen zur lokalen Entwicklungspolitik;
- Unterstützung von arbeitspolitischen Maßnahmen, inklusive Bildungsmaßnahmen;
- Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellungspolitik von öffentlichen und privaten Akteur/-innen, die am Arbeitsmarkt tätig sind;
- Zusammenarbeit mit der Abteilung Arbeit mit dem Ziel, effiziente Maßnahmen zum Verstoß gegen das Gleichstellungsgesetz sowie Bildungspakete auszuarbeiten;

- Austausch und Verbreitung von Best-Practice-Beispielen;
- Zusammenarbeit mit lokalen Träger/-innen.

1.3 Erweiterung der Kompetenzen der Gleichstellungsrätin 2017

Das Amt der Gleichstellungsrätin ist seit November 2014 beim Südtiroler Landtag angesiedelt und somit die vierte Ombudsstelle, neben der Volksanwaltschaft, der Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Beirat für das Kommunikationswesen.

2017 ist das Büro der Gleichstellungsrätin offiziell zur Geschäftsstelle des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen geworden. Die durchgeführten Tätigkeiten des Ausschusses können im Abschnitt 9 nachgelesen werden.

100 addetti;
- è componente della Commissione provinciale per l'impiego e della Commissione provinciale per le pari opportunità; inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza dei programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea;
- esercita tutte le restanti competenze di cui al decreto legislativo n. 198/2006:
- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere,
- attuazione di progetti di azioni positive,

- promozione di programmi di sviluppo territoriale,
- sostegno alle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative,
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro,

- collaborazione con la ripartizione lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di pari opportunità, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi,
- scambio di buone pratiche e diffusione della loro conoscenza,
- collaborazione con gli organismi responsabili a livello locale.

1.3 Ampliamento delle competenze della Consigliera di parità nel 2017

Dal novembre 2014 la Consigliera di parità è insediata presso il Consiglio provinciale. Essa è dunque il quarto organo di garanzia, insieme alla Difesa civica, alla Garante per l'infanzia e l'adolescenza e al Comitato provinciale per le comunicazioni.

Nel 2017 l'ufficio della Consigliera di parità è divenuto ufficialmente sede dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Le attività svolte dall'Osservatorio sono descritte nella sezione 9.

Das Team: Akademischer Mitarbeiter Jurist Christian Romano,
Gleichstellungsrätin Michela Morandini und Verantwortliche Verwaltung Claudia Mulser

2. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2017: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

2.1 Ablauf des Beratungsprozesses

Der Beratungsprozess läuft nach klaren Qualitätsstandards ab. Die wichtigsten dabei sind:

- Rückantwort max. innerhalb fünf Tagen ab der Kontaktaufnahme;
- persönliche Sprechstunde innerhalb max. zwei Wochen;
- schriftliche Rückmeldungen auf jegliche Anfrage;
- Protokollieren und Dokumentieren jeder Intervention.

Der Standardablauf sieht dabei wie folgt aus:

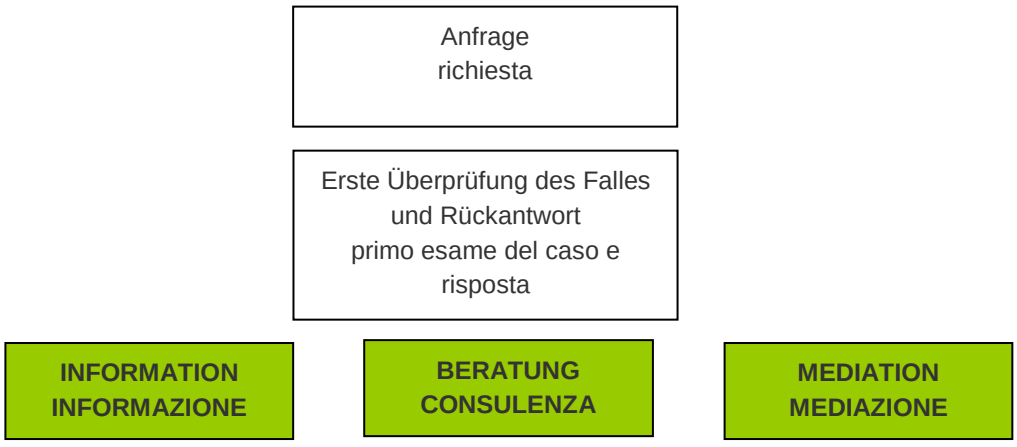
2. CONSULENZE, INFORMAZIONI, MEDIAZIONI NEL 2017: CIFRE, DATI, FATTI

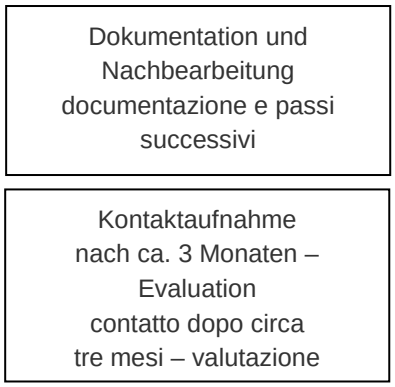
2.1 Consulenza

Il lavoro di consulenza si svolge secondo chiari criteri qualitativi, i più importanti dei quali sono:

- risposta al massimo entro cinque giorni dal primo contatto;
- colloquio personale al massimo entro due settimane;
- risposta scritta a qualsiasi richiesta;
- protocollazione e documentazione di tutti gli interventi.

Normalmente viene seguita la procedura sotto indicata:





2.2 Art der Dienstleistung

Im Tätigkeitsjahr 2017 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 308 Fälle bearbeitet, davon 253 Beratungsprozesse durchgeführt. Diese sind aufgeteilt in:

- 112 Beratungen
- 75 Informationsgespräche
- 66 Mediationen
- 55 Weiterleitungen nach Erstinformation

Beratungen sind dabei durch eine Dauer von mehr als einer Stunde gekennzeichnet und werden nur mit dem direkt Betroffenen geführt. Bei den Mediationen werden Gespräche mit allen Beteiligten durchgeführt, um gemeinsam zu einer Lösung zu kommen. Der Zeitaufwand war dabei immer höher als 3.5 Stunden. Bei den Informationsgesprächen ging es nur vor allem um die Weitergabe von Informationen mit einem Zeitaufwand unter einer Stunde. Letztere fanden entweder via E-Mail, telefonisch oder persönlich statt.

Graphisch stellt es sich wie folgt dar:

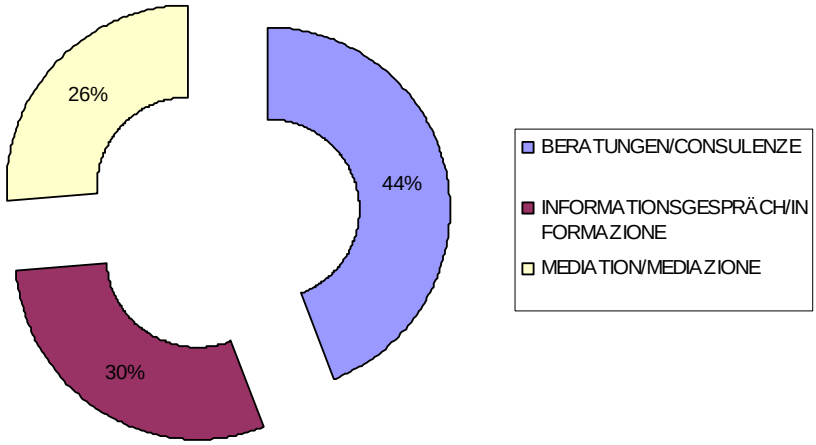
2.2 Prestazioni

Nel 2017 la Consigliera di parità si è occupata complessivamente di 308 casi, dei quali 253 di consulenza, suddivisi come segue:

- 112 consulenze
- 75 colloqui informativi
- 66 mediazioni
- 55 casi inoltrati dopo prima informazione

In genere le consulenze hanno una durata di più di un'ora e si svolgono solo con la diretta interessata/il diretto interessato. Nelle mediazioni si organizzano incontri con tutte le parti in causa nell'intento di trovare insieme una soluzione. Il tempo necessario ha sempre superato le 3,5 ore. Nei colloqui ci si è limitati a fornire informazioni, con un dispendio di tempo inferiore a un'ora per colloquio. Questi colloqui sono avvenuti per posta elettronica, per telefono o di persona.

Di seguito il grafico:



Graphik/Grafico 1: Prozentuelle Aufteilung Informationsgespräche, Beratungen, Mediationen/Percentuali colloqui informativi, consulenze e mediazioni

2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind

- 130 der deutschen (51.38 %)
- 93 der italienischen (36.76 %)
- 15 der ladinischen (5.93 %) Muttersprache zugehörig und
- 15 Personen (5.93 %) gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an

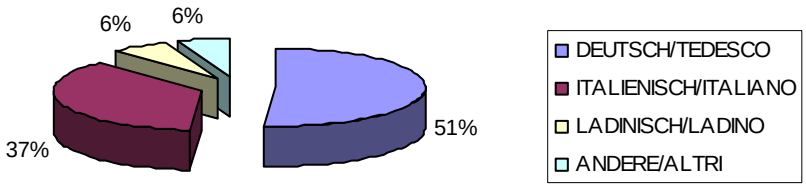
Graphisch stellt es sich das wie folgt dar:

2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 130 erano di madrelingua tedesca (51.38 %)
- 93 di madrelingua italiana (36.76 %)
- 15 di madrelingua ladina (5.93 %) e
- 15 persone di altri gruppi linguistici (5.93 %)

Di seguito il grafico:



Graphik/Grafico 2: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit/Percentuali gruppo linguistico

Die Personen, die sich 2017 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 123 Personen (48.62 %)
- Überetsch/Unterland 65 Personen (25.69 %)
- Burggrafenamt 20 Personen (7.9 %)
- Eisacktal/Wipptal 15 Personen (5.93 %)
- Pustertal 14 Personen (5.53 %)
- Vinschgau 8 Personen (3.16 %)
- Salten-Schlern 8 (3.16 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 253 Personen 188 weiblich und 65 männlich.

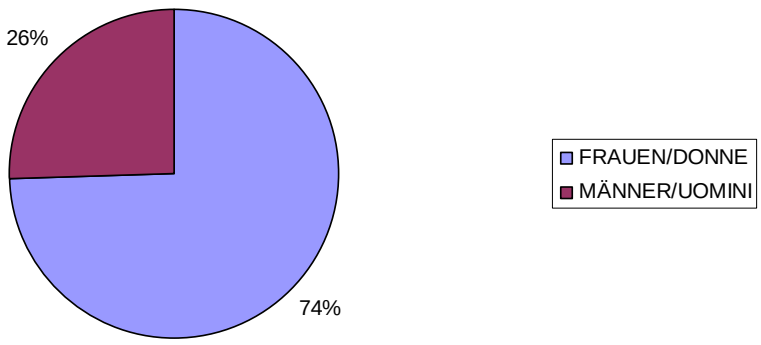
Graphisch stellt es sich das wie folgt dar:

Le persone che nel 2017 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

- Bolzano 123 persone (48.62 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 65 persone (25.69 %)
- Burgraviato 20 persone (7.9 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 15 persone (5.93 %)
- Val Pusteria 14 persone (5.53 %)
- Val Venosta 8 persone (3.16 %)
- Salto-Sciliar 8 (3.16 %)

Si tratta di 253 persone in totale, di cui 188 erano donne e 65 uomini.

Di seguito il grafico:



Graphik/Grafico 3: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht/Percentuale genere

2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft

Die Mehrheit der Arbeitnehmer/-innen, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, sind Angestellte des öffentlichen Bereiches. Darunter werden alle öffentlichen Strukturen verstanden, wie z. B. der Südtiroler Sanitätsbetrieb oder andere öffentliche

2.4 Amministrazione pubblica e settore privato

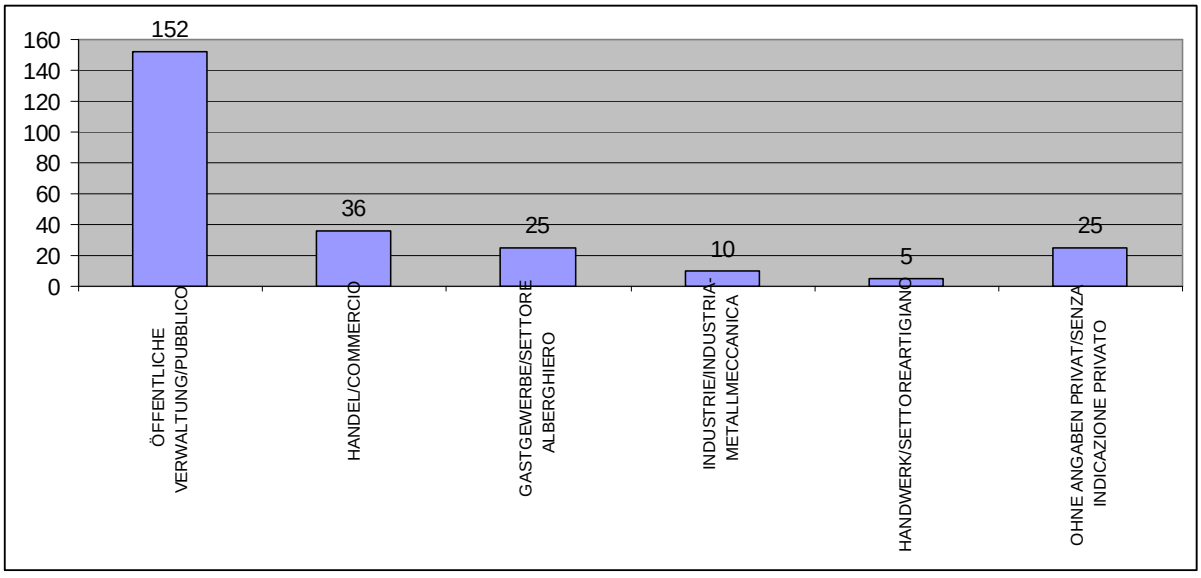
La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici che si rivolgono alla Consigliera di parità sono dipendenti del settore pubblico. Parlando di amministrazione provinciale intendiamo qui tutte le strutture pubbliche, fra cui l'Azienda sanitaria o

Ämter. Wobei feststellbar ist, dass insgesamt die Anzahl der öffentlichen Bediensteten, die sich an die Gleichstellungsrätin wandten, abgenommen hat. Dies hat sicherlich auch mit der guten Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Bozen, Meran und des Sanitätsbetriebes, RA[in] Marcella Pirrone, zu tun.

In absoluten Zahlen sind von den insgesamt 253 Personen, mit denen Beratungsprozesse durchgeführt wurden, 152 Arbeitnehmer/-innen (60.08 %) aus dem öffentlichen Bereich, 36 (14.22 %) aus dem Bereich Handel, 25 (9.88 %) aus dem Bereich Gastgewerbe, 10 (3.95 %) aus dem Bereich Industrie, 5 (1.98 %) aus dem Bereich Handwerk und 25 (9.88 %) haben nur angegeben, aus der Privatwirtschaft zu kommen.

altri uffici pubblici. Al riguardo si constata una diminuzione complessiva del numero dei/delle dipendenti pubblici che si sono rivolte/rivolti alla Consigliera di parità. Questo è certamente dovuto anche alla buona collaborazione con la Consigliera di fiducia dei Comuni di Bolzano e Merano e dell'Azienda sanitaria, Avv.ssa Marcella Pirrone.

In cifre assolute, delle complessivamente 253 persone che si sono avvalse della consulenza, 152 sono dipendenti (60.08 %) del settore pubblico, 36 (14.22 %) dell'ambito del commercio, 25 (9.88 %) del settore ricettivo, 10 (3.95 %) dell'industria e 5 (1.98 %) dell'artigianato; 25 persone (9.88 %) hanno solo dichiarato di lavorare nel settore privato.



Graphik/Grafico 4: Bereiche/Aree

2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Auch im Tätigkeitsjahr 2017 waren die Themen, mit denen sich die Klient/-innen an die Gleichstellungsrätin wandten, sehr vielfältig.

Folgend angeführt ist die Kategorisierung der Themenbereiche:

2.5 Temi al centro di colloqui informativi – consulenze e mediazioni

Anche nel 2017, alla Consigliera di parità si sono rivolte persone per motivi e con finalità molto diversi.

Di seguito le categorie in cui si possono far rientrare i vari ambiti.

DISKRIMINIERUNGSFORM/ FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL/ NUMERO	PROZENT/ PERCENTUALE
Multiple Diskriminierungen/Mobbing discriminazioni multiple/mobbing	75	29.64
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) Flessibilità e conciliabilità fra famiglia e lavoro (aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) Teilzeitarbeitsverhältnisse/part-time lavoro a tempo parziale	65	25.69
Abbruch Arbeitsverhältnis (Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) interruzione del rapporto del lavoro (licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo la nascita)	18	7.11
Veränderung des Aufgabenprofils demansionamento	17	6.72
Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	12	4.74
Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	12	4.74
Gehalt retribuzione	10	3.95
Karriereentwicklung orientamento al progressione di carriera	7	2.77
Versetzungen trasferimenti	7	2.77
Zugang zu Fort- und Weiterbildungen mancato accesso alla formazione professionale	4	1.58
Andere Formen der Zusammenarbeit – Anfragen für Begutachtungen Altre forme di collaborazione – Richieste di valutazione	26	10.28

Multiple Diskriminierungen am Arbeitsplatz ist auch 2017 jenes Anliegen, mit dem sich viele Klient/-innen an die Gleichstellungsrätin wenden. Dabei geht es oft um Informations- und Aufklärungsarbeit. Das „subjektiv" wahrgenommene Mobbing entpuppt sich dabei nicht selten als Konflikt zwischen den Parteien. Die Gleichstellungsrätin führt in diesen Fällen eine Erstberatung durch und leitet dann eventuell weiter.

Anche nel 2017 molte persone hanno consultato la Consigliera di parità per discriminazioni multiple sul posto di lavoro. Spesso la Consigliera svolge un lavoro d'informazione e sensibilizzazione. Non poche volte, quello che soggettivamene è percepito come mobbing si rivela essere un conflitto fra le parti. In tali casi la Consigliera di parità svolge una prima consulenza, e poi eventualmente passa il caso ad altre istanze.

2.6 Beispiele von Beratungsfällen

Im folgenden Abschnitt werden Beispiele an Informations-, Beratungs- und Mediationsdienstleistungen angeführt.

2.6.1 Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz

Eine Arbeitnehmerin wendet sich in der Sprechstunde an die Gleichstellungsrätin. Bei der telefonischen Anmeldung zur Sprechstunde gibt sie an, anonym bleiben zu wollen, da sie negative Konsequenzen befürchtet.
In der Sprechstunde selbst wirkt die Klientin nervös und ängstlich. Sie gibt an, nur auf Drängen einer guten Freundin die Beratung in Anspruch genommen zu haben.
Die Klientin wird aufgeklärt, dass die Beratung, soweit erwünscht, anonym ist und jegliche Interventionen nur in Abstimmung mit ihr durchgeführt werden.

Nach anfänglichem Zögern gewinnt die Klientin zunehmend an Vertrauen und beginnt zu erzählen. Sie arbeitet seit 8 Jahren als Abteilungsleiterin in einem Unternehmen der Privatwirtschaft. Vor ca. einem Jahr wurde eine Leitungsstelle einer anderen Abteilung neu besetzt. Der Kollege pflegte, nach Auskunft der Klientin, von Beginn an ein „kollegiales“ Verhältnis. Er suchte die Nähe der Frau, indem er sie regelmäßig zum Kaffeetrinken oder nach Feierabend auf einen Aperitif einlud. Letzteres wurde von der Arbeitnehmerin immer abgelehnt, da sie keinen privaten Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen haben wollte.
Die Klientin erzählte weiters, dass nach den anfänglichen von ihr als „harmlos“ interpretierten Annäherungsversuchen die Äußerungen des Kollegen „expliziter“ wurden. Daraufhin habe es ein Gespräch gegeben, indem sie ihm klar gesagt hat, dass sie keinen privaten Kontakt mit ihm haben wolle und er die Annäherungsversuche zu unterlassen habe. Ab diesem Zeitpunkt sei die Situation gekippt, der Kollege hat begonnen, sexuell anrüchige Witze, die an sie gerichtet waren, vor den Kolleginnen und Kollegen zu machen und habe keine Gelegenheit ausgelassen, sie „anzumachen“. Auch wartete der Kollege regelmäßig auf dem Parkplatz auf sie, anfängliches ignorieren brachte nichts. Eines

2.6 Esempi di consulenze

Nel seguente paragrafo si riportano esempi del lavoro d’informazione, consulenza e mediazione.

2.6.1 Aggressioni sessuali sul lavoro

Una lavoratrice si reca dalla Consigliera di parità. Prendendo l'appuntamento per telefono aveva spiegato di voler rimanere nell'anonimato perché temeva conseguenze negative.

Nel colloquio appare nervosa e impaurita. Racconta di essere venuta solo per la forte insistenza di un'amica.

Viene quindi informata che, se lo desidera, il colloquio e l'assistenza saranno anonimi, e che qualsiasi iniziativa sarà presa solo con la sua approvazione.

Dopo l’esitazione iniziale la donna si fa sempre più fiduciosa e inizia a raccontare. Da otto anni è direttrice di reparto in un'azienda privata. In un altro reparto da circa un anno è arrivato un nuovo dirigente. La donna racconta che fin dall'inizio il collega aveva cercato di instaurare con lei un rapporto "amichevole": cercava la sua compagnia, invitandola regolarmente a bere un caffè o, dopo il lavoro, un aperitivo. Quest'ultima proposta era sempre stata rifiutata dalla donna, che non voleva avere contatti privati con colleghe e colleghi.

Racconta inoltre che dopo i tentativi iniziali di approccio, da lei interpretati come "innocui", le intenzioni del collega erano diventate "più esplicite". C'era poi stato un colloquio in cui gli aveva detto chiaramente di non volere alcun contatto privato con lui, e che quei suoi approcci dovevano finire. Da quel momento la situazione era bruscamente cambiata: il collega aveva iniziato a rivolgerle battute spinte in presenza di colleghe e colleghi, e non si era lasciato sfuggire alcuna occasione per “provarci”. L'aspettava anche al parcheggio, e la strategia iniziale della donna di ignorarlo non era servita a niente. Una sera il collega si era avvicinato e l'aveva molestata sessualmente. La donna era riuscita a

Abends näherte sich der Kollege und belästigte die Frau sexuell. Die Frau konnte sich losreißen. Sie ging am nächsten Tag zur Arbeit und erzählte niemanden davon. Sie begründete ihre Entscheidung damit, dass sie sich schämte, dass ihr dies passiert sei und dass sie nicht wollte, dass ihre Leitungskompetenz in Frage gestellt werden. Der Kollege ignorierte sie anfangs. Nach ca. zwei Wochen begannen die verbalen sexuellen Belästigungen erneut. Die Frau hat daraufhin das Gespräch mit ihrem Arbeitgeber gesucht und ihm die Situation geschildert. Dieser hat jedoch die Situation „runtergespielt" indem er sagte, dass der Kollege das wohl nicht so meint. Sie solle einfach schauen, das Ganze zu vergessen.
Der Klientin ging es emotional zu diesem Zeitpunkt schlecht, sodass ihr Arzt sie in den Krankenstand versetzte.

Die Frau wurde von der Gleichstellungsrätin über die rechtliche Situation aufgeklärt, auch über strafrechtliche Konsequenzen und Möglichkeiten.

Arbeitsrechtlich hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Pflicht lt. Art. 2087 des Zivilgesetzbuches die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu gewährleisten. Das heißt, dass der Arbeitgeber, in diesem Fall auch strafrechtlich, Verantwortung trägt, wenn er nichts unternimmt, um die diskriminierenden Handlungen zu unterbinden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber jegliche Maßnahme setzen, um die Arbeitnehmerin zu schützen.

Die Gleichstellungsrätin machte eine offizielle Meldung an den Arbeitgeber. Es folgte ein Treffen, um den Sachverhalt darzustellen und den Arbeitgeber aufzufordern, sofort jegliche Maßnahme zu setzen, um die Arbeitgeberin zu schützen. Der Arbeitgeber gab an, die Situation „falsch" eingeschätzt zu haben. Als Folge wurde ein Disziplinarverfahren gegen den Arbeitsnehmer eingeleitet und alle weiteren Maßnahmen gesetzt, um die Arbeitnehmerin zu schützen.

Darüber hinaus holte sich der Arbeitgeber zusammen mit seinem Team von Führungskräften eine Beratung zum Umgang mit sexuellen Übergriffen im Betrieb.

liberarsi. Il giorno dopo era andata al lavoro senza raccontarlo a nessuno. Spiega di aver deciso così perché si vergognava di quanto le era accaduto, e per evitare che le sua competenza di dirigente fossero messe in discussione. Dopodiché, in un primo tempo, il collega l'aveva lasciata in pace. Dopo circa due settimane le molestie sessuali verbali erano ricominciate. Quindi la donna si era rivolta al datore di lavoro spiegandogli la situazione. Ma lui ne aveva sminuito la gravità, dicendo che il collega sicuramente non aveva cattive intenzioni, e che lei avrebbe dovuto cercare di dimenticare la cosa.

La donna era venuta a trovarsi in un periodo emotivamente difficile, per cui il medico l'aveva messa in malattia.

La Consigliera di parità informa la donna sulla situazione giuridica, comprese le possibilità d'intervento e le conseguenze penali.

Secondo il diritto del lavoro, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile il datore o datrice di lavoro è tenuto a garantire la salute fisica e psichica del o della dipendente. Ed è dunque responsabile – in questo caso anche penalmente – se non si attiva per porre fine alle azioni discriminatorie. In questo caso il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per tutelare la dipendente.

La Consigliera di parità fa quindi una comunicazione ufficiale al datore di lavoro. Ne segue un incontro per illustrare la situazione e invitare il datore di lavoro a prendere immediatamente le misure necessarie per tutelare la dipendente. Il datore di lavoro dichiara di avere sbagliato nel valutare la situazione. Di conseguenza, contro il dipendente è stato avviato un procedimento disciplinare e sono state prese tutte le ulteriori misure necessarie per tutelare la dipendente.
Inoltre il datore di lavoro, insieme ai/alle dirigenti dell'azienda, ha usufruito di una consulenza su come reagire ad aggressioni sessuali sul lavoro.

2.6.2 Nichtgewährung eines Teilarbeitsverhältnisses nach obligatorischer Mutterschaft

Frau M. kommt in die Sprechstunde der Gleichstellungsrätin. Sie arbeitet in der öffentlichen Verwaltung und ist zur Zeit der Beratung in obligatorischer Mutterschaft. Sie gibt an, ein Ansuchen zur Reduzierung der Arbeitszeit (50 %) aufgrund von Verpflichtungen bezüglich Vereinbarkeit Familie und Beruf an ihre Führungskraft gestellt zu haben. Zeitgleich mit ihr hat auch eine andere Kollegin aus Pflegegründen einen Antrag gestellt. Der Kollegin wurde der Antrag auf Arbeitszeitreduzierung gewährleistet, ihr nicht. Die Klientin fragt sich, ob das rechtens ist, da es keine offizielle Begründung, weder schriftlich noch mündlich, gegeben hat.

Die Gleichstellungsrätin klärt die Arbeitnehmerin auf, dass sie das Recht hat, eine schriftliche Begründung für die Ablehnung zu erhalten. Darüber hinaus müssen interne Kriterien zur Vergabe von Arbeitszeitreduzierungen vorliegen sowie eine eventuelle Rangordnung.
Die Gleichstellungsrätin hat in diesem Fall mit dem Vorgesetzten Kontakt aufgenommen, es lagen keine Kriterien und keine Rangordnung vor. In einer Mediation einigte man sich, dass eine Stundenreduzierung für beide Kolleginnen von 100 auf 75 % möglich ist. Bürointern kam es zu einer organisatorischen Umstrukturierung, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen nachzukommen und um den reibungslosen Ablauf des Büros zu garantieren.

2.6.2 Mancata concessione del tempo parziale dopo il congedo obbligatorio di maternità

La sig.ra M. si reca dalla Consigliera di parità. Lavora nell'amministrazione pubblica e al momento del colloquio è in congedo obbligatorio di maternità. Ha presentato al dirigente domanda di ridurre l'orario lavorativo al 50% per poter conciliare famiglia e lavoro. Contemporaneamente un'altra collega ha presentato una domanda simile, per ragioni di cura e assistenza. La domanda della collega è stata accolta, la sua no. Lei si chiede se questo è giusto e perché non le è stata data alcuna motivazione ufficiale, né scritta né orale.

La Consigliera di parità informa la dipendente sul suo diritto ad avere una motivazione scritta per il mancato accoglimento. Inoltre, devono esserci dei criteri interni per concedere riduzioni dell'orario di lavoro, ed eventualmente una graduatoria.
In questo caso la Consigliera di parità ha preso contatto col superiore: nella fattispecie non c'erano né i criteri né la graduatoria. In seguito a una mediazione si è concordato di ridurre l'orario di entrambe le dipendenti dal 100 al 75%. C'è poi stata una riorganizzazione interna, per tener conto dei bisogni delle dipendenti e garantire il buon funzionamento dell'ufficio.

2.6.3 Mobbing durch Kollegen

Herr K. wird von der Gewerkschaft an die Gleichstellungsrätin weitergeleitet. Er arbeitet seit 14 Jahren in einem Handwerksbetrieb als Angestellter. Vor ca. zwei Jahren ist ein neuer Kollege in den Betrieb gekommen, der auch die Funktion eines Vorarbeiters innehat. Bereits von Beginn an wird die Beziehung vom Klienten als „schwierig“ beschrieben. Angefangen hat es damit, dass jegliche Zusammenarbeit, die nötig ist, um die Aufträge gut zu bearbeiten, vom Vorarbeiter

2.6.3 Atteggiamenti persecutori da parte di colleghi (mobbing)

Il sindacato consiglia al signor K. di rivolgersi alla Consigliera di parità. Da 14 anni è dipendente di un'impresa artigianale. Da circa due anni c'è un nuovo collega nell'azienda, che ha anche compiti di coordinamento. Il signor K. racconta che i rapporti tra i due sono stati "difficili" da subito. I problemi sono iniziati quando questo nuovo collega ha rifiutato qualsiasi forma di collaborazione necessaria per svolgere bene gli incarichi. Quando il signor K. chiedeva

abgelehnt wurde. Bei Nachfragen zur Ausführung der Aufträge vonseiten des Klienten wurde er hingehalten oder es wurde ihm gesagt, dass er die notwendigen Unterlagen zur Abrechnung bei gegebener Zeit erhalten würde. Darauf hin sprach Herr K. mit dem Inhaber des Betriebes, um ihn zu bitten, mit dem Vorarbeiter zu sprechen, damit die Abrechnungen zeitgemäß stattfinden können. Nach diesem Ereignis hat sich die Situation laut Herr K. stark verschlechtert. Der Vorarbeiter hat begonnen, ihm keine Informationen mehr zukommen zu lassen und ihn bei jeglicher Gelegenheit bloß gestellt, indem er „schlechte" Witze über ihn vor den Kollegen machte. Laut Angabe von Herrn K. verschwanden zudem immer wieder Papiere von seinem Schreibtisch. Nach einiger Zeit erzählte ihm seine Kollegin aus der Verwaltung, dass der besagte Kollege Gerüchte (z. B. dass er alkoholsüchtig sei) über ihn in die Welt setzt.

spiegazioni, l'altro prendeva tempo o rispondeva che al momento opportuno gli avrebbe dato la documentazione necessaria per la rendicontazione. Il signor K. si era quindi rivolto al titolare dell'azienda chiedendogli di parlare con questa persona, così da poter fare i rendiconti in tempo. Da quel momento la situazione è notevolmente peggiorata. Il coordinatore ha iniziato a non passargli più informazioni, e ha cercato di metterlo in ridicolo in ogni occasione, facendo battute cattive sul suo conto davanti ai colleghi. Inoltre, sempre secondo il signor K., spesso scomparivano dei documenti dalla sua scrivania. Qualche tempo dopo, una collega dell'amministrazione gli ha riferito che il coordinatore diffondeva maldicenze sul suo conto (p. es. diceva che fosse alcolista).

Herr K. wandte sich daraufhin an die Gewerkschaft, um sich darüber zu informieren, was er tun kann. Die Gewerkschaft riet dem Klienten, sich an die Gleichstellungsrätin zu wenden, damit eine Mediation stattfinden kann.

Quindi il signor K. si è rivolto al sindacato per informarsi su cosa potesse fare. Il sindacato gli ha consigliato di rivolgersi alla Consigliera di parità per avviare una mediazione.

Herr K. wurde von der Gleichstellungsrätin über die rechtliche Situation bei multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgeklärt. Darüber hinaus nahm sie mit dem Arbeitgeber Kontakt auf und meldete die Vorfälle. Es wurde ein Mediationstisch mit dem Arbeitgeber, der Gewerkschaftsvertreterin, dem Arbeitnehmer und der Gleichstellungsrätin als Mediatorin eingerichtet. Der Arbeitgeber bot an, den Vorarbeiter an eine andere Arbeitsstelle zu versetzen, um den Kontakt zu minimieren. Darüber hinaus wurde eine mündliche Mahnung gegenüber den Kollegen ausgesprochen. Zudem wurde mit dem gesamten Team ein Teamtag veranstaltet und in diesem Zusammenhang auch die Dynamiken beleuchtet, die zu Mobbing führen können.

La Consigliera lo informa sulla situazione giuridica riguardo alle discriminazioni multiple sul posto di lavoro. Prende anche contatto con il datore di lavoro e gli riferisce i fatti. Quindi organizza una mediazione con il datore di lavoro, la rappresentante sindacale, il dipendente e la Consigliera di parità come mediatrice. Il datore di lavoro si offre di trasferire il coordinatore per ridurre il conflitto al minimo. Inoltre il coordinatore viene ammonito oralmente. Si organizza anche una giornata con tutti i dipendenti, nella quale si esaminano tra l'altro le dinamiche che possono portare ad atteggiamenti persecutori (mobbing).

3. KOMMISSIONEN, AUSSCHÜSSE UND ARBEITSGRUPPEN

Wie bereits in den vergangen Jahren war die Gleichstellungsrätin auch 2017 in vielen Ausschüssen, Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten, um den Aspekt der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung von Frau und Mann zu gewährleisten.

Gesetzlich ist die Gleichstellungsrätin in folgenden Arbeitsgruppen/Kommissionen vertreten:

- Landesarbeitskommission und Arbeitsgruppen (z. B. 50 +)
- Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Arbeitsgruppen (Frau und Politik, Frau und Arbeit)
- Begleit- und Lenkungssausschüsse der EFRE-Strukturprogramme
- Begleit- und Lenkungssausschüsse der ESF-Strukturprogramme

Die Gleichstellungsrätin ist überdies in vielen weiteren Ausschüssen. Beispielhaft werden hier genannt:

- Beirat Audit Familie und Beruf
- Allianz für Chancengleichheit der zwei Provinzen Trient und Bozen
- Arbeitsgruppe Arbeiter- Freizeit- und Bildungsverein Bozen

Darüber hinaus arbeitet die Gleichstellungsrätin in unregelmäßigen Abständen in vielen weiteren Arbeitsgruppen mit.

3. COMMISSIONI, COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

Come già negli anni passati, anche nel 2017 la Consigliera di parità ha fatto parte di molti comitati, commissioni e gruppi di lavoro, per garantire l'aspetto delle pari opportunità, della non discriminazione e della parità fra uomini e donne.

Ai sensi di legge, la Consigliera di parità siede nei seguenti gruppi di lavoro e commissioni:

- commissione provinciale per l'impiego, e gruppi di lavoro (p. es. 50+)
- commissione provinciale per le pari opportunità, e gruppi di lavoro (donne e politica, donne e lavoro)
- comitati di sorveglianza e di pilotaggio previsti per i programmi dei fondi strutturali FESR
- comitati di sorveglianza e di pilotaggio previsti per i programmi dei fondi strutturali FSE

La Consigliera di parità siede anche in molti altri comitati. A titolo di esempio citiamo i seguenti:

- Comitato dell'audit famiglia e lavoro
- Alleanza regionale per le pari opportunità delle due Province di Trento e Bolzano
- AFB (Associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione), Bolzano

Infine, la Consigliera di parità ha partecipato occasionalmente a molti altri gruppi di lavoro.

4. BERATUNG FÜR INSTITUTIONEN UND NETZWERKARBEIT

Wie in den Jahren zuvor wurde die Gleichstellungsrätin auch im Tätigkeitsjahr 2017 als Expertin in Gleichstellungsfragen von Institutionen, aber auch von Unternehmen zu Rate gezogen. So folgte z. B. nach einer Mediation eine

4. CONSULENZE PER ISTITUZIONI E LAVORO DI RETE

In quanto esperta in questioni di pari opportunità, come negli anni precedenti anche nel 2017 la Consigliera di parità è stata consultata da istituzioni ma anche da aziende. Per esempio, dopo una mediazione si è tenuta una consulenza

Beratung für Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit und Beruf".
Wiederum bestätigt hat sich die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften.
Grundsätzlich sind die Dienstleistungen der Gleichstellungsrätin dabei:

- Beratungen für Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter zu Themen der geschlechterspezifischen Diskriminierungen am Arbeitsplatz,
- Referentinnentätigkeit bei Veranstaltungen von Gewerkschaften,
- Übernahme der Mediationsfunktion bei Fällen von geschlechterspezifischer Diskriminierung.

Darüber hinaus wurde auch die Zusammenarbeit mit den Sozialverbänden weiterhin verstärkt.

Die Zusammenarbeit mit dem einheitlichen Garantiekomitee des Sanitätsbetriebes war auch 2017 intensiv.

Auf lokaler Ebene bestätigte sich die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Meran und Bozen und des Südtiroler Sanitätsbetriebes, Frau Dr. Marcella Pirrone.

Die Vertrauensrätin fungiert dabei als primäre Ansprechperson für die Mitarbeiter/-innen der öffentlichen Verwaltung. Konkret wurde in einigen Fällen zusammengearbeitet und gemeinsam mit der Verwaltung und den Betroffenen Lösungen gesucht.

Auf nationaler Ebene hat sich die Zusammenarbeit mit der nationalen Gleichstellungsrätin, Francesca Bagni Cipriani intensiviert. 2017 arbeiteten die Gleichstellungsrätinnen vor allem an der Ausarbeitung von einheitlichen Leitlinien und an Möglichkeiten, sich besser zu vernetzen.

Selbstverständlich wird auch die Zusammenarbeit mit den anderen Gleichstellungsrätinnen gepflegt. Nennenswert dabei vor allem jene mit der Gleichstellungsrätin der Autonomen Provinz Trient, RA Eleonora Stenico.

per dirigenti sul tema "Conciliazione vita e lavoro".

Ha poi trovato ulteriore conferma l'importanza della collaborazione con i sindacati.
In questo quadro i servizi offerti dalla Consigliera di parità sono:

- consulenze per rappresentanti sindacali su temi relativi alle discriminazioni di genere sul lavoro
- relazioni nell'ambito di iniziative indette dai sindacati
- mediazione in casi di discriminazioni di genere.

È stata poi ulteriormente intensificata la collaborazione con le associazioni sociali.

La collaborazione con il comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria è stata intensa anche nel 2017.

A livello locale si è confermata l'importanza della collaborazione con la Consigliera di fiducia dei Comuni di Merano e di Bolzano e dell'Azienda sanitaria, dott.ssa Marcella Pirrone.

La Consigliera di fiducia è la persona di riferimento per i collaboratori e le collaboratrici dell'amministrazione pubblica. Si è collaborato su alcuni casi concreti, cercando soluzioni insieme all'amministrazione e agli interessati.

