



Gleichstellungsrätin
Consigliera di parità
Consulënta por l'avalianza dles oportunites

TÄTIGKEITSBERICHT 2019
RELAZIONE D'ATTIVITÀ 2019



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

TÄTIGKEITSBERICHT 2019
GLEICHSTELLUNGSRÄTIN
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2019
CONSIGLIERA DI PARITÀ

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

Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009
info@gleichstellungsraetin-bz.org | info@consiglieradiparita-bz.org
<http://www.gleichstellungsraetin-bz.org>
<http://www.consiglieradiparita-bz.org>
PEC: gleichstellungsraetin.consparita@pec.prov-bz.org

März 2020
Marzo 2020

GLEICHSTELLUNGSRÄTIN

Tätigkeitsbericht 2019

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

Die Gleichstellungsrätin im Tätigkeitsjahr 2019 war Michela Morandini.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Relazione sull'attività svolta nel 2019

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

Nel 2019 la funzione di Consigliera di parità è stata svolta da Michela Morandini.

INHALT INDICE

	S./Pag.	
Vorwort	7	Introduzione
1. Das Amt der Gleichstellungsrätin	10	1. La Consigliera di parità
1.1 Gesetzliche Grundlagen 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 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin	12	1.3 La squadra della Consigliera di parità
1.4 Entwicklungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin 2019	13	1.4 Come si è evoluto l'ufficio della Consigliera di parità nel 2019
2. Beratungen, Informationen, Mediationen 2019: Zahlen, Daten, Fakten	14	2. Colloqui di consulenze, informazioni, mediazioni nel 2019: cifre, dati e fatti
2.1 Ablauf des Beratungsprozesses	14	2.1 Come si svolge il lavoro di consulenza
2.2 Art der Dienstleistung	15	2.2 Prestazioni
2.3 Sprach-, Bezirkzugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen	17	2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso
2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft	18	2.4 Amministrazione pubblica e settore privato
2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen	19	2.5 Temi al centro di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

2.6 Beispiele von Beratungsfällen	21	2.6 Esempi di consulenze effettuate
3. Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen	26	3. Commissioni, comitati e gruppi di lavoro
4. Beratungen für Institutionen und Netzwerkarbeit	28	4. Consulenze per istituzioni e lavoro di rete
5. Gleichstellungspläne der Landesverwaltung	30	5. Piani di parità dell'amministrazione provinciale
6. Sensibilisierungs- und Referentinnen-Tätigkeit	31	6. Attività di sensibilizzazione e di formazione
7. Öffentlichkeitsarbeit	35	7. Pubbliche relazioni e comunicazione
8. Ausblick und Themenschwerpunkte Gleichstellungsrätin 2019	43	8. Prospettive e priorità della Consigliera di parità per il 2019
9. Jahresbericht des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung	44	9. Relazione annuale sull'attività svolta dall'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità
9.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen	44	9.1 Presupposti legislativi
9.2 Aufgaben und Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses	47	9.2 Compiti e composizione dell'Osservatorio provinciale
9.3 Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2019	49	9.3 Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2019
9.4 Jahresthemen	63	9.4 Temi annuali
9.5 Ausblick und Themenschwerpunkte des Südtiroler Monitoringausschusses 2020	85	9.5 Prospettive e priorità dell'Osservatorio provinciale per il 2020
Anlagen	88	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*

2019 wird als das Jahr der Bürgerbewegungen in Erinnerung bleiben. So sind z. B. Millionen von Kindern und jungen Erwachsenen weltweit für „Fridays For Future“ auf die Straße gegangen. Die globale soziale Bewegung, ausgehend von Schülerinnen und Schülern, fordert möglichst umfassende, schnelle und effiziente Klimaschutzmaßnahmen. In Hongkong kam es zu Massenprotesten, die bei Verfassung des Berichtes noch andauern. Angeführt vor allem von Studentinnen und Studenten.

Was hat dies mit dem Thema der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt zu tun? Bei oberflächlicher Betrachtung wenig, bei genauer Analyse sehr viel. Denn all diesen Bewegungen ist die Forderung nach mehr Gerechtigkeit, Partizipation, Mitspracherecht, Demokratie und Nachhaltigkeit gemeinsam. Dies gilt auch für die Chancengleichheit der Geschlechter. Laut Global Gender Gap Report des World Economic Forums wird es noch 99,5 Jahre brauchen, bis die Gleichstellung der Geschlechter gewährleistet ist. Der gleichwertige Zugang für beide Geschlechter zur wirtschaftlichen Teilhabe erst in 257 Jahren. Italien ist auf den 76. Platz gerutscht, von 153 Ländern. Auch auf lokaler Ebene ist noch viel aufzuholen. So hat z. B. das ASTAT ein Gender Pay Gap von 16,9 % in Südtirol festgestellt.

All dies weist darauf hin, dass Institutionen und Anlaufstellen, die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter setzen, wesentlicher Bestandteil demokratischer Länder bleiben müssen. Eine dieser Institutionen ist die Ombudsstelle Gleich-

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*

Il 2019 sarà ricordato come l'anno dei movimenti di cittadini. Ad esempio, in tutto il mondo milioni di bambini e giovani sono scesi in strada nei "Venerdì per il futuro". Questo movimento mondiale, iniziato dagli studenti, rivendica misure estese, rapide ed efficienti a tutela del clima. A Hong Kong ci sono state proteste di massa, che continuano durante la stesura della presente relazione – anch'esse guidate soprattutto da studenti.