A livello nazionale è stata intensificata la collaborazione con la Consigliera nazionale di parità, Francesca Bagni Cipriani. Nel 2017 le consigliere di parità hanno lavorato soprattutto per elaborare linee guida unitarie e per cercare di migliorare le proprie reti di collaborazione.

Naturalmente è stata curata anche la collaborazione con le altre Consigliere di parità. Va menzionata soprattutto la collaborazione con la Consigliera di parità della Provincia autonoma di Trento, avv. Eleonora Stenico.

5. VERÖFFENTLICHUNGEN: GENDERBERICHT DER LANDESVERWALTUNG

Auf der rechtlichen Grundlage des Landesgesetzes Nr. 5/2010 zur Gleichstellung von Frauen und Männern muss die öffentliche Verwaltung alle zwei Jahre die Daten zur Situation der Frauen in der Landesverwaltung an die Gleichstellungsrätin schicken, um gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu setzen. Wie bereits 2015 wurden diese Daten vom Organisationsamt der Landesverwaltung erarbeitet und am 27. November .2017 bei einer Pressekonferenz in Anwesenheit von Personal-landesrätin Waltraud Deeg, Generaldirektor Hanspeter Staffler, der Mitarbeiterin des Organisationsamtes Michela Zambiasi und der Gleichstellungsrätin Michela Morandini vorgestellt.
Die wichtigsten Ergebnisse aus dem Bericht sind:

- Mehr als zwei Drittel (68,4 Prozent) der Landesbediensteten sind Frauen.
- Das Landespersonal arbeitet in mehr als hundert verschiedenen Berufen.
- Einige Berufsbilder sind geschlechter-charakteristisch, d. h. der Anteil von Männern oder Frauen liegt bei über 90 Prozent. Bei den Frauen betrifft das vor allem Berufsbilder, die mit Kleinkindern zu tun haben, z. B. im Bereich Kindergarten, in den Berufsbildern Reinigungspersonal, Sekretariatsassistentin, Haushaltsgehilfin, Diplombibliothekarin, Betreuungspersonal für Menschen mit Beeinträchtigung, Schulsekretärin und qualifizierte Sekretariatsassistentin.
- In den vergangenen Jahren ist der Anteil an Frauen mit Universitätsabschluss merklich gestiegen, in der achten Funktionsebene bilden weibliche Mitarbeiterinnen die Mehrheit.
- Frauen verdienen durchschnittlich um 3,8 Prozent weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen.
- Frauen besetzen lediglich ein Drittel der Führungspositionen.
- Zwischen 2000 und 2014 ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Landesverwaltung um

5. PUBBLICAZIONI: ANALISI DI GENERE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

In base alla legge provinciale n. 5/2010 sulla parificazione fra uomini e donne, ogni due anni l'amministrazione pubblica deve far pervenire alla Consigliera di parità i dati sulla situazione delle donne nell'amministrazione provinciale, per poter adottare misure di parificazione. Come già nel 2015, questi dati sono stati elaborati dall'ufficio organizzazione dell'amministrazione provinciale, e presentati in una conferenza stampa tenutasi il 27 novembre 2017 alla presenza dell'assessora al personale, Waltraud Deeg, del direttore generale, Hanspeter Staffler, della collaboratrice dell'ufficio organizzazione, Michela Zambiasi, e della Consigliera di parità, Michela Morandini.
I risultati più importanti riportati nella relazione sono i seguenti:

- oltre due terzi (68,4%) dei dipendenti provinciali sono donne;
- il personale provinciale svolge più di cento professioni diverse;
- alcuni profili professionali sono caratterizzati dalla presenza quasi esclusiva di uomini o di donne, con percentuali superiori al 90%; le donne prevalgono soprattutto nei profili che interagiscono con i bambini (p. es. nella scuola dell'infanzia), fra il personale di pulizia, nelle segreterie, nel profilo di domestico/a, in quello di bibliotecario/a qualificato/a, tra il personale di assistenza alle persone con disabilità, e nelle segretarie scolastiche;
- negli ultimi anni è notevolmente aumentata la percentuale di laureate; nell'VIII qualifica funzionale le donne sono in maggioranza;
- in media le donne guadagnano il 3,8% meno dei colleghi maschi;
- le donne occupano solo un terzo delle posizioni dirigenziali;
- fra il 2000 e il 2014 la percentuale delle dipendenti nell’amministrazione provinciale è

fast sechs Prozentpunkte angestiegen.
- 54,1 Prozent der Frauen arbeiten in einem Teilzeitverhältnis, während es bei den Männern nur 12,9 Prozent sind.

Erstmals wurden heuer neben der statistischen Erhebung zu den geschlechterbedingten Unterschieden beim Landespersonal Interventionsfelder und Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen präsentiert.
Konkrete Maßnahmen wurden für fünf Interventionsfelder definiert: Führungspositionen, Nutzung von Elternzeiten, Freistellungen und Wartestände, Berufssegregation, die Anzahl an unbefristeten Arbeitsverträge und alternativer Arbeitszeitmodelle.
Um diesem Ziel näher zu kommen, sollen bis 2020 unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt werden: die Führungskultur ändern, eine aktive Vaterschaft durch die Zusammenarbeit mit der Landesfamilienagentur fördern, Eltern gezielt informieren, die geschlechtssensible Berufsberatung und die Zusammenarbeit mit Ausbildungsstätten stärken, die Betreuungsangebote ausweiten sowie mehr alternative Arbeitszeitmodelle für Frauen und Männer anbieten.

2018 wird zudem erneut der Bericht zur Situation von Frauen in Südtiroler Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen vorgestellt. Die Gleichstellungsrätin ist gesetzlich dazu verpflichtet, diesen Bericht alle zwei Jahre zu veröffentlichen. 2017 begannen die organisatorischen Vorbereitungen für diesen Bericht.

6. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

Wie in den Jahren zuvor, war eine der Hauptaufgaben der Gleichstellungsrätin die Referentinnentätigkeit und Sensibilisierungstätigkeit.

Selbstverständlich wurden 2017 die Vorträge zu den Standardthemen der Gleichstellungsrätin durchgeführt.

aumentata di quasi 6 punti percentuali;
- il 54,1% delle donne lavora a tempo parziale; per gli uomini si tratta solo del 12,9%.

Quest'anno per la prima volta, oltre alla rilevazione statistica delle differenze di genere all'interno del personale provinciale, sono stati proposti ambiti d'intervento e misure per raggiungere la parità fra uomini e donne.
Sono state definite misure concrete per cinque ambiti d'intervento: posizioni dirigenziali, utilizzo dei congedi parentali, esoneri e altri congedi, segregazione professionale, numero di contratti di lavoro a tempo indeterminato e modelli di lavoro alternativi.
Per avvicinarsi a questi obiettivi, entro il 2020 si devono mettere in atto, fra l'altro, le misure seguenti:
cambiare la cultura dirigenziale; promuovere una paternità attiva collaborando con l'Agenzia provinciale per la famiglia; informare i genitori; offrire un orientamento professionale più mirato sugli aspetti di genere; intensificare la collaborazione con i luoghi della formazione; espandere le offerte di assistenza; ampliare l'offerta di modelli di lavoro alternativi per donne e uomini.

Nel 2018 sarà inoltre presentato il nuovo rapporto sulla situazione occupazionale delle donne nelle imprese altoatesine con oltre 100 dipendenti. La Consigliera di parità è tenuta per legge a pubblicare ogni due anni tale rapporto. I preparativi del rapporto sono iniziati nel 2017.

6. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

Come negli anni precedenti, uno dei compiti principali della Consigliera di parità è stato quello di tenere relazioni e svolgere attività di sensibilizzazione.

Naturalmente nel 2017 la Consigliera ha tenuto conferenze sulle consuete tematiche.

2017 war, ausgelöst durch die MeToo-Kampagne, eines der Hauptthemen Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz. Neben den Beratungen an direkt Betroffenen wurde vor allem durch Print- oder digitale Medien Informations- und Aufklärungsarbeit geleistet.

Anbei ein Beispiel, das im WIKU am 08. November 2017 erschienen ist:

Nel 2017, in seguito alla campagna MeToo, uno dei temi principali è stato quello delle aggressioni sessuali sul lavoro. Oltre alla consulenza alle persone direttamente interessate, si è svolta soprattutto opera di sensibilizzazione sui mezzi d'informazione a stampa e telematici.

Di seguito un esempio, pubblicato dal WIKU l'8 novembre 2017.

4 WIKU Titelgeschichte Mittwoch, 8. November 2017

Nicht Annäherungsversuche am Arbeitsplatz sind das Problem, sondern das, was sich hinter sexistischem Verhalten verbirgt: Auf andere – meist Frauen – Macht ausüben, sie in eine Rolle drängen, ihnen Kompetenz absprechen. Letztragende sind nicht nur die Opfer, sondern auch die Betriebe. shutterstock

Sexismus ist Machtmissbrauch

INTERVIEW: Unternehmenskultur verbessern – Aufgabe der Führungskraft, Mitarbeiter zu schützen

Von Katrin Niedermair

Da kommt das neue Mäuschen", musste sich ausgerechnet Michela Morandini kürzlich sagen lassen. Das war kein harmloser Spruch. Es war eine Machtdemonstration. 5 Worte, die aus der Gleichstellungsrätin ein pelziges Kleintier mit Knopfaugen machen sollten. Wie Morandini darauf reagiert hat und was sie Betroffenen, aber besonders Führungskräften rät, im Interview.

„WIKU": Unzählige Frauen posten mit dem Hashtag „Me too" von sexistischen Belästigungen. Sind Frauen Opfer, Männer Täter?

Michela Morandini: Es geht nicht um gute Frauen und böse Männer, sondern um die Frage, wie wir gemeinsam arbeiten wollen. Auch Frauen lachen über derbe Witze, auch Frauen üben über Sexismus Macht aus. Nicht die Frau hat das Problem, das Unternehmen hat es.

„WIKU": Schlechte Benehmen, an misslückter Witz, eine ungeschickte Annäherung: Was ist Sexismus am Arbeitsplatz?

Morandini: Wenn Frauen oder Männer auf ihre Geschlechtsmerkmale reduziert werden, wenn öffentlich darauf hingewiesen wird. Ein blöder Witz kann zur Folge haben, dass Kompetenz in Frage gestellt wird. Es stimmt zwar: Nicht jeder empfindet Sexismus gleich. Aber wenn es am Arbeitsplatz gemacht wird, um Kompetenz einzuschränken, hat das nichts mit dem Verhalten oder Empfinden der Frau zu tun. Es ist dann eine Frage der Unternehmenskultur.

FALL 1*

Die einzige Frau im Handwerksbetrieb

Das Erste, was die 52-jährige Birgit M. morgens sieht, wenn sie ihre Bürotür aufsperrt, ist das Playmate vom Juni 2007. Birgit M. und das Pin-up-Mädchen, das mit einer Reißzwecke an die alte Korkwand geheftet ist, sind die einzigen Frauen im Handwerksbetrieb. Dass der Gewichtsunterschied zwischen den beiden beträchtlich ist, ist beliebter Gegenstand von Witzen unter den männlichen Mitarbeitern. Birgit M. nerven die blöden Sprüche, sie mag auch nicht mehr so tun, als hörte sie sie nicht oder fände sie gar lustig. Mit dem jungen Chef hat sie noch nicht darüber gesprochen. Sie wendet sich an die Gleichstellungsrätin. Diese übernimmt das für sie. Michela Morandini: „Ich habe den Unternehmer angerufen, ihm war das Problem nicht bewusst." Nach dem Anruf von Morandini beobachtet der Chef seine Leute genau. Und ist erschrocken, als er hört, wie in seinem Betrieb über Frauen gesprochen wird. „Die sollte man ..." sagt einer über eine Kundin. Auf den Rat der Gleichstellungsrätin hin thematisiert der Chef das Problem. Seine Mitarbeiter haben wenig Einsicht, einer kündigt. Unter dem Seniorchef sei das immer gegangen, meint er. Erst ein Organisationsentwickler bringt die Veränderung ins Rollen. Zur Freude von Birgit M. und zum Wohl des Betriebsklimas. (km) ●

*Die 4 Fälle beruhen auf Begebenheiten, die sich in Südtirol zugetragen haben. Namen wurden aus Gründen des Opferschutzes geändert.

„WIKU": Viele Frauen gehen locker über solche Situationen hinweg, versuchen, mit Humor zu entschärfen. Wären klare Stoppsignale wichtig?
Morandini: Wenn eine Frau merkt, dass eine Situation für sie nicht in Ordnung ist, muss sie das klar formulieren – so, dass alle Anwesenden es mitbekommen. Es gibt Frauen, die vieles schulterzuckend hinnehmen. Wer sich wehrt, setzt sich einigem Druck aus. Aber selbst, wenn es später heißt, man sei eine Zicke: Durch ein klares Zeichen schützt man sich. Allein nachzufragen, was der andere mit einer Bemerkung meint, nimmt ihm viel Wind aus den Segeln.

„WIKU": Ist Ihnen das auch selbst schon passiert?
Morandini: Mir hat erst kürzlich ein Mann im beruflichen Umfeld gesagt: „Da kommt das nette Mäuschen." Da habe ich mich umgedreht und einfach gefragt: „Entschuldigung, wer kommt?". Später hat er sich entschuldigt.

„WIKU": Schon recht dreist, gerade die Gleichstellungsrätin so anzusprechen.
Morandini: Es geht ganz klar um Macht: Durch den Spruch versucht er, mich und meine Funktion verbal lächerlich, klein zu machen. Ich nehme so etwas nicht persönlich, ich bin trainiert und gebrieft. Aber selbst mir passiert es, dass ich mir nach ähnlichen Situationen denke, ich hätte besser reagieren sollen. Darum ist es so wichtig, dass Frauen sich Hilfe holen und sich beraten lassen.

Michela Morandini rät dazu, aktiv zu werden: sich zu wehren, Probleme offen anzusprechen, sich Hilfe zu holen. DLife/LO

„WIKU": Und wenn der andere sich von Verteidigungsversuchen nicht beeindrucken lässt?
Morandini: Im Betrieb ist es wichtig, die Führungskraft zu informieren. Die hat die Pflicht, zu intervenieren und solches Fehlverhalten zu unterbinden. Das kann sie nur tun, wenn sie davon weiß.

„WIKU": Was, wenn der Aggressor selbst ein Vorgesetzter ist, ein wichtiger Kunde oder eine andere einflussreiche Person?
Morandini: Schauen wir nach Hollywood: Es ist leicht, zu kritisieren, dass die Frauen, die sich in den vergangenen Wochen nach der Weinstein-Affäre gemeldet haben, 20 Jahre alte Übergriffe melden. Zwar gebe ich Frauen den Tipp, Vorfälle sofort anzuzeigen. Aber ich kann es nachvollziehen, wenn jemand die möglichen Konsequenzen eines solchen Schrittes nicht tragen will: die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ausgeschlossen zu werden, als die dazustehen, die die Anzeige gemacht hat. Wichtig ist trotzdem, dass man sich Hilfe holt. Es gibt genügend Anlaufstellen, bei denen man das anonym tun kann. Damit man zumindest aufgeklärt ist. Dann bleibt es trotzdem im Ermessen der Frau, zu entscheiden, ob, wann und wie sie sich wehrt.

„WIKU": Welche Möglichkeiten gibt es?
Morandini: Einerseits gibt es die individuelle Schiene: mit allen sozialen und rechtlichen Folgen. Aber Sexismus am Arbeitsplatz ist kein individuelles Problem, sondern eines des Unternehmens, der Unternehmenskultur. Lache ich beim anzüglichen Witz mit und gebe die betroffene Kollegin damit zum Abschuss frei? Oder unterbinde ich es, weise ich Kollegen darauf hin, wenn so etwas passiert?

(Fortsetzung auf Seite 6)

FALL 2

Leichtes Opfer im Dienstleistungssektor

Marina L. hat keine Ausbildung. Sie hat auch keinen Mann an ihrer Seite. Aber sie hat ein Kind und eine Arbeit im Dienstleistungssektor. Ihr Beschäftigungsverhältnis wird alle 3 Monate durch eine Vertragsverlängerung bestätigt. Als ihr Vorarbeiter sie auf einen Kaffee einlädt, schwant ihr Böses. Die Blicke, die er ihr zuwirft, sind ihr nicht entgangen. Die Einladung nimmt Marina L. nicht an. Auch die zweite und dritte nicht. Nun hält der Vorarbeiter mit seinen Wünschen nicht mehr hinterm Berg: Wenn sie nicht nett zu ihm sei, könne er ihren Vertrag nicht verlängern, sagt er ihr. Marina L. erzählt niemandem von der Drohung, gibt aber nicht nach. Ihr Vertrag wird verlängert. Ein paar Monate vergehen, da kommt der Vorarbeiter wieder auf sie zu: „Da du nicht verstanden hast, sage ich es dir jetzt direkt: Wenn du nicht mit mir schläfst, war's das mit dem Vertrag." Marina L. wendet sich an Michela Morandini: Die Gleichstellungsrätin interveniert, der Vorgesetzte wird entlassen. Marina L.s Vertrag wird verlängert. Besonders freundlich sind die Kollegen mit ihr nun zwar nicht mehr, aber sie hat ihre Ruhe. Ein halbes Jahr später sucht sie sich trotzdem eine neue Stelle. „Nach etwa einem Jahr ist der Mann in der selben Position wieder eingestellt worden", berichtet Michela Morandini. „Aber durch die rechtliche Intervention ist es gelungen, die Frau am Arbeitsplatz zu schützen. Das ist schon etwas." (kn) ◦

FALL 3

Der nette Praktikant

Es gibt Sexismus auch gegenüber Männern. „Männer sprechen sehr häufig nicht darüber, denn es ist noch das größere Tabuthema", weiß Michela Morandini. 4 Männer haben es dennoch getan und sich an die Gleichstellungsrätin gewandt. Einer von ihnen ist Thomas L. Eine Kollegin hatte ihn immer wieder „ihren netten Praktikanten" genannt – obwohl er schon jahrelang kein Praktikant mehr, sondern Kollege war. „Wenn ich nur 10 Jahre jünger wäre...", meinte sie auch. Immer wieder. Thomas L. sprach sie schließlich darauf an. Die Kollegin reagierte beleidigt und warf ihm an den Kopf, er sei sehr empfindlich. Frauen müssten schließlich auch viel aushalten. Die Beziehung zwischen den beiden blieb in der Folge kühl. „Sie hat aber keine Bemerkungen mehr gemacht", berichtet Morandini. (kn) ◦

Galloni -1966-
Natürlich. Echt. Einzigartig.
Galloni OHG - 39012 Meran
Tel. 0473 236 433
www.galloni-meran.it

„WIKU": Verbale Übergriffe sind eine Sache, wenn es zu gröberen Belästigungen kommt – einem Grapscher am Knie oder am Hintern: Wann greift das Recht?
Morandini: Es reicht, wenn die Person in einem Machtgefälle wenig Möglichkeiten hat, sich zur Wehr zu setzen, wenn es gegen die persönliche Würde der Frau verstößt: Dann ist die Handlung rechtlich relevant und kann zur Anzeige gebracht werden.

„WIKU": Gibt es objektive Kriterien dafür?
Morandini: Nein. Aber in solchen Fällen kann auch der Arbeitgeber herangezogen werden, weil er den Arbeitsschutz nicht gewährleistet hat – wenn er davon weiß.

„WIKU": Werden wir den Sexismus mit der Zeit loswerden? Ist er eine Frage der Generation?
Morandini: Der latente Sexismus in der Gesellschaft nimmt nicht ab. Wenn wir die Werbung als Symptom sehen, hat der Sexismus in den letzten Jahren sogar einen Aufschwung erlebt. Allerdings: Im Gegensatz zu früher sprechen wir öffentlich darüber. Viel mehr Frauen und auch Männer sind sensibler für das Thema. Dazu tragen auch Kampagnen wie „Me too" bei. Daten gibt es nicht, denn die Dunkelziffer ist enorm.

„WIKU": Frauen sind heute besser ausgebildet als früher und schaffen es in der Arbeitswelt in höhere Positionen als ihre Großmütter. Ändert das nichts?
Morandini: Es gibt kaum noch Bereiche in der Arbeitswelt, die ohne Frauen auskommen. Ich hatte einmal die Möglichkeit, mit jemandem vom Heer über diesen Wandel zu sprechen. Als Carabinieri und Finanzpolizei sich für Frauen geöffnet haben, war dort Sexismus an der Tagesordnung. Mit den Jahren sind Frauen in immer größerer Zahl dem Heer beigetreten, oft sehr gut ausgebildete und ranghöhere. Dadurch ist es zu einer Anpassung gekommen. Es werden weniger Witze über Frauen gemacht, weil es normal wird, dass Frauen dabei sind.

Die „Me too"-Kampagne hat eine Diskussion ausgelöst: über Frauen, Männer, Gleichberechtigung – und den respektvollen Umgang miteinander. Verändert sich etwas – oder treten wir auf der Stelle? Shutterstock

„WIKU": Also ist es zwar keine Frage der Generation, wohl aber eine der Sozialisation, wie man mit Frauen im Arbeitsumfeld umgeht?
Morandini: Denken wir nur daran, wie sich die Vorstellung vom Berufsbild der Sekretärin geändert hat. Wir kennen es aus Filmen: Die Sekretärin als die, die mit dem Chef ein Verhältnis hat, super sexy ist und den Kaffee zur Tür hereinbringt. Ein Vorzeigeobjekt. Frauen waren vor 50 Jahren häufig in wirklichen Dienstleistungssituationen und nur selten in Führungspositionen. Das ist heute anders.

© Alle Rechte vorbehalten

Mehr Inhalte auf www.dolomiten.it

Video auf www.dolomiten.it

FALL 4

Schöne junge Führungskraft

Silvia C. hat ihren Master-Abschluss in der Tasche. Sie hat Arbeitserfahrung im In- und Ausland, sie ist tough und tüchtig und hat es schon in jungen Jahren aus dem Stand in eine mittlere Führungsposition geschafft. Zu ihrem direkten Vorgesetzten hat sie von Anfang an ein gutes Verhältnis. Sie legt sich bei der Arbeit ins Zeug, bleibt oft bis spätabends im Büro. Als ihr Vorgesetzter bei einer solchen Gelegenheit bei ihr anklopft, sagt, sie solle es doch für heute gut sein lassen, und sie zu einem Aperitif einlädt, ist sie unsicher: Gehört das zum guten Umgang unter Kollegen oder vermischen sich hier Privates und Berufliches unangemessen? Sie entscheidet sich für Ersteres. Noch während des Aperitifs bereut sie das: Ob sie verheiratetet sei, will der Mann wissen, ob liiert oder ungebunden. Silvia C. ahnt, worauf der Abend hinausläuft, verabschiedet sich bald. Auf die folgenden Einladungen geht sie nicht mehr ein, findet Ausreden. Das Verhältnis zwischen den beiden verschlechtert sich. Der Vorgesetzte grüßt sie jetzt nicht mehr. Silvia C. denkt sich, damit könne sie leben. Doch nun beginnt das eigentliche Problem: Bei einer Teamsitzung sagt der Vorgesetzte: „Den Kunden geben wir Frau C. Mit Männern kann sie es gut." Er zwinkert. Die Kollegen schmunzeln. Silvia C. ist peinlich berührt. Sie fordert ein Mitarbeitergespräch und fragt ihren Vorgesetzten, ob alles in Ordnung und er mit ihrer Arbeit zufrieden sei. Er antwortet kurz angebunden: „Ja." Das nächste Jahr wird für Silvia C. zu einem Spießrutenlauf: Der Vorgesetzte lässt keine Gelegenheit aus, sie vor den Kollegen auf ihr Äußeres zu reduzieren. „Den Kunden haben Sie aber um den Finger gewickelt." Die Kollegen verstehen intuitiv, dass sie zum Abschuss freigegeben ist: „Wer kommt denn heute, dass du so einen kurzen Rock anhast?", fragt einer. Ein anderer: „Zieh dir morgen etwas Schönes an, wir wollen auch etwas zum Schauen haben." Silvia C. hat genug. Sie kündigt. Erst danach wendet sie sich an die Gleichstellungsrätin. Michela Morandini schreibt einen Brief an das Unternehmen. Der Beschuldigte weist alle Vorwürfe von sich. „Aber es bleibt nicht ohne Folgen, wenn ein solcher Fall gemeldet wird, es setzt zumindest einen Reflexionsprozess in Gang", sagt Morandini. Das Erschreckende: Der Frau war die Situation, in der sie sich befand, von Anfang an bewusst. Doch machen konnte sie dagegen wenig. Wie schnell sie sich in der Negativspirale wiederfand, machte sie selbst betroffen: „Alle Qualifikationen galten nichts mehr, sie war nur mehr die Verführerin", berichtet Morandini. „Der Fisch stinkt vom Kopf", sagt sie. „Die Dynamik war unterschwellig, aber von oben gewollt." (kn)

7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Tätigkeitsjahr 2017 wurde vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte die breite Öffentlichkeit zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz informiert.

Anbei die Liste der erschienen Presseberichte.

7. PUBBLICHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nel 2017 l'opinione pubblica è stata informata sul tema delle discriminazioni sul lavoro, soprattutto con relazioni, conferenze e interventi sui mezzi d'informazione.

THEMA / TEMA	ZEITUNG / TV / RADIO GIORNALE / TV / RADIO	DATUM / DATA
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Dolomiten	09.01.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	www.suedtirolnews.it	27.01.2017
Osservatorio Provinciale	Alto Adige	28.01.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	Dolomiten	30.01.2017
Ostacoli alla formazione sul lavoro	Alto Adige	19.02.2017
Morandini: Keine Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt (Tag der Frau)	Dolomiten	08.03.2017
Morgentelefon (Tag der Frau)	RAI Südtirol Radio	08.03.2017
Intervista: Donne e carriere in Trentino Alto Adige	Corriere del Trentino e Alto Adige	03.04.2017
In Frage gestellt	Dolomitenmagazin	21.04.2017
Equal Pay Day	www.stol.it	21.04.2017
Equal Pay Day	Alto Adige	22.04.2017
Equal Pay Day	Dolomiten	22.04.2017

Equal Pay Day	www.tageszeitung.it	23.04.2017
Centaurus boccia il sindaco Bianchi “Pregiudizi contro genitori gay”	Corriere dell’Alto Adige	16.05.2017
Tag gegen Homophobie	www.suedtirolnews.it	16.05.2017
La giornata mondiale: L’arcobaleno sul comune: no omofobia	Alto Adige	18.05.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	Rai Südtirol Radio	19.05.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	SDF	19.05.2017
Osservatorio Provinciale	Video 33	19.05.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	www.stol.it	19.05.2017
L'Osservatorio accelera: Diritti dei disabili, Morandini: “Parità con l'indipendenza”	Corriere dell’Alto Adige	20.05.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	Dolomiten	20.05.2017
ASGB: Von wegen volle Wahlfreiheit	Dolomiten	29.05.2017
Die Gleichstellungsrätin Michela Morandini hat im Landtag die Arbeitsmarktreformen der Regierung Renzi kritisiert	Rai Südtirol Radio	06.06.2017
Morandini hat heute im Landtag ihren Jahresbericht vorgestellt	Rai Südtirol Radio	06.06.2017
Berichte des Kommunikationsbeirats und der Gleichstellungsrätin – Die Abschlussrechnung	www.suedtirolnews.it	06.06.2017
Vorerst keine Schalter für die Opfer von Cyper Mobbing	Rai Südtirol Radio	07.06.2017
Präsentation Landtag	Corriere dell’Alto Adige	07.06.2017
Elternzeit bleibt Karriereknick	Dolomiten	07.06.2017

Elternzeit bleibt Karriereknick	Radio Südtirol 1	07.06.2017
L'autonomia "diseguale"e gli italiani da integrare	Alto Adige	08.06.2017
Gewalt am Arbeitsplatz gegen Frauen	Frauen im KVW	08.06.2017
Mobbing: Land öffnet Brieftasche	Dolomiten	12.07.2017
Mobbing am Arbeitsplatz	www.suedtirolnews.it	12.07.2017
Discriminazioni in termini di carriera	Alto Adige	03.09.2017
Der Autonomie-Flop	Die Neue Südtiroler Tageszeitung	06.09.2017
L'incontro: Il benessere nei luoghi di lavoro	Alto Adige	18.09.2017
Salari e pensioni, le donne arrancano	Alto Adige	17.10.2017
Pensioni, le donne restano indietro	Corriere del Alto Adige	17.10.2017
Ungleiche Rente	Die Neue Südtiroler Tageszeitung	17.10.2017
Sexuelle Belästigung bei der Arbeit in Südtirol	RAI Südtirol Radio	24.10.2017
Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz	RAI Südtirol Video	24.10.2017
Dritter Equal Pension Day am Freitag	Radio Die Antenne	24.10.2017
Die Gleichstellungsrätin Michela Morandini berichtet von sexuellen Übergriffen am Arbeitsplatz in Südtirol	RAI Südtirol Radio	24.10.2017
Arbeiten, Wohnen, Mobilität mit Behinderung – Bestandsaufnahme und Vorschläge	www.suedtirolnews.it	27.10.2017
Osservatorio disabili seduta pubblica	Alto Adige	28.10.2017

Servizi ai disabili, si deve migliorare	Corriere dell'Alto Adige	28.10.2017
Selbstbestimmtes Leben	www.tageszeitung.it	29.10.2017
Arbeiten und Wohnen mit Behinderung	Dolomiten	31.10.2017
Zonta Club, donne che aiutano donne	METROpolis	30.11.2017
Von Mücken und Elefanten	BARFUSS	November 2017
Sexismus ist Machtmissbrauch	WIKU	08.11.2017
Immer mehr Frauen bringen Fälle von sexueller Belästigung an die Öffentlichkeit	Radio Südtirol 1	08.11.2017
Du auch? Sexismus in Südtirols Unternehmen	www.stol.it	08.11.2017
Donne violate nella loro dignita	www.salto.bz	09.11.2017
Osservatorio Provinciale	Alto Adige	18.11.2017
Osservatorio Provinciale	Corriere del Alto Adige	18.11.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	www.salto.bz	18.11.2017
Südtiroler Monitoringausschuss	www.tageszeitung.it	19.11.2017
Aus meiner Schulzeit	Schulzeitung / Deutsches Schulamt	22.11.2017
Osservatorio Provinciale: casa, lavoro e mobilità. Per le persone disabili ancora molti ostacoli	Alto Adige	26.11.2017
Genderbericht	www.brixner.info	27.11.2017
Genderbericht: Sul divario di genere si fanno progressi	www.salto.bz	27.11.2017
Genderbericht: Landesverwaltung: Immer mehr Frauen in Führungspositionen	www.suedtirolnews.it	27.11.2017

Genderbericht: Fast 70 Prozent des Landespersonals weiblich	www.stol.it	27.11.2017
Il personale dell'amministrazione provinciale sotto la lente d'ingrandimento	Alto Adige TV	27.11.2017
Genderbericht der Landesverwaltung Interview mit Michela Morandini	Rai Südtirol Radio	27.11.2017
Rapporto Gender: le differenze sono ancora forti nell'Amministrazione Provinciale	Rai Südtirol Radio	27.11.2017
Genderbericht: Knapp 70 Prozent der Landesangestellten sind Frauen	Rai Südtirol Video	27.11.2017
Genderbericht: Frauenanteil in Führungspositionen gering	Radio Südtirol 1	27.11.2017
Rapporto Gender: le differenze sono ancora forti nell'Amministrazione Provinciale	Videobolzano 33	27.11.2017
Rapporto Gender: Il personale dell'amministrazione provinciale sotto la lente d'ingrandimento	Videobolzano 33	27.11.2017
Interview mit Michela Morandini Thema: Klischees am Arbeitsplatz	Rai Südtirol Radio	27.11.2017
Laut Michela Morandini macht das gute Angebot für Teilzeit und Mutterschaft den Landesdienst vor allem für Frauen attraktiv	Rai Südtirol Radio	27.11.2017
Genderbericht: Frau, Teilzeit und auf Weg nach oben	Dolomiten	28.11.2017
Genderbericht: Frauen im Land	Die Neue Südtiroler Tageszeitung	28.11.2017
Rapporto Gender: Provincia, poche donne ai vertici	Alto Adige	28.11.2017
Genderbericht: Frauen im Land	www.tageszeitung.it	28.11.2017
Rapporto Gender: Provincia, raddoppiate le donne dirigenti. In Provincia diminuisce il divario di genere	Corriere dell'Alto Adige	28.11.2017
Demographie: Eine sehr italienische Besonderheit	Südtiroler Wirtschaftszeitung	01.12.2017
La Rubrica: Una situazione scomoda sul lavoro	Alto Adige	10.12.2017

Ein Sieg für die Gebärdensprache	Dolomiten	12.12.2017
In Schweden sollen Männer Erlaubnis für Sex einholen. Interview.	Rai Südtirol Radio	21.12.2017
Kein Sex ohne Einverständnis	Die Neue Südtiroler Tageszeitung	22.12.2017
Kein Sex ohne Einverständnis	www.tageszeitung.it	25.12.2017

Dolomiten · Mittwoch, 12. Juli 2017 Südtirol 15

1,5 Millionen Menschen

sind Italienweit am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen. Im Norden ist das Phänomen mit 65 Prozent ausgeprägter als im Süden. 70 Prozent der Fälle werden aus der öffentlichen Verwaltung gemeldet. In Südtirol wurden Gleichstellungsrätin Michela Morandini 2015 genau 57 Fälle gemeldet, 2016 waren es 63. Die Tendenz ist steigend. Betroffene melden sich generell spät und leiden oft zuvor jahrelang unter Mobbing.

„Oft dauert es Jahre, bis Betroffene verstehen, dass sie Opfer von Mobbing sind. Sie sind psychologisch am Boden und die Krankschreibungen häufen sich."

Gleichstellungsrätin Michela Morandini

Mobbing: Land öffnet Brieftasche

ARBEITSWELT: 18.000 Euro für Vergleich mit Mitarbeiterin – Morandini: Mobbing-Tendenz steigt – Vor allem junge Mütter unter Druck

BOZEN (bv). Mobbing ist kein Kavaliersdelikt: 18.000 Euro machte die Landesregierung gestern für einen gerichtlichen Vergleich in Sachen Mobbing für eine Verwaltungsmitarbeiterin locker. Insgesamt kein Ruhmesblatt für Südtirol, wo die Diskriminierungen am Arbeitsplatz zunehmen. Auch und vor allem bei jungen Müttern, die nach der Rückkehr aus der Mutterschaft nicht selten Schikanen ausgesetzt sind.

„Jahrelange berufsschädigende Handlungen" sollen dem Vergleich zugrunde liegen, dem die Landesregierung zustimmte, um einen Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht beizulegen. Vorgefallen soll dieses Mobbing im Pusterer Schulbereich sein.

Obwohl Gleichstellungsrätin Michela Morandini den Fall nicht kennt, hat er doch mit vielen anderen, mit denen sie befasst ist, eines gemeinsam: „Betroffene melden sich spät. Oft dauert es Jahre, bis sie verstehen, dass sie Opfer von Mobbing sind. Sie sind psychologisch am Boden und die Krankschreibungen häufen sich", so Morandini.

Denn: Mobbing ist kein Kavaliersdelikt. Mobbing macht krank. Systematische Anfeindungen über längere Zeit können Schlafstörungen, Nervosität, Depressionen und Erschöpfungszustände hervorrufen. Mobbing kann auch für den Arbeitgeber zum Kostenfaktor werden. Spesen für den Arbeitsausfall senken die Produktivität.

Vor allem Frauen, die nach der Mutterschaft in die Landesverwaltung zurückkehren, sind Mobbing vonseiten der Vorgesetzten und Kollegen ausgesetzt. Shutterstock

Trotzdem nehmen die Fälle von multipler Diskriminierung (Mobbing) in Südtirol zu. Waren es 2015 noch 57 Personen, die sich mit einem gefühlten Mobbing-Problem an Morandini wandten, so stieg die Zahl 2016 auf 63 an. Auch die Gewerkschaften bestätigen: Tendenz steigend.

Der Begriff Mobbing wird oft leicht ausgesprochen. „Mobbing liegt aber im Regelfall nur bei wiederholten, benachteiligenden Handlungen über einen längeren Zeitraum vor", betont Morandini. Auch ist – und das sei oft der Haken vor Gericht – ein Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Gesundheitsschaden schwer nachzuweisen.

Immer öfter werden laut Morandini junge Eltern unter Druck gesetzt. „Mit der Mitteilung der Schwangerschaft fangen die Repressalien an, zum Beispiel mit einer Versetzung", berichtet sie. Wissend, dass Mütter im ersten Lebensjahr des Sprösslings unkündbar sind, werde ihnen nach der Rückkehr aus der obligatorischen Mutterschaft nahegelegt, „von sich aus" zu gehen. Geschehe dies nicht, würden Bedingungen so gelegt, dass Job und Familie unvereinbar werden. „Nicht selten im völligen Einklang mit dem Gesetz, indem der Arbeitsplatz aus technisch-organisatorischen Gründen an einen anderen Gemeinschaftsstandort verlegt wird."

Bei der Gleichstellungsrätin gibt es Beratung. „In Absprache mit den Betroffenen intervenniere ich aber auch im Betrieb oder biete eine Mediation an", sagt Morandini. Manche Unternehmen begleite sie über längere Zeit. „Oft ist Führungskräften nicht klar, dass in ihrer Abteilung gemobbt wird. Vielmehr tun sie es als Zwist unter Kollegen ab."

Italienweit sind 1,5 Mio. Menschen am Arbeitsplatz von Mobbing betroffen. Im Norden ist das Phänomen mit 65 Prozent ausgeprägter als im Süden. 70 Prozent der Fälle werden aus der öffentlichen Verwaltung gemeldet. Mit jedem Schritt nach oben auf der Karriereleiter erhöht sich für Frauen das Risiko, von männlichen Vorgesetzten gemobbt zu werden. Frauen hingegen mobben überwiegend Kolleginnen.

© Alle Rechte vorbehalten

Dolomiten, 12. Juli 2017 / 12 luglio 2017

Pari opportunità

di Chiara Currò Dossi

Raddoppiato il numero delle donne dirigenti In Provincia diminuisce il divario di genere

35,4

La percentuale delle donne in posizioni dirigenziali a fine 2016

16,2

La quota rosa registrata nel 2000 per i posti apicali in Provincia

BOLZANO «Il gender-gap all'interno dell'amministrazione provinciale è buono, attestato al 3,8% contro il 17% del settore privato, ma per raggiungere l'obiettivo (ossia lo 0%) c'è ancora molto lavoro da fare». Con queste parole Michela Morandini, consigliere di parità, ha illustrato ieri i dati emersi da uno studio sulla rappresentanza dei generi all'interno della pubblica amministrazione. «Negli ultimi 16 anni la presenza di donne in posizioni dirigenziali è raddoppiata (da 16,2% a 35,4%) — dichiara — ma sono ancora sottorappresentate. Tra le sfide da affrontare nell'immediato futuro lo scarso utilizzo di congedi per motivi famigliari da parte degli uomini, la segregazione professionale (con alcune mansioni che restano quasi esclusivamente femminili come quella dell'educatore nelle scuole d'infanzia, o maschili, come il corpo forestale) e di modelli di lavoro alternativi che garantiscano una maggiore conciliazione vita-lavoro».

Per l'assessore al personale Waltraud Deeg «la Provincia si conferma, ancora una volta, il principale datore di lavoro dell'Alto Adige, risultando attrattiva anche per il mondo femminile. Per questo è nostro preciso dovere dare il buon esempio e mettere in campo strumenti per raggiungere un'effettiva parità di trattamento fra uomini e donne».