Che c'entra questo con la parità fra donne e uomini sul mercato del lavoro? A prima vista poco: andando più a fondo, moltissimo. Tutti questi movimenti hanno in comune la richiesta di più giustizia, partecipazione, diritto d'interloquire, democrazia, sostenibilità ambientale. Ciò vale naturalmente anche per le pari opportunità fra donne e uomini. Secondo il Global Gender Gap Report del World Economic Forum, ci vorranno ancora 99,5 anni per arrivare all'uguaglianza fra uomini e donne. La parità di accesso per entrambi i sessi alla partecipazione economica sarà raggiunta solo tra 257 anni. L'Italia è scivolata al 76 posto di una classifica che comprende 153 Paesi. E anche a livello locale c'è ancora molto da fare: per esempio ASTAT ha rilevato in Alto Adige una disparità retributiva tra uomo e donna del 16,9 %.

Tutto ciò indica che le istituzioni e i servizi che attuano politiche per l'uguaglianza di genere devono rimanere una componente essenziale dei Paesi democratici. Una di queste istituzioni è la Consigliera di parità, un organo di garanzia che

stellungsärztin, die seit 1992 Anlaufstelle für Frauen und Männer, die Opfer von geschlechterbasierten Diskriminierungen am Arbeitsplatz werden, ist.

Seit der Ansiedlung beim Südtiroler Landtag ist sie eine der Ombudsstellen neben der Volks-, Kinder- und Jugendanwaltschaft und dem Beirat für das Kommunikationswesen. Im Jahre 2017 wurde zudem die Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei der Gleichstellungsärztin angesiedelt.

2019 war ein intensives Jahr. Die Beratungen sind um 73 % angestiegen. Bei den Anliegen, mit denen sich die Klientinnen und Klienten an die Gleichstellungsärztin wenden, zeigte sich hingegen wenig Veränderung. Das Thema der multiplen Diskriminierungen (Mobbing) und das Thema der Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes sind auch heuer wieder die „Topthemen“. Dies unterstreicht die Notwendigkeit und Forderung nach effizienten Maßnahmen und Interventionen vonseiten politischer Entscheidungsträgerinnen und -träger.

2019 war zudem das Jahr meiner Wiederbestätigung. An dieser Stelle ein großes Dankeschön an alle, die erneut an meine Kompetenz geglaubt haben.

Für 2020 stehen eine Reihe neuer Herausforderungen an. Eines ist jedoch gewiss: die Ombudsstelle entwickelt sich vermehrt hin zu einem Kompetenzzentrum für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz.

Der vorliegende Bericht gibt einen Überblick über alle Tätigkeiten der Gleichstellungsärztin im Jahre 2019.

Der zweite Teil des Berichtes (Punkt 9) ist den Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses gewidmet. Auch für diesen war das Jahr 2019 sehr aktionsreich.

lavora dal 1992 per donne e uomini vittime di discriminazioni di genere sul lavoro.

Insedata presso il Consiglio provinciale, la Consigliera di parità è divenuta uno degli organi di garanzia insieme alla difesa civica, alla garante per l'infanzia e l'adolescenza e al Comitato per le comunicazioni. Nel 2017, presso l'ufficio della Consigliera di parità è stato insediato anche l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità.

Il 2019 è stato un anno molto intenso. Le consulenze sono aumentate del 73 %. I motivi per cui donne e uomini si rivolgono alla Consigliera non sono, invece, molto cambiati. Anche quest'anno i temi più frequenti sono le discriminazioni multiple (mobbing), la conciliabilità fra famiglia e lavoro, e la cessazione del rapporto di lavoro entro un anno dalla nascita di un figlio. Ciò sottolinea la necessità e la richiesta di misure e interventi efficaci da parte delle/dei responsabili politici.

Il 2019 è stato anche l'anno della mia riconferma. Colgo l'occasione per ringraziare di cuore tutte/tutti coloro che hanno continuato a credere nella mia competenza.

Nel 2020 ci aspetta una serie di nuove sfide. Una cosa è comunque certa: questo organo di garanzia sta sempre più diventando un centro di competenza per la parità fra i sessi nel lavoro.

La presente relazione sintetizza l'attività della Consigliera di parità nel 2019.

La seconda parte (punto 9) è dedicata alle attività dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità. Anche per quest'ultimo il 2019 è stato un anno molto intenso.

An dieser Stelle möchte ich allen Partnerinnen und Partnern danken: für ihre Unterstützung, für die zahlreichen Gespräche und die gemeinsame Priorität, für die Anliegen unserer Klientinnen und Klienten einzustehen. Ein besonderer Dank gilt meinen Mitarbeiterinnen und meinem Mitarbeiter.

Colgo l'occasione per ringraziare tutti i/le partner per il loro sostegno, i numerosi colloqui e la comune priorità nell'impegnarsi per le esigenze delle persone che si rivolgono a noi. Un ringraziamento particolare va alle mie collaboratrici e al mio collaboratore.



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 Diskriminierung im:

- Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz,

1. LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

1.1 Basi giuridiche della figura della Consigliera di parità

A livello nazionale i presupposti giuridici 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'art. 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 per quanto riguarda:

- l'accesso al mercato del lavoro e al posto di

- 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.

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 Arbeitnehmern 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;
- ist Mitglied der Landesarbeitskommission und

- lavoro,
- l'accesso a tutte le forme di previdenza sociale,
- l'accesso ai posti pubblici e alle cariche pubbliche,
- l'accesso a professioni nell'Esercito, nella Guardia di finanza e nelle Forze armate in generale
- la 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 Ambiti di competenza della Consigliera di parità

Il profilo di attività della Consigliera di parità è variegato e corrisponde alle funzioni di cui all'art. 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 sulle relazioni periodicamente elaborate riguardo alla situazione occupazionale delle donne e degli uomini nelle imprese con più di 100 addetti;
- è componente della Commissione provinciale

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 Akteuren und Akteurinnen, 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 Trägern und Trägerinnen.

1.3 Das Team der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin

Aufgrund der wachsenden Anzahl an Anfragen und Kompetenzen wurde eine Aufstockung des Personals notwendig. Spätestens 2017 bei Ansiedlung der Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses bei der Gleichstellungsrätin war das Pensum nicht mehr zu schaffen. Von 2014 bis Juni 2017 agierte die Gleichstellungsrätin ohne zusätzliche personelle Ressourcen.