Lo studio, presentato da Michela Zambiasi dell'Ufficio organizzazione, evidenzia «il predominio delle donne rispetto agli uomini nella pubblica amministrazione della provincia di Bolzano (68,8% contro 31,2%), ma la differenza, in termini di contratto di lavoro, è evidente: oltre la metà delle donne (55,6%) lavora part-time, mentre per gli uomini il dato è fermo al 13,9%». Per quel che riguarda le differenze nei settori occupazionali, quelli in cui la componente maschile predomina sono il servizio strade (100%) e il corpo forestale (95,6%). Nel settore dell'istruzione, invece, è la componente femminile a essere decisamente più marcata (79,1%), con un predominio, quasi assoluto, nel settore delle scuole dell'infanzia che vede solo lo 0,4% di uomini («in termini assoluti — precisa Zambiasi — parliamo di 9 persone»). In generale, prosegue l'esperta, «si può dire che le donne hanno un grado di istruzione più elevato rispetto agli uomini , soprattutto fra i lavoratori più giovani. Al tempo stesso, però, sono loro a trovare più spesso in condizioni di precariato, anche se la situazione degli ultimi anni è migliorata, passando dal 20% del 2000 all'11% del 2016». Le richieste per contratti di lavoro a tempo parziale arrivano soprattutto da parte di donne fra i 35 e i 50 anni, mentre per gli uomini diminuiscono progressivamente all'aumentare dell'età. «Un problema sul quale lavorare — conclude Zambiasi — è quello dei congedi per motivi famigliari, anche se le richieste di paternità sono in leggera ma costante crescita». © RIPRODUZIONE RISERVATA

Dolomiten - Dienstag, 28. November 2017 Südtirol 13

„Wir peilen das ‚Smart Working' an, das über Telearbeit hinaus geht und Arbeit zeitlich und örtlich flexibel macht."

Hanspeter Staffler, Generaldirektor des Landes

„Teilzeitarbeit ist immer mit monetären Einbußen verbunden und mit geringeren Pensionsbeiträgen, also mit niedrigerer Rente."

Gleichstellungsrätin Michela Morandini

Frau, Teilzeit und auf Weg nach oben

GENDERBERICHT: Beim Land arbeiten vor allem Frauen und vielfach in Teilzeit – Mehr Führungsjobs für Frauen, neue Arbeitsmodelle

Das Landespersonal in 3 Zahlen

12.170 Bedienstete

sind beim Land angestellt. Davon sind 8368 Frauen. Dazu kommen noch 7158 Lehrerinnen und 1922 Lehrer in staatlichen Schulen.

46,7 Jahre

beträgt das Durchschnittsalter der Frauen beim Land. 47,8 der Männer. Tendenz steigend, aufgrund von Pensionsreformen und Aufnahmestopp.

2 Drittel des Personals

arbeitet im Bildungsbereich. Dort sind von 10 Beschäftigten 8 Frauen. Vor allem im Kindergarten arbeiten fast nur Frauen.

BOZEN (wib). Die guten Nachrichten zuerst: Immer mehr Frauen arbeiten beim Land in Führungspositionen, und die Zahl der Akademikerinnen nimmt auch stetig zu. Die schlechte Nachricht: Zumal immerhin fast 70 Prozent des Landespersonals Frauen sind, nimmt sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen (35 Prozent) immer noch ziemlich bescheiden aus. Und (zu) viele Frauen arbeiten Teilzeit und haben damit doppelt das Nachsehen: im Beruf und bei der Rente.

Das geht aus dem Genderbericht 2016 der Landesverwaltung hervor. Eine regelmäßige Statistik zum Geschlechterverhältnis ist vom Gleichstellungsgesetz vorgesehen. „Damit wird die Ist-Situation von Frauen und Männern ersichtlich und folglich auch die Bereiche, in denen noch interveniert werden muss, um eine Gleichstellung zu erreichen", erklärte Gleichstellungsrätin Michela Morandini gestern bei der Vorstellung des Berichtes.

Verglichen mit dem Bericht der Privatwirtschaft, der im Vorjahr die Situation in privaten Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten erhoben hat, sei die Situation beim Land „erfreulich", schickte Morandini voraus. Immerhin ein

Beim Land gehen vor allem Frauen ein und aus, was auch daran liegt, dass sich eine Arbeit in der öffentlichen Verwaltung leichter mit Familie vereinbaren lässt als in der Privatwirtschaft. Handlungsfelder gibt es dennoch.

Drittel der Führungskräfte sei weiblich – mittlerweile. Im Jahr 2000 waren es nämlich erst 16,2 Prozent. In der Privatwirtschaft sind nur 9 Prozent der Führungskräfte Frauen.

Außerdem sei der Gender Gap vergleichsweise gering: 3,8 Prozent beträgt das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle beim Land. In der Privatwirtschaft ist die Lohnbenachteiligung der Frauen viel größer: Auf 17,3 Prozent beläuft sich der Lohnunterschied.

Generell ist die Arbeit beim Land Frauensache: 8368 Landesangestellte sind Frauen gegenüber 3802 Männern, erklärte Michela Zambiasi vom Organisationsamt des Landes. Werden noch die Lehrpersonen an Schulen staatlicher Art dazugenommen – 7158 Frauen und 1922 Männer – wird die weibliche Übermacht noch deutlicher. Dabei gibt es Bereiche, die zur Gänze von Männern dominiert sind – der Straßendienst beispielsweise –, während in Bildungsbereichen deutlich mehr Frauen tätig sind. Besonders eklatant ist dies im Kindergarten: Dort arbeiten nur 9 Männer – und 2382 Frauen. Das ist auch ein Handlungsfeld, das Gleichstellungsrätin Morandini formulierte: „Der Männeranteil in Bildungsberufen muss erhöht werden, und zwar indem Vorurteile abgebaut und der Beruf auch monetär attraktiver gemacht wird. Studien besagen, dass der Männeranteil in einem Beruf dann steigt, wenn das Gehalt steigt."

Mehr als die Hälfte der Frauen arbeiten beim Land Teilzeit, während Männer fast nur Vollzeit arbeiten. Vor allem im Alter zwischen 35 und 50 Jahren arbeiten viele Frauen Teilzeit. Sie sind auch häufiger aus familiären Gründen von der Arbeit abwesend, etwa wegen Krankheit des Kindes, wegen Elternschaften oder zur Pflege von Angehörigen. Die gute Nachricht: Die Tendenz, dass auch Väter in Elternzeit gehen, ist steigend – wenn auch nur leicht. Auch dies nannte Morandini als Handlungsfeld: Es müssten vermehrt auch Männer angesprochen werden, sich für Erziehungs- oder Pflegearbeit frei zu nehmen. „Derzeit haben die Frauen ein doppeltes Nachsehen: Teilzeitarbeit bedeutet nicht nur ein geringeres Einkommen, sondern auch geringere Pensionsbeiträge und damit eine niedrigere Rente. Frauen haben also ein erhöhtes Risiko für Altersarmut", so die Gleichstellungsrätin. Sie forderte deshalb auch neue Arbeitsmodelle anstelle der Teilzeit. Diese seien derzeit in Arbeit, antwortete Generaldirektor Hanspeter Staffler. Man peile das „Smart Working" an, das weit über Telearbeit hinaus gehe – Arbeit wird zeitlich und örtlich flexibel.

Die zunehmende Zahl hochqualifizierter Frauen im Landesdienst freut auch Personallandesrätin Waltraud Deeg. Dies würde sich auch in einer steigenden Anzahl von Frauen in Führungspositionen widerspiegeln.

© Alle Rechte vorbehalten

Video auf stol.it

Dolomiten, 28. November 2017 / 28 novembre 2017

8. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN 2018

2018 wird ein Schwerpunkt auf die die folgenden Aspekte gelegt:

1. Ausbau der Sprechstunden (soweit dem Amt zusätzliches Personal zugeteilt wird);
2. Ausbau der Mobbing-Sprechstunden;
3. Sensibilisierung zum Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
4. Ausarbeitung einer Broschüre zum Thema der multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz;
5. Überarbeitung der Homepage.

1) Ausbau der Sprechstunden

2018 werden die Sprechstunden in Bozen, Bruneck, Brixen und Meran abgehalten.

2) Ausbau der Mobbing-Sprechstunden

2017 hat sich die Anzahl an Klientinnen und Klienten, die sich aufgrund von Mobbing am Arbeitsplatz an die Gleichstellungsrätin wenden, erhöht. Aus diesem Grunde werden, soweit die Personalressourcen dies zulassen, südtirolweit Sprechstunden angeboten werden.

3) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz

Die verschiedenen Medien (Print, Digital) werden genutzt, um zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz, besonders des Mobbings, die breite Bevölkerung zu informieren und ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen.

4) Ausarbeitung einer Broschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierung am Arbeitsplatz

8. PROSPETTIVE E PRIORITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ PER IL 2018

Nel 2018 sarà data priorità ai seguenti aspetti:

1. più colloqui (nella misura in cui l'ufficio otterrà ulteriore personale);
2. più colloqui di assistenza in seguito ad atteggiamenti persecutori (mobbing);
3. sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni multiple sul posto di lavoro;
4. elaborazione di un opuscolo sulle discriminazioni multiple sul posto di lavoro;
5. rielaborazione del sito internet.

1) Maggior numero di colloqui

Nel 2018 i colloqui di consulenza verranno fatti a Bolzano, Brunico, Bressanone e Merano.

2) Più colloqui di assistenza in seguito ad atteggiamenti persecutori (mobbing)

Nel 2017 è cresciuto il numero delle persone che si sono rivolte alla Consigliera di parità perché vittime di atteggiamenti persecutori (mobbing). Per questo motivo, nella misura in cui l'ufficio otterrà ulteriore personale sarà offerto un maggior numero di colloqui in tutta la provincia.

3) Sensibilizzazione sulle discriminazioni dirette e indirette sul posto di lavoro

I diversi mezzi d'informazione (cartacei e online) vengono utilizzati per accrescere nell'opinione pubblica la conoscenza e la consapevolezza delle discriminazioni sul posto di lavoro, e specialmente del mobbing.

4) Elaborazione di un opuscolo sulle discriminazioni di genere e multiple sul posto di lavoro

2018 wird eine Informationsbroschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgearbeitet.

5) Überarbeitung der Homepage

Im Tätigkeitsjahr wird eine Optimierung der Homepage angestrebt.

Nel 2018 sarà elaborato un opuscolo informativo sulle discriminazioni di genere e multiple sul posto di lavoro.

5) Rielaborazione del sito internet

Nell'anno corrente s'intende ottimizzare il sito internet.

9. JAHRESBERICHT DES SÜDTIROLER MONITORINGAUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN

9.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

9.1.1 Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen findet seine rechtliche Grundlage, neben dem Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 über die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch „Das Landesgesetz“), im UN–Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge das “UN–Übereinkommen“ oder “Die UN–Konvention“ genannt).

Ziel des UN-Übereinkommens ist es, den „vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“ (Artikel 1 Absatz 1 UN-Konvention).

Die UN-Konvention ist wie folgt aufgebaut:

- Artikel 1: Zweck
- Artikel 2: Begriffsbestimmungen
- Artikel 3: Allgemeine Grundsätze
- Artikel 4: Allgemeine Verpflichtungen
- Artikel 5-50: Verpflichtungen im Detail werden geregelt

9. RELAZIONE ANNUALE DELL'OSSERVATORIO PROVINCIALE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

9.1 Presupposti legislativi

9.1.1 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

L'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità ha la sua base giuridica, oltre che nella legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità" (di seguito denominata "legge provinciale"), nella Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (di seguito denominata "Convenzione" o "Convenzione ONU").

Scopo della Convenzione "è promuovere, proteggere e garantire il pieno e uguale godimento di tutti i diritti umani e di tutte le libertà fondamentali da parte delle persone con disabilità, e promuovere il rispetto per la loro intrinseca dignità" (comma 1 dell'articolo 1 della Convenzione ONU).

La convenzione è strutturata come segue.

- articolo 1: Scopo
- articolo 2: Definizioni
- articolo 3: Principi generali
- articolo 4: Obblighi generali
- articoli 5-50: regolamentano dettagliatamente gli obblighi

Die Vertragsstaaten haben dafür Sorge zu tragen, dass alle notwendigen gesetzlichen und verwaltungstechnischen Maßnahmen getroffen werden, um die in diesem Abkommen anerkannten Rechte zu verwirklichen (Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe a) UN-Konvention).

Gli Stati contraenti s'impegnano ad "adottare tutte le misure appropriate legislative, amministrative e altre misure per realizzare i diritti riconosciuti dalla Convenzione" (lettera a) del comma 1 dell'articolo 4 della Convenzione ONU).

Dabei handeln die Vertragsstaaten nach einigen wesentlichen Grundsätzen, die im Artikel 3 der UN-Konvention beschrieben sind.
Ein wesentlicher Grundsatz ist dabei die „Achtung der Würde des Menschen, seiner individuellen Autonomie, seiner Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen und seiner Unabhängigkeit" (Artikel 3 Buchstabe a).

A tal fine gli Stati contraenti operano secondo i principi generali di cui all'articolo 3 della Convezione.
Un principio essenziale è "il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale – compresa la libertà di compiere le proprie scelte – e l'indipendenza delle persone" (lettera a) dell'articolo 3).

Ebenso wichtig ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung: „Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen, Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird" soll vermieden werden (Artikel 2).

Altrettanto importante è il principio di non discriminazione, che impone di evitare "qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo" (articolo 2).

Die UN-Konvention legt zudem die volle Einbeziehung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fest (Artikel 3 Buchstabe c). Dabei sollen alle Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit respektiert und „als Teil der menschlichen Vielfalt" akzeptiert werden (Artikel 3 Buchstabe d).

La convenzione impegna inoltre gli Stati contraenti a realizzare il principio della "piena ed effettiva partecipazione e inclusione all'interno della società" (lettera c) dell'articolo 3). Le persone con disabilità devono essere rispettate e accettate "come parte della diversità umana" (lettera d) dell'articolo 3).

Als abschießender Grundsatz wird auch geregelt, dass die Vertragsstaaten dafür Sorge tragen müssen, dass die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte der Menschen mit Behinderungen im Rahmen einer internationalen Zusammenarbeit gewährleistet werden (Artikel 4, Absatz 2).

Il principio conclusivo impegna gli Stati contraenti a garantire i diritti economici, sociali e culturali delle persone con disabilità nel quadro di una cooperazione internazionale (comma 2 dell'articolo 4).

9.1.2 Das Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 über die „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“

Mit dem Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 fördert und gewährleistet das Land Südtirol die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Lebens.

Das Gesetz richtet sich dabei an Menschen mit dauerhaften körperlichen, kognitiven oder sensorischen Beeinträchtigungen, sowie an Menschen mit psychischen Erkrankungen und Abhängigkeitserkrankungen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft verhindert sind.

Ziel des Gesetzes ist es, in den verschieden Bereichen des Lebens die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen zu stärken und dem individuellen Unterstützungsbedarf der Menschen mit Behinderungen Rechnung zu tragen. Berücksichtigt wird auch die Vorstellung dieser Menschen, die Inklusion im familiären und gesellschaftlichen Umfeld zu gewährleisten und jedweder Form der Stigmatisierung entgegenzuwirken.
Die diesbezüglichen Maßnahmen sollen dabei aufeinander abgestimmt und auf die Umsetzung der individuellen Lebensprojekte der betreffenden Personen ausgerichtet sein.

Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Bereiche Familie (2. Abschnitt), Schule und Bildung (3. Abschnitt), Arbeitsleben (4. Abschnitt), sozial-pädagogische Dienste zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (5. Abschnitt), Wohnen (6. Abschnitt), Gesundheit (7. Abschnitt), Kultur-Freizeit-Sport und Tourismus (8. Abschnitt), Zugänglichkeit und Mobilität (9. Abschnitt), Mitbestimmung und Koordination (10. Abschnitt), sowie auf den Bereich Personal (11. Abschnitt) gelegt.

So sind beispielsweise im Bereich Familie Maßnahmen zur Stärkung und Unterstützung vorgesehen, wie die Beratung und Begleitung der Familien von Menschen mit Behinderungen, oder

9.1.2 La legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità"

Con la legge 14 luglio 2015, n. 7, la Provincia autonoma di Bolzano promuove e garantisce alle persone con disabilità pari opportunità in tutti gli ambiti della vita.

La legge riguarda le persone con durature menomazioni fisiche, cognitive o sensoriali, ovvero con malattie psichiche e dipendenze che comunque possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione, su una base di uguaglianza, nella società.

La finalità della legge è promuovere, nelle persone con disabilità, l'autodeterminazione e l'esercizio della propria responsabilità nei diversi ambiti della vita, nonché rispondere al loro bisogno individuale di sostegno. Si tiene anche conto delle aspettative di queste persone riguardo alla propria inclusione in ambito familiare e sociale, contrastando qualsiasi fenomeno di stigmatizzazione.

Le misure prese a questi fini devono essere coordinate tra loro e orientate alla realizzazione dei progetti individuali di vita.

Particolare attenzione è rivolta agli ambiti famiglia (capo II), scuola e formazione (capo III), vita lavorativa (capo IV), servizi socio-pedagogici per la partecipazione alla vita sociale (capo V), abitare (capo VI), salute (capo VII), cultura, tempo libero, sport e turismo (capo VIII), accessibilità e mobilità (capo IX), partecipazione e coordinamento (capo X) e infine personale (capo XI).

Nell'ambito della famiglia per esempio sono previste misure di sostegno, p. es. per la consulenza e l'accompagnamento delle famiglie delle persone con disabilità; nell'ambito della

das Recht auf ein inklusives Bildungssystem im Bereich Schule und Bildung, oder Maßnahmen zur Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben.
Im Bereich Wohnen wird der Zugang zu Wohndienstleistungen sowie zum Wohnungsbau und zum sozialen Wohnbau gefördert.
Im Bereich Gesundheit sind aufeinander abgestimmte Betreuungs- und Rehabilitationsabläufe sowie Formen der Kommunikation, die den unterschiedlichen Arten von Behinderungen gerecht werden, vorgesehen.

scuola e formazione è garantito il diritto a un sistema educativo inclusivo; nell'ambito della partecipazione alla vita lavorativa sono previste misure per l'integrazione delle persone con disabilità.
Nell'ambito abitativo si promuove l'accesso a servizi e prestazioni abitativi nonché all'edilizia abitativa e sociale.
Nell'ambito della salute si prevedono percorsi assistenziali e riabilitativi integrati, nonché sistemi di comunicazione che tengono conto dei differenti tipi di disabilità.

Die Teilnahme an Initiativen im Bereich Kultur, Freizeit, Sport und Tourismus erfolgt über die privaten und öffentlichen Körperschaften.
Im Bereich Zugänglichkeit und Mobilität werden den Menschen mit Behinderungen beispielsweise die Zugänglichkeit zu Transportmitteln, zu Information und Kommunikation, einschließlich der Informations- und Kommunikationstechnologien, sowie der barrierefreie Zugang zu den öffentlichen Verkehrsmitteln gemäß den geltenden EU–Staats- und Landesbestimmungen gewährleistet.

La partecipazione a iniziative nell'ambito della cultura, tempo libero, sport e turismo avviene attraverso enti privati e pubblici.
Nell'ambito dell'accessibilità e mobilità, alle persone con disabilità è garantita p. es. l'accessibilità ai trasporti, all'informazione, alla comunicazione ivi compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, inoltre l'accessibilità ai servizi di trasporto pubblico conformemente alle vigenti normative comunitarie, statali e provinciali.

Für die Beratung sowie für die sozialpädagogische Begleitung, Betreuung und Pflege steht den Menschen mit Behinderungen qualifiziertes Personal mit Fachkompetenz in den Bereichen Betreuung, Erziehung und Sozialpädagogik zur Verfügung.

Per l'accompagnamento socio-pedagogico e l'assistenza e cura delle persone con disabilità, si prevede l'impiego di personale qualificato con competenze assistenziali, educative e socio-pedagogiche.

Um die Mitbestimmung von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben zu verbessern wurde der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingerichtet. Für weitere Details siehe Gesetz im Anhang.

L'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità è stato istituito appunto per migliorare la partecipazione di queste persone alla vita sociale. Per ulteriori informazioni vedi la legge in allegato.

9.2 Aufgaben und Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses

Im Art. 31 des Landesgesetzes Nr. 7 vom 14. Juli 2015 wird der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge Der Südtiroler Monitoringausschuss oder Der Monitoringausschuss) geregelt.

9.2 Compiti e composizione dell'Osservatorio provinciale

L'articolo 31 della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, disciplina l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità (di seguito denominato Osservatorio provinciale o semplicemente Osservatorio).

Die Hauptaufgabe des Monitoringausschusses besteht darin, die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Südtirol zu fördern und darüber zu wachen (Artikel 31 Absatz 1 Landesgesetz Nr. 7 vom 14. Juli 2015).

Weitere Aufgaben des Monitoringausschusses sind:

- Die Verfassung eines Jahresberichtes für den Landtag, der den „Stand der Umsetzung der UN-Konvention in Südtirol und der Rechtsnormen auf Landesebene, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen“, zum Inhalt hat;
- Die Abgabe von Gutachten und Empfehlungen;
- Der Vorschlag von „Studien und Forschungen zur Ausrichtung von Aktionen und Maßnahmen“, die Rechte von Menschen mit Behinderungen fördern sollen;
- Die Information an die Bevölkerung über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch öffentliche Anhörungen (Artikel 31, Absatz 2 Landesgesetz Nr 7 vom 14. Juli 2015).

Der Monitoringausschuss setzt sich aus sieben Mitgliedern zusammen (Artikel 31 Absatz 3):

fünf Menschen mit Behinderungen als Stellvertreterinnen und Stellvertreter der unterschiedlichen Formen von Behinderungen, eine Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion, eine Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Der Südtiroler Landtag ernennt die Mitglieder für die Dauer einer Legislaturperiode.

Die derzeitigen Mitglieder sind:

- Michela Morandini als Vorsitzende und Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung,
- Sascha Plangger als Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion,
- Julia Maria Binanzer als Selbstvertreterin,
- Andreas Lanthaler als Selbstvertreter,

Suo compito principale è promuovere e monitorare l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige (comma 1 dell'articolo 31 della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7).

Inoltre l'Osservatorio:

- Redige una relazione annuale per il Consiglio provinciale sullo stato di attuazione della Convenzione ONU in Alto Adige e delle norme provinciali che prevedono misure e servizi specifici per le persone con disabilità;
- Esprime pareri e raccomandazioni;
- Propone la realizzazione di studi e ricerche per impostare azioni e interventi per la promozione dei diritti delle persone con disabilità;
- Informa la popolazione sui diritti delle persone con disabilità tramite consultazioni aperte al pubblico (comma 2 dell'articolo 31 della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7).

L‘Osservatorio ha sette componenti (comma 3 dell'articolo 31):

cinque persone con disabilità in rappresentanza delle diverse forme di disabilità, un esperto/un'esperta in ricerca scientifica e in materia di disabilità ed inclusione, e un esperto/un'esperta in materia di pari opportunità e antidiscriminazione.

I componenti sono nominati per la durata della legislatura dal Consiglio provinciale.

Gli attuali componenti sono:

- Michela Morandini, presidente ed esperta di pari opportunità e antidiscriminazione,
- Sascha Plangger, esperto in ricerca scientifica in materia di disabilità e inclusione,
- Julia Maria Binanzer, autorappresentante,
- Andreas Lanthaler, autorappresentante,

- Marion Hartmann als Selbstvertreterin,
- Martin Achmüller als Selbstvertreter,
- Sergio Piccinelli als Selbstvertreter.

- Marion Hartmann, autorappresentante,
- Martin Achmüller, autorappresentante,
- Sergio Piccinelli, autorappresentante.

Von rechts nach links/Da destra a sinistra: Michela Morandini, Marion Hartmann, Sergio Piccinelli, Martin Achmüller, Sascha Plangger, Julia Maria Binanzer, Andreas Lanthaler

Die Mitglieder des Monitoringausschusses arbeiten ehrenamtlich und erhalten eine Rückerstattung der im Rahmen ihrer Tätigkeit bestrittenen Kosten. Dazu gehören auch die eventuell für persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikations-maßnahmen vorgesehenen Spesen. „*Der Monitoringauschuss ist bei seiner Arbeit unabhängig*“ (Artikel 31, Absatz 4).

In der Planung, Umsetzung und Bewertung, sei es der Maßnahmen und Dienste, welche die Menschen mit Behinderungen betreffen, sei es der innovativen Maßnahmen und Dienste, wird die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und der sie vertretenden Organisationen von Seiten des Landes gewährleistet (Artikel 32, Absatz 1).

Dasselbe gilt für die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und der vertretenden Organisationen in den beratenden Gremien der Landesregierung, wenn diese aus mindestens fünf Personen bestehen und Themen behandeln, die Menschen mit Behinderungen direkt betreffen (Artikel 32, Absatz 2).

I componenti dell'Osservatorio operano a titolo gratuito e ricevono un rimborso delle spese sostenute per tale funzione, eventualmente anche per l'assistenza personale e per il sostegno alla comunicazione nelle attività collegate all'Osservatorio. *"L'Osservatorio esercita le sue funzioni in piena autonomia"* (comma 4 dell'articolo 31).

La Provincia garantisce il coinvolgimento attivo delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano nelle fasi di programmazione, attuazione e valutazione sia delle misure e dei servizi che le riguardano, sia delle misure e servizi innovativi (comma 1 dell'articolo 32).

Lo stesso vale per il coinvolgimento delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano negli organi consultivi della Giunta provinciale costituiti da almeno cinque componenti, qualora vengano trattate tematiche che interessano direttamente le persone con disabilità (comma 2 dell'articolo 32).

Die Koordinierung und Sammlung der Daten im Bereich Behinderungen erfolgt über die Abteilung Soziales des Landes, welche auch regelmäßige Treffen der Landesabteilungen organisiert.

Die Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoring-ausschusses ist bei der Gleichstellungsrätin angesiedelt. Das Büro der Gleichstellungsrätin ist dabei für die gesamte Organisation des Monitoringausschusses zuständig. Die Gleichstellungsrätin ist auch Vorsitzende des Monitoringausschusses.

9.3 Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2017

Im Arbeitsjahr 2017 fanden insgesamt sieben Sitzungen des Südtiroler Monitoringausschusses und ein Treffen mit dem Tiroler Monitoringauschuss statt, wobei sechs der sieben Sitzungen intern und eine öffentlich waren.

9.3.1 Interne Sitzungen

Am 27. Jänner 2017 wurde die erste interne Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einberufen. Gegenstand dieser Sitzung war das gegenseitige Kennenlernen und die Abklärung der organisatorischen Rahmenbedingungen.

Am 24. März 2017 fand die zweite interne Sitzung statt. Dabei wurden die Rahmenbedingungen für die Öffentlichkeitsarbeit festgelegt. Kernstück der Sitzung war ein Vortrag von Sascha Plangger, Fachexperte im Bereich Behinderung und Inklusion und Mitglied des Monitoringausschusses, über das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Zudem wurde in dieser zweiten Sitzung das Jahresthema festgelegt. Man einigte sich auf das Thema „Unabhängige Lebensführung“, wie es in Artikel 19 der UN-Konvention definiert ist.

Am 19. Mai 2017 fand die erste Pressekonferenz des Südtiroler Monitoringausschusses statt. Ziel

Il coordinamento e la raccolta dei dati nell'ambito delle disabilità spettano alla ripartizione provinciale politiche sociali, che organizza anche regolari incontri tra le ripartizioni provinciali.

Sede dell'Osservatorio provinciale è l'ufficio della Consigliera di parità, a cui compete anche l'intera organizzazione dell'Osservatorio. La Consigliera di parità è anche presidente dell'Osservatorio.

9.3 Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2017

Nel 2017 hanno avuto luogo in tutto sette sedute dell'Osservatorio più un incontro con l'osservatorio del Land Tirolo. Delle sette sedute, sei erano interne e una pubblica.

9.3.1 Sedute interne

Il 27 gennaio 2017 ha avuto luogo la prima seduta interna dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Il fine di questa seduta era conoscersi e definire il quadro organizzativo.

Il 24 marzo 2017 si è tenuta la seconda seduta interna. In essa si sono definite le condizioni generali per le attività d'informazione. Il punto essenziale della seduta è stata una relazione di Sascha Plangger, esperto in ricerca scientifica in materia di disabilità e inclusione nonché componente dell'Osservatorio, sulla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità.

In questa seconda seduta ci si è anche accordati sul il tema dell'anno "vita indipendente", come definita dall'articolo 19 della Convenzione.

Il 19 maggio 2017 l'Osservatorio ha tenuto la sua prima conferenza stampa, al fine di presentare i

dieser Pressekonferenz war es, die Mitglieder und die Aufgaben des Monitoringausschusses vorzustellen. Die Presseresonanz war groß.

componenti e illustrare i suoi compiti. La conferenza stampa ha avuto grande risonanza mediatica.

L'Osservatorio accelera

Diritti dei disabili, Morandini: «Parità con l'indipendenza»

La presidentessa Michela Morandini

BOLZANO La vita indipendente e l'inclusione nella comunità: è questo il focus dell'attività 2017 dell'Osservatorio sui diritti delle persone con disabilità, presentato questa mattina dalla sua presidente Michela Morandini e dagli altri 6 componenti dell'organo. Si tratta dell'esperto di ricerca scientifica nel settore disabilità e inclusione Sascha Plangger e di 5 persone portatrici di disabilità motorie, uditive, visive, di apprendimento e psichiche: Martin Achmüller, Julia Maria Binanzer, Marlon Hartmann, Sergio Piccinelli e Andreas Lanthaler, protagonisti ieri di una conferenza stampa senza barriere grazie alla presenza di interpreti della lingua dei segni e alla presentazione in forma scritta di quanto veniva detto.

Dopo i saluti di rito della presidentessa e dopo che il segretario generale del Consiglio Florian Zelger ha confermato l'intenzione del Parlamento provinciale di appoggiare in pieno l'attività a tutela di cittadini e cittadine, ha preso la parola Martin Achmüller: il componente dell'Osservatorio ha sottolineato che grazie a esso, finalmente, «non si parla più delle persone disabili, ma con le persone disabili»...

Michela Morandini ha inoltre illustrato l'attività dei prossimi mesi: «Verificare qual è la situazione attuale in provincia riguardo alla vita indipendente, sarà il primo impegno dell'Osservatorio», annunciando inoltre per l'autunno 2017 un'audizione pubblica sul tema e una relazione finale conoscitiva.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Corriere dell'Alto Adige, 20. November 2017 / 20 novembre 2017

Trotz Behinderung selbst bestimmen

VORSTELLUNG: Südtiroler Monitoringausschuss präsentiert Jahresprogramm – Mehr unabhängige Lebensführung Ziel für 2017

BOZEN (sk). „Unabhängige Lebensführung" ist das Motto, auf das sich der Monitoringausschuss für Menschen mit Behinderung im Jahr 2017 fokussiert. „Menschen mit Beeinträchtigungen sollen selbst entscheiden dürfen, wo sie leben, wie sie leben und mit wem sie leben", betonte Julia Maria Binanzer, Mitglied des Monitoringausschusses, bei der gestrigen Vorstellung des Jahresprogrammes.

Der Südtiroler Monitoringausschuss stellte das Jahresprogramm für 2017 vor: Vorsitzende und Gleichstellungsrätin Michela Morandini (4. von links) betonte, wie wichtig eine unabhängige Lebensführung für Menschen mit Behinderung sei.

Der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde am 14. Juli 2015 auf Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention vom Jahr 2006 in Südtirol eingeführt. Seit einigen Monaten sind die Mitglieder aktiv – sie kontrollieren, dass die Rechte der Menschen mit Behinderungen eingehalten werden.

Am gestrigen Freitag stellte Michela Morandini, Vorsitzende des Monitoringausschusses und Gleichstellungsrätin, zusammen mit den anderen 6 Mitgliedern des Ausschusses das Programm für das heurige Jahr 2017 vor.

„Der Monitoringausschuss fokussiert sich heuer vor allem auf das selbstbestimmte Leben und die Einbindung in die Gesellschaft", erklärte Morandini. Im Mittelpunkt stehen Arbeit und Beschäftigung, Wohnen und Mobilität.

„Laut Art. 19. der UN-Konvention haben Menschen mit Behinderung das Recht, auswählen zu dürfen, wie sie leben", betonte Binanzer. Sie sollen auch selbst entscheiden dürfen, wo sie Unterstützung bekommen.

Das Jahresprogramm sieht vor, zuerst die Ist-Situation in Südtirol festzuhalten. „Die einzelnen Mitglieder werden in ihren Gebieten prüfen, was in Südtirol bereits funktioniert und wo es noch Aufholbedarf gibt", erklärte Morandini. Anschließend werden die gesammelten Daten in einem Bericht zusammengefasst und im Herbst bei einer öffentlichen Anhörung im Landtag vorgestellt.

Defizite in der Realität der unabhängigen Lebensführung sieht Morandini bei der gerechten Entlohnung: „Es gibt zwar Arbeit und Beschäftigungsmöglichkeiten, allerdings werden die meist mit beispielsweise 3,50 Euro die Sunde vermehrt nur entschädigt anstatt gerecht entlohnt." Ohne richtigen Lohn sei es auch nicht vorstellbar, selbstständig zu leben.

© Alle Rechte vorbehalten

Video auf stol.it

Dolomiten, 19. Mai 2017 / 19 maggio 2017

stol .it

Artikel vom Freitag, 19. Mai 2017

Monitoringausschuss zum selbstbestimmten Leben eingesetzt

Das selbstbestimmte Leben und die Einbindung in die Gesellschaft: Diese Themen hat sich der Monitoringausschuss für Menschen mit Behinderung für heuer zum Arbeitsschwerpunkt gemacht. Aufgaben und Tätigkeit des Ausschusses wurden am Freitag von der Vorsitzenden Michela Morandini und den anderen sechs Mitgliedern der Presse vorgestellt.

Das Land will den Südtiroler Menschen mit Behinderung ein möglich selbstbestimmtes Leben ermöglichen. - Foto: shutterstock

Es handelt sich um Sascha Planger, Forscher im Bereich Behinderung und Inklusion, sowie um Martin Achmüller, Julia Maria Binanzer, Marion Hartmann, Sergio Piccinelli und Andreas Lanthaler. Menschen mit verschiedenen Formen von Behinderung und somit um die eigentlichen Fachleute auf ihrem Gebiet. Was heute bei der Pressekonferenz gesagt wurde, wurde live in Schrift und Gebärdensprache übertragen.

Wichtiges Signal

Morandini dankte dem Landtag und seinem Präsidenten Roberto Bizzo für die Unterstützung des Ausschusses – die Generalsekretär Florian Zelger auch für die Zukunft bestätigte – sowie dem Landesamt für Menschen mit Behinderung unter der Leitung von Luciana Fiocca für die Hilfestellung. Durch die Einsetzung dieses Ausschusses „wird endlich mit den Menschen mit Behinderung geredet und nicht mehr nur über sie", meinte Martin Achmüller.

Julia Maria Binanzer verwies auf Art. 19 der UN-Konvention für die Rechte der Menschen mit Behinderung, der ihnen das Recht zuspricht, gleichberechtigt mit allen anderen an der Geselschaft teilzuhaben, und die entsprechenden Maßnahmen anmahnt, um dieses Recht zu gewährleisten: „Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderung wählen können, wo sie leben, wie sie leben und mit wem sie leben, und dass sie dafür die nötige Unterstützung bekommen."

Wie selbstbestimmt ist Südtirol?

Festzustellen, ob dieses selbstbestimmte Leben in Südtirol auch Wirklichkeit ist, hat sich der Ausschuss für heure zur Hauptaufgabe gemacht, erklärte Morandini. Für Herbst kündigte sie eine öffentliche Anhörung zum Thema im Landtag an. Schließlich wird ein Bericht erstellt, der auch Verbesserungsvorschläge enthalten soll.

Aufgabe des Monitoringausschusses, der mit Landesgesetz Nr. 7/2015 eingerichtet wurde, ist es, über die Einhaltung der UN-Konvention zu den Rechten der Menschen mit Behinderung zu wachen, zu Gesetzen, die diese betreffen, ein Gutachten abzugeben, zu beraten und Maßnahmen zur Chancengleichheit anzuregen. Der Ausschuss tritt vier- bis sechsmal im Jahr zusammen, einige Sitzungen sind öffentlich.

www.stol.it, 19. Mai 2017 / 19 maggio 2017

SÜDTIROL NEWS

Aktuelle Seite: Home > Politik > Das selbstbestimmte Leben
Freitag, 19. Mai 2017 | 16:11 Uhr

Schwerpunkt des Monitoringausschusses für Menschen mit Behinderung

Das selbstbestimmte Leben

it

Bozen – Das selbstbestimmte Leben und die Einbindung in die Gesellschaft: Diese Themen hat sich der Monitoringausschuss für Menschen mit Behinderung für heuer zum Arbeitsschwerpunkt gemacht. Aufgaben und Tätigkeit des Ausschusses wurden heute von der Vorsitzenden Michela Morandini und den anderen sechs Mitgliedern der Presse vorgestellt. Es handelt sich um Sascha Planger, Forscher im Bereich Behinderung und Inklusion, sowie um Martin Achmüller, Julia Maria Binanzer, Marion Hartmann, Sergio Piccinelli und Andreas Lanthaler, Menschen mit verschiedenen Formen von Behinderung und somit um die eigentlichen Fachleute auf ihrem Gebiet. Was heute bei der Pressekonferenz gesagt wurde, wurde live in Schrift und Gebärdensprache übertragen.

Morandini dankte dem Landtag und seinem Präsidenten Roberto Bizzo für die Unterstützung des Ausschusses – die Generalsekretär Florian Zelger auch für die Zukunft bestätigte – sowie dem Landesamt für Menschen mit Behinderung unter der Leitung von Luciana Fiocca für die Hilfestellung. Durch die Einsetzung dieses Ausschusses „wird endlich mit den Menschen mit Behinderung geredet und nicht mehr nur über sie", meinte Martin Achmüller. Julia Maria Binanzer verwies auf Art. 19 der UN-Konvention für die Rechte der Menschen mit Behinderung, der ihnen das Recht zuspricht, gleichberechtigt mit allen anderen an der Geselschaft teilzuhaben, und die entsprechenden Maßnahmen anmahnt, um dieses Recht zu gewährleisten: „Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderung wählen können, wo sie leben, wie sie leben und mit wem sie leben, und dass sie dafür die nötige Unterstützung bekommen."

Festzustellen, ob dieses selbstbestimmte Leben in Südtirol auch Wirklichkeit ist, hat sich der Ausschuss für heure zur Hauptaufgabe gemacht, erklärte Morandini. Für Herbst kündigte sie eine öffentliche Anhörung zum Thema im Landtag an. Schließlich wird ein Bericht erstellt, der auch Verbesserungsvorschläge enthalten soll.

Aufgabe des Monitoringausschusses, der mit Landesgesetz Nr. 7/2015 eingerichtet wurde, ist es, über die Einhaltung der UN-Konvention zu den Rechten der Menschen mit Behinderung zu wachen, zu Gesetzen, die diese betreffen, ein Gutachten abzugeben, zu beraten und Maßnahmen zur Chancengleichheit anzuregen. Der Ausschuss tritt vier- bis sechsmal im Jahr zusammen, einige Sitzungen sind öffentlich.