2017 wurden ein Jurist und eine Verwaltungsassistentin in Teilzeit angestellt, 2018 eine weitere Verwaltungsassistentin in Teilzeit. Zurzeit sind somit verschiedene Kompetenzen im Team vertreten, die Gleichstellungsrätin bringt, wie vom Gesetz vorgesehen, fachspezifische Ausbildungen und Wissen zum Thema Gleichstellung und Antidiskriminierung in das Team ein. Für 2020 ist

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 La squadra della Consigliera di parità

Il crescente numero di richieste e le nuove competenze hanno reso necessario un aumento del personale. Già nel 2017, con l'insediamento dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità presso la Consigliera di parità, il carico di lavoro era diventato troppo oneroso. Dal 2014 fino a giugno 2017 la Consigliera di parità ha operato senza risorse di personale.

Nel 2017 sono stati assunti un giurista e un'assistente amministrativa a tempo parziale e nel 2018 un'ulteriore assistente amministrativa a tempo parziale. Si è così formata una squadra variegata e qualificata. Come previsto dalla legge la Consigliera di parità ha aggiunto nuove competenze specifiche sui temi della parità e dell'antidiscriminazione. Per il 2020 è previsto un aumento del

die Aufstockung von Personal mit sozialwissenschaftlicher Ausbildung geplant.

personale con formazione in scienze sociali.



Abb.: von links Verwaltungsmitarbeiterin Claudia Mulser, Gleichstellungsrätin Michela Morandini, Verwaltungsmitarbeiterin Valentina Carmignola, Jurist Christian Romano (Foto: Manuela Tessaro)

Fig.: da sinistra la collaboratrice amministrativa Claudia Mulser, la Consigliera di parità Michela Morandini, la collaboratrice amministrativa Valentina Carmignola, e il giurista Christian Romano (Foto: Manuela Tessaro)

1.4 Entwicklungen der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin 2019

Im Jahr 2019 endete die erste Legislaturperiode, im Herbst 2019 wurde die amtierende Gleichstellungsrätin wiederbestätigt.

Die erste Legislaturperiode war unter anderem dem Aufbau einer soliden Bürostruktur mit klaren organisatorischen Abläufen gewidmet. Zudem stiegen die Beratungen und Mediationen jedes Jahr stark an. So auch im Jahr 2019, ein Zuwachs von 73 % kann vermerkt werden. Ein weiteres Interventionsfeld, das immer mehr Resonanz und Nachfrage erlebt, sind die Interventionen vonseiten der Gleichstellungsrätin in Schulen und an der Freien Universität Bozen. Dies weist darauf hin, dass die Aufmerksamkeit von Pädagoginnen und Pädagogen gegenüber dem Thema steigt. In den letzten Jahren wurde viel in die Zusammenarbeit mit dieser Berufsgruppe investiert. 2019 zeigte sich der Erfolg. Die Informationseinheiten bzw. Workshops sind zu wichtigen präventiven Bausteinen geworden. Im

1.4 Come si è evoluto l'ufficio della Consigliera di parità nel 2019

Nel 2019 è finita la prima legislatura, e nell'autunno dello stesso anno la Consigliera in carica è stata riconfermata.

La prima legislatura è stata dedicata, fra l'altro, a dare all'ufficio una solida struttura con chiare procedure organizzative. Inoltre ogni anno è fortemente aumentato il numero di consulenze e mediazioni: anche nel 2019, anno in cui l'aumento è stato del 73 %. Un altro campo di attività con una eco e richieste in continua crescita è quello degli interventi della Consigliera di parità nelle scuole e presso la Libera Università di Bolzano. Ciò dimostra che l'interesse di pedagogiste e pedagogisti sta aumentando. Negli ultimi anni si è investito molto nella collaborazione con questa categoria professionale. Il 2019 ha dimostrato il successo di questo lavoro: iniziative d'informazione e seminari sono divenuti importanti fattori di prevenzione. Questo genere di lavoro sarà uno dei punti es-

Jahr 2020 wird ein Fokus auf diese Art von Arbeit gelegt.

2019 kann zusammenfassend als Jahr der Konsolidierung und Erfolge gesehen werden. Die gesamte Aufbauarbeit der ersten Jahre zeigte verstärkt seine Früchte. Denn neben der direkten Arbeit mit Klientinnen und Klienten stieg auch die Anfrage an Vorträgen und Interventionen vonseiten der Gleichstellungsrätin. Bei zahlreichen Vorträgen, Diskussionsrunden und ähnlichen Formaten wurde die Gleichstellungsrätin als Expertin hinzugezogen.

All diese Aspekte und die in diesem Bericht dargelegten Fakten weisen darauf hin, dass die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin als Kompetenzzentrum und Anlaufstelle für Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts von Betroffenen und Akteuren der Wirtschaft angenommen wird. Darauf wird weiterhin aufgebaut.

2. BERATUNGEN, INFORMATIONEN, MEDIATIONEN 2019: ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

2.1 Ablauf des Beratungsprozesses

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

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

senziali nel 2020.

Riassumendo, il 2019 può essere considerato un anno di consolidamento e di successi. Tutto il lavoro svolto nei primi anni per porre le basi dell'attività mostra sempre più i suoi frutti. Infatti, oltre al lavoro diretto con le/gli utenti è aumentata anche la richiesta di conferenze e interventi della Consigliera di parità, che è stata invitata come esperta a molti dibattiti e iniziative.

Tutti questi aspetti, e i fatti illustrati nella presente relazione, dimostrano che l'ufficio della Consigliera di parità è accettato dalle parti interessate e dagli attori dell'economia come centro di competenza e organo di garanzia per le discriminazioni di genere sul lavoro. E su questa base proseguiremo le nostre attività.