Die dritte Sitzung des Monitoringausschusses fand am 19. Mai 2017 im Anschluss an die oben genannte Pressekonferenz statt. In dieser Sitzung wurde eine erste Fassung der Geschäftsordnung vorgelegt und eine erste Version verabschiedet. Anschließend stellten die Mitglieder des Monitoringauschusses ihre persönlichen Erfahrungsberichte zum Jahresthema „Unabhängige Lebensführung“ vor.

La terza seduta dell'Osservatorio si è svolta il 19 maggio 2017 subito dopo la succitata conferenza stampa. In questa seduta è stata presentata una prima bozza di regolamento interno e approvata una prima versione. Quindi i componenti hanno relazionato sulle proprie esperienze riguardo al tema dell'anno, "vita indipendente".

Am 30. Mai 2017 fand in Innsbruck ein Treffen mit dem Tiroler Monitoringausschuss statt. Gegenstand des Treffens war der gegenseitige Informationsaustausch über den Aufbau und die Funktionsweise des jeweiligen Monitoringausschusses.
Die Details zu diesem Treffen sind im Abschnitt 9.5 beschrieben (Zusammenarbeit mit dem Tiroler Monitoringausschuss).
Die vierte interne Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses fand am 22. September 2017 statt. Nach der Verabschiedung der Geschäftsordnung zu Sitzungsbeginn wurden die Vorschläge zum Logo und zur Aktivierung der sozialen Medien besprochen. Darüber hinaus wurden Infos zur neuen Homepage gegeben, die voraussichtlich im Sommer 2018 online gestellt wird.

Il 30 maggio 2017 si è tenuto a Innsbruck un incontro con l'osservatorio omologo del Land Tirolo, al fine di scambiarsi informazioni su struttura e funzionamento dei rispettivi organi.

Maggiori informazioni su questo incontro si trovano nella sezione 9.5 (collaborazione con l'osservatorio del Land Tirolo).
La quarta seduta interna dell'Osservatorio ha avuto luogo il 22 settembre 2017. Dopo l'approvazione del regolamento interno all'inizio della seduta, sono state discusse le proposte sul logo e su come utilizzare i mezzi d'informazione telematici per il lavoro dell'Osservatorio. Inoltre sono state fornite informazioni sul nuovo sito, che probabilmente sarà in rete dall'estate 2018.

Bei den Sitzungen werden immer wieder Neuigkeiten rund um das Thema Inklusion besprochen. So wurde z. B. über die Tagung an der EURAC zum Thema „Smarter Lives-Aktives und betreutes Leben“ und eine von der nationalen Behörde für Gehörlose (ENS) entwickelte Notruf-App für Gehörlose für Smartphones berichtet.

Nelle sedute si discutono spesso le novità relative all'inclusione: p. es. il convegno su "Smarter Lives – Vita attiva e assistita" tenutosi all'Eurac, e un'applicazione per non udenti sviluppata dall'Ente Nazionale Sordi (ENS) per chiamate di emergenza da smartphone.

Am Vormittag des 27. Oktober 2017 fand die fünfte interne Sitzung statt, die zur Vorbereitung der ersten öffentlichen Sitzung diente (siehe Punkt 9.3.2).

La mattina del 27 ottobre 2017 si è svolta la quinta seduta interna, dedicata alla preparazione della prima seduta pubblica.(vedi punto 9.3.2).

Die sechste und letzte interne Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses dieses Jahres fand am 17. November 2017 statt.
Der erste Teil der Sitzung war dem Rückblick auf die erste öffentliche Sitzung gewidmet. Im zweiten Teil fand ein Treffen mit der Landesrätin für Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit sowie einem Vertreter der Sozialgenossenschaft EOS

La settima e ultima seduta interna di quest'anno dell'Osservatorio ha avuto luogo il 17 novembre 2017.
La prima parte era dedicata a una retrospettiva della prima seduta pubblica. Nella seconda parte si è avuto un incontro con l'assessora alla salute, sport, politiche sociali e lavoro, e con un rappresentante della cooperativa sociale EOS. Di

statt. Auf diesen Teil der Sitzung wird im Abschnitt 9.5 über die Zusammenarbeit des Südtiroler Monitoringausschusses mit dem Tiroler Monitoringausschuss näher eingegangen.

Abschließend wurden einige organisatorische Aspekte zu den Sitzungen im neuen Arbeitsjahr geklärt und das Thema „Wohnen" wurde als neues Jahresthema für das Jahr 2018 gewählt.

9.3.2 Die erste öffentliche Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses

Am Nachmittag des 27. Oktober 2017 lud der Südtiroler Monitoringausschuss zur ersten öffentlichen Sitzung in die Räumlichkeiten des Südtiroler Landtages ein. Das Gesetz sieht vor, dass der Monitoringausschuss mindestens einmal im Jahr eine öffentliche Sitzung abhält.

Nach einer kurzen Vorstellung des Monitoringauschusses und seiner Mitglieder, hielt der Fachexperte im Bereich Behinderung und Inklusion und Mitglied des Monitoringausschusses, Dr. Plangger, einen Vortrag über den Artikel 19 der UN-Konvention, welcher der „unabhängigen Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft" gewidmet war und somit das Jahresthema des Monitoringausschusses für das Jahr 2017 beinhaltete.

Im Anschluss wurden die insgesamt 59 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in drei Gruppen aufgeteilt. Jeder Gruppe wurde jeweils eines der drei Themen Arbeit und Beschäftigung, Wohnen und Mobilität zugeordnet, wobei jede Gruppe zu dem jeweils ihr zugeordnetem Thema folgenden Fragen nachging:

Frage 1: „Welche positiven Erfahrungen habe ich gemacht?"
Frage 2: „Welche Herausforderungen warten auf uns?"

Neben Betroffenen und Familienangehörigen waren unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch Vertreterinnen und Vertreter der Landesverwaltung, des Gemeinderates der Stadt Meran und Vertreterinnen und Vertreter von Verbänden sowie Fachleute und Freiwillige.

questa seconda parte della seduta si parlerà in dettaglio nella sezione 9.5 (collaborazione fra l'Osservatorio provinciale e l'organo omologo del Land Tirolo).

Infine sono stati chiariti alcuni aspetti organizzativi delle sedute del nuovo anno. Per l'anno 2018 è stato scelto un nuovo tema, "abitare".

9.3.2 La prima seduta pubblica dell'Osservatorio provinciale

La prima seduta pubblica dell'Osservatorio, tenutasi nel pomeriggio del 27 ottobre 2017 presso il Consiglio provinciale, era aperta a chiunque fosse interessato. La legge prevede che l'Osservatorio tenga almeno una seduta pubblica all'anno.

Dopo una breve presentazione dell'Osservatorio e dei suoi componenti, il dott. Plangger, esperto in disabilità e inclusione nonché componente dell'Osservatorio, ha tenuto una relazione sull'articolo 19 della Convenzione ONU, e precisamente su "Vita autonoma e inclusione nella comunità", un argomento rientrante nel tema scelto dall'Osservatorio come tema dell'anno per il 2017.

Quindi tutti e 59 i e le partecipanti sono stati suddivisi in tre gruppi. A ogni gruppo è stato affidato uno dei tre temi "partecipazione alla vita lavorativa", "abitare" e "mobilità". Ogni gruppo doveva rispondere, sul tema affidatogli, alle seguenti domande:

Domanda 1: "Quali esperienze positive ho fatto?"

Domanda 2: "Quali sfide ci aspettano?"

Oltre a persone direttamente interessate e a familiari, fra i e le partecipanti c'erano anche rappresentanti dell'amministrazione provinciale, del Consiglio comunale di Merano e rappresentanti di associazioni nonché esperti e volontari.

Nach der Arbeit in den Gruppen fanden sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder im Landtagssaal ein. Es folgte eine kurze Vorstellung der in den Gruppen erarbeiteten Ergebnisse, die im Detail im Abschnitt 9.4.2 beschrieben sind.

9.4 Jahresthema „Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“ – Wie sieht es damit in Südtirol aus?

Die UN-Konvention widmet der „unabhängigen Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“ einen eigenen Artikel.

Im Artikel 19 erkennen die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen an, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Einbeziehung in die Gemeinschaft und Teilhabe an der Gemeinschaft zu erleichtern, indem sie unter anderem gewährleisten, dass

a) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben;

b) Menschen mit Behinderungen Zugang zu einer Reihe von gemeindenahen Unterstützungsdiensten zu Hause und in Einrichtungen sowie zu sonstigen gemeindenahen Unterstützungsdiensten haben, einschließlich der persönlichen Assistenz, die zur Unterstützung des Lebens in der Gemeinschaft und der Einbeziehung in die Gemeinschaft sowie zur Verhinderung von Isolation und Absonderung von der Gemeinschaft notwendig ist;

c) Gemeindenahe Dienstleistungen und Einrichtungen für die Allgemeinheit Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung zur Verfügung stehen und ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

Im Landesgesetz vom 14.Juli 2015 Nr. 7 wird auf das Thema nur in den „Allgemeinen Grundsätzen“

Dopo il lavoro nei gruppi, tutti i e le partecipanti si sono ritrovati nell'aula consiliare. C'è quindi stata una breve presentazione dei risultati cui erano pervenuti i gruppi, che sono riportati nella sezione 9.4.2.

9.4 Tema dell'anno "Vita autonoma e inclusione nella comunità" – Qual è la situazione in Alto Adige?

La Convenzione ONU dedica un intero articolo alla "vita indipendente e all'inclusione nella comunità".

Nell’articolo 19 gli stati della convenzione riconoscono l’eguale diritto di tutte le persone con disabilità a vivere nella comunità, con la stessa libertà di scelta delle altre persone, e prendono misure efficaci e appropriate al fine di facilitare il pieno godimento da parte delle persone con disabilità di tale diritto e della piena inclusione e partecipazione all’interno della comunità, anche assicurando che

a) le persone con disabilità abbiano la possibilità di scegliere, sulla base di eguaglianza con gli altri, il proprio luogo di residenza e dove e con chi vivere e non siano obbligate a vivere in una particolare sistemazione abitativa;

b) le persone con disabilità abbiano accesso ad una serie di servizi di sostegno domiciliare, residenziale o di comunità, compresa l’assistenza personale necessaria per permettere loro di vivere all’interno della comunità e di inserirsi al suo interno e impedire che esse siano isolate o vittime di segregazione;

c) i servizi e le strutture comunitarie destinate a tutta la popolazione siano messe a disposizione, su base di eguaglianza con gli altri, delle persone con disabilità e siano adatti ai loro bisogni.

La legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, invece, si riferisce a questo tema solo nei "principi

Bezug genommen, zu denen auch die Gestaltung der Maßnahmen des Gesetzes in einer Art und Weise zählt, welche die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen stärken soll (Artikel 3, Absatz 1 Buchstabe a).

Da dieses Thema vielschichtig ist und unter verschiedenen Gesichtspunkten berücksichtigt werden muss, wird es im Landesgesetz in verschiedenen Abschnitten behandelt, zu denen auch die Bereiche „Arbeit und Beschäftigung", „Wohnen" und „Mobilität" gehören.

Im folgenden Abschnitt wird zuerst ein Überblick über die bereits existierenden Angebote gegeben. Anschließend werden die Ergebnisse der ersten öffentlichen Sitzung präsentiert. Diese zeigen auf, welche Angebote in Südtirol geschaffen werden müssen, damit Menschen mit Behinderung unabhängig und in die Gemeinschaft integriert leben können.

9.4.1 Aktuelle Angebote zum Jahresthema

A) Bereich Arbeit und Beschäftigung

Im Bereich Arbeit und Beschäftigung (Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 4. Abschnitt) erkennt das Land Südtirol die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen als Grundrecht an und legt eine Reihe von Maßnahmen fest, die Südtirol in Ergänzung zu den entsprechenden staatlichen und europäischen Bestimmungen ergreifen muss, um dieses Grundrecht wirksam zu machen.
Diese Maßnahmen haben einerseits das Ziel, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Südtirol für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren, andererseits zielen sie darauf ab, den Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt sowie den Wiedereinstieg bei Arbeitslosigkeit durch personenbezogene Beratungs- und Betreuungsangebote zu erleichtern.

Zu diesem Zwecke führt das Land Südtirol Projekte durch, die den Menschen mit Behinderungen

generali", i quali stabiliscono fra l'altro che le misure previste da detta legge vanno realizzate in modo da promuovere nelle persone con disabilità l'autodeterminazione e l'esercizio della propria responsabilità (lettera a) del comma 1 dell'articolo 3.

Trattandosi di un ambito complesso, da considerare sotto svariati aspetti, la legge provinciale lo tratta in diversi capi, i quali comprendono fra l'altro gli ambiti "partecipazione alla vita lavorativa", "abitare" e "mobilità".

Nel seguente capitolo verrà dato una panoramica delle offerte già esistenti. Successivamente, verranno presentati i risultati del primo incontro pubblico. Questi mostrano quali offerte devono essere create in Alto Adige in modo che le persone con disabilità possano vivere in modo indipendente e integrate nella comunità.

9.4.1 Offerte attuali in merito al tema dell'anno

A) Ambito partecipazione alla vita lavorativa

In questo ambito (capo IV della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7) la Provincia riconosce la partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità come un diritto fondamentale, e a integrazione della normativa statale e comunitaria in materia prende una serie di misure per attuare concretamente tale diritto.

Queste misure tendono da una parte a sensibilizzare i datori di lavoro sul tema dell'occupazione lavorativa di persone con disabilità, e dall'altra ad agevolare il passaggio dalla scuola e dalla formazione professionale al mondo del lavoro, nonché il reintegro in caso di disoccupazione, mediante offerte di consulenza e assistenza incentrate sulla persona.

A questo fine la Provincia autonoma di Bolzano svolge progetti per persone con disabilità

helfen, sich geeignete soziale Kompetenzen und Arbeitsfertigkeiten anzueignen. Diese Projekte werden auf der Grundlage eines Gutachtens der zuständigen Gesundheitsdienste durchgeführt. Ebenso fördert das Land die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den zuständigen Diensten, um den Übergang zwischen dem Bildungssystem, der Beschäftigungs- und der Arbeitswelt zu erleichtern.

finalizzati all'acquisizione di adeguate competenze sociali e abilità lavorative. I progetti sono avviati sulla base di un parere dei servizi sanitari competenti. La Provincia promuove inoltre la collaborazione e lo scambio di informazioni tra i servizi competenti per facilitare il passaggio dal sistema educativo al mondo del lavoro.

In Bezug auf die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen kann das Land Südtirol laut Artikel 15 des Landesgesetzes die Anstellung mit abhängigem Arbeitsverhältnis von Menschen mit Behinderungen auf verschiedenste Art und Weise fördern. Nachstehend einige Beispiele dazu

Riguardo all'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, la Provincia autonoma di Bolzano, ai sensi dell'articolo 15, può favorire l'assunzione con contratto di lavoro dipendente di tali persone in molti e diversi modi. Di seguito alcuni esempi

Die Arbeitsvermittlungszentren nehmen eine zentrale Rolle bei der Arbeitseingliederung ein. Neben finanziellen Leistungen bieten sie Beratung für Arbeitssuchende und Betriebe, Arbeitseingliederungsprojekte und gezielte Vermittlung an.

I centri di mediazione lavoro hanno un ruolo essenziale per l'inserimento professionale. Oltre a prestazioni finanziarie essi offrono consulenza a chi cerca lavoro e alle aziende, progetti per l'inserimento nel lavoro e mediazione mirata.

Die finanzielle Unterstützung für private Arbeitgeber hat das Ziel, die Anstellung von Menschen von Behinderungen zu fördern. Zudem sind finanzielle Mittel für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder für die Beseitigung von architektonischen Barrieren vorgesehen.

Con il sostegno finanziario ai datori di lavoro del settore privato ci si propone di favorire l'assunzione di persone con disabilità. Sono inoltre previste risorse finanziarie per adeguare il posto di lavoro e rimuovere le barriere architettoniche.

Auch das Projekt +35 der Abteilung Soziales sieht eine jährlich erneuerbare Auszahlung von Beiträgen an öffentliche Körperschaften vor, die Menschen mit Beeinträchtigungen einstellen. Im Falle einer Pflichteinstellung ist die Deckung der Sozialausgaben zu Lasten der Arbeitgeber. Bei freiwilligen Einstellungen, die die gemäß Staatsgesetz 68/1999 vorgeschriebene Anzahl überschreiten, sind 60 % der gesamten Personalausgaben für jede eingegliederte Person gedeckt. Zu den begünstigten Körperschaften zählen der Südtiroler Sanitätsbetrieb, die Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Altersheime. Im Jahre 2016 Betrug die Summe der Beiträge 833.886 € für 63 Körperschaften mit 135 angestellten Personen.

Anche il progetto +35 della ripartizione politiche sociali prevede contributi, rinnovabili annualmente, a enti pubblici che assumono persone con disabilità. In caso di assunzione obbligatoria, la copertura dei contributi previdenziali è a carico del datore di lavoro. Per le assunzioni volontarie che superano il numero prescritto dalla legge statale n. 68/1999, è coperto il 60% delle spese per il personale per ogni singolo assunto. Fra gli enti agevolati figurano l'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, i Comuni, le Comunità comprensoriali e le case di riposo. Nel 2016 il totale dei contributi è stato pari a 833.886 euro per 63 enti e 135 persone assunte.

Neben den soeben genannten Beispielen der finanziellen Unterstützung gibt es auch jene des

Oltre a queste forme di sostegno finanziario c'è poi la formazione al lavoro (job coaching). P. es. il

Jobcoachings. So hat z. B. das Projekt „Begleitung am Arbeitsplatz nach der Anstellung – Jobcoaching" das Ziel, eine Begleitung am Arbeitsplatz nach einer Anstellung anzubieten, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und zu erhalten oder mögliche alternative Maßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsservice oder anderen Netzwerkpartnern zu fördern. Die Begleitung am Arbeitsplatz ist flexibel und auf den jeweiligen Bedarf abgestimmt. Finanziert wird dieses Projekt durch die Gelder des Regionalfonds.

progetto "Accompagnamento sul lavoro dopo l'assunzione – Coaching sul lavoro?" si propone di seguire le persone sul posto di lavoro nel periodo successivo all'assunzione, per stabilizzare e mantenere il rapporto di lavoro ovvero per promuovere eventuali misure alternative in collaborazione con l'ufficio mediazione lavoro o con altri partner. Tale accompagnamento sul posto di lavoro è flessibile e mirato alle singole situazioni. Questo progetto è finanziato dal fondo regionale.

Eine weitere Möglichkeit der Arbeitsintegration ist jene der individuellen Vereinbarungen. Es handelt sich dabei um Beschäftigungsangebote mit inklusivem Charakter. Sie ermöglichen Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung ihrer Interessen und Fähigkeiten. Die individuellen Projekte basieren auf personenzentrierte Methoden und werden in Zusammenarbeit mit allen Fachdiensten ausgearbeitet und durchgeführt.

Un'ulteriore possibilità di integrazione lavorativa è quella delle convenzioni individuali. Si tratta di offerte di lavoro a carattere inclusivo, che permettono alle persone con disabilità d'inserirsi nel mercato del lavoro, tenendo conto dei loro interessi e capacità. I progetti individuali si basano su metodi orientati sull'individuo, e alla loro ideazione e attuazione collaborano tutti i servizi specialistici.

Seit 2017 sind Vereinbarungen für die Arbeitsbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch für Personen vorgesehen, die in teilstationären Einrichtungen für die Arbeitsbeschäftigung und Arbeitsrehabilitation untergebracht sind. Diese Einrichtungen sind spezialisiert für Menschen mit Behinderungen, Menschen mit psychischen Erkrankungen und Abhängigkeitserkrankungen.

Dal 2017 sono previste convenzioni per l'impiego sul mercato del lavoro anche per persone collocate in strutture semiresidenziali per l'occupazione e la riabilitazione lavorativa. Queste strutture sono specificamente rivolte a persone con disabilità ovvero con malattie psichiche o malattie da dipendenze.

Weiters ist vorgesehen, dass Personen, die seit fünf oder mehr Jahren eine individuelle Vereinbarung zur Arbeitseingliederung abgeschlossen haben und vom Betrieb, in dem sie ihre Tätigkeit ausüben nicht angestellt wurden, an die Sozialdienste übergehen.

È anche previsto che chi da cinque anni o più abbia concluso una convenzione individuale per l'inserimento lavorativo e non sia stato assunto dall'azienda in cui lavora passi nelle competenze dei servizi sociali.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 949/2013 können zudem Praktika zum Einstieg oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, sowie Praktika für die berufliche Orientierung und Entwicklung beruflicher Kompetenzen angeboten werden.

Inoltre, ai sensi della delibera della Giunta provinciale n. 949/2013 si possono offrire tirocini per l'inserimento o il reinserimento lavorativo di persone svantaggiate nel mercato del lavoro, nonché tirocini per l'orientamento professionale e lo sviluppo di competenze professionali.

Ein weiteres Beispiel für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt ist die im Sinne des Art. 11 des Landesgesetzes vom

Un ulteriore esempio d'inserimento lavorativo di persone con disabilità è la messa a disposizione, ai sensi dell'articolo 11 della legge provinciale 19

19. Mai 2015 Nr. 6 erfolgte Bereitstellung eines Kontingentes von 40 Stellen in der Landesverwaltung für Personen mit Beeinträchtigungen mit dem Recht auf Pflichteinstellung.
Diese Maßnahme sieht vor, dass im Falle einer Besetzung all dieser Stellen durch Einstellungen das Kontingent bis zur Erfüllung der gesetzlich festgelegten Pflichtquote zu Gunsten der geschützten Kategorien wieder aufgefüllt wird. Um dies zu ermöglichen kann die Aufnahme in den Dienst auch in Abweichung von den für die einzelnen Berufsbilder vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen erfolgen.

(Anmerkung: Die Informationen und Daten stammen vom Amt für Menschen mit Behinderungen. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben).

maggio 2015, n. 6, di 40 posti nell'amministrazione provinciale per persone con disabilità aventi diritto all'assunzione obbligatoria.

Questo provvedimento stabilisce che se tutti i posti vengono coperti per assunzione, il contingente è ricostituito fino al completamento della quota riservata per legge alle categorie protette. A tal fine l'accesso all'impiego è consentito anche in deroga ai requisiti previsti dai singoli profili professionali.

(Nota – informazioni e dati provengono dall'ufficio persone con disabilità. Senza alcuna pretesa di completezza).

B) Bereich Leben und Wohnen

Die Maßnahmen, die das Land Südtirol im Bereich Leben und Wohnen vorsieht, sind im 6. Abschnitt des Landesgesetzes vom 14. Juli 2015, Nr. 7 festgehalten.

In erster Linie wird den Menschen mit Behinderungen das Recht anerkannt, „gleichberechtigt mit anderen Menschen zu wählen, wo und mit wem sie wohnen wollen" (Artikel 19, Absatz 1).
Sie haben auch die Möglichkeit, „Zugang zu allen Diensten und Einrichtungen zu erhalten, die an die gesamte Bevölkerung gerichtet sind" (Artikel 19, Absatz 2).

Das Land Südtirol fördert weiters die Entwicklung inklusiver Wohnmodelle, sowie jene Wohndienste und Leistungen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen an Unterstützung, Pflege und Betreuung, abgestimmt sind.
Dienstleistungen wie Beratung und Unterstützung in der Umsetzung des persönlichen Wohnprojektes, Angebote zur Stärkung der Fertigkeiten zum eigenständigen Wohnen, sozialpädagogische Wohnbegleitung und qualifizierte ambulante Hauspflege werden durch die Sozialdienste gewährleistet.

B) Ambito vivere e abitare

Le misure della Provincia autonoma di Bolzano nell'ambito vivere e abitare sono comprese nel capo VI della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7.

In primo luogo alle persone con disabilità si riconosce il diritto di scegliere „su base di uguaglianza con gli altri, dove e con chi abitare" (comma 1 dell'articolo 19).

Esse, inoltre, „accedono ai servizi e alle strutture destinate a tutta la popolazione" (comma 2 dell'articolo 19).

La Provincia autonoma di Bolzano promuove anche lo sviluppo di modelli abitativi inclusivi nonché servizi e prestazioni di supporto all'abitare, tenendo conto delle esigenze individuali di sostegno, cura e assistenza delle persone con disabilità.
I servizi sociali forniscono consulenza e supporto per la realizzazione del progetto abitativo individuale, sostegno per il rafforzamento delle competenze necessarie per l'autonomia abitativa, accompagnamento abitativo sul piano socio-pedagogico e assistenza domiciliare qualificata.

So hat beispielsweise die Unterstützung in der Gestaltung eines individuellen Wohnprojektes eines Menschen mit Behinderung das Ziel, die Familien beim „Loslassen" zu begleiten.

In Bezug auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen nach sozialer Teilhabe, Integration, Wohnen und materieller Grundversorgung wird den Sozialsprengeln eine entscheidende Rolle zugewiesen.
Jeder der 20 in Südtirol ansässigen Sozialsprengel hat einen Sprengelsitz, welcher alle öffentlichen Sozialleistungen und, wenn möglich, auch die Sozialdienste privater, konventionierter Träger umfasst und den Bürgerinnen und Bürger den Zugang zu verschiedenen Dienstleistungen erleichtert. Zu den von den Sozialsprengeln angebotenen Diensten zählen die finanzielle Sozialhilfe, die Hauspflege, die sozialpädagogische Grundbetreuung, der Bürgerservice und bzw. oder die Anlaufstelle für Pflege und Betreuung.

Die Sozialdienste stellen den Menschen mit Behinderungen Wohneinrichtungen zur Verfügung, die in das soziale Umfeld integriert und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ausgerichtet sind.

Die Sozialdienste ermöglichen die Aufnahme und Begleitung von älteren Menschen mit Behinderungen in die Dienste für Seniorinnen und Senioren mit professioneller Begleitung, auch in Form von Wohngemeinschaften, sowie die Aufnahme in Gastfamilien.
Weiters ist ein Beitrag für ein selbstbestimmtes Leben und eine gesellschaftliche Teilhabe vorgesehen (Dekret des Landeshauptmanns vom 11. August 2000, Nr. 30) zur Deckung der Kosten für die Assistenz, welche bei einem eigenständigen Leben außerhalb der Herkunftsfamilie anfallen. Hierbei handelt es sich um eine finanzielle Direktleistung, die an erwachsene Menschen mit ausschließlich körperlicher Beeinträchtigung nach Vorlage der Ausgabenbelege für die persönliche Assistenz ausgezahlt werden. Diese Leistung hat das Ziel, diesen Menschen die Möglichkeit zu geben, ein Wohnen außerhalb der Ursprungsfamilie und außerhalb von Wohnheimen gestalten zu können.
Die Ausbezahlung dieses Beitrags erfolgt an die Arbeitgeber der Assistentin oder des Assistenten.

Ad esempio, il supporto per la realizzazione del progetto abitativo individuale include l'accompagnamento della famiglia nella fase del „distacco".

Per la soddisfazione dei bisogni delle persone con disabilità riguardo a partecipazione sociale, integrazione, abitare e assistenza materiale di base, un ruolo decisivo è assegnato ai distretti sociali.
Ciascuno dei 20 distretti sociali dell'Alto Adige ha una sede che ospita tutte le prestazioni sociali pubbliche e, se possibile, anche le prestazioni sociali di enti privati convenzionati, facilitando a cittadine e cittadini l'accesso a diversi servizi. Fra i servizi offerti dai distretti sociali vi sono l'assistenza economica sociale, l'assistenza domiciliare, l'assistenza socio-pedagogica di base, il segretariato sociale ovvero i servizi territoriali di assistenza e cura.

I servizi sociali mettono a disposizione delle persone con disabilità strutture abitative integrate nel contesto sociale e predisposte per le diverse esigenze.

I servizi sociali assicurano accoglienza e accompagnamento, a cura di personale specializzato, di anziani con disabilità nei servizi dedicati agli anziani, anche in comunità alloggio, nonché la loro accoglienza in famiglie affidatarie.

È inoltre previsto un contributo per l'assistenza mirata alla vita autonoma e alla partecipazione sociale (decreto del presidente della Provincia n. 30 dell'11 agosto 2000), per coprire i costi dell'assistenza conseguenti al fatto di vivere autonomamente al di fuori della famiglia di origine. Si tratta di una prestazione finanziaria diretta, erogata a persone adulte con disabilità esclusivamente fisica dietro presentazione della documentazione comprovante la spesa per l'assistenza individuale. Con tale prestazione ci si propone di mettere queste persone in condizione di vivere autonomamente, al di fuori sia della famiglia di origine sia dei centri per persone con disabilità.
Questo contributo è versato ai datori di lavoro dell'assistente.

Menschen mit Behinderungen, welche ein großes Bedürfnis an Gesundheitsleistungen haben, werden zudem eigene sozio-sanitäre Wohneinrichtungen zur Verfügung gestellt.

Menschen mit Behinderung haben auch Zugang zu den Programmen des sozialen Wohnbaus. Auch im Wohnungsbau werden die Wohnbedürfnisse der Menschen mit Behinderungen berücksichtigt.

(Anmerkung: Die Informationen und Daten stammen vom Amt für Menschen mit Behinderungen. Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben).

C) Bereich Mobilität

In diesem Bereich sieht das Land Südtirol Maßnahmen vor, welche die persönliche Mobilität von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der maximalen Inklusion und Eigenständigkeit gewährleisten sollen (Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7, 9. Abschnitt).
Um dieses Ziel zu erreichen, erhalten Menschen mit Behinderungen Zugang zu Technologien und Hilfsmitteln wie Prothesen, sowie einen barrierefreien Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln gemäß den geltenden EU- Staats- und Landesbestimmungen.
Diesen Menschen stehen auch finanzielle Leistungen für den Ankauf und den Umbau von Privatkraftfahrzeugen, sowie für deren Beförderung und Begleitung zur Verfügung.
Es werden zudem innovative Projekte gefördert, welche zu einer Verbesserung der Inklusion und Eigenständigkeit, sowie des selbstbestimmten Lebens von Menschen mit Behinderungen im Bereich Mobilität beitragen.
Die Beförderung und Begleitung dieser Menschen von ihrem Wohnort zu Kindergärten und Schulen wird durch öffentliche Verkehrsmittel oder eigene Beförderungsdienste ermöglicht.
Werden Menschen mit Behinderungen, welche die teilstationären Sozialdienste nicht selbstständig erreichen können, von ihren Familienangehörigen befördert, so haben letztere Anspruch auf ein eigens dafür vorgesehenes Kilometergeld. Kann, sofern dies begründet wird, auch die Familie die Beförderung und Begleitung nicht übernehmen, so

Oltre a ciò, alle persone con disabilità con un elevato fabbisogno di assistenza sanitaria sono offerti appositi servizi residenziali a carattere socio-sanitario.

Alle persone con disabilità è garantito anche l'accesso ai programmi di edilizia sociale. Inoltre l'edilizia abitativa tiene conto delle esigenze abitative delle persone con disabilità.

(Nota - informazioni e dati provengono dall'ufficio persone con disabilità. Senza alcuna pretesa di completezza).

C) Ambito mobilità

In questo ambito la Provincia autonoma di Bolzano ha preso misure efficaci per assicurare alle persone con disabilità la mobilità personale con la maggiore inclusione ed autonomia possibile (capo IX della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7).

A tal fine, a queste persone è garantito l'accesso agli ausili e alle tecnologie di supporto quali le protesi, nonché ai servizi di trasporto pubblico in conformità con le leggi comunitarie, statali e provinciali vigenti.

Inoltre spettano loro prestazioni economiche per l'acquisto e l'adattamento di veicoli ad uso privato nonché per il trasporto e l'accompagnamento.

Sono promossi anche progetti innovativi che favoriscano, nell'ambito della mobilità, l'inclusione, l'autonomia e la vita indipendente delle persone con disabilità.

Il loro trasporto e accompagnamento dal domicilio alle scuole dell'infanzia e alle altre scuole avviene con i mezzi pubblici o con appositi servizi di trasporto.
Se le persone con disabilità che non possono raggiungere autonomamente la sede dei servizi sociali semiresidenziali vi sono trasportate dai loro familiari, questi ultimi hanno diritto a un rimborso chilometrico. Se la famiglia, per ragioni motivate, non può provvedere a tale trasporto e accompagnamento, questa funzione è svolta dai

wird dies durch die Sozialdienste über Begleitdienste in den öffentlichen Verkehrsmitteln, über bestehende Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler oder durch eigene, von den Trägerkörperschaften der Sozialdienste organisierte barrierefreie Beförderungsdienste mit Begleitdienst, wenn nötig, ermöglicht.

(Anmerkung: Die Informationen und Daten stammen vom Amt für Menschen mit Behinderungen Es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben).

servizi sociali tramite appositi servizi di trasporto pubblico, servizi di trasporto scolastico già esistenti o servizi accessibili organizzati dagli enti gestori dei servizi sociali, tutti all'occorrenza integrati dal servizio di accompagnamento.

(Nota - informazioni e dati provengono dall'ufficio persone con disabilità. Senza alcuna pretesa di completezza).

9.4.2 Ergebnisse der ersten öffentlichen Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses: Was brauchen Menschen mit Behinderungen in Südtirol, damit sie ein unabhängiges Leben führen können und in die Gemeinschaft einbezogen sind?

Ziel der ersten öffentlichen Sitzung war es, direkt und indirekt betroffene Personen zu fragen, was Menschen mit Behinderungen in Südtirol brauchen, um ein unabhängiges Leben zu führen und voll in die Gemeinschaft einbezogen zu sein. Der Monitoringausschuss hat die Aufgabe zu überwachen, ob die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Südtirol laut UN-Konvention eingehalten werden. In diesem ERSTEN Schritt ging es folglich ausschließlich darum, einen Eindruck zu erhalten, welche Bedürfnisse die direkt und indirekt betroffenen Personen zum Thema des unabhängigen und in die Gemeinschaft einbezogenen Lebens äußern. Diese Ergebnisse werden in den weiteren Schritten berücksichtigt.

Da dieses Thema vielschichtig ist und eine Behandlung desselben in seiner Vollständigkeit in einem Arbeitsjahr nur schwer möglich ist, hat sich der Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung im Arbeitsjahr 2017 mit drei gezielten Aspekten der „unabhängigen Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft“ auseinandergesetzt und diese in der öffentlichen Sitzung zur Diskussion gebracht.

9.4.2 Risultati della prima seduta pubblica dell'Osservatorio provinciale: di cosa hanno bisogno le persone con disabilità in Alto Adige per condurre una vita indipendente ed essere incluse nella comunità?

Scopo della prima seduta pubblica era chiedere a persone direttamente e indirettamente interessate di cosa hanno bisogno in Alto Adige le persone con disabilità per condurre una vita indipendente ed essere inclusi nella comunità. Il compito dell'Osservatorio è quello di monitorare l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige. Di conseguenza, questo PRIMO passo consisteva esclusivamente nel ottenere un'idea dei bisogni delle persone direttamente e indirettamente interessate sulla questione della vita indipendente e l'inclusione nella comunità. Questi risultati saranno considerati nei prossimi passi.

Essendo questo un tema complesso, molto difficile da trattare esaustivamente in un anno, nel 2017 l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità si è occupato di tre aspetti specifici della problematica "vita indipendente e inclusione nella comunità", ponendoli in discussione nella seduta pubblica.

Es handelt sich dabei um die bereits genannten Bereiche Arbeit und Beschäftigung, Wohnen und Mobilität.

Folgend die Ergebnisse:

A) Bereich Arbeit und Beschäftigung

Menschen mit Behinderungen sind mit der derzeitigen Situation im Bereich Arbeit und Beschäftigung prinzipiell zufrieden.
Dies ist einerseits der guten beruflichen Ausbildung zu verdanken, die diese Menschen zum Teil auch im Ausland absolviert haben, andererseits der Hilfe von Seiten der Sozialgenossenschaften und privaten Vereinen, welche eine berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ermöglichen.
Wenngleich die Gesamtsituation in diesem Bereich positiv ist, so bedarf es dennoch einiger Veränderungen.

Laut den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der ersten öffentlichen Sitzung muss die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Verbänden, Institutionen und Diensten verstärkt werden, vor allem wenn es um Themen wie Arbeitssuche und Aufbau eines guten Arbeitsverhältnisses geht. Menschen mit Behinderungen, die außerhalb einer geschützten Werkstatt arbeiten, haben nämlich zumeist nur ein durch individuelle Vereinbarungen zur Arbeitseingliederung geregeltes Arbeitsverhältnis, weshalb sie über kein den Sozialversicherungs- und Rentensystemengerechtes Einkommen verfügen.
Eine spezifische Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse und Kompetenzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnte dazu beitragen, die eben genannten und ähnlichen Diskriminierungen in der beruflichen Integration abzubauen.
Die berufliche Integration wird zudem oft durch vielfältige Kommunikationsprobleme erschwert. Neue gesetzlich geregelte Berufsbilder wie beispielsweise Gebärdensprachdolmetscher könnten die Kommunikation in und die Qualität der Arbeit verbessern und sich positiv auf das Arbeitsklima auswirken.
Mehr Kontinuität ist auch in der Begleitung des

Si tratta dei già citati ambiti "partecipazione alla vita lavorativa", "abitare" e "mobilità".

Di seguito i risultati.

A) Ambito partecipazione alla vita lavorativa

Le persone con disabilità sono generalmente soddisfatte riguardo alla partecipazione alla vita lavorativa.
Ciò è dovuto, da una parte, alla buona formazione professionale da loro acquisita in diversi casi anche all'estero, e dall'altra all'aiuto prestato da cooperative sociali e associazioni private che rendono possibile l'integrazione professionale delle persone con disabilità.

Dunque in questo ambito la situazione è generalmente positiva; nondimeno c'è bisogno di alcuni cambiamenti.

Secondo i e le partecipanti alla prima seduta pubblica, bisogna potenziare la collaborazione fra associazioni, istituzioni e servizi pubblici e privati, soprattutto quando si tratta di temi come la ricerca del lavoro e la realizzazione di un buon rapporto di lavoro. Infatti normalmente le persone con disabilità che lavorano al di fuori dei laboratori protetti hanno un rapporto di lavoro disciplinato da convenzioni individuali per l'integrazione professionale, per cui non dispongono di un reddito adeguato ai sistemi previdenziali e pensionistici.

Un adeguamento mirato dei posti di lavoro ai bisogni e alle competenze dei e delle dipendenti potrebbe contribuire a ridurre queste e simili discriminazioni nell'ambito dell'integrazione professionale.

Quest'ultima, inoltre, è spesso resa più difficile da vari problemi di comunicazione. Nuovi profili professionali disciplinati dalla legge, p. es. quello di interprete della lingua dei segni, potrebbero migliorare la comunicazione e la qualità del lavoro nonché il clima in azienda.

C'è poi bisogno di maggiore continuità nel seguire

Integrationsprozesses von der Schule in die Arbeitswelt gefragt. Eine flächendeckende Implementierung und einen Ausbau von Modellen der unterstützten Beschäftigung und des Jobcoachings könnten dies ermöglichen.

il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro. Ciò potrebbe realizzarsi attuando in modo territorialmente capillare le proposte succitate, e anche ampliando l'offerta di modelli di occupazione assistita e di formazione professionale.

B) Bereich Wohnen

Zu den positiven Erfahrungen im Bereich „Wohnen" zählt in erster Linie die sozialpädagogische Wohnbegleitung. Diese ermöglicht es Menschen mit Behinderungen im Bedarfsfalle ihre Unterstützerin oder ihren Unterstützer selbst auszuwählen.
Die kleine und übersichtliche Struktur der Wohngemeinschaften, welche den betroffenen Menschen ein Gefühl von Wohnen und Heimat vermittelt, wurde von vielen Betroffenen ebenfalls als gelungen empfunden.
Viele Möglichkeiten zu Veränderungen im Bereich Wohnen eröffnet in den Augen der meisten Betroffenen auch das Landesgesetz zur Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Bedarf besteht dagegen noch an öffentlichen Mikrostrukturen und an spezialisierten Wohnstrukturen. Bei der Vergabe dieser Strukturen sollten die verschiedenen Behinderungsformen besser respektiert werden.

Menschen mit Behinderungen sollten zudem die Möglichkeit erhalten, eine Wohneinrichtung zunächst ausprobieren zu können und sich erst im Nachhinein entscheiden zu müssen, ob diese ihren Ansprüchen gerecht wird, oder ob sie in eine neue für sie besser geeignete Wohneinrichtung ziehen möchten.
Verbessert werden sollte weiters die Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Strukturen, wobei auch die Spezialisierung des Personals auf bestimmte Behinderungsformen besser berücksichtigt werden sollte.
Den Eltern der betroffenen Kinder ist es ein großes Anliegen als Experten anerkannt zu werden.

Ebenso würde eine Vereinheitlichung und Zentralisierung der Informationsstellen, an die sich die Betroffenen für Informationen wenden können, für mehr Klarheit sorgen.

B) Ambito vivere e abitare

Fra le esperienze positive nell'ambito "abitare" ha un ruolo essenziale l'accompagnamento abitativo sul piano socio-pedagogico, che permette alle persone con disabilità di scegliere liberamente, in caso di necessità, la persona che li assisterà.

Fra gli interessati, molti considerano un successo la struttura piccola e non dispersiva delle comunità alloggio, che dà alle persone la sensazione di essere in famiglia.

Nell'ambito "abitare" molte possibilità di cambiamento sono offerte, a detta della maggioranza degli interessati, dalla legge provinciale sulla "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità" (n. 7/2015).
C'è invece ancora bisogno di microstrutture e di strutture residenziali specializzate. Nell'assegnare tali strutture si dovrebbero rispettare di più le diverse forme di disabilità.

Inoltre le persone con disabilità dovrebbero poter prima provare una struttura abitativa per poi decidere se corrisponde alle proprie esigenze o se invece preferiscono trasferirsi in una più adatta.

Si dovrebbe anche migliorare la collaborazione fra strutture pubbliche e private, tenendo maggiormente conto della specializzazione del personale su certe forme di disabilità.

I genitori dei bambini interessati considerano molto importante che li si riconosca come esperti.

Infine, l'unificazione e la centralizzazione degli sportelli informativi porterebbe maggiore chiarezza.

C) Bereich Mobilität

Auch im Bereich „Mobilität“ wurden einige positive Erfahrungen unterstrichen.
Überzeugt haben dabei die große Auswahl und das Angebot an technischen Hilfsmitteln, sowie eine Anwendungssoftware für Smartphones mit der Beschreibung von Reisewegen und genauen Fahrtzeiten.
Dank der Sensibilisierung wurde auch die Dienstleistung der öffentlichen Verkehrsmittel durch häufigere und vorteilhaftere Fahrtverbindungen, sowie durch neue Haltestellen und Fahrstrecken verbessert.
Bei individuellen oder zielgerichteten Transportmitteln werden auch Fahrdienste zur Arbeit und Schule gewährleistet.
Den Betroffenen wird zudem die Möglichkeit geboten, die blauen Parkzonen zum Abstellen ihrer Fahrzeuge in Anspruch zu nehmen.
Menschen mit Behinderungen können in Südtirol auch von gut funktionierenden Anlaufstellen für Informationen und Beratungen wie beispielsweise Independent L, HandiCar, Lebenshilfe u.a. profitieren.
Neben diesen positiven Aspekten gilt es in Sachen Mobilität jedoch noch einige Herausforderungen zu meistern.
In erster Linie besteht die Notwendigkeit einer effizienteren Anwendung des Landesgesetzes zum Abbau architektonischer Barrieren. Hier bedarf es einer strengeren Überprüfung und Sanktionierung der in den bereits bestehenden Gesetzen festgelegten Normen. Viele öffentliche Gebäude und private Anlaufstellen wie Arztpraxen, Apotheken und Geschäfte sind nämlich noch nicht für alle Menschen zugänglich.
Eine weitere Herausforderung stellt die Entwicklung neuer Modelle dar, welche die Begleitung und Zugänglichkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen auf allen Ebenen garantieren sollen.
Auch in Bezug auf die öffentlichen Verkehrsdienste wurden einige Mängel aufgezeigt. Manche Busse sind noch nicht mit Rampen und Sicherheitsgurten ausgestattet und hindern somit Menschen mit Behinderungen am Zugang zu diesen Transportmitteln. In den Bussen sollten zudem akustische Anzeigevorrichtungen installiert und an allen Haltestellen gut sichtbare Anzeigetafeln

C) Ambito mobilità

Anche in questo ambito sono state segnalate esperienze positive.
Le persone interessate valutano positivamente la vasta offerta di mezzi tecnici, fra cui un'applicazione per smartphone con la descrizione di percorsi di viaggio e relativi tempi.

In seguito all'opera di sensibilizzazione sono state migliorate anche le prestazioni del trasporto pubblico, con collegamenti più frequenti e convenienti, con nuove fermate e percorsi.

Inoltre si organizzano trasporti per il posto di lavoro o la scuola servendosi di mezzi individuali o di appositi servizi.
Gli interessati possono parcheggiare gratuitamente i loro veicoli anche nelle zone blu.

In Alto Adige le persone con disabilità hanno a disposizione servizi efficienti sia per ottenere informazioni che per avere consulenze, p. es. Independent L, HandiCar e Lebenshilfe.

Oltre agli aspetti positivi, però, nel campo della mobilità ci sono ancora problemi da risolvere.

In primo luogo si deve applicare in modo più efficace la legge provinciale sulla rimozione delle barriere architettoniche. Servono verifiche più severe e una più severa applicazione delle sanzioni già esistenti. Infatti molti edifici pubblici e servizi privati come studi medici, farmacie e negozi non sono ancora accessibili a tutti.

Un'ulteriore sfida è costituita dallo sviluppo di nuovi modelli per garantire alle persone con disabilità accompagnamento e accessibilità a tutti i livelli.

Sono state evidenziate carenze anche nel servizio di trasporto pubblico. Certi autobus non sono ancora dotati di rampe e cinture di sicurezza, e così le persone con disabilità non possono entrarvi. Inoltre, negli autobus si dovrebbero installare indicatori acustici, e a tutte le fermate dovrebbero esserci tabelloni ben visibili.

angebracht werden.
Das Angebot für den außerstädtischen und individuellen Transport sollte verbessert werden, um so die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu fördern.
Verstärkt werden sollte auch die Sensibilisierungsarbeit, wenn man bedenkt, dass nach wie vor Autos auf Gehwegen parken oder die oft nicht in ausreichendem Maße vorgesehenen Stellplätze für Rollstuhlfahrer in den Zügen vielfach von Fahrrädern besetzt werden.

Si dovrebbe migliorare l'offerta del trasporto extraurbano e individuale per facilitare la partecipazione alla vita sociale.

Anche il lavoro di sensibilizzazione dovrebbe essere intensificato. Basti pensare che ancora si trovano automobili parcheggiate sui marciapiedi, e che nei treni i posti per le sedie a rotelle – peraltro molto scarsi – sono spesso occupati da biciclette.

9.5 Netzwerktätigkeit

Der Südtiroler Monitoringausschuss hat sich in seinem ersten Arbeitsjahr neben organisatorischen Aspekten auch mit inhaltlichen Aspekten auseinandergesetzt, die in der öffentlichen Sitzung vorgestellt und zur Diskussion gebracht wurden.

Dabei hat der Monitoringausschuss die Zusammenarbeit mit öffentlichen Ämtern, Verbänden, Organisationen sowie dem Tiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen gesucht.

Ein wichtiger Zusammenarbeitspartner des Südtiroler Monitoringausschusses ist das Amt für Menschen mit Behinderungen der Autonomen Provinz Bozen, welches sowohl bei der Organisation der ersten öffentlichen Sitzung des Monitoringausschusses als auch bei der Sitzung selbst aktiv mitgewirkt hat.

Als wichtiger Ansprechpartner des Monitoringausschusses hat sich auch der Dachverband für Soziales und Gesundheit erwiesen, welcher die Verbesserung der Lebenssituation von Menschen aller Formen von Behinderungen verfolgt. Mit dem Dachverband, welcher den Monitoringausschuss an die verschiedenen Verbände und Organisationen vermittelt hat, die sich für Menschen mit Behinderungen einsetzen, wird auch in Zukunft die begonnene Zusammenarbeit fortgesetzt.
Eine enge Zusammenarbeit besteht auch mit der ONLUS Lebenshilfe, welche sich für das Bestreben von Menschen mit Beeinträchtigungen nach einem selbstbestimmten Leben in allen Bereichen des

9.5 Lavoro di rete (networking)

Nel suo primo anno di attività, l'Osservatorio provinciale ha lavorato su questioni sia organizzative sia di contenuto. Tali questioni sono state presentate e poste in discussione nella prima seduta pubblica.

L'Osservatorio ha collaborato con uffici pubblici, associazioni e organizzazioni nonché con l'organo omologo del Land Tirolo.

Un partner importante in questa collaborazione è l'ufficio persone con disabilità della Provincia autonoma di Bolzano, che ha contribuito all'organizzazione della prima seduta pubblica dell'Osservatorio, e vi ha anche attivamente partecipato.

Un altro partner importante dell'Osservatorio è la Federazione per il sociale e la sanità, che si occupa di migliorare la situazione delle persone con qualsiasi forma di disabilità. La Federazione ha messo l'Osservatorio in contatto con le diverse associazioni e organizzazioni che lavorano per le persone con disabilità. La collaborazione iniziata sarà proseguita in futuro.

C'è poi una stretta collaborazione con la ONLUS Lebenshilfe, che s'impegna per aiutare le persone con disabilità a realizzare il desiderio di una vita autonoma in ogni ambito, e con la quale alcuni

Lebens einsetzt, und bei der bereits einige Mitglieder des Monitoringausschusses aktiv mitwirken.

Im Rahmen der 7. internen Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses fand, wie bereits im Abschnitt 9.3.1 berichtet, ein Treffen mit der Landesrätin für Gesundheit, Sport, Soziales und Arbeit statt, in dem die Landesrätin über den Fall des verstorbenen gehbehinderten Flüchtlingsjungen Adan, sowie allgemein über den Status der Flüchtlinge in Südtirol berichtete.
An dieser Sitzung nahm ein Vertreter der Sozialgenossenschaft EOS teil, welche eine Anlaufstelle für alle Menschen bei Anliegen im psychosozialen Bereich und bei Bildungsangeboten sein will: Auch mit der Sozialgenossenschaft EOS wird der Südtiroler Monitoringausschuss künftig eng kooperieren.

Neben einer Zusammenarbeit mit Verbänden, Vereinen, Sozialgenossenschaften, Organisationen und öffentlichen Ämtern hat der Südtiroler Monitoringausschuss auch eine enge Kooperation mit dem Tiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen angestrebt.
In diesem Sinne fand, wie bereits erwähnt, am 30. Mai 2017 in Innsbruck ein Treffen zwischen den beiden Monitoringausschüssen statt. Das Treffen diente dem gegenseitigen Kennenlernen und bot die Gelegenheit, gemeinsam die Weichen für eine künftige Zusammenarbeit zu stellen.

componenti dell'Osservatorio già collaborano attivamente.

Come spiegato nella sezione 9.3.1, nel quadro della settima seduta interna dell'Osservatorio provinciale è avvenuto un incontro con l'assessora alla salute, sport, politiche sociali e lavoro, in cui l'assessora ha riferito sul caso della morte del giovane profugo Adan, che non era in grado di camminare, nonché in generale sullo status dei migranti in Alto Adige.
A questa seduta ha partecipato anche un rappresentante della cooperativa sociale EOS, che intende servire chiunque abbia problemi in ambito psicosociale ovvero necessiti di offerte formative. Anche con la cooperativa sociale EOS l'Osservatorio provinciale collaborerà strettamente in futuro.

Oltre a collaborare con associazioni, organizzazioni, cooperative sociali e uffici pubblici, l'Osservatorio ha avviato una buona collaborazione con l'omologo organo del Land Tirolo.

In questo senso, come già riferito, il 30 maggio 2017 ha avuto luogo a Innsbruck un incontro fra i due osservatòri, dedicato alla conoscenza reciproca, nel cui ambito si sono poste insieme le basi per una futura collaborazione.

9.6 Öffentlichkeitsarbeit

Um die Bevölkerung für seine Aktivitäten besser sensibilisieren zu können, hat der Südtiroler Monitoringausschuss eine Facebook-Seite erstellt. Über dieses Social-Medium soll die Öffentlichkeit über die Aufgaben und Tätigkeiten des Monitoringausschusses durch Beiträge, Informationen zu den Sitzungen und Terminen und durch Bilder zu denselben informiert werden. Ebenso soll die Bevölkerung die Möglichkeit haben, über die Facebook-Seite mit dem Monitoringausschuss interagieren zu können. Die Facebook-Seite wird von der Geschäftsstelle verwaltet.

9.6 Pubbliche relazioni e comunicazione

L'Osservatorio provinciale, per meglio sensibilizzare la popolazione sulle sue attività, ha creato una pagina Facebook. Con questo servizio s'intende informare l'opinione pubblica su compiti e attività dell'Osservatorio provinciale, con diversi contributi, con informazioni su sedute e appuntamenti nonché immagini. Attraverso questa pagina la popolazione potrà interagire con l'Osservatorio. La pagina Facebook è curata dalla sede dell'Osservatorio.

Im Jahr 2018 ist auch die Erstellung einer Homepage geplant. Diese wird Informationen zu den Aufgaben und Tätigkeiten des Monitoringausschusses sowie Angaben zu seiner Geschäftsstelle enthalten. Ebenso wird auf der Homepage das Material zu den bisherigen Sitzungen und Veranstaltungen des Monitoringausschusses abrufbar sein.

Per il 2018 è prevista anche la creazione di un sito internet, che conterrà informazioni su compiti e attività dell'Osservatorio, sulla sua sede, nonché la documentazione relativa a tutte le sue sedute e iniziative.

Im neuen Arbeitsjahr wird die Öffentlichkeitsarbeit durch eine verstärkte Sensibilisierung in Form von Vorstellungen des Monitoringausschusses bei den Generalversammlungen einzelner Verbände und Organisationen, Vorträgen zu den Aufgaben und Tätigkeiten desselben in den einzelnen Bezirksgemeinschaften, sowie durch Treffen mit verschiedenen Sozialgenossenschaften, Vereinen, Verbänden und öffentlichen Ämtern, welche die Anliegen von Menschen mit Behinderungen betreuen, ausgebaut werden.

Nel nuovo anno l'attività di comunicazione sarà potenziata tramite una maggiore opera di sensibilizzazione in forma di presentazioni dell'Osservatorio nelle assemblee plenarie di singole associazioni e organizzazioni, con conferenze sui suoi compiti e attività, che si terranno nelle diverse Comunità comprensoriali, e infine tramite incontri con uffici pubblici e diverse cooperative sociali, associazioni ovvero organizzazioni che lavorano nell'interesse delle persone con disabilità.

Geplant ist auch wieder eine öffentliche Sitzung, in der sich die Teilnehmer mit den positiven und negativen Erfahrungen zum Jahresthema „Wohnen“ auseinandersetzen werden.

È anche prevista una nuova seduta pubblica, in cui i e le partecipanti si confronteranno con le esperienze positive e negative sul tema dell'anno "abitare".

9.7 Ausblick und Themenschwerpunkte des Monitoringausschusses 2018

9.7 Prospettive e priorità dell'Osservatorio provinciale per il 2018

2018 wird ein Schwerpunkt auf die die folgenden Aspekte gelegt:

1) Präsentation der Ergebnisse zum Selbstständigen Leben an die politischen Entscheidungsträger/-innen im Südtiroler Landtag
2) Schwerpunktthema Wohnen
3) Netzwerkarbeit

Nel 2018 sarà data priorità ai seguenti aspetti:

1) presentazione al Consiglio provinciale dei risultati sul tema della vita autonoma
2) tema abitare
3) lavoro di rete (networking)

1) Präsentation der Ergebnisse zum Selbstständigen Leben an die politischen Entscheidungsträger/-innen im Südtiroler Landtag

1) presentazione al Consiglio provinciale dei risultati sul tema della vita autonoma

Im Tätigkeitsjahr 2017 wurde der Frage nachgegangen, was in Südtirol in den Bereichen Arbeit/Beschäftigung, Mobilität und Wohnen verändert werden muss, damit Menschen mit Behinderungen selbstständig leben können. 2018

Nel 2017 si è cercato di rispondere alla domanda su cosa debba cambiare in Alto Adige negli ambiti "partecipazione alla vita lavorativa", "mobilità" e "abitare" per permettere alle persone con disabilità di vivere autonomamente. Nel 2018 i

werden die Ergebnisse zum Bereich Wohnen den politischen Entscheidungsträgerinnen und -trägern vorgestellt.

2) Schwerpunktthema Wohnen

2018 wird im Monitoringausschuss der Schwerpunkt auf das Thema Wohnen gelegt. Dabei wird der Frage nachgegangen, was in Südtirol noch verändert werden muss, damit Personen, wie laut Un-Konvention definiert, selbstständig wohnen können.

3) Netzwerkarbeit

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf die Netzwerkarbeit gelegt. 2018 werden die Mitglieder des Monitoringausschusses bei vielen Veranstaltungen anwesend sein, um über die Tätigkeiten des Monitoringausschusses aufzuklären.

risultati sull'area abitare saranno presentati ai responsabili politici.

2) tema abitare

Per il 2018 il tema dell'anno dell'Osservatorio è quello dell'abitare. Ci si chiederà cosa debba ancora cambiare in Alto Adige per mettere le persone in condizione di vivere autonomamente come definito dalla Convenzione ONU.

3) lavoro di rete (networking)

Un altro tema prioritario sarà il lavoro di rete. Nel 2018 i componenti dell'Osservatorio provinciale saranno presenti a molte iniziative per informare sulle diverse attività di questo organo.

AB/pa

ANLAGEN
ALLEGATI

Anlage 1:
Landesgesetz Nr. 5/2010
Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen

Anlage 2:
Landesgesetz Nr. 7/2015
Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Allegato 1:
legge provinciale n. 5/2010
Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti

Allegato 2:
Legge provinciale n. 7/2015
Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità

ANLAGE/ALLEGATO 1

Landesgesetz vom 8. März 2010 , Nr. 5 [1)]

Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol und Änderungen zu bestehenden Bestimmungen

ABSCHNITT I
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 (Zielsetzungen)

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern, bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

Art. 2 (Begriffsbestimmungen)

(1) Im Sinne dieses Gesetzes versteht man unter:

a) Landesverwaltung das Land und die öffentlichen Körperschaften, die ihm unterstellt sind oder deren Ordnung in seine Gesetzgebungsbefugnis fällt oder ihm übertragen wird;
b) Gremien alle wie immer benannten Kollegialorgane, Kommissionen, Ausschüsse, Räte, Beiräte, Komitees und Arbeitsgruppen;
c) politischen Gremien solche Gremien, die nur aus vom Volk gewählten Vertreterinnen/Vertretern zusammengesetzt sind;
d) ausgewogenem Geschlechterverhältnis, wenn jedes Geschlecht zumindest zu einem Drittel vertreten ist;
e) Familienpflicht die Betreuung eines Kindes unter 6 Jahren oder pflegebedürftiger Familienangehöriger bis zum 2. Verwandschaftsgrad;
f) geschlechtergerechter Sprache die Sichtbarmachung von Frauen in der Sprache, wobei dies nicht mit ständigen Doppelnennungen erfolgen muss;
g) positiver Aktion jede frauenfördernde Maßnahme zum Abbau von Hindernissen bei der Verwirklichung der Chancengleichheit

ABSCHNITT II
BESTIMMUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Art. 3 (Gleichstellungspläne)

(1) Die Landesverwaltung hat Pläne zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter - Gleichstellungspläne genannt - zu erstellen.

(2) Die Gleichstellungspläne sind für einen Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen und laufend zu überprüfen.

(3) In den Gleichstellungsplänen ist auf der Grundlage der gemäß Artikel 4 statistisch erhobenen Daten festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen organisatorischen, personellen und aus- und fortbildenden Maßnahmen in welchen Organisationseinheiten eine bestehende Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie bestehende Benachteiligungen des unterrepräsentierten Geschlechtes abgeschwächt und schrittweise behoben werden sollen.

(4) Ist die Reduzierung von Planstellen vorgesehen, wird im Plan vorgesehen, dass der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts, bezogen auf Funktionsebenen und Führungspositionen, zumindest gleich bleibt.

Art. 4 (Erhebung statistischer Daten der Verwaltungen)

(1) Die Landesverwaltung übermittelt, unter Beachtung der Bestimmungen über den Schutz personenbezogener Daten gemäß gesetzesvertretendem Dekret vom 30. Juni 2003, Nr. 196 , in geltender Fassung, jährlich statistische Daten über den Anteil von Frauen und Männern im Dienst, wobei unter anderem folgende Aufschlüsselung der Daten, jeweils getrennt für Frauen und Männer, vorzunehmen ist:

a) nach Landesabteilungen beziehungsweise nach organisatorischen Einheiten der anderen Verwaltungen,
b) nach Art des Dienstverhältnisses,

c) nach Funktionsebenen,
d) nach Funktionen,
e) nach den verschiedenen Formen der Teilzeit,
f) nach Gehaltskategorien, unter Berücksichtigung der Leistungsprämien, Zulagen und individuellen Gehaltserhöhungen,
g) nach der Lohnsumme für Frauen und Männer,
h) nach Altersgruppen,
i) nach dem Ausbildungsstand der Bediensteten,
j) nach dem Familienstand sowie nach der Anzahl und dem Alter der Kinder der Bediensteten.

(2) Zusätzlich zu übermitteln sind Daten über den Anteil von Frauen und Männern, die seit der letzten Datenübermittlung

a) eine höhere Funktion ausüben,
b) an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilgenommen haben,
c) Leistungsprämien, Zulagen oder individuelle Lohnerhöhungen erhalten haben,
d) eine Abteilung, ein Amt oder eine organisatorische Einheit gewechselt haben.

(3) Die Daten sind automationsunterstützt dem Landesinstitut für Statistik zu übermitteln. Dieses stellt die bearbeiteten Daten der Gleichstellungsrätin zur Verfügung.

Art. 5 (Aufnahme in den Dienst)

(1) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene bzw. Position ist bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht aufzunehmen, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.

(2) Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für die Aufnahme in den Dienst sein.

(3) Personen, die aufgrund von Familienpflichten einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen sind und eine Umwandlung der Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung beantragen, sind bei gleicher Qualifikation im Falle einer notwendigen Besetzung von freien Stellen vorrangig zu berücksichtigen.

Art. 6 (Beruflicher Aufstieg)

(1) Bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in der betreffenden Funktionsebene oder Position wird bei gleicher Qualifikation vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht in eine angestrebte höhere Funktion oder Position befördert, wenn nicht in der Person der Mitbewerberin/des Mitbewerbers liegende Gründe, die nachweisbar und belegbar sind, überwiegen.

(2) Eine bisherige Teilzeitbeschäftigung von mindestens 50 Prozent aufgrund von Familienpflichten darf kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg sein.

Art. 7 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf für öffentliche Bedienstete)

(1) Die Landesverwaltung bietet in der Regel Arbeitszeitmodelle und Organisationsformen an, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Dies gilt auch für Bedienstete mit Führungsauftrag. Entsprechende Zielvorgaben werden im jeweiligen Gleichstellungsplan festgelegt.

ABSCHNITT III
BESTIMMUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM SPRACHGEBRAUCH

Art. 8 (Bestimmungen zur Gleichstellung in normativen und Verwaltungsakten)

(1) Die Landesgesetze, die Verordnungen und Beschlüsse der Landesregierung sowie die Verordnungen und Verwaltungsakte der Landesverwaltung sind geschlechtergerecht zu formulieren. Die Landesregierung erlässt diesbezügliche Richtlinien.

ABSCHNITT IV
BESTIMMUNGEN IN BEZUG AUF DIE ERHEBUNG VON STATISTISCHEN DATEN

Art. 9 (Erhebung statistischer Daten)

(1) Alle personenbezogenen Daten müssen nach Geschlecht aufgeschlüsselt erhoben werden.

(2) Das Landesinstitut für Statistik teilt jährlich die wichtigsten Indikatoren zur Geschlechtersituation in Südtirol mit.

(3) Das Landesinstitut für Statistik erstellt am Ende jeder Gesetzgebungsperiode einen Geschlechterbericht, in welchem das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens und die Entwicklung der Gleichstellung dargelegt wird. In Bezug auf die Auswahl der Statistiken holt es einen Vorschlag des Landesbeirates für Chancengleichheit ein.

ABSCHNITT V
BESTIMMUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG IN GREMIEN UND FUNKTIONEN

Art. 10 (Bestellung von Gremien und Ernennungen)

(1) Alle gesetzlich geregelten Gremien, die innerhalb der Landesverwaltung ernannt werden, müssen insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen.

(2) Alle vom Landtag beziehungsweise von der Landesregierung ernannten Gremien, mit Ausnahme der politischen Gremien und des Landesbeirates für Chancengleichheit, müssen insgesamt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufweisen.

(3) Ist der Landtag beziehungsweise die Landesregierung für die Ernennung einzelner Mitglieder von Gremien zuständig, so haben die Ernennungen insgesamt in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu erfolgen.

(4) Für die Gesellschaften mit Landesbeteiligung, bei denen die Landesregierung für die Ernennung von einzelnen Mitgliedern von Gremien beziehungsweise von Funktionen zuständig ist, haben die Ernennungen insgesamt in einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis zu erfolgen.

(5) In allen Gremien laut Absatz 1 und Absatz 2, ausgenommen die im Absatz 2 angeführten Ausnahmen, müssen beide Geschlechter vertreten sein. Ab einer Anzahl von 8 Personen müssen zumindest zwei Personen beider Geschlechter vorhanden sein, usw.

Art. 11 (Vorschläge für Ernennungen)

(1) Wer zur Einbringung von Vorschlägen für eine Ernennung von Gremien oder von Funktionen laut Artikel 10 berechtigt ist, muss bei sonstiger Unzulässigkeit für jedes zu ernennende Mitglied oder für jede Funktion je eine Kandidatin und einen Kandidaten benennen. Ausgenommen sind Organisationen, deren Mitglieder zu mehr als 80 Prozent einem Geschlecht angehören, wobei Mitglieder in Gesellschaftsform nicht berücksichtigt werden.

Art. 12 (Änderung des Landesgesetzes vom 11. August 1997, Nr. 13, „Landesraumordnungsgesetz")

(1) Der Vorspann von Artikel 115 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 11. August 1997, Nr. 13, in geltender Fassung, erhält folgende Fassung:

„1. Jeder Gemeinderat hat eine Gemeindebaukommission aus wenigstens sieben Mitgliedern zu bilden, wobei in jeder Kommission beide Geschlechter vertreten sein müssen. Rechtshandlungen der Baukommission, die in Abweichung von den obigen Bestimmungen bestellt wurde, sind nichtig. Die Gemeindebaukommission besteht aus folgenden Personen:"

ABSCHNITT VI
BESTIMMUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG UND ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IN DER PRIVATWIRTSCHAFT

Art. 13 (Allgemeine Grundsätze)

(1) Die Gleichstellung der Bediensteten in der Privatwirtschaft und eine familienfreundliche Arbeitswelt werden durch wirtschaftliche Anreize für die Arbeitgeber gefördert.

(2) Zu diesem Zweck ist bei der Bestimmung der Kriterien und Modalitäten für die Gewährung von Beiträgen und wirtschaftlichen Vergünstigungen an Unternehmen und deren Vertretungsorganisationen die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Einstufung des/der Förderungsbeziehenden als familienfreundlich im Sinne dieses Gesetzes zu berücksichtigen.

(3) Die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes im Unternehmertum erfolgt durch die Gewährung von besonderen Beiträgen.

Art. 14 (Positive Maßnahmen in der Fortbildung im Bereich Arbeit)

(1) Das Land unterstützt die Initiativen von privaten Betrieben, Verbänden, Vereinigungen oder Organisationen aus dem Sozialbereich, die der Umsetzung von Programmen zur beruflichen Aus- und Fortbildung der Frauen, auch in Form von Fernlehrgängen, dienen. Vorrangig unterstützt werden Fortbildungs- oder Umschulungsprogramme zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach einer Arbeitsunterbrechung wegen Mutterschaft oder Pflege eines Familienglieds.

Art. 15 (Förderung des weiblichen Unternehmertums)

(1) Zum Zweck der Verwirklichung der substantiellen Gleichstellung und Chancengleichheit von Mann und Frau in der Wirtschaft und der Unternehmertätigkeit unterstützt die Landesverwaltung die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums, auch in Form von Genossenschaften. Dies erfolgt durch die Förderung von Unternehmerinnenausbildung und Begleitung bei der Neugründung von Unternehmen.

Art. 16 (Änderungen des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4, „Maßnahmen des Landes Südtirol zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft")

(1) Artikel 1 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4, erhält folgende Fassung:

„Art. 1 (Allgemeine Zielsetzungen) - 1. Das Land Südtirol, in der Folge Land genannt, fördert - unter Beachtung der gemeinschaftlichen Bestimmungen und unter Wahrung der Erfordernisse des Umwelt- und Landschaftsschutzes, der Gewährleistung einer familienfreundlichen Arbeitswelt, der ausgeglichenen Entwicklung der Beschäftigung sowie der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes, der Erfordernisse des Arbeitsschutzes, der Hygiene und Arbeitssicherheit - die Entwicklung der Wirtschaftszweige Industrie, Handwerk, Handel, Tourismus und Dienstleistungen und insbesondere ihrer Wertschöpfung und, auch internationalen, Konkurrenzfähigkeit."

(2) Nach Artikel 2-ter des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4, wird folgender Artikel eingefügt:

„Art. 2-quater (Definitionen) - 1. Familienpflicht im Sinne dieses Gesetzes ist die Betreuung eines Kindes unter 6 Jahren oder pflegebedürftiger Familienangehöriger bis zum zweiten Verwandtschaftsgrad.

2. Das Zertifikat für Familienfreundlichkeit ist das Zertifikat laut Artikel 32, 33 und 34."

(3) Nach Artikel 4 des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4, in geltender Fassung, werden folgende Absätze 5 und 6 hinzugefügt:

5. Im Rahmen der Gemeinschaftsregelung für staatliche Beihilfen werden insbesondere für besondere Qualifikationen, für Unternehmen in strukturschwachen Gebieten und für Unternehmen mit dem Zertifikat für Familienfreundlichkeit erhöhte Beihilfen in Form von Zuschlägen auf den Basisfördersatz gewährt.

6. Im Rahmen der Gemeinschaftsregelung für staatliche Beihilfen werden insbesondere Investitionen in die Nahversorgung, Investitionen von Unternehmen in strukturschwachen Gebieten und Investitionen von Unternehmen mit dem Zertifikat für Familienfreundlichkeit vorrangig behandelt."

(4) Nach Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe i) des Landesgesetzes vom 13. Februar 1997, Nr. 4 , werden folgende Buchstaben j), k) und l) hinzugefügt:

j) Aus- und Weiterbildung des in Führungsebenen unterrepräsentierten Geschlechtes sowie Aus- und Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen/Wiedereinsteigern nach Arbeitsunterbrechung zur Wahrnehmung von Familienpflichten;

k) Einführung von flexiblen Organisationsformen und Arbeitszeitmodellen, insbesondere von Teilzeitstellen für Personen mit Familienpflichten, sowie von betrieblich organisierten Kinderbetreuungsdiensten;

l) Erlangung des Zertifikates für Familienfreundlichkeit oder Inanspruchnahme anderer Beratungsleistungen im Zusammenhang mit der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes."

Art. 17 (Änderungen des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11, „Bestimmungen über die Förderung der Landwirtschaft")

(1) Nach Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe d) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11, wird folgender Buchstabe hinzugefügt:

e) „ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in der Landwirtschaft zu schaffen beziehungsweise zu erhalten."

(2) Nach Artikel 2 Absatz 3 Buchstabe d) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11, wird folgender Buchstabe hinzugefügt:

e) „die Gewährleistung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes, vor allem bei gemeinschaftlichen Verarbeitungs- und Vermarktungsbetrieben."

(3) Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe r) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11, in geltender Fassung, erhält folgende Fassung:

r) „Erstniederlassung der Junglandwirtinnen und Junglandwirte."

(4) Nach Artikel 4 Absatz 1 Buchstabe r) des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 11, in geltender Fassung, wird folgender Buchstabe hinzugefügt:

s) „Investitionen, die der Erhöhung der Familienfreundlichkeit dienen."

Art. 18 (Änderung des Landesgesetzes vom 28. November 1973, Nr. 79, „Maßnahmen zur Förderung der Wirtschaft und der Produktivität")

(1) Der Vorspann des Artikels 1 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 28. November 1973, Nr. 79, in geltender Fassung, erhält folgende Fassung: „Zur Förderung der Wirtschaft und der Produktivität, zur Fortbildung und Spezialisierung in den Wirtschaftsbereichen des Handwerks, der Industrie, des Fremdenverkehrs, des Handels und des Dienstleistungssektors sowie zur Förderung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist die Landesregierung ermächtigt, nachstehende Tätigkeiten durchzuführen".

ABSCHNITT VII
EINRICHTUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Art. 19 (Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen)

(1) Der Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen, in der Folge Landesbeirat genannt, ist als beratendes Organ der Landesregierung in Sachen Geschlechtergleichstellung und Frauenförderung eingesetzt.

(2) Der Landesbeirat besteht aus 15 Frauen und wird von der Landesregierung aufgrund von Zweiervorschlägen der wirtschaftlichen, sozialen, gewerkschaftlichen und politischen Organisationen, die sich ausschließlich oder vorzugsweise an Frauen richten, ernannt. Die Landesregierung kann zusätzlich Expertinnen für Gleichstellungsfragen ohne Stimmrecht ernennen. Die Gleichstellungsrätin ist Rechtsmitglied im Landesbeirat. Ebenso ist der/die für Chancengleichheit zuständige Landesrat/Landesrätin oder sein/ihr Ersatz Rechtsmitglied des Landesbeirates. Drei Mitglieder des Landesbeirates werden von der politischen Minderheit im Landtag namhaft gemacht. Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied aus derselben Organisation ernannt. Die Mitglieder müssen Kenntnisse und Erfahrungen in Fragen der Gleichstellung und Frauenförderung aufweisen. Die Zusammensetzung des Beirates muss dem Sprachgruppenverhältnis gemäß letzter allgemeiner Volkszählung entsprechen. Der Landesbeirat wählt aus seiner Mitte mit Stimmenmehrheit der Mitglieder die Vorsitzende und deren Stellvertreterin. Den Mitgliedern und den gegebenenfalls hinzugezogenen Fachleuten stehen die Vergütungen gemäß den geltenden Landesbestimmungen zu.

(3) Der Landesbeirat ist für die Dauer einer Gesetzgebungsperiode im Amt und muss innerhalb von 90 Tagen nach der Wahl des neuen Landtages neu bestellt werden.

Art. 20 (Zuständigkeiten)

(1) Der Landesbeirat hat folgende Zuständigkeiten:

a) auf Antrag der Landesregierung oder einzelner Landtagsabgeordneter Gutachten zu Entwürfen von Landesgesetzen und Verordnungen abzugeben, soweit diese für die im gegenständlichen Gesetz vorgesehenen Zielsetzungen relevant sind;
b) Vorschläge zu erarbeiten, um die in allen Zuständigkeitsbereichen des Landes geltenden Bestimmungen, Regelungen und Programme den Zielvorstellungen einer tatsächlichen Gleichstellung anzupassen;
c) jährlich einen Arbeitsplan im Rahmen des von der Landesregierung zugeteilten Budgets mit Informations- und Bildungsmaßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu erarbeiten;
d) in Abständen von 5 Jahren in Zusammenarbeit mit dem Landesinstitut für Statistik einen Geschlechterbericht zu erstellen, in dem die Situation der Frau in Südtirol, das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens und die Entwicklung der Gleichstellung dargelegt wird;
e) die Öffentlichkeit für die Themen Chancengleichheit und Gleichstellung durch geeignete Maßnahmen zu sensibilisieren;
f) Tagungen und Konferenzen zu organisieren sowie alle weiteren Maßnahmen zu ergreifen, welche zur Kenntnis der Situation der Geschlechter beitragen;
g) ein Netz von Beziehungen zu jenen Vereinigungen im In- und Ausland aufzubauen, die sich vorzugsweise an Frauen richten oder mit Geschlechterfragen beschäftigen und eine ständige Verbindung zu entsprechenden

Vereinen, Körperschaften und Institutionen aufrechtzuerhalten. Der Landesbeirat unterstützt dabei besonders die Schaffung von Synergien zwischen den Akteuren, die sich in Südtirol mit geschlechtsspezifischen Fragen beschäftigen.

Art. 21 (Befugnisse)

(1) Der Landesbeirat ist im Rahmen des von der Landesregierung zugewiesenen Budgets befugt:

a) von der Landesverwaltung Informationen über die weiblichen Beschäftigten, den Frauenanteil auf allen Ebenen, die Durchführung von Gesetzen und Maßnahmen in Bezug auf Frauen und jede weitere Information, die zur Kenntnis der Situation der Frau beiträgt, einzuholen;
b) vom Landesinstitut für Statistik spezifische Statistiken zur Untersuchung der Situation der Frau anzufordern;
c) sich für die Erfüllung seiner Aufgaben externer Expertinnen und Experten zu bedienen.

Art. 22 (Das Frauenbüro)

(1) Das Frauenbüro führt im Einvernehmen mit dem Landesbeirat positive Maßnahmen im Rahmen der Genderpolitik durch, gewährleistet die Sekretariats-, Verwaltungs- und Organisationsarbeit des Landesbeirates für Chancengleichheit und setzt dessen Tätigkeitsprogramm um.

(2) Das Frauenbüro ist bei der Abteilung Arbeit angesiedelt.[2)]

Art. 23 (Finanzierung und Tätigkeitsbericht)

(1) Die Landesregierung stellt dem Landesbeirat für seine Tätigkeit jährlich ein Budget zur Verfügung. Innerhalb 30. November legt der Landesbeirat der Landesregierung eine Kostenaufstellung für das Tätigkeitsprogramm des nachfolgenden Jahres vor.

Art. 24 (Gleichstellungsrätin, Ernennung)

(1) Die Gleichstellungsrätin wird von der Landesregierung aus einem Dreiervorschlag des Landesbeirates ernannt.

Art. 25 (Voraussetzungen für die Ernennung)

(1) Voraussetzung für die Ernennung zur Gleichstellungsrätin ist der Studienabschluss in Rechtswissenschaften oder ein gleichwertiger Studientitel, der Nachweis von spezifischen Fachkenntnissen in Bezug auf weibliche Erwerbstätigkeit und auf die Gesetzgebung im Bereich Arbeitsrecht und Chancengleichheit sowie der Nachweis über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache, bezogen auf den Universitätsabschluss (Zweisprachigkeitsnachweis A).

Art. 26 (Amtsdauer)

(1) Die Gleichstellungsrätin bleibt für eine Gesetzgebungsperiode im Amt und kann wieder ernannt werden.

(2) Die Gleichstellungsrätin übt ihr Amt bis zur Neuernennung aus.

Art. 27 (Zuständigkeiten)

(1) Die Gleichstellungsrätin hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes am Arbeitsplatz zu bekämpfen und Maßnahmen vorzuschlagen, welche die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Arbeit bewirken.