2. CONSULENZE, INFORMAZIONI, MEDIAZIONI NEL 2019: CIFRE, DATI, FATTI

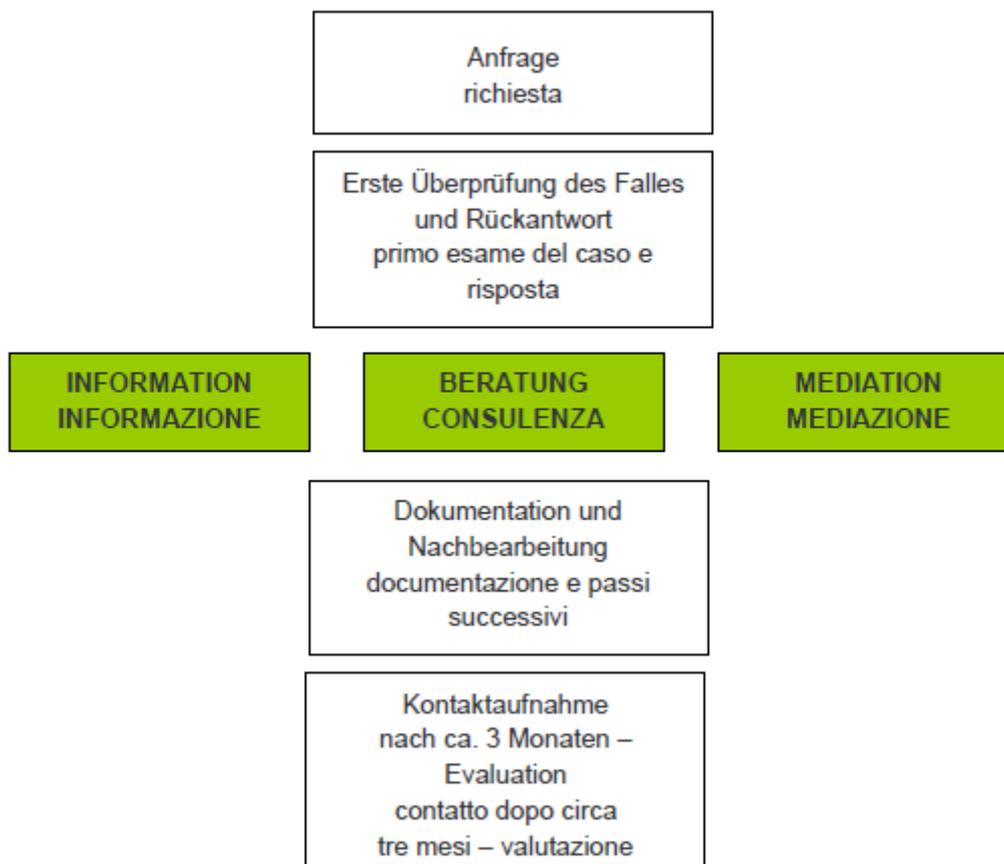
2.1 Come si svolge il lavoro di consulenza

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.

Der Standardablauf sieht dabei wie folgt aus:

Normalmente viene seguita la seguente procedura:



2.2 Art der Dienstleistung

Im Tätigkeitsjahr 2019 hat die Gleichstellungsrätin insgesamt 560 Fälle bearbeitet, davon 529 Beratungsprozesse durchgeführt. Diese sind aufgeteilt in:

- 230 Beratungen
- 135 Informationsgespräche
- 164 Mediationen
- 31 Weiterleitungen nach Erstinformation

Weiters wurden im Jahr 2019 insgesamt 109 Anfragen für eine Zusammenarbeit der Gleichstellungsrätin eingereicht.

2018 waren es 305 Fälle, der prozentuelle Zuwachs beträgt 73,44 %.

2.2 Prestazioni

Nel 2019 la Consigliera di parità si è occupata complessivamente di 560 casi, dei quali 529 di consulenza, suddivisi come segue:

- 230 consulenze
- 135 colloqui informativi
- 164 mediazioni
- 31 casi inoltrati dopo prima informazione

Inoltre, nell'anno 2019 sono state fatte 109 richieste di collaborazione alle Consigliera di parità.

Nel 2018 i casi erano 305: la crescita è stata del 73,44 %.

Beratungen sind dabei durch eine Dauer von mehr als einer Stunde gekennzeichnet und werden nur mit der oder 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 vor allem um die Weitergabe von Informationen mit einem Zeitaufwand unter einer Stunde. Letztere fanden entweder via E-Mail, telefonisch oder persönlich statt.

In genere le consulenze hanno una durata di più di un'ora e si svolgono solo con la diretta interessata o 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.

In Zahlen:

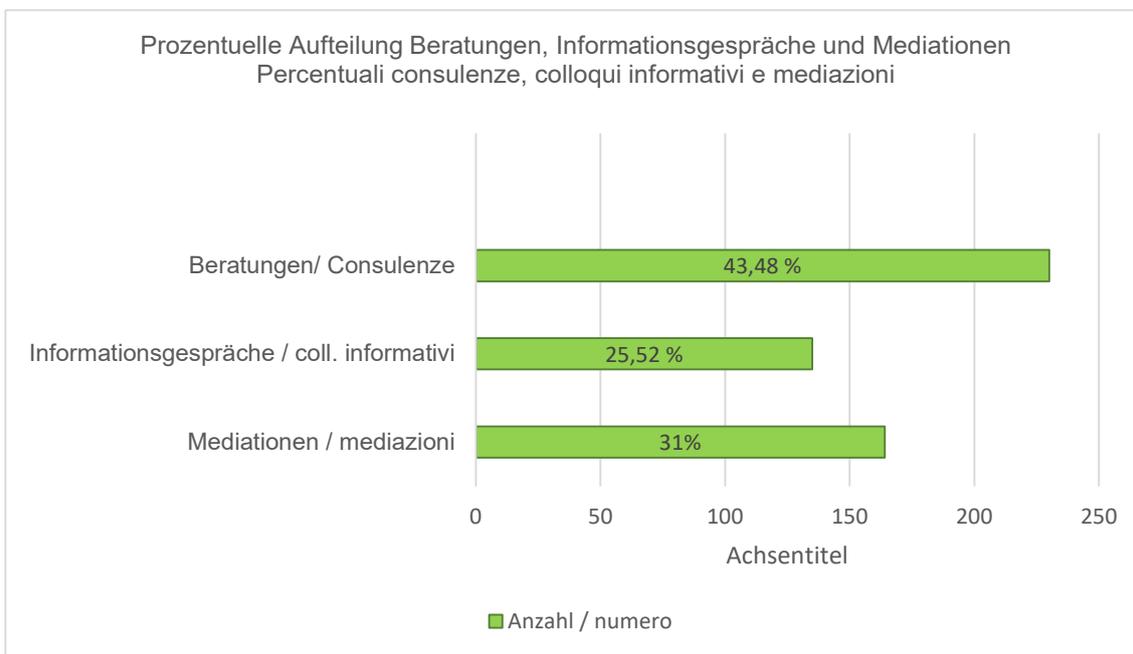
- 860 Beratungsstunden
- 202 Informationsstunden
- 560 Mediationsstunden
- 2362 bearbeitete E-Mails
- 2800 Telefonate
- 1700 Telefonate Sekretariat