(2) Die Gleichstellungsrätin übt außerdem die vom gesetzesvertretenden Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198, in geltender Fassung, vorgesehenen Befugnisse aus. Sofern mit diesem Gesetz nicht anders geregelt, gelten die Bestimmungen des besagten gesetzesvertretenden Dekretes.

(3) Die Gleichstellungsrätin begutachtet die gemäß Artikel 3 Absatz 1 von der Landesverwaltung erstellten Gleichstellungspläne und schlägt gegebenenfalls Änderungen vor.

(4) Die Gleichstellungsrätin ist Mitglied der Landesarbeitskommission und des Landesbeirates für Chancengleichheit. Zudem hat sie den Aspekt der Chancengleichheit in den von den Strukturfondsprogrammen der Europäischen Union vorgesehenen Begleitausschüssen zu vertreten.

Art. 28 (Amtsentschädigung und Spesenvergütung)

(1) Für die Dauer der Amtszeit steht der Gleichstellungsrätin eine in zwölf Monatsraten auszubezahlende Jahresbruttoentschädigung zu, die sich aus folgenden von den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen vorgesehenen und für dreizehn Monate berechneten Besoldungselementen zusammensetzt:

a) Jahresbruttogehalt, welches mit der oberen Besoldungsstufe – ohne jegliche zweijährliche Gehaltsvorrückung – der achten Funktionsebene verbunden ist,
b) Jahresbruttobetrag der für die achte Funktionsebene vorgesehenen Sondergänzungszulage,
c) Jahresbruttobetrag der Funktionszulage einer Amtsdirektorin bzw. eines Amtsdirektors, deren Ausmaß sich durch die Anwendung des Koeffizienten 0,7 ergibt.

Für die Außendienstvergütung und eventuelle Reisekosten finden die für die Landesbediensteten geltenden Bestimmungen Anwendung.

(2) Für die Dauer der Beauftragung kann die Gleichstellungsrätin keine andere berufliche Tätigkeit ausüben.

Art. 29 (Struktur und Personal)

(1) Die Gleichstellungsrätin ist bei der Abteilung Arbeit angesiedelt.

(2) Zur besseren Umsetzung ihrer prozessrechtlichen Befugnisse kann sie sich der Anwaltschaft der autonomen Provinz Bozen bedienen.

Art. 30 (Auskunftsrecht)

(1) Die Gleichstellungsrätin kann bei der Landesverwaltung Ablichtungen von Unterlagen anfordern, die sie für die Durchführung ihrer Aufgaben für nützlich hält, und in alle Akten Einsicht nehmen.

Art. 31 (Tätigkeitsbericht)

(1) Die Gleichstellungsrätin übermittelt innerhalb März eines jeden Jahres dem Landtag, der Landesregierung sowie dem Landesbeirat den Tätigkeitsbericht des vorherigen Jahres.

ABSCHNITT VIII
MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Art. 32 (Zertifikat und Familienfreundlichkeit)

(1) Das Zertifikat für Familienfreundlichkeit kann an alle privaten Arbeitgeber vergeben werden, die die in Artikel 33 vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

(2) In den branchenspezifischen Kriterien für die Gewährung von Förderungen und Beiträgen an die Betriebe wird den Antragstellern, die im Besitz des Zertifikats laut Absatz 1 sind, ein bevorzugter Zugang und eine Erhöhung der Punktezahl zugestanden.

Art. 33 (Kriterien für die Vergabe des Zertifikates)

(1) Das Zertifikat wird privaten Arbeitgebern zuerkannt, die mindestens vier der folgenden Kriterien erfüllen:

a) Arbeitsplatzerhalt bei Abwesenheit für mindestens 1,5 Jahre aufgrund von Familienpflichten,
b) befristete Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeit auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit Familienpflichten,
c) Flexibilität der Arbeitszeit auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit Familienpflichten,
d) Flexibilität des Arbeitsortes auf Antrag der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers mit Familienpflichten,
e) Maßnahmen zur Kinderbetreuung,
f) Zusatzleistungen für Beschäftigte mit Familie,
g) Förderung der aktiven Vaterschaft.

(2) Die Durchführungsrichtlinien zur Regelung der Kriterien laut Absatz 1 und etwaiger zusätzlicher Kriterien werden von der Landesregierung, auf Vorschlag des/der zuständigen Landesrates/Landesrätin, auf Grund des Gutachtens des Landesbeirates erlassen, wobei die bereits bestehenden Kriterien bezüglich der Ausstellung der Zertifikate für Familienfreundlichkeit, wie das Audit „Familie & Beruf“, zu berücksichtigen sind.

Art. 34 (Gültigkeit des Zertifikates)

(1) Das Zertifikat wird für einen Zeitraum von 5 Jahren vergeben, wobei sich der Arbeitgeber verpflichtet, die von ihm angegebenen familienfreundlichen Maßnahmen über diesen Zeitraum aufrecht zu erhalten. Nach Ablauf der

Gültigkeit des Zertifikates kann ein neuerlicher Antrag gestellt werden. Voraussetzung für die neuerliche Ausstellung des Zertifikates ist die dokumentierte Wirksamkeit der Maßnahmen der vorhergehenden Periode.

ABSCHNITT IX
MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Art. 35 (Förderung von Frauenprojekten)

(1) Das Land kann in den Bereichen Aus- und Weiterbildung von Frauen, Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Chancengleichheit und Förderung der Frauenkultur Maßnahmen ergreifen und/oder Projekte privater Körperschaften und Einrichtungen, Frauenorganisationen, -gruppen und -initiativen, die auf Landesebene tätig sind, fördern.

(2) Die entsprechenden Durchführungsrichtlinien werden von der Landesregierung auf Vorschlag der zuständigen Landesrätin/des zuständigen Landesrates erlassen.

(3) Die Beiträge werden von der Landesregierung auf Vorschlag der zuständigen Landesrätin/des zuständigen Landesrates vergeben.

(4) In Einklang mit dem Begriff „positive Aktionen" gemäß Legislativdekret vom 11. April 2006, Nr. 198, sind die öffentlichen und privaten ArbeitgeberInnen und/oder deren VertreterInnen verpflichtet, die Frauenbeschäftigung zu fördern und die substantielle Gleichstellung zwischen Mann und Frau zu verwirklichen. Zu diesem Zweck können auch geeignete frauenfördernde Maßnahmen – sogenannte positive Aktionen – ergriffen werden, um die Hindernisse abzubauen, die der Chancengleichheit im Wege stehen.

(5) Das vorliegende Gesetz unterstützt den Grundsatz der Frauenförderung gemäß Absatz 1 nicht nur im Arbeitsbereich, sondern auch im politischen und sozialen Leben.

ABSCHNITT X
SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 36 (Finanzbestimmung)

(1) Für die Durchführung dieses Gesetzes werden im laufenden Finanzjahr jene Mittel verwendet, welche im Haushaltsvoranschlag (HGE 09115) für die Anwendung des von Artikel 37 dieses Gesetzes aufgehobenen Landesgesetzes vom 10. August 1989, Nr. 4, vorgesehen sind.

(2) Die Deckung der Mehrausgabe, die sich aus Artikel 28 dieses Gesetzes ergibt, erfolgt durch die Verwendung der genehmigten Bereitstellungen der HGE 02110 des Landeshaushaltes 2010.

(3) Die Ausgabe zu Lasten der folgenden Haushaltsjahre wird mit jährlichem Finanzgesetz festgelegt.

Art. 37 (Aufhebung)

(1) Das Landesgesetz vom 10. August 1989, Nr. 4, in geltender Fassung, ist aufgehoben.

Art. 38 (In-Kraft-Treten und Übergangsbestimmungen)

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Kundmachung im Amtsblatt der Region in Kraft. Alle Durchführungsverordnungen zu diesem Gesetz sind innerhalb von 3 Monaten nach seinem In-Kraft-Treten zu erlassen.

(2) Die derzeitige Gleichstellungsrätin bleibt bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode im Amt, wobei, was deren wirtschaftliche Behandlung anbelangt, ab Inkrafttreten dieses Gesetzes der Artikel 28 Anwendung findet.

(3) Die Gleichstellungspläne sind in Erstanwendung dieses Gesetzes innerhalb von 12 Monaten nach seinem In-Kraft-Treten zu erstellen.

(4) Abschnitt V gilt für alle neu zu ernennenden Gremien oder beim Ausscheiden von Mitgliedern bzw. bei der Neubesetzung von Funktionen.

Dieses Gesetz wird im Amtsblatt der Region kundgemacht. Jeder, den es angeht, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und dafür zu sorgen, dass es befolgt wird.

[1)] Kundgemacht im Beiblatt Nr. 4 zum Amtsblatt vom 16. März 2010, Nr. 11.

[2)] Art. 22 Absatz 2 wurde so ersetzt durch Art. 1 Absatz 1 des L.G. vom 19. Juli 2011, Nr. 7.

Legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5 [1)]

Legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e sulla promozione delle donne e modifiche a disposizioni vigenti

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Finalità)

(1) Obiettivo della presente legge è promuovere la parificazione fra donne e uomini in ogni ambito sociale, rimuovere gli svantaggi esistenti e rendere più compatibili famiglia e lavoro per le donne e gli uomini.

Art. 2 (Definizioni)

(1) Ai sensi della presente legge s'intende per:

a) amministrazione provinciale, la Provincia e gli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nelle competenze legislative della Provincia o delegate alla Provincia;
b) organi, tutti gli organi collegiali, commissioni, comitati, consigli, comitati consultivi e gruppi di lavoro, comunque denominati;
c) organi politici, quelli composti solo da rappresentanti elette o eletti dal popolo;
d) situazione di equilibrio fra i generi, quella in cui ogni genere è rappresentato in proporzione di almeno un terzo;
e) obblighi familiari, la cura di un figlio o figlia sotto i 6 anni o l'assistenza di parenti non autosufficienti fino al secondo grado;
f) linguaggio rispettoso dell'identità di genere, quello che dà visibilità alla donna sul piano linguistico; esso non abbisogna necessariamente di continue dizioni doppie;
g) azione positiva, ogni misura apposita rivolta alle donne, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità.

CAPO II
DISPOSIZIONI SULLA PARIFICAZIONE FRA DONNE E UOMINI NELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

Art. 3 (Piani per la parità)

(1) L'amministrazione provinciale deve elaborare dei piani per la promozione della parità fra i generi, chiamati piani per la parità.

(2) I piani per la parità devono essere predisposti per un periodo di cinque anni e devono essere sottoposti a continua verifica.

(3) In base ai dati statistici acquisiti ai sensi dell'articolo 4, nei piani per la parità va stabilito con quali tempi e con quali misure in materia di organizzazione, di organico, di formazione e di aggiornamento nonché in quali unità organizzative debbano essere diminuiti e gradualmente rimossi l'eventuale sottorappresentazione di un genere ed eventuali svantaggi per il genere sottorappresentato.

(4) Se è prevista una riduzione dei posti in organico, nel piano si dovrà prevedere che la quota del genere sottorappresentato, con riferimento alle qualifiche funzionali e alle posizioni dirigenziali, resti almeno uguale.

Art. 4 (Acquisizione di dati statistici delle amministrazioni)

(1) L'amministrazione provinciale deve inviare ogni anno, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modifiche, dati statistici sulla proporzione fra donne e uomini esistente nei rispettivi servizi; i dati vanno suddivisi come segue, distinti fra l'altro per donne e uomini in ognuna delle seguenti categorie:

a) per ripartizioni provinciali ovvero, nelle altre amministrazioni, per unità organizzative;
b) per tipo di rapporto lavorativo;
c) per qualifica funzionale;
d) per funzioni;
e) per tempo pieno e parziale, distinguendo fra le diverse forme;
f) per classi di stipendio, tenendo conto di premi di produttività, indennità e aumenti individuali di stipendio;
g) per monte salari per uomini e donne;
h) per età;
i) per grado di formazione delle/dei dipendenti;

j) per stato di famiglia nonché numero ed età delle figlie e dei figli delle/dei dipendenti.

(2) Inoltre devono essere trasmessi dati sul numero di donne e di uomini che dall'ultimo invio di dati statistici:

a) svolgono funzioni di alto livello;
b) hanno partecipato a iniziative di formazione e aggiornamento;
c) hanno ottenuto premi di produttività, indennità o aumenti individuali di stipendio;
d) hanno cambiato ripartizione, ufficio o unità organizzativa.

(3) I dati devono essere comunicati, in forma adeguata a una lettura automatizzata, all'Istituto provinciale di statistica. Quest'ultimo li elabora e li mette a disposizione della Consigliera di parità.

Art. 5 (Assunzioni)

(1) Fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione si dà la precedenza nelle assunzioni, a parità di qualificazione, al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di una candidata o di un candidato.

(2) Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'assunzione.

(3) Quando sia necessario coprire posti liberi spetta un trattamento preferenziale, a parità di qualificazione, alle persone che per obblighi familiari abbiano lavorato a tempo parziale e che richiedano di passare al lavoro a tempo pieno.

Art. 6 (Avanzamento professionale)

(1) In sede di promozione a una funzione o posizione desiderata di livello più alto, a parità di qualificazione, si dà la precedenza al genere sottorappresentato, a meno che non prevalgano motivi comprovati e documentati inerenti alla persona di un candidato o una candidata, fino al superamento della sottorappresentazione nella relativa qualifica funzionale ovvero posizione.

(2) Il fatto di aver lavorato a tempo parziale per almeno il 50 per cento dell'orario lavorativo a causa di obblighi familiari non può costituire un impedimento riguardo all'avanzamento professionale.

Art. 7 (Compatibilità fra famiglia e professione per le dipendenti e i dipendenti pubblici)

(1) L'amministrazione provinciale offre, di regola, modelli di lavoro e di orario e forme di organizzazione atti a facilitare a donne e uomini la compatibilità della famiglia con la professione. Ciò vale anche per le dipendenti e i dipendenti con incarichi dirigenziali. Obiettivi in tal senso saranno stabiliti nei piani per la parità.

CAPO III
DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ NELL'USO DELLA LINGUA

Art. 8 (Disposizioni sulla parità negli atti normativi e amministrativi)

(1) Le leggi provinciali, i regolamenti e le delibere della Giunta provinciale nonché i regolamenti e gli atti amministrativi dell'amministrazione provinciale devono essere formulati in un linguaggio rispettoso dell'identità di genere. La Giunta provinciale emana direttive in tal senso.

CAPO IV
DISPOSIZIONI SULLA RILEVAZIONE DI DATI STATISTICI

Art. 9 (Rilevazione di dati statistici)

(1) Tutti i dati personali devono essere rilevati suddivisi per genere.

(2) L'istituto provinciale di statistica rende noti ogni anno i principali indicatori della condizione dei due generi in Alto Adige.

(3) Alle fine di ogni legislatura l'Istituto provinciale di statistica redige una relazione sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione. Riguardo alla scelta delle statistiche l'istituto acquisisce una proposta della commissione provinciale per le pari opportunità.

CAPO V
DISPOSIZIONI SULLA PARITÀ NEGLI ORGANI E NELLE FUNZIONI

Art. 10 (Nomine e composizione di organi)

(1) In tutti gli organi regolamentati per legge e nominati all'interno dell'amministrazione provinciale deve esserci complessivamente una situazione di equilibrio fra i generi.

(2) In tutti gli organi nominati dal Consiglio provinciale ovvero dalla Giunta provinciale deve esserci complessivamente, a eccezione degli organi politici e della commissione provinciale per le pari opportunità, una situazione di equilibrio fra i generi.

(3) Nei casi in cui la nomina di singoli componenti di organi spetta al Consiglio provinciale ovvero alla Giunta provinciale, le nomine devono avvenire secondo un rapporto complessivamente equilibrato fra i generi.

(4) Per le società a partecipazione provinciale, nei casi in cui la nomina di singole ovvero singoli componenti di organi o funzioni spetta alla Giunta provinciale, le nomine devono avvenire secondo un rapporto complessivamente equilibrato fra i generi.

(5) In tutti gli organi di cui ai commi 1 e 2 devono essere rappresentati entrambi i generi, con le eccezioni di cui al comma 2. A partire da un numero di 8 persone, devono farvi parte almeno due persone di ciascun genere, e così via.

Art. 11 (Proposte nominative)

(1) Chi è legittimato a presentare proposte nominative in organi o funzioni di cui all'articolo 10 deve indicare, a pena di inammissibilità, una candidata e un candidato per ogni componente da nominare o funzione. Fanno eccezione le organizzazioni con più dell'80 per cento dei componenti appartenenti allo stesso genere, non considerando i componenti in forma di società.

Art. 12 (Modifica della legge provinciale 11 agosto 1997, n. 13, „Legge urbanistica provinciale")

(1) L'alinea del comma 1 dell'articolo 115 della legge provinciale 11 agosto 1997, n. 13 , e successive modifiche, è così sostituita:

"1. Ogni consiglio comunale deve costituire una commissione edilizia comunale composta di almeno sette componenti e in ognuna devono essere rappresentati entrambi i generi. Se la commissione edilizia non è stata nominata in osservanza delle succitate disposizioni, sono nulli gli atti da essa emanati. La commissione edilizia comunale è composta dalle seguenti persone:"

CAPO VI
DISPOSIZIONI A PROMOZIONE DELLA PARITÀ E DELLA COMPATIBILITÀ FRA FAMIGLIA E PROFESSIONE NELL'ECONOMIA PRIVATA

Art. 13 (Principi generali)

(1) La parificazione delle dipendenti e dei dipendenti nell'economia privata e un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia sono promossi con incentivi economici per i datori di lavoro.

(2) A tal fine, in sede di decisione su criteri e modalità per la concessione di contributi e agevolazioni economiche alle imprese e alle loro associazioni di rappresentanza, si deve tener conto della promozione del genere sottorappresentato, della promozione della compatibilità fra famiglia e lavoro e della classificazione della o del beneficiario dell'agevolazione come favorevole alla famiglia ai sensi della presente legge.

(3) La promozione del genere sottorappresentato nell'imprenditoria avviene con la concessione di particolari contributi.

Art. 14 (Azioni positive in materia di formazione in ambito lavorativo)

(1) La Provincia sostiene l'adozione di iniziative ad opera di aziende ed associazioni o organizzazioni del privato sociale per la realizzazione di programmi di formazione professionale, anche mediante ricorso alla formazione a distanza, rivolti alle donne, prioritariamente di aggiornamento e riconversione professionale, dirette a favorire, altresì, il reinserimento lavorativo dopo l'interruzione dell'attività lavorativa per maternità e/o per motivi di cura di un componente qualsiasi del nucleo familiare.

Art. 15 (Promozione dell'impresa femminile)

(1) Al fine di promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica ed imprenditoriale, la Provincia promuove e favorisce lo sviluppo dell'imprenditoria femminile, anche in forma cooperativa, mediante supporto alla formazione imprenditoriale e alle misure di accompagnamento alla creazione di impresa.

Art. 16 (Modifiche della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4, „Interventi della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige per il sostegno dell'economia")

(1) Il comma 1 dell'articolo 1 della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4, è così sostituito:

"Art. 1 (Obiettivi generali) - 1. La Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di seguito denominata Provincia, promuove lo sviluppo dei settori economici dell'industria, dell'artigianato, del commercio, del turismo e dei servizi e in particolare del loro valore aggiunto e della loro competitività, anche internazionale, nel rispetto delle normative comunitarie, delle esigenze dell'ecologia e della protezione dell'ambiente, della necessità di garantire un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, degli equilibri occupazionali, della promozione del genere sottorappresentato, delle esigenze della tutela del lavoro, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro."

(2) Dopo l'articolo 2-ter della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4 , è inserito il seguente articolo:

"Art. 2-quater (Definizioni) - 1. Obbligo familiare ai sensi della presente legge è la cura di una figlia o un figlio sotto i 6 anni o l'assistenza di parenti non autosufficienti fino al secondo grado.

2. La certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro è quella ai sensi degli articoli 32, 33 e 34."

(3) Dopo il comma 4 dell'articolo 4 della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4, e successive modifiche, sono aggiunti i seguenti commi 5 e 6:

5. Nell'ambito della disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato sono concessi aiuti con una maggiorazione sul tasso di base, specialmente per particolari qualificazioni, per aziende in aree strutturalmente deboli e per aziende con la certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro.

6. Nell'ambito della disciplina comunitaria per gli aiuti di Stato si dà la precedenza specialmente a investimenti nel servizio di prossimità, a investimenti di aziende in aree strutturalmente deboli e a investimenti di aziende con la certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro."

(4) Dopo la lettera i) del comma 1 dell'articolo 11 della legge provinciale 13 febbraio 1997, n. 4, sono aggiunte le seguenti lettere j), k) e l):

j) formazione e aggiornamento del genere sottorappresentato nei livelli dirigenziali, nonché formazione e aggiornamento per chi rientri al lavoro dopo un'interruzione dovuta a obblighi familiari;

k) introduzione di forme di organizzazione e di modelli d'orario lavorativo flessibili, e particolarmente di posti di lavoro a tempo parziale per persone con obblighi familiari, nonché di servizi di custodia e assistenza per bambini, organizzati dalle aziende;

l) ottenimento della certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro oppure fruizione di altre prestazioni di consulenza riguardanti la promozione della compatibilità fra famiglia e professione o la promozione del genere sottorappresentato."

Art. 17 (Modifiche della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11, „Disposizioni relative all'incentivazione in agricoltura")

(1) Dopo la lettera d) del comma 2 dell'articolo 1 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11, è aggiunta la seguente lettera:

e) "creare ovvero mantenere, nell'ambito dell'agricoltura, un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia."

(2) Dopo la lettera d) del comma 3 dell'articolo 2 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11, è aggiunta la seguente lettera:

e) "la garanzia di un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, soprattutto nelle imprese collettive di trasformazione e commercializzazione."

(3) La lettera r) del comma 1 dell'articolo 4 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11, e successive modifiche, è così sostituita:

"r) primo insediamento delle giovani agricoltrici e dei giovani agricoltori."

(4) Dopo la lettera r) del comma 1 dell'articolo 4 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 11, e successive modifiche, è aggiunta la seguente lettera:

s) "investimenti finalizzati a creare una situazione più favorevole alla famiglia."

Art. 18 (Modifica della legge provinciale 28 novembre 1973, n. 79, „Iniziative per l'incremento economico e della produttività")

(1) L'alinea del comma 1 dell'articolo 1 della legge provinciale 28 novembre 1973, n. 79, e successive modifiche, è così sostituita: "Allo scopo di favorire l'incremento economico e della produttività nonché l'aggiornamento e la specializzazione negli ambiti economici dell'artigianato, dell'industria, del turismo, del commercio e dei servizi, inoltre per promuovere un ambiente di lavoro favorevole alla famiglia, l'amministrazione provinciale è autorizzata a svolgere le seguenti attività e iniziative:".

CAPO VII
ISTITUZIONI PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ

Art. 19 (Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne)

(1) La commissione provinciale per le pari opportunità per le donne, di seguito denominata commissione provinciale, è istituita come organo consultivo della Giunta provinciale in materia di parificazione dei generi e di promozione della donna.

(2) La commissione provinciale è composta da 15 donne e viene nominata dalla Giunta provinciale scegliendo fra due nominativi proposti dalle organizzazioni economiche, sociali, sindacali e politiche, che si rivolgono esclusivamente o preferibilmente a donne. La Giunta provinciale può nominare, in aggiunta, altre esperte in questioni di parificazione, senza diritto di voto. La Consigliera di parità è componente di diritto della commissione provinciale. È componente di diritto della commissione provinciale l'assessore/l'assessora con delega alle pari opportunità o suo sostituto/sostituta. Tre componenti della commissione provinciale vengono designate dalle forze di minoranza presenti nel Consiglio provinciale. Per ogni componente è nominata una supplente della stessa organizzazione. Le componenti devono aver acquisito conoscenze ed esperienze in questioni relative alla parificazione e alla promozione delle donne. La composizione della commissione deve adeguarsi alla consistenza dei gruppi linguistici quali risultano dai dati dell'ultimo censimento generale della popolazione. La commissione provinciale elegge, nel proprio seno, a maggioranza delle componenti, la presidente e la vicepresidente. Alle componenti e alle esperte ovvero agli esperti eventualmente consultati spettano i compensi previsti dalla normativa provinciale vigente.

(3) La commissione provinciale resta in carica per la durata di una legislatura, e la successiva deve essere nominata entro 90 giorni dall'elezione del nuovo Consiglio provinciale.

Art. 20 (Competenze)

(1) La commissione provinciale ha le seguenti competenze:

a) elabora, su incarico della Giunta provinciale o di singole consigliere o consiglieri, pareri su disegni di legge e proposte di regolamenti provinciali, nella misura in cui essi siano pertinenti agli obiettivi della presente legge;
b) elabora proposte per armonizzare normativa, regolamenti e programmi vigenti in ogni settore di competenza provinciale con la finalità di un'effettiva parificazione;
c) elabora annualmente un piano di lavoro nei limiti del bilancio ad essa assegnato dalla Giunta provinciale relativo ad azioni di informazione e formazione ai fini del raggiungimento della parificazione fra i generi;
d) elabora a cadenza quinquennale, in collaborazione con l'istituto provinciale di statistica, una relazione sulla condizione della donna in Alto Adige, sul rapporto fra i due generi nei diversi ambiti della vita sociale ed economica e sullo sviluppo della parificazione;
e) sensibilizza l'opinione pubblica sui problemi delle pari opportunità e della parificazione, con adeguate iniziative;
f) organizza convegni e conferenze e prende ogni altra iniziativa atta a contribuire alla conoscenza della condizione dei due generi;
g) sviluppa una rete di rapporti con le realtà associative che, in Italia e all'estero, si rivolgono prevalentemente alle donne o che si occupano del rapporto fra i due generi, e mantiene un costante collegamento con associazioni, enti e istituti operanti in quest'ambito. In particolare, la commissione provinciale sostiene la creazione di sinergie tra gli attori del territorio che a vario titolo si occupano di tematiche di genere.

Art. 21 (Poteri)

(1) Nei limiti del bilancio ad essa assegnato dalla Giunta provinciale, la commissione provinciale è autorizzata:

a) ad acquisire dall'amministrazione provinciale informazioni sui dipendenti di genere femminile, sulla proporzione di donne a tutti i livelli, sull'attuazione di leggi e misure riguardanti le donne, e ogni altra informazione che contribuisca alla conoscenza della condizione della donna;
b) a richiedere all'Istituto provinciale di statistica dati specifici per lo studio della condizione della donna;
c) a servirsi di esperte ed esperti esterni per lo svolgimento delle proprie funzioni.

Art. 22 (Servizio donna)

(1) Il Servizio donna, in accordo con la commissione provinciale, svolge azioni positive nell'ambito delle politiche di genere e svolge compiti di segreteria, di supporto amministrativo, organizzativo e di esecuzione del programma di attività della commissione provinciale pari opportunità.

(2) Il servizio donna è insediato presso la Ripartizione Lavoro.[2)]

Art. 23 (Finanziamento e relazione sull'attività)

(1) La Giunta provinciale mette a disposizione della commissione provinciale un bilancio annuale per le sue attività. Entro il 30 novembre di ogni anno la commissione provinciale presenta alla Giunta provinciale un'elencazione delle spese per il programma di attività relativo all'anno successivo.

Art. 24 (La Consigliera di parità - nomina)

(1) La Consigliera di parità è nominata dalla Giunta provinciale da una terna proposta dalla commissione provinciale.

Art. 25 (Requisiti per la nomina)

(1) Requisiti per la nomina a Consigliera di parità sono la laurea in giurisprudenza o un titolo di studio equivalente, comprovate conoscenze specifiche riguardo all'attività lavorativa femminile e alla legislazione sul diritto del lavoro e le pari opportunità nonché l'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea (attestato di bilinguismo A).

Art. 26 (Durata in carica)

(1) La Consigliera di parità resta in carica per una legislatura e può essere riconfermata.

(2) La Consigliera di parità continua a svolgere le proprie funzioni fino alla nuova nomina.

Art. 27 (Competenze)

(1) La Consigliera 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.

(2) La Consigliera di parità esercita inoltre le funzioni previste dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e successive modifiche. Salvo disposizioni diverse nella presente legge, valgono le disposizioni del succitato decreto legislativo.

(3) La Consigliera di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale ai sensi dell'articolo 3, comma 1, e può proporre modifiche ai piani stessi.

(4) La Consigliera di parità è componente della commissione provinciale per l'impiego e della commissione provinciale per le pari opportunità. Inoltre persegue l'obiettivo delle pari opportunità nei comitati di sorveglianza previsti dai programmi dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Art. 28 (Indennità di carica e rimborso spese)

(1) Per la durata della carica, la Consigliera di parità ha diritto a una indennità annuale lorda, da corrispondere in dodici rate mensili, composta dai seguenti elementi retributivi previsti dai contratti collettivi intercompartimentali, calcolati per tredici mensilità:

a) stipendio lordo annuale, collegato al livello retributivo superiore dell'ottava qualifica funzionale, senza alcuno scatto biennale;
b) importo lordo annuale dell'indennità integrativa speciale prevista per l'ottava qualifica funzionale;
c) importo lordo annuale dell'indennità di funzione di una direttrice d'ufficio/un direttore d'ufficio, applicando il coefficiente 0,7.

Per l'indennità di trasferta ed eventuali spese di viaggio si applicano le disposizioni vigenti per le dipendenti e i dipendenti provinciali.

(2) Per la durata dell'incarico la Consigliera di parità non può esercitare altre attività professionali.

Art. 29 (Struttura e personale)

(1) La Consigliera di parità è insediata presso la Ripartizione Lavoro.

(2) Per una migliore attuazione delle proprie competenze in sede processuale, può servirsi dell'Avvocatura della Provincia autonoma di Bolzano.

Art. 30 (Diritto d'informazione)

(1) La Consigliera di parità può richiedere all'amministrazione provinciale fotocopie di documenti che ritenga utili all'espletamento delle proprie funzioni e può prendere visione di tutti gli atti.

Art. 31 (Relazione sull'attività)

(1) Entro il mese di marzo di ogni anno la Consigliera di parità fa pervenire al Consiglio provinciale, alla Giunta provinciale e alla commissione provinciale la relazione sull'attività dell'anno precedente.

CAPO VIII
MISURE A PROMOZIONE DELLA COMPATIBILITÀ FAMILIARE

Art. 32 (Certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro)

(1) La certificazione di conciliabilità famiglia-lavoro può essere rilasciata a tutti i datori di lavoro privati che soddisfino i requisiti previsti dall'articolo 33.

(2) Nei criteri di settore riguardanti la concessione di incentivi e benefici alle aziende la Provincia prevede priorità di accesso e maggiorazioni dei punteggi per le aziende richiedenti che siano in possesso della certificazione di cui al comma 1.

Art. 33 (Criteri per il rilascio della certificazione)

(1) La certificazione è rilasciata ad aziende private che soddisfino almeno quattro dei seguenti criteri:

a) mantenimento del posto di lavoro per almeno 1,5 anni in caso di assenza per obblighi familiari;
b) concessione a tempo determinato del lavoro a tempo parziale su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
c) flessibilità dell'orario di lavoro su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
d) flessibilità del luogo di lavoro su richiesta della lavoratrice o lavoratore con obblighi familiari;
e) misure di cura e assistenza per bambini;
f) prestazioni aggiuntive per occupati e occupate con famiglia;
g) promozione della paternità attiva.

(2) Le direttive di attuazione per la regolamentazione dei criteri di cui al comma 1 e di eventuali criteri aggiuntivi sono emanate dalla Giunta provinciale, su proposta dell'assessora o dell'assessore competente, sulla base del parere della commissione provinciale, tenendo conto dei criteri già esistenti in materia di certificazioni di conciliabilità di famiglia-lavoro, come l'audit "famiglia e lavoro".

Art. 34 (Validità del certificato)

(1) Il certificato è rilasciato per un periodo di cinque anni, con l'impegno del datore di lavoro a mantenere per detto periodo le misure di compatibilità familiare da lui dichiarate. Scaduto il periodo di validità del certificato può essere presentata una nuova domanda. Presupposto per il rilascio del nuovo certificato, è la documentata efficacia delle misure nel periodo precedente.

CAPO IX
MISURE A PROMOZIONE DELLA PARIFICAZIONE FRA I GENERI

Art. 35 (Promozione di iniziative per le donne)

(1) La Provincia può adottare misure negli ambiti di formazione e aggiornamento per le donne, di sensibilizzazione dell'opinione pubblica al tema delle pari opportunità e di promozione della cultura femminile,

ovvero può promuovere misure e progetti da parte di enti e strutture privati e organizzazioni, gruppi e iniziative femminili attivi a livello provinciale.

(2) Le relative direttive di attuazione sono emanate dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

(3) I contributi sono assegnati dalla Giunta provinciale su proposta dell'assessora o assessore competente.

(4) In accordo con il concetto di "azione positiva", così come prevista nel decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, i datori di lavoro pubblici e privati e/o i loro rappresentanti sono tenuti ad adoperarsi per favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, anche mediante l'adozione di misure apposite rivolte alle donne e denominate azioni positive, con l'obiettivo di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità.

(5) La presente legge promuove il principio dell'effettiva promozione delle donne, di cui al comma 1, anche in riferimento ad ambiti differenti da quello lavorativo e, in particolare, nella vita politica e sociale.

CAPO X
NORME FINALI

Art. 36 (Norma finanziaria)

(1) Per l'attuazione della presente legge sono utilizzati nell'anno finanziario in corso gli stanziamenti già iscritti nel bilancio di previsione (UPB 09115) per l'applicazione della legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4, abrogata con l'articolo 37 della presente legge.

(2) Alla copertura della maggiore spesa di cui all'articolo 28 della presente legge si fa fronte mediante l'utilizzo degli stanziamenti autorizzati alla UPB 02110 del bilancio provinciale 2010.

(3) La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è stabilita con legge finanziaria annuale.

Art. 37 (Abrogazione)

(1) La legge provinciale 10 agosto 1989, n. 4, e successive modifiche, è abrogata.

Art. 38 (Entrata in vigore e norme transitorie)

(1) La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione sul Bollettino ufficiale della Regione. Tutti i regolamenti di esecuzione relativi alla presente legge devono essere emanati entro 3 mesi dalla sua entrata in vigore.

(2) L'attuale Consigliera di parità rimane in carica fino alla fine della legislatura in corso; per quanto riguarda il suo trattamento economico, l'articolo 28 trova applicazione dalla data di entrata in vigore della presente legge.

(3) I piani per la parità, in prima applicazione della presente legge, devono essere elaborati entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore.

(4) Il capo V vale per tutti i nuovi organi da nominare o in caso di cessazione dal servizio di componenti e per la copertura di posti e funzioni vacanti.

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

[1)] Pubblicata nel Suppl. n. 4 al B.U. 16 marzo 2010, n. 11.

[2)] L'art. 22, comma 2, è stato così sostituito dall'art. 1, comma 1, della L.P. 19 luglio 2011, n. 7.

ANLAGE/ALLEGATO 2

Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7

Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

1. ABSCHNITT
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 (Ziele)

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Lebens zu fördern und zu gewährleisten.
(2) Mit diesem Gesetz gewährleistet die Autonome Provinz Bozen, in der Folge als Land bezeichnet, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten und Befugnisse und in Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen, und unter Beachtung der geltenden staatlichen und europäischen Bestimmungen, allen Menschen mit Behinderungen:

1. die volle Achtung der menschlichen Würde, der individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie deren Unabhängigkeit,
2. die Nichtdiskriminierung,
3. die Inklusion in die Gesellschaft und die volle und wirksame Teilhabe daran,
4. die Chancengleichheit,
5. die Zugänglichkeit,
6. die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und deren Akzeptanz als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit.

T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 293 del 03.09.2007 - Piano urbanistico comunale - zona residenziale - comunità protette per malati psichici - non sono strutture sanitarie, ma normali strutture residenziali

T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 52 del 14.02.2003 - Portatori di handicap - diritto a riserva di alloggi comunali - interventi finanziari e prestazioni integrative - materie di competenza primaria della Provincia: art. 2 D.Lgs. n. 266/1992

Art. 2 (Zielgruppe)

(1) Dieses Gesetz richtet sich an Menschen mit dauerhaften körperlichen, kognitiven oder sensorischen Beeinträchtigungen, die sie, in Wechselwirkung mit Barrieren unterschiedlicher Art, an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Als dauerhaft gilt ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten.
(2) Dieses Gesetz richtet sich auch an Menschen mit psychischen Erkrankungen und Abhängigkeitserkrankungen, falls notwendig und wenn ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft behindert wird.
(3) In diesem Gesetz sind „Menschen mit Behinderungen“ alle Menschen, die zur Zielgruppe laut den Absätzen 1 und 2 gehören.

Art. 3 (Allgemeine Grundsätze)

(1) Die Maßnahmen dieses Gesetzes sind so zu gestalten, dass sie:

1. die Selbstbestimmung und die Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen stärken,
2. dem individuellen Unterstützungsbedarf der Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen und ihre Vorstellungen berücksichtigen,
3. die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im familiären und gesellschaftlichen Umfeld gewährleisten und jedweder Form der Stigmatisierung entgegenwirken,
4. unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen und Forschungsergebnisse in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Ziel stehen,

5. aufeinander abgestimmt und auf die Umsetzung der individuellen Lebensprojekte der betreffenden Personen ausgerichtet sind.

(2) Das Lebensprojekt und die damit verbundenen Maßnahmen werden mit personenbezogenen Methoden erarbeitet und umgesetzt.
(3) Die zuständigen öffentlichen und privaten Körperschaften garantieren die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch, insbesondere bei Übergängen von einem Dienst zum anderen.

Beschluss vom 20. Juni 2017, Nr. 692 - Aufteilung der Kosten für die Zahlung des Tagesatzes für Menschen mit Behinderungen, mit psychischen Erkrankungen und mit Abhängigkeitserkrankungen in sozio-sanitären Einrichtungen

Beschluss vom 27. August 2012, Nr. 1283 - Familienbegleitung und pädagogische Frühförderung von Kindern mit Beeinträchtigungen: Genehmigung der Leitlinien

Beschluss Nr. 3148 vom 30.08.2004 - Kriterien für die Aufteilung der Spesen für sozio-sanitäre Leistungen bei Aufnahme von Minderjährigen mit psychischen bzw. psychiatrischen Problemen in einer stationären und nicht-konventionierten Einrichtung im In- und Ausland

T.A.R. di Bolzano - Sentenza N. 52 del 14.02.2003 - Portatori di handicap - diritto a riserva di alloggi comunali - interventi finanziari e prestazioni integrative - materie di competenza primaria della Provincia: art. 2 D.Lgs. n. 266/1992

Beschluss Nr. 2053 vom 10.06.2002 - Festlegung von Richtlinien für die Trägerkörperschaften der Sozialdienste:Neufestlegung der Kriterien für die Organisierung, Führung und Finanzierung von Ferienaufenthalten, welche von den Sozialdiensten, Körperschaften und Vereinigungen zugunsten von Menschen mit Behinderung und psychisch kranker durchgeführt werden - Widerruf des Beschlusses Nr. 1178 vom 10.4.2000

Beschluss Nr. 464 vom 21.02.2000 - Richtlinie für die Organisation von Ferienaufenthalten für Personen mit bestimmten Krankheitsbildern

2. ABSCHNITT
FAMILIE

Art. 4 (Maßnahmen zur Stärkung und Unterstützung der Familien)

(1) Die Betreuung von Menschen mit Behinderungen und die Unterstützung ihrer Familien beginnt so früh wie möglich; sie beruht auf einer multidisziplinären Bewertung der individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten.
(2) Das Land fördert Initiativen zur Sensibilisierung, Information, Bildung, Begleitung und Beratung, sowie Selbsthilfeinitiativen für werdende Eltern und Familien.
(3) Das Land unterstützt die Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, um deren Recht auf eine selbstbestimmte Gestaltung ihrer Sexualität, auf Familiengründung und Elternschaft zu fördern.
(4) Das Land fördert:

1. ambulante Leistungen und Dienste zur Unterstützung und Begleitung von Familien sowie die pädagogische Frühförderung von Kindern mit Behinderungen,
2. Dienste zur Entlastung in Form von Kurzzeit- und Wochenendaufnahmen sowie die Aufnahme in Gastfamilien,
3. bei Gefährdung des Kindeswohls die Aufnahme in stationären und teilstationären Diensten für Minderjährige,
4. Betreuungs- und Begleitungsangebote, die den individuellen Bedürfnissen von Kindern mit Behinderungen und ihren Familien im Sinne von Artikel 10 des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8, entsprechen,
5. Erholungsangebote für die ganze Familie,
6. die ständige, inklusionsspezifische Aus- und Weiterbildung all jener, die Familien beraten und begleiten,
7. Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und des Wiedereinstiegs in die Arbeitswelt im Sinne von Artikel 8 des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8, welche die besonderen Bedürfnisse von Personen berücksichtigen, die Familienmitglieder mit Behinderungen pflegen und betreuen.

Beschluss Nr. 226 vom 08.02.2010 - Leitlinien für die Familienanvertrauung von Erwachsenen - Widerruf der Beschlüsse Nr. 365 vom 31.01.1994 und Nr. 2924 vom 11.08.2000

Art. 5 (Änderung des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8 „Förderung und Unterstützung der Familien in Südtirol“)

(1) Artikel 17 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 17. Mai 2013, Nr. 8, erhält folgende Fassung:

2. „Um bei den Diensten laut den Artikeln 14, 15 und 16 die Aufnahme von Kindern mit Behinderungen zu ermöglichen, gewährleistet das Land die Finanzierung des erforderlichen Fachpersonals samt inklusionsspezifischer Aus- und Weiterbildung desselben. Die Aufgaben und Verfahrensweisen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit werden im Sinne von Artikel 7 Absatz 2 des Landesgesetzes über die Teilhabe und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen geregelt.“

3. ABSCHNITT
SCHULE UND BILDUNG

Art. 6 (Recht auf ein inklusives Bildungssystem)

(1) Alle Kinder sowie Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen haben das Recht auf den Besuch eines Kindergartens und einer Schule, die das Prinzip der Inklusion zu verwirklichen haben. Um dies zu erreichen, gewährleistet das Land ein Bildungssystem, das sich folgendermaßen auszeichnet:

1. es betrachtet die Vielfalt und individuelle Unterschiede aller Kinder, Schülerinnen und Schüler als Normalität und Ressource,
2. es sichert allen das Recht auf einen gemeinsamen und chancengerechten Bildungsweg von hoher Qualität,
3. es ermöglicht allen die volle Teilhabe am Leben und Lernen in Kindergarten und Schule,
4. es berücksichtigt die vielfältigen Bedürfnisse, Lernmöglichkeiten, Interessen und Begabungen der Kinder, Schülerinnen und Schüler und verwirklicht spezifische, auf die einzelne Person abgestimmte Maßnahmen und Bildungsangebote,
5. es ermöglicht die Entwicklung von Wissen und Kompetenzen, die die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in der Familie, in der Arbeitswelt und in der Freizeit fördern sowie die Teilhabe am öffentlichen Leben,
6. es beseitigt Barrieren in Bildung und Ausbildung,
7. es sichert allen auf der Grundlage des individuellen Lebensprojekts und der allgemeinen Bestimmungen zur Einschreibung die Wahlfreiheit bei der Einschreibung in die Kindergärten und die Schulen sowie die Teilnahme an etwaigen Aufnahmeverfahren zu.

(2) Die Schul- und Bildungspflicht und die entsprechenden Rechte gelten gleichermaßen auch für Kinder sowie Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen. Das Land gewährleistet die dafür notwendigen Unterstützungsmaßnahmen.

Art. 7 (Unterstützungsmaßnahmen auf Landesebene)

(1) Das Land und, sofern mit entsprechender Vereinbarung vorgesehen, die Gemeinden, garantieren ein inklusives Bildungssystem durch:

1. eine einzige institutionsübergreifende Arbeitsgruppe auf Landesebene, welche die Maßnahmen zur Umsetzung der Inklusion koordiniert; zu dieser Arbeitsgruppe gehören auch Personen in Vertretung der Betroffenenorganisationen,
2. ein Kompetenzzentrum für Inklusion in jedem Bildungsressort; es umfasst unter anderem die Beratungsdienste sowie eine Stelle für den Verleih von individuell angepasstem, spezifischem Lehr- und Lernmaterial sowie individuell angepassten, spezifischen Ausstattungsgegenständen für Kindergärten und Schulen,
3. eine inklusionsorientierte Ausbildung der pädagogischen Fachkräfte des Kindergartens, der Lehrpersonen sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration,
4. die Zuweisung von Personal mit spezifischen Kompetenzen,
5. ständige inklusionsspezifische Fortbildungsmaßnahmen für das gesamte Personal,
6. Lern- und Lebensräume in Kindergärten und Schulen, welche Teilhabe und Inklusion unterstützen,

7. die finanzielle Unterstützung der Kindergärten und Schulen für den direkten Ankauf von spezifischen Lehr- und Lernmaterialien und individuell angepassten Ausstattungsgegenständen, sofern diese nicht über eine zentrale Stelle angekauft oder als Leihgabe vom Kompetenzzentrum laut Buchstabe b) zur Verfügung gestellt werden,

1. frühzeitige Maßnahmen zur Lebens-, Ausbildungs-, Berufs- und Arbeitsorientierung, daran ausgerichtete Bildungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsteilnahme innerhalb eines geeigneten Umfelds.

(2) Auf der Grundlage der Vorschläge der im Absatz 1 Buchstabe a) genannten institutionsübergreifenden Arbeitsgruppe legt das Land die Aufgaben und Verfahrensweisen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit bei der Verwirklichung der Teilhabe und Inklusion im Bildungswesen zwischen den Bildungsressorts, dem Gesundheitswesen, den Sozialdiensten, den Betroffenenverbänden sowie – falls für notwendig erachtet – mit weiteren öffentlichen oder privaten Partnern fest.
(3) Das Land gewährleistet im Hinblick auf das Recht auf Bildung:

1. Unterstützung für den gleichberechtigten Zugang zu Schüler- und Studentenheimen,
2. Betreuungsleistungen für Studierende der Universitäten und Fachhochschulen, unabhängig davon, ob die Personen in den Heimen leben oder nicht.

Beschluss vom 6. Februar 2018, Nr. 100 - Richtlinien für die Gewährung von Kostenrückvergütungen zu Gunsten Studierender mit Behinderungen.

Art. 8 (Maßnahmen der Kindergärten und Schulen)

(1) Die Kindergärten und Schulen treffen folgende Maßnahmen:

1. Analyse und Einschätzung der Fähigkeiten und Lern- und Bildungsbedürfnisse der einzelnen Kinder beziehungsweise Schülerinnen und Schüler auf der Grundlage einer inklusiven Sichtweise,
2. Ermittlung der Risikofaktoren, um Problemen durch rechtzeitige Fördermaßnahmen vorzubeugen,
3. Erstellen von individuellen Bildungsplänen unter Einbeziehung der Eltern und Erziehungsberechtigten und, falls möglich, auch der direkt Betroffenen,
4. Maßnahmen zur Unterstützung differenzierter Prüfungen bei den Staatsprüfungen nach Ende der Unterstufe beziehungsweise der Oberstufe und zum Erwerb von Teilqualifikationen, falls dies aufgrund der Behinderung unerlässlich ist,
5. Umsetzung einer inklusiven Didaktik in der täglichen Bildungs- und Unterrichtstätigkeit,
6. Finanzierung von Maßnahmen zur Umsetzung der Inklusion,
7. Umsetzen von individualisierten und personalisierten Lebens- und Berufsorientierungsprojekten und daran ausgerichtete Bildungs- und Ausbildungswege, auch in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern.

Art. 9 (Qualitätskriterien und Evaluation)

(1) Die einzelnen Kindergärten und Schulen erheben die Qualität der Inklusion aufgrund international anerkannter Indikatoren und verankern diese im Evaluationskonzept oder in den Schulprogrammen. In diesem Zusammenhang berücksichtigen sie:

1. die Gestaltung einer solidarischen Kindergarten- oder Schulgemeinschaft,
2. eine auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene Didaktik mit vielfältigen Angeboten für gemeinsames Arbeiten und Lernen auf verschiedenen Niveaus,
3. die gezielte Nutzung materieller und personeller Ressourcen für die Gestaltung inklusiver Bildungstätigkeiten, auch in Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern,
4. die Einbeziehung der Eltern oder Erziehungsberechtigten sowie der Schülerinnen und Schüler bei der Planung und Umsetzung inklusionsrelevanter Initiativen.

Art.10 (Gleichgestellte und anerkannte Kindergärten und Schulen des Landes)

(1) Im Sinne von Artikel 20/bis des Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12, sind auch die gleichgestellten und anerkannten Kindergärten und Schulen des Landes verpflichtet, ein inklusives Bildungssystem im Sinne dieses Gesetzes zu gewährleisten.

(2) Das Land unterstützt die gleichgestellten und anerkannten Kindergärten und Schulen des Landes bei der Umsetzung der Maßnahmen für die Inklusion, indem es Ausgaben direkt übernimmt oder Beiträge gewährt.

Beschluss vom 25. Juli 2017, Nr. 815 - Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen zur Unterstützung der gleichgestellten und anerkannten Schulen deutscher und italienischer Unterrichtsprache bei der Umsetzung von Maßnahmen für die Teilhabe und Inklusion

Art. 11 (Umsetzung von Staatsgesetzen)

(1) Das Land setzt die Grundsätze der staatlichen Bestimmungen im Bereich der schulischen Inklusion um.

Beschluss vom 24. Mai 2016, Nr. 542 - Bestimmungen gemäß Artikel 1 Absatz 189 des Gesetzes vom 13. Juli 2015, Nr. 107, zu den Spezialisierungslehrgängen zur Integration von Kindern, Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen gemäß Artikel 13 des Ministerialdekrets Nr. 249/2010 und des Ministerialdekrets vom 30.09.2011

Art. 12 (Bildungsmaßnahmen nach erfüllter Schul- und Bildungspflicht)

(1) Zur Förderung der Inklusion in die Arbeitswelt, der beruflichen Rehabilitation und des lebensbegleitenden Lernens ergreift das Land folgende Maßnahmen:

1. individualisierte und differenzierte Maßnahmen zur beruflichen Abklärung und Orientierung, Umschulung, Aus- und Weiterbildung,
2. koordinierte und differenzierte, gruppenbezogene Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit aller am Prozess beteiligten internen und externen Akteure,
3. Bildungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und pädagogischen Einrichtungen im In- und Ausland.

Art. 13 (Kooperation mit der Freien Universität Bozen)

(1) Das Land regelt mit einem Abkommen mit der Freien Universität Bozen die Rahmenbedingungen für die Errichtung eines universitären Kompetenzzentrums für Inklusion, das folgende Aufgaben hat:

1. Ausarbeitung eines Ausbildungskonzepts für Kindergärtnerinnen und Kindergärtner sowie Lehrpersonen, das Kompetenzen vermittelt, die den Bildungsbedürfnissen aller Kinder, Schülerinnen und Schüler entsprechen,
2. spezifische Forschung zur Umsetzung der Inklusion im Bildungssystem,
3. wissenschaftlicher Austausch mit anderen in diesem Bereich tätigen Institutionen,
4. Ausarbeitung einer Verordnung, die Studierenden mit Behinderungen oder mit anderen besonderen Bildungsbedürfnissen die notwendigen spezifischen Unterstützungsmaßnahmen zusichert.

(2) Die Umsetzung des Abkommens zwischen dem Land und der Freien Universität Bozen laut Absatz 1 wird regelmäßig überprüft.

4. ABSCHNITT
TEILHABE AM ARBEITSLEBEN

Art. 14 (Fördermaßnahmen)

(1) Das Land betrachtet die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen als Grundrecht und ergreift, ergänzend zu den entsprechenden staatlichen und europäischen Bestimmungen, folgende Maßnahmen:

1. Initiativen zur Sensibilisierung der Arbeitgeber für das Thema der Arbeit und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen,
2. Durchführung und Finanzierung von Studien und Forschungen sowie Erprobung innovativer Formen von Arbeitsbeschäftigung und Arbeit,
3. Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung in die Arbeitswelt sowie des Wiedereinstiegs bei Arbeitslosigkeit durch personenbezogene Beratungs- und Betreuungsangebote,
4. Durchführung von Projekten zum Einstieg oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt samt sozialpädagogischer Beratung und Begleitung. Die Projekte zielen auf den Erwerb geeigneter sozialer Kompetenzen und Arbeitsfertigkeiten ab. Sie haben in der Regel eine Gesamtdauer von maximal fünf Jahren, auch mit dem

Ziel, nach Ablauf des Projektes die Anstellung durch die Arbeitgeber zu fördern. Die Projekte werden auf der Grundlage eines Gutachtens der zuständigen Gesundheitsdienste durchgeführt,

5. Zusammenarbeit und Informationsaustausch der zuständigen Dienste mit dem Ziel, die Übergänge zwischen dem Bildungssystem, der Beschäftigungs- und Arbeitswelt zu erleichtern.

Beschluss vom 19. Dezember 2017, Nr. 1441 - Wiedereröffnung der Frist zur Einreichung der Anträge um Gewährung der Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderung

Beschluss vom 25. Juli 2017, Nr. 824 - Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen für die Anstellung von Menschen mit Behinderung (abgeändert mit Beschluss Nr. 1120 vom 17.10.2017)

Beschluss vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458 - Genehmigung der "Richtlinien für die Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen" - Widerruf des Beschlusses vom 21.06.2004, Nr. 2169

Beschluss vom 11. Februar 2013, Nr. 210 - Preis für Arbeitsintegration - 2013 - Kriterien für die Ausschreibung

Beschluss Nr. 1484 vom 13.09.2010 - Richtlinien und Muster für das Abkommen um die Anstellung von Personen mit schwerer Behinderung zu begünstigen

Beschluss Nr. 703 vom 03.03.2008 - Taschengeld für Menschen mit Behinderung, psychisch kranke und suchtabhängige Personen - Neufestlegung der Höchstbeträge

Art. 15 (Arbeitsintegration)

(1) Die Anstellung von Menschen mit Behinderungen mit abhängigem Arbeitsverhältnis im Sinne der gültigen staatlichen Gesetze wird durch folgende Maßnahmen gefördert:

1. Beiträge an die Arbeitgeber für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen,
2. Beiträge für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Person mit Behinderung und für den Ankauf der notwendigen Arbeitsausstattung; dieser Beitrag wird Arbeitgebern für die bestrittenen Mehrkosten gewährt,
3. Unterstützung, Begleitung und Beratung der Arbeitgeber, der Angestellten und der Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld; dies erfolgt durch Job-Coaching und persönliche Betreuung am Arbeitsplatz,
4. Förderung der Arbeit von Menschen mit Behinderungen in Sozialgenossenschaften zur Arbeitseingliederung durch direkte Aufträge, durch Sozialklauseln in den Ausschreibungen für Arbeiten, Lieferungen und Dienstleistungen und durch die Gewährung von Beiträgen,
5. Beiträge an Inhaber von Betrieben für die Beschäftigung von mitarbeitenden Familienmitgliedern mit Behinderung. 2)

(2) Auf der Grundlage ihrer Interessen und Fähigkeiten und unter möglichst breiter Berücksichtigung der individuellen Wünsche und Vorstellungen, sowie nach einer Einschätzung der Fachdienste, wird der Person mit Behinderungen ein abhängiges Arbeitsverhältnis vorgeschlagen oder, alternativ dazu, die Aufnahme in einen anderen Dienst.

Beschluss vom 19. Dezember 2017, Nr. 1441 - Wiedereröffnung der Frist zur Einreichung der Anträge um Gewährung der Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderung

Beschluss vom 25. Juli 2017, Nr. 824 - Richtlinien für die Gewährung von Beiträgen für die Anstellung von Menschen mit Behinderung (abgeändert mit Beschluss Nr. 1120 vom 17.10.2017)

Beschluss vom 31. Mai 2016, Nr. 615 - Kriterien für die Gewährung von Beiträgen für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Personen mit Bedinderung und für den Ankauf der notwendigen Arbeitsausstattung

2) Der Buchstabe e) des Art. 15 Absatz 1 wurde eingefügt durch Art. 14 Absatz 1 des L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10.

Art. 16 (Arbeitsbeschäftigung)

(1) Um allen Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben auf der Grundlage ihrer Interessen und Fähigkeiten zu gewährleisten, und immer mit dem Ziel der Arbeitsrehabilitation im Hinblick auf eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt, bieten die Sozialdienste laut Artikel 1 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, folgende Möglichkeiten an:

1. individuelle Vereinbarungen mit Privatbetrieben und öffentlichen Körperschaften, Vereinigungen und Sozialgenossenschaften,

2. eigene Einrichtungen, in denen Produkte hergestellt und Dienstleistungen erbracht werden, auch mit dem Ziel der Arbeitsrehabilitation,

3. Dienstleistungen außerhalb der Einrichtungen laut Buchstabe b) im Auftrag Dritter.

(2) Für die Tätigkeiten laut Absatz 1 erhalten Menschen mit Behinderungen sozialpädagogische und pflegerische Begleitung und Betreuung; die Personen im unmittelbaren Arbeitsumfeld werden entsprechend beraten.
(3) Für die in den Einrichtungen laut Absatz 1 Buchstabe b) hergestellten Produkte ist keine Handelsbewilligung für den Verkauf im Einzel- oder im Großhandel erforderlich. Die Einrichtungen sind außerdem befugt, im Auftrag Dritter Arbeiten und Dienstleistungen zu übernehmen.

Art. 17 (Entgelt und Versicherungsschutz)

(1) Die Begünstigten der Maßnahmen laut Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe d) und Artikel 16 Absatz 1 erhalten ein Entgelt; außerdem wird für ihre Tätigkeit eine Versicherung gegen Arbeitsunfälle sowie eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen. 3)
(2) Den Personen, die in öffentlichen Körperschaften laut Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe d) und Artikel 16 Absatz 1 Buchstabe a) angegliedert sind, wird von der jeweiligen Körperschaft ein Beitrag für die Verpflegungsausgaben gewährt. 4)
3) Art. 17 Absatz 1 wurde so ersetzt durch Art. 19 Absatz 1 des L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11.
4) Art. 17 Absatz 2 wurde eingefügt durch Art. 14 Absatz 2 des L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10.

5. ABSCHNITT
SOZIALPÄDAGOGISCHE DIENSTE ZUR TEILHABE AM GESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

Art. 18 (Maßnahmen zur sozialpädagogischen Tagesbegleitung)

(1) Die Sozialdienste fördern die Inklusion und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit Behinderungen und gewährleisten ihnen sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung sowie Betreuung durch folgende Maßnahmen:

1. Beratung und Information über Möglichkeiten der sozialen Inklusion, der Alltagsgestaltung sowie Unterstützung bei der Erstellung des Lebensprojektes,

2. eigene Einrichtungen zur Förderung sozialer Kontakte und der Eigenständigkeit von Menschen mit Behinderungen sowie zur Verbesserung ihrer Lebensqualität.

6. ABSCHNITT
WOHNEN

Art. 19 (Recht auf Zugang und Auswahl)

(1) Menschen mit Behinderungen wählen, gleichberechtigt mit anderen Menschen, wo und mit wem sie wohnen wollen.
(2) Menschen mit Behinderungen haben Zugang zu allen Diensten und Einrichtungen, die an die gesamte Bevölkerung gerichtet sind.
(3) Das Land fördert den Prozess der Deinstitutionalisierung und die Entwicklung inklusiver Wohnmodelle, die einen selbstbestimmten Lebensstil und die Integration in die Gesellschaft ermöglichen.

Art. 20 (Wohndienste und -leistungen)

(1) Das Land fördert Dienste und Leistungen im Bereich Wohnen, welche den individuellen Bedürfnissen an Unterstützung, Pflege und Betreuung sowie den Ressourcen der Personen selbst und ihrer Familien, jenen des umgebenden Sozialraums und der territorialen Dienste Rechnung tragen.
(2) Die Sozialdienste gewährleisten folgende Dienste und Leistungen:

1. Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung des persönlichen Wohnprojekts,

2. Angebote zur Stärkung der Fertigkeiten zum eigenständigen Wohnen,

3. sozialpädagogische Wohnbegleitung und qualifizierte ambulante Hauspflege,

4. in das soziale Umfeld integrierte und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse ausgerichtete Wohneinrichtungen,

5. Aufnahme und Begleitung von älteren Menschen mit Behinderungen in die Dienste für Senioren, mit professioneller Begleitung, auch in Form von Wohngemeinschaften,
6. Aufnahme in Gastfamilien,
7. finanzielle Leistungen zur Deckung der Kosten für Assistenz, die bei einem eigenständigen Leben außerhalb der Herkunftsfamilie anfallen.

(3) Für Menschen mit Behinderungen mit einem hohen Bedarf an Gesundheitsleistungen werden eigene soziosanitäre Wohneinrichtungen angeboten.
(4) Das Land fördert die Entwicklung innovativer Wohnformen im öffentlichen und privaten Sektor.

Beschluss vom 18. Juli 2017, Nr. 795 - Richtlinien für die Ermächtigung und Akkreditierung der Sozialdienste für Menschen mit Behinderungen

Beschluss vom 21. Februar 2017, Nr. 213 - Genehmigung der "Leitlinien zur Gewährung von finanziellen Leistungen für Personen mit Behinderungen und für Kriegs- und Dienstinvaliden" - Widerruf des Beschlusses Nr. 873 vom 10.03.2013 "Richtlinien zu den finanziellen Leistungen zugunsten der Menschen mit Behinderungen, Anlage A" und des Beschlusses Nr. 1469 vom 26.09.2011 "Kriterien zur Vergabe der Leistung Selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe im Sinne des Art. 25 des DLH vom 11. August 2000 Nr. 30 in geltender Fassung"

Art. 21 (Wohnungsbau und sozialer Wohnbau)

(1) Menschen mit Behinderungen wird auf der Grundlage der geltenden Landesbestimmungen Zugang zu den Programmen des sozialen Wohnbaus gewährleistet.
(2) Der Wohnungsbau berücksichtigt die Wohnbedürfnisse von Menschen mit Behinderungen.
(3) Um das eigenständige Wohnen von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, arbeiten die Dienste des Wohnungsbaus und des sozialen Wohnbaus mit den zuständigen Sozialdiensten, den privaten, nicht gewinnorientierten Organisationen und der Landesabteilung Soziales zusammen, von der Planung der Sozialwohnungen über die Ausarbeitung der diesbezüglichen Zuweisungskriterien bis hin zur Organisation der Begleitung von Menschen mit Behinderungen auf ihrem Weg in die Eigenständigkeit und die Erhaltung derselben.

7. ABSCHNITT
GESUNDHEIT

Art. 22 (Leistungen)

(1) Der Landesgesundheitsdienst gewährleistet auf Sprengel- und auf Krankenhausebene die Umsetzung fachübergreifender Maßnahmen. Zum Schutz der Gesundheit der Menschen mit Behinderungen fördert er einheitliche, aufeinander abgestimmte Betreuungs- und Rehabilitationsabläufe und erbringt angemessene medizinische und rehabilitative Leistungen. Er fördert die Übermittlung von Informationen durch das Gesundheitspersonal direkt an Menschen mit Behinderungen mittels Formen der Kommunikation, welche den unterschiedlichen Arten von Behinderungen Rechnung tragen.
(2) In Zusammenarbeit mit dem Netzwerk der territorialen soziosanitären Dienste gewährleistet der Südtiroler Sanitätsbetrieb, in der Folge „Sanitätsbetrieb" genannt, weiterhin die derzeit geltenden wesentlichen Betreuungsstandards (WBS) auf staatlicher Ebene und auf Landesebene.
(3) Durch die Betreuungskontinuität soll, unter Berücksichtigung ihrer besonderen Bedürfnisse, ein angemessenes Niveau an Gesundheit und Eigenständigkeit der Menschen mit Behinderungen im Verhältnis zu ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten erreicht werden.

Art. 23 (Zuständigkeit des Sanitätsbetriebs)

(1) Der Sanitätsbetrieb ergreift Maßnahmen der medizinischen Prävention, welche die Gesundheit fördern und das Auftreten von Risikoverhalten verhindern.
(2) Der Sanitätsbetrieb:

1. sorgt für Betreuungsabläufe, die den Zugang zu personalisierten Behandlungen und Leistungen erleichtern, indem in jedem Gesundheitsbezirk mindestens eine Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen eingerichtet wird,
2. implementiert vernetzte Organisations- und Führungsmodelle, welche die Betreuungskontinuität zwischen Krankenhaus- und integrierter Hausbetreuung umsetzen,
3. sorgt für Frühdiagnosen, um Therapie- und Rehabilitationsabläufe zu gewährleisten, die wiederum dazu beitragen, schwerere Formen der Behinderung zu vermeiden;

4. sorgt, auf der Grundlage der einschlägigen Gesetzgebung des Staates und des Landes, für eine auch innovative und hochtechnologische prothetische Betreuung, sowie für die Lieferung klinisch angemessener prothetischer Hilfsmittel,
5. gewährleistet Menschen mit Behinderungen die notwendige Gesundheitsbetreuung in den sozialen Diensten und Einrichtungen.

Art. 24 (Durchführung)

(1) Die Vorsorge-, Diagnose-, Therapie-, und Rehabilitationsleistungen, welche die Einrichtungen des Landesgesundheitsdienstes für Menschen mit Behinderungen erbringen, müssen, unter Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der Person in allen Lebensphasen, innerhalb eines angemessen Zeitraums erfolgen.
(2) Die Leistungen laut Absatz 1 werden im Einklang mit den Gesetzes-, Ausrichtungs- und Planungsbestimmungen des Staates und des Landes durch Einvernehmensprotokolle zwischen den betroffenen Körperschaften und öffentlichen sowie nicht gewinnorientierten privaten Diensten geregelt.

Art. 25 (Ausbildung)

(1) In Zusammenarbeit mit der Landesverwaltung, den auf Landesebene tätigen öffentlichen und privaten vertragsgebundenen Körperschaften und unter Einhaltung der jeweiligen Zuständigkeit:

1. plant und organisiert der Sanitätsbetrieb Aus und Weiterbildungsveranstaltungen für die Ärztinnen und Ärzte für Allgemeinmedizin, die Kinderärztinnen und Kinderärzte freier Wahl sowie für das eigene Gesundheitspersonal mit dem Ziel, die Gesundheit der Menschen mit Behinderungen zu fördern, ihrer sozialen Ausgrenzung entgegenzuwirken und über die verschiedenen Formen der barrierefreien Kommunikation zu informieren,
2. gewährleistet der Sanitätsbetrieb die Information und Ausbildung von Familienangehörigen und anderen, die Menschen mit Behinderungen bei ihrer klinischen Betreuung begleiten.

Art. 26 (Abkommen)

1. Der Sanitätsbetrieb kann zur Durchführung der Maßnahmen laut Artikel 22 Abkommen mit den auf Landesebene tätigen öffentlichen und vertragsgebundenen privaten Körperschaften schließen.

Art. 27 (Überwachung)

(1) Damit die Leistungen laut Artikel 22 korrekt und transparent erbracht werden können, werden zeitnah ausführliche Informationen über ergriffene Maßnahmen sowie über Maßnahmen, die im Fall neuer Anforderungen zum Schutz der Gesundheit der Menschen anzuwenden sind, zwischen den für die soziosanitäre Betreuung von Menschen mit Behinderungen zuständigen Diensten ausgetauscht.

8. ABSCHNITT
KULTUR, FREIZEIT, SPORT UND TOURISMUS

Art. 28 (Teilnahme an den Initiativen und Zugang)

(1) Menschen mit Behinderungen nehmen gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben sowie an Initiativen in den Bereichen Erholung, Sport und Tourismus teil.
(2) Die privaten und öffentlichen Körperschaften, die Initiativen in den Bereichen Kultur, Erholung, Sport und Tourismus organisieren, fördern durch spezifische Maßnahmen die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen und gewährleisten den Zugang zu den Veranstaltungsorten.
(3) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit unterstützen die öffentlichen Körperschaften die Umsetzung der Ziele laut Absatz 2 folgendermaßen:

1. sie organisieren Sensibilisierungs- und Informationsinitiativen sowie Aus- und Fortbildungen zur Förderung der Inklusion, auch durch den Ausbau des Ehrenamts;
2. sie berücksichtigen die oben genannten Ziele bei der Gewährung von Beiträgen an Körperschaften, die Initiativen in den Bereichen Kultur, Erholung, Sport und Tourismus vorantreiben und organisieren.

9. ABSCHNITT
ZUGÄNGLICHKEIT UND MOBILITÄT

Art. 29 (Zugänglichkeit)

(1) Menschen mit Behinderungen wird die Zugänglichkeit zu ihrem physischen Umfeld, zu Transportmitteln, zu Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien, im Einklang mit den geltenden EU-, Staats- und Landesbestimmungen gewährleistet.
(2) Die öffentlichen und privaten Körperschaften, welche öffentliche Dienste anbieten, machen die Informationen zugänglich und erleichtern die Kommunikation, indem sie für Menschen mit unterschiedlichen Formen der Behinderung Unterstützung anbieten und geeignete Technologien zur Verfügung stellen.
(3) Das Land fördert im Sinne von Artikel 23 Absatz 2 Buchstabe d) im Rahmen seiner Zuständigkeiten den Zugang zu neuen Technologien und zu Informations- und Kommunikationssystemen.
(4) Das Land fördert die Sensibilisierung und Ausbildung des Personals sowie von Menschen mit Behinderungen und ihrer Angehörigen im Bereich der Zugänglichkeit und der leicht verständlichen Kommunikation sowie der Verwendung von Hilfsmitteln verschiedener Art.
(5) Gesetze und weitere offizielle Dokumente, die Menschen mit Behinderungen besonders betreffen, werden auch in Leichter Sprache verfasst.
(6) Die Inklusion der gehörlosen und taubblinden Menschen wird auch durch die Unterstützung, Förderung und Verbreitung der Gebärdensprache und der taktilen Gebärdensprachen anerkannt. 5)
5) Art. 29 Absatz 6 wurde eingefügt durch Art. 14 Absatz 3 des L.G. vom 24. Mai 2016, Nr. 10.

Art. 30 (Mobilität)

(1) Das Land trifft wirksame Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen persönliche Mobilität mit maximaler Inklusion und Eigenständigkeit zu gewährleisten, insbesondere durch:

1. Zugang zu den Technologien und Hilfsmitteln im Sinne von Artikel 23 Absatz 2 Buchstabe d),
2. barrierenfreien Zugang zu den öffentlichen Verkehrsmitteln gemäß den geltenden EU-, Staats- und Landesbestimmungen,
3. finanzielle Leistungen für den Ankauf und den Umbau von Privatkraftfahrzeugen,
4. finanzielle Leistungen für die Beförderung und die Begleitung von Menschen mit Behinderungen,
5. Schulungen der Fahrerinnen und Fahrer, der Begleitpersonen und der Menschen mit Behinderungen selbst über Mobilitätstechniken,
6. Förderung von innovativen Projekten und von Mobilitätstraining, welche die Inklusion, die Eigenständigkeit und das selbstbestimmte Leben von Menschen mit Behinderungen im Bereich der Mobilität vorantreiben.

(2) Menschen mit Behinderungen werden von ihrem Wohnort zu den Kindergärten und Schulen laut Artikel 6 Absatz 1 im Einklang mit den geltenden Landesbestimmungen folgendermaßen befördert und begleitet:

1. mit öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern diese für die betreffende Person zugänglich sind, gegebenenfalls auch mit Begleitdienst,
2. durch Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler oder eigene, barrierefreie Beförderungsdienste, gegebenenfalls auch mit Begleitdienst,
3. durch die Familie, die im Rahmen der finanziellen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe d) ein Kilometergeld beantragen kann.

(3) Menschen mit Behinderungen erreichen die teilstationären Sozialdienste selbstständig; sind sie nicht dazu in der Lage, erhalten sie ein spezifisches Training, das sie entsprechend vorbereitet. Sind sie auch danach nicht in der Lage, die Dienste selbstständig zu erreichen, so sorgen Familienangehörige für die Beförderung und Begleitung und können dafür im Rahmen der finanziellen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe d) ein Kilometergeld in Anspruch nehmen. Kann die Familie nach Vorlage einer entsprechenden Begründung nicht die Beförderung und die Begleitung übernehmen, sorgen die Sozialdienste dafür:

1. durch Begleitdienst in den öffentlichen Verkehrsmitteln, sofern diese für die betreffende Person zugänglich sind,
2. durch die bestehenden Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler laut Absatz 2 Buchstabe b), sofern Plätze verfügbar sind,

3. durch eigene, barrierefreie Beförderungsdienste, die von den Trägerkörperschaften der Sozialdienste organisiert werden, bei Bedarf auch mit Begleitdienst.

(4) Für den Beförderungsdienst laut den Absätzen 2 und 3, der von geeigneten privaten, nicht gewinnorientierten Körperschaften durchgeführt wird, ist keine Ermächtigung zur Ausübung eines Mietwagendienstes mit Fahrer erforderlich.

10. ABSCHNITT
MITBESTIMMUNG UND KOORDINATION

Art. 31 (Südtiroler Monitoringausschuss)

(1) Beim Südtiroler Landtag wird ein Monitoringausschuss eingerichtet, der die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fördert und ständig überwacht.
(2) Der Monitoringausschuss hat folgende Aufgaben:

- er überwacht die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
- er verfasst 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,
- er gibt Gutachten und Empfehlungen ab,
- er schlägt Studien und Forschungen zur Ausrichtung von Aktionen und Maßnahmen zur Förderung der Rechte von Menschen mit Behinderungen vor,
- er informiert die Bevölkerung durch öffentliche Anhörungen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

(3) Der Monitoringausschuss besteht aus folgenden sieben Mitgliedern:

- fünf Personen mit Behinderungen stellvertretend für unterschiedliche Formen der Behinderung,
- eine Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion,
- eine Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

(4) Die Mitglieder des Monitoringausschusses werden vom Südtiroler Landtag für die Dauer der Legislaturperiode ernannt. Der Monitoringausschuss ist bei seiner Arbeit unabhängig, seine Mitglieder arbeiten ehrenamtlich. Im Rahmen ihrer Tätigkeit im Monitoringausschuss bestrittene Kosten werden ihnen erstattet, gegebenenfalls auch für persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikationsmaßnahmen.
(5) Die Modalitäten für den Monitoringausschuss und für die Unterstützung seiner Tätigkeit werden mit Beschluss des Landtagspräsidiums festgelegt.

Art. 32 (Einbeziehung)

(1) Das Land gewährleistet die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und der Organisationen, die sie vertreten:

- in den Phasen der Planung, Umsetzung und Bewertung der Maßnahmen und Dienste, die sie betreffen,
- bei der Planung und Umsetzung innovativer Maßnahmen und Dienste.

(2) Das Land fördert die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen und von Organisationen, die sie vertreten in beratenden Gremien der Landesregierung bestehend aus mindestens fünf Mitgliedern, wenn diese Themen behandeln, die Menschen mit Behinderungen direkt betreffen.

Art. 33 (Koordinierung und Sammlung der Daten)

(1) Zur effizienten Koordinierung von Maßnahmen und Diensten für Menschen mit Behinderungen sammelt die Abteilung Soziales des Landes bei den verschiedenen zuständigen Ämtern die Daten im Bereich Behinderungen und organisiert regelmäßige Treffen der Landesabteilungen.

11. ABSCHNITT
PERSONAL

Art. 34 (Zuweisung von Personal)

(1) Die Dienste, die Beratung, sozialpädagogische Begleitung, Betreuung und Pflege für Menschen mit Behinderungen anbieten, müssen über qualifiziertes Personal mit Fachkompetenz in den Bereichen Betreuung, Erziehung und Sozialpädagogik verfügen. In den von öffentlichen Körperschaften geführten Sozialdiensten gemäß Artikel 1 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, welche dem bereichsübergreifenden Landeskollektivvertrag unterliegen, ist die Verlängerung befristeter Arbeitsverträge unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zulässig. 6)
(2) Steht in den geltenden Rangordnungen kein qualifiziertes Personal zur Verfügung, kann mittels öffentlichem Auswahlverfahren und für maximal 36 Monate auch Personal mit einer mit dem gesuchten Berufsbild ähnlichen Qualifikation beauftragt werden, damit der Betrieb in den Diensten ohne Unterbrechung gewährleistet ist. 7)
(3) Für das Personal laut Absatz 1 gilt die selbe wöchentliche Arbeitszeit wie für Landesbedienstete mit Verwaltungsfunktionen; im Rahmen der Kollektivverträge wird festgelegt, wie viel Arbeitszeit Beratungen, Planungs-, Vorbereitungs- und Dokumentationstätigkeiten sowie der Aus- und Weiterbildung vorzubehalten ist, in jedem Fall mindestens ein Achtel der wöchentlichen Arbeitszeit.
(4) Für das den Schulen und Kindergärten zugewiesene Personal, für Supplenzen oder bei besonderem Bedarf, können in Reihenfolge der Rangordnung auch Aufträge für kürzere Zeiträume als ein Schuljahr erteilt werden. 8)
(5) Das Personal laut Absatz 4 arbeitet in den Schulen und Kindergärten, in welchen der Unterricht in ihrer Muttersprache erteilt wird.
(6) Die Bestimmungen der Absätze 3 und 4 können durch die Kollektivverträge ergänzt werden.
6) Art. 34 Absatz 1 wurde so ersetzt durch Art. 19 Absatz 2 des L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11.
7) Art. 34 Absatz 2 wurde so ersetzt durch Art. 19 Absatz 3 des L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11.
8) Art. 34 Absatz 4 wurde so ersetzt durch Art. 19 Absatz 4 des L.G. vom 25. September 2015, Nr. 11.

12. ABSCHNITT
SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 35 (Übergangsbestimmungen)

(1) Die Leistungen und Maßnahmen laut diesem Gesetz werden vom Land selbst, von den delegierten Körperschaften oder anderen öffentlichen oder privaten Körperschaften auf der Grundlage der jeweiligen institutionellen Zuständigkeiten sowie von Vereinbarungen erbracht, die nach den geltenden Rechtsnormen geschlossen werden. Die in Artikel 10 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, in geltender Fassung, enthaltenen Verweise auf das Landesgesetz vom 30. Juni 1983, Nr. 20, das durch Artikel 37 dieses Gesetzes aufgehoben wird, sind auf die entsprechenden, von diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben zu beziehen.
(2) Für die Umsetzung der in diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen sorgt die Landesregierung durch den Erlass von Verordnungen und anderen Verwaltungsakten im Einklang mit der staatlichen Gesetzgebung.
(3) Die Sozialhilfeleistungen zugunsten der Kriegs- und der Dienstversehrten werden von den Trägern der sozialen Dienste nach den Kriterien und Modalitäten gewährt, die in der Durchführungsverordnung zu Artikel 7/bis des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, festgelegt sind.
(4) Artikel 22 Absatz 1 des Landesgesetzes vom 18. August 1988, Nr. 33, in geltender Fassung, erhält folgende Fassung:
1. „Die Ausgaben im Bereich der ärztlichen Behandlung, der Krankenpflege, der Rehabilitation und der pharmazeutischen Versorgung werden bei der Berechnung des Tagessatzes nicht berücksichtigt. Sie werden, falls nicht direkt vom Sanitätsbetrieb gewährleistet, den Einrichtungen aufgrund der von der Landesregierung festgelegten Kriterien rückvergütet. Die Ausgaben für die Leitung und Koordination des Pflegebereiches werden über den Tagessatz abgedeckt. Die Landesregierung legt die Berufsbilder fest, welche die Funktion der Pflegedienstleitung ausüben können."
(5) In Artikel 22 Absatz 4 des Landesgesetzes vom 18. August 1988, nr. 33, in geltender Fassung, werden in der italienischen Fassung die Wörter „ai lungodegenti" durch die Wörter „agli ospiti" ersetzt.