In cifre:

- 860 ore di consulenza
- 202 ore d'informazione
- 560 ore di mediazione
- 2362 messaggi di posta elettronica evasi
- 2800 telefonate
- 1700 telefonate alla segreteria

Grafisch stellt es sich wie folgt dar:

Di seguito il grafico:



Grafik 1: Anzahl und prozentuelle Aufteilung Informationsgespräche, Beratungen, Mediationen
 Grafico 1: Numeri e percentuali di colloqui informativi, consulenze e mediazioni

2.3 Sprach-, Bezirkszugehörigkeit und Geschlecht der betroffenen Personen

Bezüglich der Sprachgruppe sind

- 298 der deutschen Muttersprache (56 %)
- 195 der italienischen Muttersprache (37 %)
- 25 der ladinischen Muttersprache (5 %) zugehörig und
- 11 Personen gaben eine andere Sprachgruppenzugehörigkeit an (2 %).

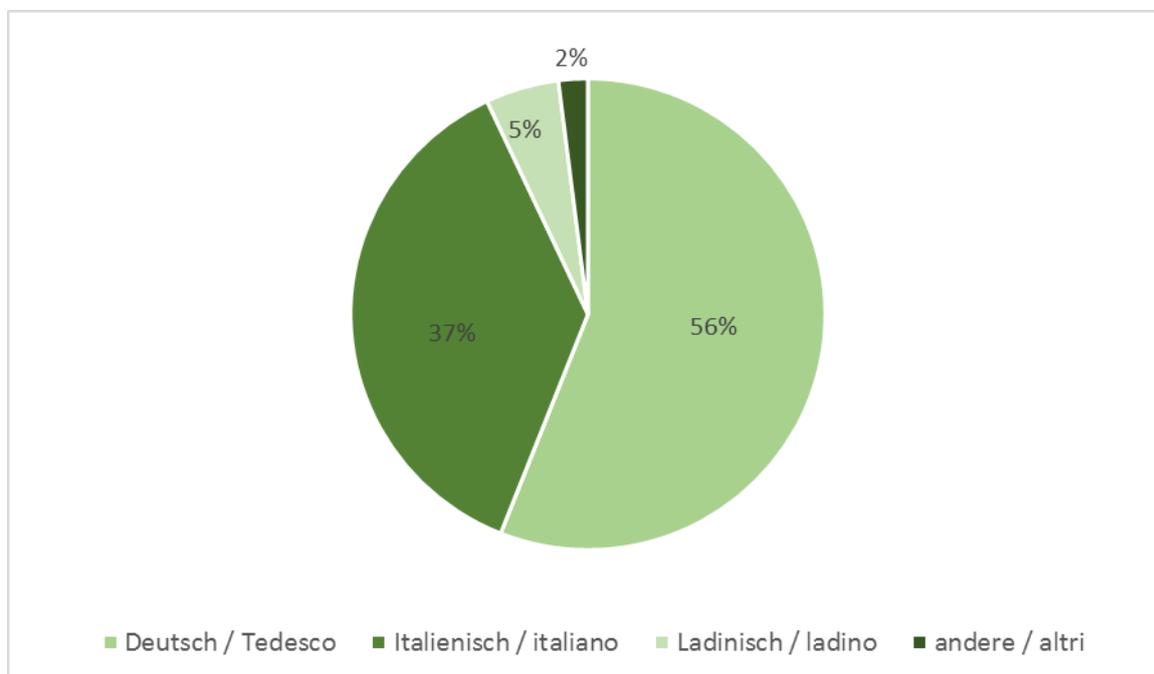
Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

2.3 Suddivisione delle persone interessate per lingua, comprensorio e sesso

Riguardo al gruppo linguistico,

- 298 erano di madrelingua tedesca (56 %)
- 195 di madrelingua italiana (37 %)
- 25 di madrelingua ladina (5 %) e
- 11 persone di altri gruppi linguistici (2 %).

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 2: Prozentuelle Aufteilung Sprachgruppenzugehörigkeit / Grafico 2: Percentuali per gruppo linguistico

Die Personen, die sich 2019 an die Gleichstellungsrätin wandten, kamen aus folgenden Bezirken:

- Bozen 235 Personen (44 %)
- Überetsch/Unterland 146 Personen (28 %)
- Burggrafenamt 45 Personen (8 %)
- Eisacktal/Wipptal 52 Personen (10 %)
- Salten-Schlern 20 Personen (4 %)
- Pustertal 22 Personen (4 %)
- Vinschgau 9 Personen (2 %)

Le persone che nel 2019 si sono rivolte alla Consigliera di parità provenivano dai seguenti comprensori:

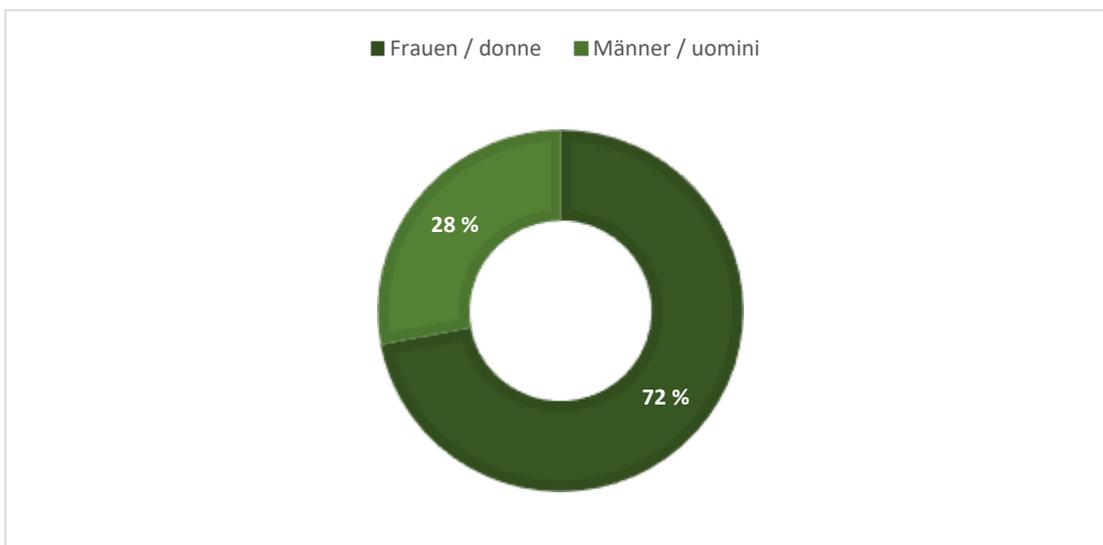
- Bolzano 235 persone (44 %)
- Oltradige/Bassa Atesina 146 persone (28 %)
- Burgraviato 45 persone (8 %)
- Val d'Isarco (alta e bassa) 52 persone (10 %)
- Salto-Sciliar 20 persone (4 %)
- Val Pusteria 22 persone (4 %)
- Val Venosta 9 persone (2 %)

Bezüglich des Geschlechts waren von den insgesamt 529 Personen 380 weiblich und 149 männlich.

Si tratta di 529 persone in totale, di cui 380 donne e 149 uomini.

Grafisch stellt es sich das wie folgt dar:

Questa la rappresentazione grafica:



Grafik 3: Prozentuelle Aufteilung Geschlecht / Grafico 3: Percentuale genere

2.4 Öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft

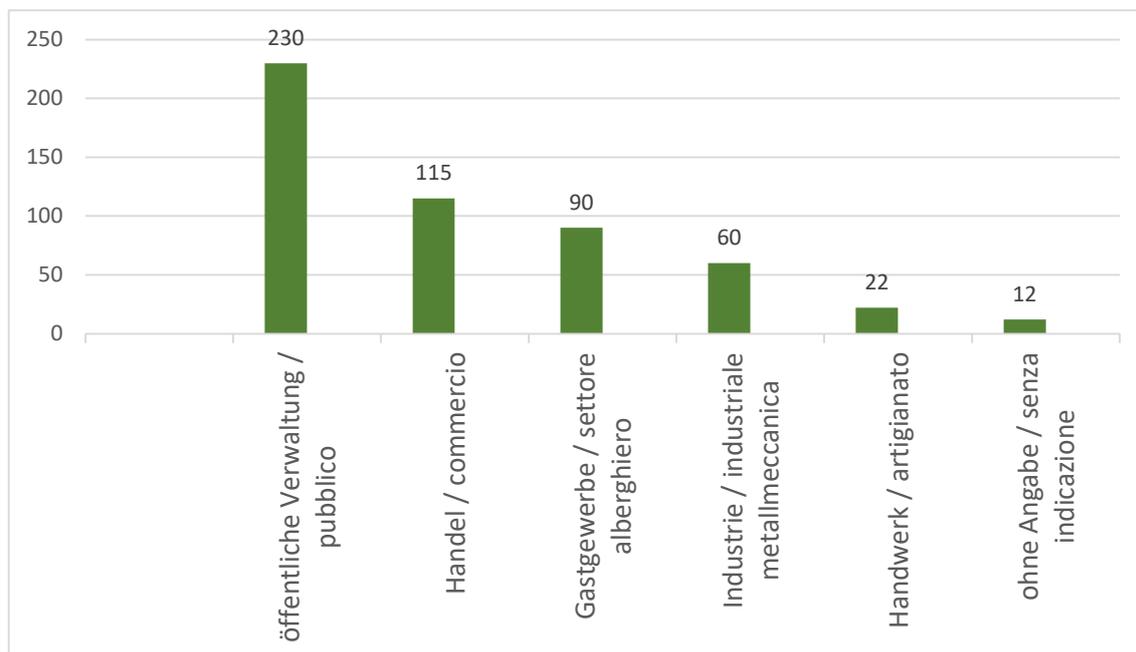
Die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich an die Gleichstellungsrätin wenden, sind Angestellte des privaten Bereiches. 44 Prozent arbeiten in der öffentlichen Verwaltung. Darunter werden alle öffentlichen Strukturen verstanden, wie z. B. der Südtiroler Sanitätsbetrieb oder andere öffentliche Ämter. Wobei feststellbar ist, dass insgesamt die Anzahl der öffentlichen Bediensteten, die sich an die Gleichstellungsrätin wandten, abgenommen hat. Es gibt einen leichten Anstieg bei den Angestellten des Privatsektors.