Beschluss vom 21. Februar 2017, Nr. 213 - Genehmigung der "Leitlinien zur Gewährung von finanziellen Leistungen für Personen mit Behinderungen und für Kriegs- und Dienstinvaliden" - Widerruf des Beschlusses Nr. 873 vom 10.03.2013 "Richtlinien zu den finanziellen Leistungen zugunsten der Menschen mit Behinderungen, Anlage A" und des Beschlusses Nr. 1469 vom 26.09.2011 "Kriterien zur Vergabe der Leistung Selbstbestimmtes Leben und gesellschaftliche Teilhabe im Sinne des Art. 25 des DLH vom 11. August 2000 Nr. 30 in geltender Fassung"

Art. 36 (Schlussbestimmungen)

(1) Die Landesregierung genehmigt den Wortlaut dieses Gesetzes auch in Leichter Sprache sowie ein Glossar zum Gesetz.

Beschluss vom 25. August 2015, Nr. 990 - Genehmigung der Übersetzung des Gesetzes vom 14.07.2015, Nr. 7, "Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen", in die "Leichte Sprache"

Art. 37 (Aufhebungen)

(1) Das Landesgesetz vom 30. Juni 1983, Nr. 20, in geltender Fassung, ist aufgehoben.

13. ABSCHNITT
FINANZBESTIMMUNGEN

Art. 38 (Finanzbestimmungen)

(1) Die Tarife der Sozialdienste, die zu Lasten der Nutzer und ihrer Familiengemeinschaft gehen, werden auf der Grundlage von Artikel 7 des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13, in geltender Fassung, festgesetzt.
(2) Die Deckung der Ausgaben, die sich aus diesem Gesetz ergeben, in Höhe von geschätzten jährlichen 3.425.000 Euro, erfolgt durch die Kürzung der Ausgabenermächtigung auf der Haushaltsgrundeinheit 09100 gemäß Landesgesetz vom 23. Dezember 2014, Nr. 11, um einen Betrag in Höhe von 1.200.000 Euro und durch die Ausgabenbereitstellungen des Landeshaushaltes, welche schon zu Lasten des Haushaltsjahres 2015 auf den Haushaltsgrundeinheiten 04105, 04115, 05100, 05105, 09105 und 11100 bestimmt wurden und für die Maßnahmen des durch Artikel 37 dieses Gesetzes aufgehobenenLandesgesetzes vom 30. Juni 1983, Nr. 20, in geltender Fassung, autorisiert waren.
(3) Die Ausgaben zu Lasten der folgenden Hauhaltsjahre werden mit jährlichem Finanzgesetz festgelegt.

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

Legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7

Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Finalità)

(1) La presente legge ha la finalità di promuovere e garantire alle persone con disabilità pari opportunità in tutti gli ambiti della vita.
(2) Con la presente legge la Provincia autonoma di Bolzano, di seguito denominata Provincia, nell'ambito dei propri poteri e delle proprie competenze, in attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e nel rispetto delle disposizioni statali ed europee, garantisce alle persone con disabilità:

1. il pieno rispetto della dignità umana e dell'autonomia individuale, compresa la libertà di compiere le proprie scelte e l'indipendenza delle persone;
2. la non discriminazione;
3. la piena ed effettiva partecipazione ed inclusione nella società;
4. le pari opportunità;
5. l'accessibilità;
6. il rispetto della differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa.

Art. 2 (Destinatari)

(1) La presente legge si rivolge a persone con durature menomazioni fisiche, cognitive o sensoriali, le quali, in interazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione, su base di uguaglianza, nella società. Per duraturo s'intende un periodo più lungo di sei mesi.
(2) La presente legge si rivolge anche alle persone affette da malattie psichiche e alle persone affette da dipendenze, se necessario e qualora ne sia ostacolata la piena ed effettiva partecipazione, su base di uguaglianza, nella società.
(3) Nella presente legge per "persone con disabilità" si intendono i destinatari di cui ai commi 1 e 2.

Art. 3 (Principi generali)

(1) Le misure previste nella presente legge sono realizzate in modo da:

1. promuovere nelle persone con disabilità l'autodeterminazione e l'esercizio della propria responsabilità;
2. rispondere al bisogno individuale di sostegno delle persone con disabilità e tenere conto delle loro aspirazioni;
3. garantire l'inclusione delle persone con disabilità in ambito familiare e sociale, contrastando qualsiasi fenomeno di stigmatizzazione;
4. essere proporzionate al risultato desiderato, tenuto conto degli sviluppi sociali e dei progressi della ricerca scientifica;
5. essere coordinate tra loro e orientate alla realizzazione dei progetti individuali di vita.

(2) Il progetto di vita e le relative misure sono elaborati e attuati in modo centrato sulla persona.
(3) Gli enti competenti, pubblici e privati, garantiscono la collaborazione e lo scambio informativo, in particolare nelle fasi di passaggio da un servizio all'altro.

CAPO II
FAMIGLIA

Art. 4 (Misure di sostegno alle famiglie)

(1) L'assistenza alle persone con disabilità e il sostegno alle loro famiglie iniziano il prima possibile e si basano sulla valutazione multidisciplinare dei bisogni e delle abilità individuali.
(2) La Provincia promuove iniziative di sensibilizzazione, informazione, formazione, accompagnamento e consulenza, nonché di auto mutuo aiuto per i futuri genitori e le famiglie.
(3) La Provincia sostiene la consulenza e l'accompagnamento delle persone con disabilità per promuovere il loro diritto di determinare autonomamente la propria vita sessuale, di costituire una famiglia propria ed esercitare la genitorialità.
(4) La Provincia promuove:

1. prestazioni e servizi domiciliari per il sostegno e l'accompagnamento delle famiglie ed interventi pedagogici precoci per bambini e bambine con disabilità;
2. servizi di sollievo in forma di ammissioni temporanee e nei fine settimana, nonché di accoglienza in famiglie affidatarie;
3. l'accoglienza presso i servizi residenziali e semiresidenziali per minori, in caso di situazioni che rechino pregiudizio al benessere del o della minore;
4. offerte di assistenza ed accompagnamento rispondenti alle esigenze individuali dei bambini e delle bambine con disabilità, nonché delle loro famiglie, ai sensi dell'articolo 10 della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8;
5. offerte ricreative per tutta la famiglia;
6. formazione e aggiornamento continui sul tema dell'inclusione, rivolti a tutti coloro che offrono consulenza ed accompagnamento alle famiglie;
7. misure per favorire, ai sensi dell'articolo 8 della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8, la conciliabilità tra famiglia e lavoro e il reinserimento nel mondo del lavoro, tenendo conto delle particolari esigenze di coloro che curano ed assistono familiari con disabilità.

Art. 5 (Modifica della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8, recante "Sviluppo e sostegno della famiglia in Alto Adige")

(1) Il comma 2 dell'articolo 17 della legge provinciale 17 maggio 2013, n. 8, è così sostituito:

"2. Per consentire l'accoglienza dei bambini e delle bambine con disabilità nei servizi di cui agli articoli 14, 15 e 16, la Provincia garantisce il finanziamento del necessario personale qualificato ed una sua formazione ed aggiornamento continui sul tema dell'inclusione. I compiti e le procedure per una collaborazione partecipativa sono regolamentati ai sensi dell'articolo 7, comma 2, della legge provinciale sulla partecipazione e inclusione delle persone con disabilità."

CAPO III
SCUOLA E FORMAZIONE

Art. 6 (Diritto a un sistema educativo inclusivo)

(1) Tutti i bambini e bambine, alunni e alunne con disabilità hanno il diritto di frequentare scuole dell'infanzia e scuole fondate sull'inclusione. A tal fine la Provincia garantisce un sistema educativo di istruzione e formazione che si contraddistingue per le seguenti caratteristiche:

1. considera la varietà e le diversità individuali di bambini e bambine, alunni e alunne come normalità e risorsa;
2. assicura a tutti il diritto ad un percorso educativo e formativo comune di alta qualità, che garantisca pari opportunità;
3. rende possibile a tutti la piena partecipazione alla vita e al processo di apprendimento nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole;
4. tiene conto delle diverse esigenze, possibilità di apprendimento, interessi e propensioni di bambini e bambine, alunni e alunne, e attua misure e offerte formative specifiche e personalizzate;

5. consente lo sviluppo di conoscenze e competenze che favoriscono l'accesso alla vita sociale in famiglia, al lavoro e nel tempo libero, nonché alla vita pubblica;
6. elimina le barriere all'educazione, all'istruzione e alla formazione;
7. assicura a tutti, in base al progetto di vita individuale e alle disposizioni generali per le iscrizioni, la libertà di scelta d'iscrizione alle scuole dell'infanzia e alle scuole, nonché la partecipazione alle eventuali procedure di ammissione.

(2) L'obbligo scolastico e formativo nonché il diritto all'istruzione e alla formazione riguardano anche bambini e bambine, alunni e alunne con disabilità. La Provincia garantisce tutte le misure di sostegno necessarie a tal fine.

Art. 7 (Misure di sostegno a livello provinciale)

(1) La Provincia e, dove previsto con specifica convenzione, i comuni, garantiscono un sistema educativo di istruzione e formazione inclusivo tramite:

1. un unico gruppo di lavoro interistituzionale che, a livello provinciale, coordini le misure finalizzate all'inclusione; di questo gruppo fanno parte anche rappresentanti delle organizzazioni interessate;
2. un centro di competenza per l'inclusione in ciascun Dipartimento Istruzione e Formazione, che comprenda anche servizi di consulenza e un centro per il prestito alle scuole dell'infanzia e alle scuole di specifici materiali didattici e pedagogici nonché di specifici arredi personalizzati;
3. un percorso di formazione specifica, improntato all'inclusione, per il personale pedagogico delle scuole dell'infanzia, per tutti gli e le insegnanti, nonché per i collaboratori e le collaboratrici all'integrazione;
4. l'assegnazione di personale con competenze specifiche;
5. iniziative di formazione continua in materia di inclusione per tutto il personale;
6. la predisposizione, nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole, di ambienti di studio e di spazi che favoriscano la partecipazione e l'inclusione;
7. il sostegno finanziario alle scuole dell'infanzia e alle scuole per l'acquisto di specifici materiali didattici ed educativi, nonché di specifici arredi personalizzati, salvo che gli stessi non vengano acquistati da una sede centrale o messi a disposizione dal centro di competenza di cui alla lettera b);
8. misure di orientamento precoce a livello personale, scolastico, formativo, professionale e lavorativo, nonché misure formative mirate e altre misure che promuovano la partecipazione al lavoro all'interno di contesti appropriati.

(2) Sulla base delle proposte del gruppo di lavoro interistituzionale di cui al comma 1, lettera a), la Provincia definisce i compiti e le procedure per instaurare una collaborazione partecipativa volta a realizzare la partecipazione e l'inclusione nel sistema educativo, tra i Dipartimenti Istruzione e Formazione, la Sanità, i servizi sociali, le organizzazioni di rappresentanza, nonché – qualora se ne ravvisi la necessità – con ulteriori partner pubblici o privati.
(3) Riguardo al diritto all'istruzione la Provincia garantisce:

1. sostegno per l'accesso, a pari condizioni, a convitti e a collegi universitari;
2. prestazioni assistenziali a studenti e studentesse di università e di istituti superiori a livello universitario, erogate indipendentemente dall'accesso ai collegi.

Art. 8 (Misure delle scuole dell'infanzia e delle scuole)

(1) Le scuole dell'infanzia e le scuole attuano le seguenti misure:

1. analisi e valutazione delle capacità e dei bisogni educativi dei singoli bambini e bambine, alunni e alunne in una prospettiva inclusiva;
2. individuazione dei fattori di rischio per prevenire l'insorgere di difficoltà attraverso l'attivazione tempestiva di misure preventive;
3. elaborazione di piani educativi individualizzati, con il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la responsabilità genitoriale e, ove possibile, anche delle dirette e dei diretti interessati;
4. misure per sostenere prove differenziate agli esami di Stato al termine del primo e del secondo ciclo di istruzione e per acquisire qualifiche parziali, se ciò fosse inevitabile a causa della disabilità;

5. applicazione di una didattica inclusiva nell'attività quotidiana di educazione e di insegnamento;
6. finanziamento di misure necessarie per l'attuazione dell'inclusione;
7. attuazione di progetti individualizzati e personalizzati, nonché di percorsi educativi e formativi orientati alla vita e alla professione, anche in collaborazione con partner extrascolastici.

Art. 9 (Criteri di qualità e valutazione)

(1) Le singole scuole dell'infanzia e le singole scuole rilevano la qualità dell'inclusione in base ad indicatori riconosciuti a livello internazionale, che adottano nel proprio sistema di valutazione o nel proprio piano dell'offerta formativa. A tal fine tengono conto dei seguenti aspetti:

1. organizzazione di una comunità scolastica solidale;
2. didattica orientata ai bisogni individuali con varie offerte per un lavoro e un apprendimento comuni a vari livelli;
3. impiego mirato delle risorse materiali e di personale per la realizzazione di un'offerta formativa inclusiva, anche in collaborazione con partner extrascolastici;
4. coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la responsabilità genitoriale, nonché degli stessi alunni e alunne, nella pianificazione e attuazione di iniziative rilevanti ai fini dell'inclusione.

Art. 10 (Scuole dell'infanzia e istituzioni scolastiche provinciali paritarie e riconosciute)

(1) Ai sensi dell'articolo 20/bis della legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12, anche le scuole dell'infanzia e le istituzioni scolastiche provinciali paritarie e riconosciute sono tenute a garantire un sistema educativo di istruzione e formazione inclusivo, ai sensi della presente legge.
(2) La Provincia sostiene le scuole dell'infanzia e le istituzioni scolastiche provinciali paritarie e riconosciute nell'attuazione delle misure finalizzate all'inclusione tramite l'assunzione diretta di spese o tramite contributi.

Art. 11 (Attuazione di leggi statali)

(1) La Provincia provvede a dare attuazione ai principi delle leggi statali in materia d'inclusione scolastica.

Art. 12 (Misure formative in seguito all'assolvimento dell'obbligo scolastico e formativo)

(1) Ai fini di promuovere l'inclusione nel mondo del lavoro, la riabilitazione professionale e l'apprendimento in tutto l'arco della vita, la Provincia adotta i seguenti provvedimenti:

1. misure individualizzate e differenziate per la valutazione e l'orientamento lavorativo, per la riqualificazione, per la formazione e per l'aggiornamento professionale;
2. misure formative coordinate e differenziate per gruppo in collaborazione con tutti i soggetti interni ed esterni coinvolti nel processo;
3. misure formative sul territorio nazionale e all'estero in cooperazione con istituti di istruzione e formazione e istituzioni pedagogiche.

Art. 13 (Cooperazione con la Libera Università di Bolzano)

(1) La Provincia definisce tramite un accordo con la Libera Università di Bolzano le condizioni quadro per l'istituzione di un centro universitario di competenza per l'inclusione con i seguenti compiti:

1. elaborazione di un progetto formativo per il personale pedagogico delle scuole dell'infanzia e per il personale docente delle scuole, che trasmetta le competenze necessarie per rispondere ai bisogni formativi di tutti i bambini e bambine, alunni e alunne;
2. attività di ricerca specifiche per la realizzazione dell'inclusione nel sistema educativo di istruzione e formazione;
3. scambio a livello scientifico con altre istituzioni attive in questo settore;
4. elaborazione di un regolamento per garantire agli studenti e alle studentesse con disabilità o con bisogni educativi speciali tutte le misure specifiche di sostegno necessarie.

(2) L'attuazione dell'accordo fra Provincia e Libera Università di Bolzano di cui al comma 1 viene regolarmente verificata.

CAPO IV
PARTECIPAZIONE ALLA VITA LAVORATIVA

Art. 14 (Misure di promozione)

(1) La Provincia considera la partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità un diritto fondamentale e, allo scopo di integrare la normativa statale e comunitaria in materia, attua le seguenti misure:

1. iniziative di sensibilizzazione rivolte ai datori di lavoro sul tema del lavoro e dell'occupazione lavorativa di persone con disabilità;
2. realizzazione e finanziamento di studi e ricerche nonché sperimentazione di nuove forme di occupazione lavorativa e lavoro;
3. agevolazione del passaggio dalla scuola e dalla formazione professionale al mondo del lavoro, nonché del reintegro in caso di disoccupazione, mediante offerte di consulenza ed assistenza incentrate sulla persona;
4. svolgimento di progetti d'inserimento o di reinserimento lavorativo che includono consulenza e accompagnamento socio-pedagogico. I progetti sono finalizzati all'acquisizione di adeguate competenze sociali e abilità lavorative. Essi hanno, di regola, una durata massima di cinque anni, anche con l'obiettivo di favorire l'assunzione da parte dei datori di lavoro a conclusione del progetto. I progetti sono avviati sulla base di un parere dei servizi sanitari competenti;
5. collaborazione e scambio di informazioni tra i servizi competenti, per facilitare i passaggi tra il sistema educativo, il mondo dell'occupazione e del lavoro.

Art. 15 (Integrazione lavorativa)

(1) Per favorire l'assunzione con contratto di lavoro dipendente di persone con disabilità ai sensi della normativa statale vigente sono previsti i seguenti interventi:

1. contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di persone con disabilità;
2. contributi per l'adattamento del posto di lavoro ai bisogni della persona con disabilità e per l'acquisto delle necessarie attrezzature per il lavoro; questi contributi vengono concessi ai datori di lavoro per i maggiori costi sostenuti;
3. sostegno, accompagnamento e consulenza ai datori di lavoro, alle persone assunte e a chi opera nello stesso ambiente di lavoro; ciò avviene tramite metodi di job coaching e di assistenza alla persona sul posto di lavoro;
4. promozione del lavoro delle persone con disabilità nelle cooperative sociali di inserimento lavorativo, attraverso l'affidamento diretto di forniture e servizi, attraverso l'introduzione di clausole sociali negli appalti di lavori, forniture o servizi e attraverso la concessione di contributi;
5. contributi ai titolari d'imprese per l'occupazione di collaboratori familiari con disabilità. 2)

(2) In considerazione degli interessi e delle capacità e tenendo il più possibile conto dei desideri e delle aspettative della persona con disabilità, nonché sulla base del parere dei servizi specialistici, le si propone un contratto di lavoro dipendente o, in alternativa, l'accesso ad un altro servizio.

Art. 16 (Occupazione lavorativa)

(1) Per assicurare a tutte le persone con disabilità la partecipazione alla vita lavorativa, tenuto conto dei loro interessi e delle loro capacità, e sempre con l'obiettivo della riabilitazione lavorativa ai fini dell'assunzione sul mercato del lavoro, i servizi sociali di cui all'articolo 1 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, offrono le seguenti opportunità:

1. convenzioni individuali con aziende private ed enti pubblici, associazioni e cooperative sociali;
2. apposite strutture che si occupano della produzione di beni e della fornitura di servizi, finalizzate anche alla riabilitazione lavorativa;
3. prestazioni all'esterno delle strutture di cui alla lettera b), su incarico di terzi.

(2) Per le attività di cui al comma 1, le persone con disabilità ricevono accompagnamento e sostegno socio-pedagogico, nonché assistenza; alle persone che operano nello stesso ambiente di lavoro è fornita la necessaria consulenza.
(3) I beni prodotti nelle strutture di cui al comma 1, lettera b), non necessitano di autorizzazioni amministrative al commercio per l'alienazione al minuto o all'ingrosso. Tali strutture sono altresì autorizzate a svolgere lavori e servizi su incarico di terzi.

Art. 17 (Indennità e copertura assicurativa)

(1) Alle persone beneficiarie delle misure di cui all'articolo 14, comma 1, lettera d), e all'articolo 16, comma 1, è erogata un'indennità ed è garantita la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e di responsabilità civile verso terzi connessa all'attività svolta. 3)
(2) Alle persone inserite presso enti pubblici ai sensi degli articoli 14, comma 1, lettera d), e articolo 16, comma 1, lettera a), è corrisposto da ciascun ente un contributo per le spese di vitto. 4)

CAPO V
SERVIZI SOCIO-PEDAGOGICI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA VITA SOCIALE

Art. 18 (Misure per l'accompagnamento socio- pedagogico diurno)

(1) I servizi sociali promuovono l'inclusione e la partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità, assicurando loro accompagnamento e sostegno socio-pedagogico nonché assistenza attraverso le seguenti misure:

- consulenza e informazioni sulle possibilità presenti di inclusione sociale, di gestione della vita quotidiana nonché sostegno nella predisposizione del progetto di vita;
- apposite strutture finalizzate alla costruzione di una rete di relazioni sociali, alla promozione dell'autonomia personale e al miglioramento della qualità di vita.

CAPO VI
ABITARE

Art. 19 (Diritto d'accesso e di scelta)

(1) Le persone con disabilità scelgono, su base di uguaglianza con gli altri, dove e con chi abitare.
(2) Le persone con disabilità accedono ai servizi e alle strutture destinate a tutta la popolazione.
(3) La Provincia promuove il processo di deistituzionalizzazione e lo sviluppo di modelli abitativi più consoni a stili di vita orientati all'autodeterminazione e all'integrazione nel tessuto sociale.

Art. 20 (Servizi e prestazioni abitativi)

(1) La Provincia promuove servizi e prestazioni di supporto all'abitare, tenendo conto delle esigenze individuali di sostegno, cura ed assistenza, nonché delle risorse della persona stessa, della sua famiglia e delle risorse presenti nel contesto sociale circostante e nell'ambito dei servizi territoriali.
(2) I servizi sociali assicurano i seguenti servizi e prestazioni:

1. consulenza e supporto per la realizzazione del progetto abitativo individuale;
2. offerte per il rafforzamento delle competenze necessarie per l'autonomia abitativa;
3. accompagnamento abitativo sul piano socio-pedagogico e assistenza domiciliare qualificata;
4. servizi residenziali integrati nel tessuto sociale e diversificati a seconda delle varie esigenze;
5. accoglienza e accompagnamento, a cura di personale specializzato, di anziani con disabilità nei servizi dedicati agli anziani, anche in comunità alloggio;
6. accoglienza presso famiglie affidatarie;
7. prestazioni economiche a copertura delle spese assistenziali per le persone che intraprendono il progetto di vita indipendente fuori dal nucleo familiare d'origine.

(3) Alle persone con disabilità con un elevato fabbisogno di assistenza sanitaria sono offerti appositi servizi residenziali a carattere socio-sanitario.

(4) La Provincia promuove forme abitative innovative sia in ambito pubblico che privato.

Art. 21 (Edilizia abitativa e sociale)

(1) Alle persone con disabilità è garantito l'accesso ai programmi di edilizia sociale, in base alla vigente normativa provinciale.
(2) L'edilizia abitativa tiene conto delle esigenze abitative delle persone con disabilità.
(3) Per facilitare l'abitare in autonomia delle persone con disabilità, i servizi dell'edilizia abitativa e dell'edilizia sociale collaborano con i servizi sociali competenti, con le organizzazioni private e senza scopo di lucro e con la Ripartizione provinciale Politiche sociali nella programmazione di alloggi sociali, nella predisposizione dei relativi criteri di assegnazione e nell'eventuale organizzazione dell'accompagnamento della persona nel suo percorso di autonomia e mantenimento della stessa.

CAPO VII
SALUTE

Art. 22 (Prestazioni)

(1) Il Servizio sanitario provinciale garantisce a livello territoriale e ospedaliero l'attuazione di interventi interdisciplinari. Esso favorisce percorsi assistenziali e riabilitativi uniformi e integrati a tutela della salute delle persone con disabilità ed eroga appropriate prestazioni sanitarie e riabilitative. Esso promuove la comunicazione di informazioni da parte del personale sanitario direttamente alle persone con disabilità in lingua accessibilie, anche attraverso l'utilizzo di sistemi di comunicazione che tengono conto dei differenti tipi di disabilità.
(2) L'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, di seguito nominata "Azienda Sanitaria", in collaborazione con la rete dei servizi socio-sanitari territoriali, assicura la continuità dei livelli essenziali di assistenza (LEA) statali e provinciali vigenti.
(**3)** La continuità assistenziale è finalizzata al raggiungimento di un adeguato grado di salute e di autonomia in relazione alle capacità ed alle abilità delle persone con disabilità e nel rispetto dei loro bisogni.

Art. 23 (Competenza dell'Azienda Sanitaria)

(1) L'Azienda Sanitaria adotta interventi di prevenzione sanitaria finalizzati a promuovere la salute e a impedire l'insorgere di comportamenti a rischio.
(2) Inoltre l'Azienda Sanitaria:

1. attua percorsi per facilitare l'accesso alle cure e a servizi personalizzati identificando, in ciascun Comprensorio sanitario, almeno un punto di accesso dedicato alle persone con disabilità;
2. implementa modelli organizzativi e gestionali in rete, finalizzati a realizzare forme di continuità assistenziale tra l'ospedalizzazione e l'assistenza domiciliare integrata;
3. assicura una diagnosi precoce per garantire un percorso riabilitativo e terapeutico che permetta di evitare forme più gravi di disabilità;
4. assicura l'assistenza sanitaria protesica, anche di tipo innovativo ed altamente tecnologico, nonché la fornitura di dispositivi protesici clinicamente adeguati, in base alle vigenti normative statali e provinciali in materia;
5. garantisce l'assistenza sanitaria necessaria alle persone con disabilità presso i servizi e le strutture sociali.

Art. 24 (Modalità di attuazione)

(1) Le prestazioni preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative erogate dalle strutture del Servizio sanitario provinciale a favore delle persone con disabilità devono essere effettuate in tempi adeguati alle loro particolari esigenze e in tutte le fasi della vita.
(2) In conformità con le norme di legge, di indirizzo e di programmazione emanate dallo Stato e dalla Provincia, le prestazioni di cui al comma 1 sono disciplinate da protocolli d'intesa fra enti e servizi interessati pubblici e privati senza scopo di lucro.

Art. 25 (Formazione)

(1) L'Azienda Sanitaria, in collaborazione con la Provincia, con enti pubblici e con organizzazioni private accreditate presenti sul territorio provinciale e nel rispetto delle rispettive competenze:

1. programma ed organizza iniziative di formazione e aggiornamento rivolte ai medici di medicina generale, ai pediatri di libera scelta nonché al personale sanitario dei propri servizi, finalizzate alla promozione della cultura della salute, al contrasto dell'emarginazione sociale delle persone con disabilità e all'informazione sulle diverse forme della comunicazione accessibile;
2. fornisce informazioni e una formazione mirata ai familiari e a coloro che affiancano la persona con disabilità nel suo percorso clinico.

Art. 26 (Convenzioni)

(1) L'Azienda Sanitaria può stipulare convenzioni con enti pubblici e con organizzazioni private accreditate presenti sul territorio provinciale per la gestione degli interventi di cui all'articolo 22.

Art. 27 (Monitoraggio)

(1) Al fine di consentire una corretta e trasparente erogazione delle prestazioni di cui all'articolo 22, i servizi competenti per la gestione dell'assistenza socio-sanitaria alla persona con disabilità si scambiano informazioni complete e tempestive sugli interventi intrapresi e sugli interventi da adottare a fronte di sopravvenute esigenze di tutela della salute della persona.

CAPO VIII
CULTURA, TEMPO LIBERO, SPORT E TURISMO

Art. 28 (Partecipazione ed accesso alle iniziative)

(1) Le persone con disabilità prendono parte, su base di uguaglianza con gli altri, alla vita culturale e a iniziative ricreative, sportive e turistiche.
(2) Gli enti pubblici e privati che organizzano iniziative culturali, ricreative, sportive e turistiche promuovono, mediante l'adozione di misure specifiche, la partecipazione delle persone con disabilità e garantiscono loro l'accesso ai luoghi in cui tali iniziative si svolgono.
(3) Per la realizzazione delle finalità di cui al comma 2 gli enti pubblici, nell'ambito dei propri settori di competenza:

1. organizzano azioni di sensibilizzazione, d'informazione e di formazione per promuovere l'inclusione, anche tramite il potenziamento del volontariato;
2. tengono conto delle suddette finalità nell'erogazione dei contributi agli enti promotori ed organizzatori di iniziative culturali, ricreative, sportive e turistiche.

CAPO IX
ACCESSIBILITÀ E MOBILITÀ

Art. 29 (Accessibilità)

(1) Alle persone con disabilità è garantita l'accessibilità all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione, alla comunicazione, ivi compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, in conformità con le vigenti normative comunitarie, statali e provinciali.
(2) Gli enti pubblici e privati che forniscono servizi pubblici rendono accessibili le informazioni e agevolano la comunicazione, mettendo a disposizione forme di sostegno nonché tecnologie adeguate ai differenti tipi di disabilità.
(3) La Provincia, nell'ambito delle sue competenze, promuove l'accesso alle nuove tecnologie e ai sistemi d'informazione e comunicazione, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera d).
(4) La Provincia promuove la sensibilizzazione e la formazione del personale, delle persone con disabilità e dei loro familiari sull'accessibilità e sulla comunicazione facilitata, nonché sulle modalità di utilizzo degli ausili e strumenti di supporto.
(5) Leggi e altri documenti ufficiali che riguardano in modo particolare le persone con disabilità sono redatti anche in lingua facile.
(6) L'inclusione delle persone sorde e sordocieche è riconosciuta anche tramite il sostegno, l'incentivazione e la diffusione della lingua dei segni e della lingua dei segni tattile. 5)

Art. 30 (Mobilità)

(1) La Provincia adotta misure efficaci per assicurare alle persone con disabilità la mobilità personale con la maggiore inclusione ed autonomia possibile, garantendo in particolare:

1. l'accesso agli ausili e alle tecnologie di supporto alla mobilità, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera d);
2. servizi accessibili di trasporto pubblico in conformità con le leggi comunitarie, statali e provinciali vigenti;
3. prestazioni economiche per l'acquisto e l'adattamento di veicoli ad uso privato;
4. prestazioni economiche per il trasporto e l'accompagnamento delle persone con disabilità;
5. la formazione del personale conducente e degli accompagnatori, nonché delle persone con disabilità sulle tecniche di mobilità;
6. la promozione di progetti innovativi e di training sulla mobilità che favoriscano l'inclusione, l'autonomia e la vita indipendente delle persone con disabilità.

(2) Il trasporto e l'accompagnamento delle persone con disabilità dal proprio domicilio alle scuole dell'infanzia e alle scuole di cui all'articolo 6 , comma 1, sono eseguiti in conformità con la vigente normativa provinciale tramite:

1. i servizi pubblici, sempre che essi siano accessibili alla persona, eventualmente integrati dal servizio di accompagnamento;
2. i servizi di trasporto scolastici o appositi servizi di trasporto accessibili alla persona, eventualmente integrati con il servizio di accompagnamento;
3. la famiglia, che può ottenere un rimborso chilometrico nell'ambito delle prestazioni economiche di cui al comma 1, lettera d).

(3) Le persone con disabilità raggiungono autonomamente la sede dei servizi sociali semiresidenziali, ma se non fossero in grado, ricevono un training di preparazione specifica. Se anche con il training non riuscissero ad acquisire la necessaria autonomia per raggiungere i servizi sociali, al trasporto e all'accompagnamento provvede la loro famiglia, che può ottenere un rimborso chilometrico nell'ambito delle prestazioni economiche di cui al comma 1, lettera d). Qualora la famiglia, a fronte di comprovate motivazioni, non possa provvedervi, il trasporto e l'accompagnamento necessari sono effettuati dai servizi sociali mediante:

1. un servizio di accompagnamento nei servizi di trasporto pubblici, sempre che essi siano accessibili alla persona;
2. i servizi di trasporto scolastico già esistenti di cui al comma 2, lettera b), per i posti disponibili;
3. appositi servizi di trasporto accessibili, organizzati dagli enti gestori dei servizi sociali, all'occorrenza integrati dal servizio di accompagnamento.

(4) Il servizio di trasporto di cui ai commi 2 e 3, svolto da enti privati senza scopo di lucro e idonei allo scopo, non è soggetto ad autorizzazione per l'esercizio del servizio di noleggio con conducente.

CAPO X
PARTECIPAZIONE E COORDINAMENTO

Art. 31 (Osservatorio provinciale)

(1) Allo scopo di promuovere e monitorare l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità è istituito presso il Consiglio provinciale un Osservatorio.
(2) L'Osservatorio ha i seguenti compiti:

- monitora l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità;
- 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;
- esprime pareri e raccomandazioni;
- propone la realizzazione di studi e ricerche per impostare azioni e interventi per la promozione dei diritti delle persone con disabilità;
- informa la popolazione sui diritti delle persone con disabilità, tramite consultazioni aperte al pubblico.

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

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

(4) I componenti dell'Osservatorio sono nominati per la durata della legislatura dal Consiglio provinciale. L'Osservatorio esercita le sue funzioni in piena autonomia. I suoi componenti operano a titolo gratuito e ricevono un rimborso delle spese sostenute, eventualmente anche per l'assistenza personale e per il sostegno alla comunicazione nelle attività collegate all'Osservatorio.
(5) Le modalità di funzionamento e di supporto all'attività dell'Osservatorio sono definite con delibera dell'Ufficio di presidenza del Consiglio provinciale.

Art. 32 (Coinvolgimento attivo)

(1) La Provincia garantisce il coinvolgimento attivo delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano:

- nelle fasi di programmazione, attuazione e valutazione delle misure e dei servizi che le riguardano;
- nella programmazione e nell'attuazione di misure e servizi innovativi.

(2) La Provincia promuove il coinvolgimento delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano negli organi consultivi della Giunta provinciale costituiti da almeno cinque componenti, qualora vengano trattate tematiche che interessano direttamente le persone con disabilità.

Art. 33 (Coordinamento e raccolta dati)

(1) Al fine di coordinare efficacemente le misure e i servizi dedicati alle persone con disabilità, la Ripartizione Politiche sociali della Provincia raccoglie dai diversi uffici competenti i dati relativi alla disabilità e organizza regolari incontri tra le ripartizioni provinciali.

CAPO XI
PERSONALE

Art. 34 (Assegnazione di personale)

(1) I servizi che erogano consulenza, accompagnamento socio-pedagogico, assistenza e cura alle persone con disabilità devono dotarsi di personale qualificato con competenze assistenziali, educative e socio-pedagogiche. Nell'ambito dei servizi sociali di cui all'articolo 1 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, gestiti da enti pubblici rientranti nel contratto di intercomparto provinciale, la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nel rispetto dell'ordinamento giuridico vigente. 6)
(2) Al fine di assicurare la necessaria continuità assistenziale nei servizi sociali, nel caso in cui non sia disponibile personale qualificato nelle graduatorie vigenti, può essere conferito, previa selezione pubblica, l'incarico a personale con un profilo professionale fungibile con quello ricercato, per un periodo non superiore a 36 mesi. 7)
(3) Il personale di cui al comma 1 deve rispettare l'orario settimanale previsto per i dipendenti provinciali del ruolo amministrativo; a livello di contrattazione collettiva sarà stabilito il tempo da dedicare alla consulenza, preparazione, programmazione, documentazione, formazione ed aggiornamento che deve corrispondere comunque almeno ad un ottavo dell'orario settimanale.
(4) Al personale assegnato alle scuole dell'infanzia e alle scuole, per supplenze o per particolari necessità, possono essere conferiti incarichi, secondo l'ordine delle graduatorie, anche per periodi di tempo inferiori a un anno scolastico. 8)
(5) Il personale di cui al comma 4 opera nelle scuole dell'infanzia e nelle scuole nelle quali la lingua di insegnamento è la sua stessa madrelingua.
(6) Le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 possono essere integrate dai contratti collettivi.

CAPO XII
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 35 (Disposizioni transitorie)

(1) Le prestazioni e le misure di cui alla presente legge sono erogate dalla Provincia, dagli enti gestori delegati e da istituzioni pubbliche e private, sulla base delle rispettive competenze istituzionali nonché di accordi stipulati nel rispetto della normativa vigente. I riferimenti alla legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20, che viene abrogata dall'articolo 37 della presente legge, contenuti nell'articolo 10 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e successive modifiche, si intendono riferiti alle medesime funzioni previste dalla presente legge.
(2) La Giunta provinciale provvede a dare attuazione alle misure previste dalla presente legge mediante regolamenti ed altri provvedimenti amministrativi, in conformità con la normativa statale.
(3) Le prestazioni a carattere socio-assistenziale a favore degli invalidi di guerra e di servizio sono erogate dagli enti gestori dei servizi sociali secondo i criteri e le modalità stabiliti con il regolamento di esecuzione di cui all'articolo 7/bis della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13.
(4) Il comma 1 dell'articolo 22 della legge provinciale 18 agosto 1988, n. 33, e successive modifiche, è così sostituito:
"1. Gli oneri per l'assistenza sanitaria, medica, infermieristica, riabilitativa e farmaceutica sono esclusi dal calcolo per la determinazione della retta giornaliera. Vengono rimborsati alle strutture, qualora non garantiti direttamente dall'Azienda sanitaria, sulla base dei criteri stabiliti dalla Giunta provinciale. I costi per la direzione ed il coordinamento del settore di assistenza e di cura vengono coperti tramite la retta. La Giunta provinciale stabilisce i profili professionali che possono svolgere la funzione di responsabile tecnico dell'assistenza."
(5) Nel comma 4 dell'articolo 22 della legge provinciale 18 agosto 1988, n. 33, e successive modifiche, nella versione italiana le parole "ai lungodegenti" sono sostituite dalle parole "agli ospiti".

Art. 36 (Disposizioni finali)

(1) La Giunta provinciale approva un testo in lingua facile della presente legge e un glossario sulla legge.

Art. 37 (Abrogazioni)

(1) La legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20, e successive modifiche, è abrogata.

CAPO XIII
DISPOSIZIONI FINANZIARIE

Art. 38 (Disposizioni finanziarie)

(1) Le tariffe dei servizi sociali a carico degli utenti e dei familiari sono determinate ai sensi dell'articolo 7 della legge provinciale 30 aprile 1991, n. 13, e successive modifiche.
(2) Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, stimati in 3.425.000 euro annui, si provvede mediante la riduzione dell'autorizzazione di spesa all'unità previsionale di base 09100 di cui alla legge provinciale 23 dicembre 2014, n. 11, di 1.200.000 euro e con gli stanziamenti di spesa già disposti in bilancio sulle unità previsionali di base 04105, 04115, 05100, 05105, 09105 e 11100 a carico dell'esercizio 2015 e autorizzati per gli interventi di cui alla legge provinciale 30 giugno 1983, n. 20, e successive modifiche, abrogata dall'articolo 37 della presente legge.
(3) La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è stabilita con la legge finanziaria annuale.

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.

Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

Gleichstellungsrätin | 39100 Bozen | Cavourstraße 23/c
Consigliera di parità | 39100 Bolzano | Via Cavour, 23/c
Consulënta por l'avalianza dles oportunitês | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c

Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009
gleichstellungsraetin@landtag-bz.org | www.landtag-bz.org
consiglieradiparita@consiglio-bz.org | www.consiglio-bz.org