In absoluten Zahlen sind von den insgesamt 529 Personen, mit denen Beratungsprozesse durchgeführt wurden, 230 Arbeitnehmer/-innen (44 %) aus dem öffentlichen Bereich, 115 (22 %) aus dem Bereich Handel, 90 (17 %) aus dem Bereich Gastgewerbe, 60 (11 %) aus dem Bereich Industrie, 22 (4 %) aus dem Bereich Handwerk und 12 (2 %) haben nur angegeben, aus der Privatwirtschaft zu kommen.

2.4 Amministrazione pubblica e settore privato

La maggioranza dei lavoratori/delle lavoratrici che si rivolgono alla Consigliera di parità sono dipendenti del settore privato. Il 44 per cento di essi lavora nell'amministrazione provinciale. Parlando di amministrazione provinciale intendiamo qui tutte le strutture pubbliche, compresa l'Azienda sanitaria o 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. Si registra un lieve aumento dei dipendenti del settore privato.

In cifre assolute, delle complessivamente 529 persone che si sono avvalse della consulenza, 230 sono dipendenti (44 %) del settore pubblico, 115 (22 %) dell'ambito del commercio, 90 (17 %) del settore ricettivo, 60 (11 %) dell'industria e 22 (4 %) dell'artigianato; 12 persone (2 %) hanno solo dichiarato di lavorare nel settore privato.



Grafik 4: Bereiche / Grafico 4: Aree

2.5 Thematiken/Anliegen der Informationsgespräche, Beratungen und Mediationen

Auch im Tätigkeitsjahr 2019 waren die Themen, mit denen sich die Klienten und Klientinnen 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 2019, alla Consigliera di parità si sono rivolte persone per motivi e con finalità molto diversi.

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

DISKRIMINIERUNGSFORM/ FORMA DI DISCRIMINAZIONE	ANZAHL/ NUMERO	PROZENT/ PERCENTUALE
Multiple Diskriminierungen/Mobbing discriminazioni multiple/mobbing	159	30,06
Flexibilität bzw. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Gewährung Wartestände, Elternzeiten, Freistellungen usw.) Flessibilità e conciliabilità famiglia-lavoro (aspettativa per maternità, congedi parentali, congedi per motivi familiari ecc.) Teilzeitarbeitsverhältnisse /lavoro a tempo parziale	119	22,49
Abbruch Arbeitsverhältnis (Kündigung während Schwangerschaft oder nach Geburt) interruzione del rapporto del lavoro (licenziamento o dimissioni, durante la gravidanza o dopo il parto)	94	17,77

Übergriffe und Stalking am Arbeitsplatz molestie o atteggiamenti persecutori sul luogo di lavoro	33	6,24
Veränderung des Aufgabenprofils Demansionamento	19	3,59
Karriereentwicklung progressione di carriera	17	3,21
Versetzungen Trasferimenti	24	4,54
Gehalt Retribuzione	7	1,32
Zugang zu Fort- und Weiterbildungen mancato accesso alla formazione professionale	14	2,65
Andere Formen der Zusammenarbeit – Anfragen für Begutachtungen Altre forme di collaborazione – richieste di valutazione	43	8,13

Wie in den vergangenen Jahren sind multiple Diskriminierungen, das sogenannte Mobbing, das Thema, mit dem sich die Klientinnen und Klienten am häufigsten an die Gleichstellungsrätin gewandt haben. Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um Frauen oder junge Mütter, die über längere Zeit Opfer von verschiedenen Formen von Diskriminierungen geworden sind. In dieser Gruppe von Klientinnen und Klienten findet sich zudem der höchste männliche Anteil. Dies in Bestätigung internationaler Studien, nach denen zwar Frauen öfters von Mobbing betroffen sind, es jedoch ein Thema aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist.

Zweites Thema ist auch heuer wieder die Vereinbarkeit Familie und Beruf und als drittes jenes der Arbeitsabbrüche während der Schwangerschaft oder nach der Mutterschaft. Letzteres widerspiegelt die Realität auf provinzieller und nationaler Ebene wieder. Auch in Südtirol nimmt die Anzahl von jungen Frauen, die im ersten Lebensjahr ihres Kindes und während der Schwangerschaft (<20) kündigen, stetig zu. 2019 waren es laut Angaben des Arbeitsinspektorates (Abteilung Arbeit der Autonomen Provinz Bozen Südtirol) 847 Frauen gegenüber 225 Männern. Neben dem hohen numerischen Unterschied gaben die Männer als Grund für die Kündigung an, bereits ein anderes Arbeitsverhältnis zu haben („Betriebswechsel“ 78 %). Frauen gaben die Unmöglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B.

Come negli ultimi anni, il motivo principale per cui persone di entrambi i sessi si rivolgono all'ufficio sono le discriminazioni multiple, il cosiddetto mobbing. Nella maggior parte dei casi si tratta di donne o giovani madri vittime per lungo tempo di diverse forme di discriminazione. Questo gruppo di utenti comprende anche la più alta percentuale di uomini. Ciò conferma quanto dicono gli studi internazionali: il mobbing colpisce più frequentemente le donne, ma riguarda dipendenti di entrambi i sessi.

Al secondo posto anche quest'anno c'è la conciliabilità fra famiglia e lavoro, e al terzo le interruzioni del lavoro durante la gravidanza o dopo la maternità. Quest'ultimo punto rispecchia la situazione a livello nazionale e provinciale. Anche in Alto Adige è in continuo aumento il numero di giovani donne che si dimettono durante la gravidanza e nel primo anno di vita del bambino (<20). Secondo i dati dell'ispettorato del lavoro (ripartizione lavoro della Provincia autonoma di Bolzano), nel 2019 sono state 847 donne rispetto a 225 uomini. Oltre all'elevata differenza numerica, gli uomini hanno motivato le dimissioni anche col fatto di aver già un altro rapporto di lavoro (“passaggio ad altra azienda” 78 %). Le donne le hanno motivate con l'impossibilità di conciliare lavoro e famiglia (per esempio “mancanza di aiuto da

„Keine helfenden Familienangehörigen“ 43 %, „Arbeitsorganisation/-bedingungen mit Kinderpflege unvereinbar“ 12 %, „Betriebswechsel“ nur 11 %) an. Festzustellen ist auch, dass seit 2012 die Anzahl der Mütter, die innerhalb des ersten Lebensjahres des Kindes und während der Schwangerschaft kündigen, stetig steigt. 2012 waren es 619 Frauen und 20 Männer. Der Zuwachs ist folglich signifikant.

Auch wenn eine differenzierte Analyse der Zahlen notwendig und anzunehmen ist, dass die günstige Arbeitslage und die Inanspruchnahme der NASPI viele Frauen nicht vor einer Arbeitsunterbrechung abschreckt, müssen diese Zahlen ernst genommen werden. Studien belegen den Bedarf junger Eltern nach mehr Angeboten zur Vereinbarkeit Familie und Beruf in Südtirol. Diese Zahlen zeigen einmal mehr auf, dass Geschlechterstereotype die Aufteilung der Familienarbeit prägen und diese noch hauptsächlich von Frauen getragen werden. Mit allen Konsequenzen für die Frauen und die Familie.

3,59 % der Frauen kamen aufgrund eines sexuellen Übergriffes zur Gleichstellungsärztin. Was auf den ersten Blick als geringe Zahl einzuschätzen ist, darf nicht unterschätzt werden. Es ist bekannt, dass die Dunkelziffer der denunzierten Übergriffe am Arbeitsplatz höher ist. Aus Scham oder Angst den Arbeitsplatz zu verlieren, schweigen die Betroffenen. Aus diesem Grund ist die stetig ansteigende Zahl an denunzierten Fällen als Erfolg zu sehen. Viele der Frauen, die sich an die Gleichstellungsärztin gewandt haben, gaben an, von einer oder einem Bekannten von der Ombudsstelle erfahren zu haben. Bei den Workshops in Schulen waren sexuelle Übergriffe immer wieder ein Thema. Diesem Thema muss und wird in Zukunft verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet.

Die Analyse der bearbeiteten Fälle zeigt gleichzeitig die zukünftigen Interventionsfelder auf.

2.6 Beispiele von Beratungsfällen

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

parte dei familiari“ 43 %, „organizzazione/condizioni di lavoro incompatibili con la cura dei figli“ 12 %, „passaggio ad altra azienda“ solo 11 %). C'è poi da notare che dal 2012 è in costante aumento il numero delle madri che si dimettono durante la gravidanza ed entro il primo anno di vita del bambino. Nel 2012 erano 619 donne rispetto a 20 uomini. Si tratta dunque di un aumento significativo.

Dette cifre vanno analizzate in modo differenziato; e si può presumere che la situazione occupazionale favorevole e l'utilizzo della NASPI non dissuadano molte donne dall'abbandonare il lavoro. In ogni caso i dati devono essere presi sul serio. Gli studi dimostrano che i giovani genitori altoatesini hanno bisogno di un'offerta più estesa per conciliare famiglia e lavoro. Ancora una volta, i dati confermano che gli stereotipi di genere influenzano la distribuzione del lavoro familiare - e che esso è ancora svolto soprattutto dalle donne, con tutte le conseguenze per le donne e la famiglia.

Il 3,59 % delle donne si è rivolto alla Consigliera in seguito ad aggressioni sessuali. A prima vista la cifra sembrerebbe bassa, ma non va sottovalutata. È noto che molte delle aggressioni sul lavoro non vengono denunciate: le vittime tacciono per vergogna o paura di perdere il lavoro. Per questo motivo il numero di casi denunciati, sempre in crescita negli anni, è da considerare un successo. Molte donne che si sono rivolte alla Consigliera di parità hanno riferito di aver saputo dell'esistenza di questo organo di garanzia da un/una conoscente. Nei seminari nelle scuole si è spesso parlato di aggressioni sessuali. In futuro a questo tema dev'essere, e sarà, prestata maggiore attenzione.

L'analisi dei casi trattati mostra inoltre i futuri ambiti d'intervento.

2.6 Esempi di consulenze effettuate

Di seguito si riportano alcuni esempi del lavoro d'informazione, consulenza e mediazione.

2.6.1 Kein unbefristeter Arbeitsvertrag aufgrund des Geschlechts

Frau K. wendet sich an die Gleichstellungsrätin. Sie arbeitet seit einigen Monaten in einem mittelständischen Betrieb. Die Arbeitnehmerin hat zeitgleich mit einem männlichen Kollegen begonnen. Die Probezeit der zwei Arbeitnehmer endet demnächst und sie wurden einzeln zu einem Gespräch gebeten. Dem männlichen Kollegen wurde mitgeteilt, dass er die Probezeit positiv bestanden hat und einen unbefristeten Vertrag erhalten wird. Frau K. wurde mitgeteilt, dass auch sie einen unbefristeten Vertrag erhalten würde, allerdings unter der Voraussetzung, dass sie schriftlich erklärt, bei einer möglichen Schwangerschaft zu kündigen. Im Gespräch selbst nimmt Frau K. nicht Stellung dazu.

Frau K. will von der Gleichstellungsrätin wissen, ob das Vorgehen des Arbeitgebers legitim ist.

In diesem Fall handelt es sich klar um eine geschlechterbasierte Diskriminierung. Bereits im Artikel 1 des gesetzesvertretenden Dekretes 198/2006 wird jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verboten. In diesem Fall handelt es sich laut Artikel 25 um eine direkte Diskriminierung.

„Jegliche Vorschriften, Kriterien, Gepflogenheiten, Handlungen, Vereinbarungen oder Haltungen sowie Anweisungen, einen gewissen Akt auszuführen oder eine Haltung einzunehmen, die sich nachteilig auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auswirken und zu einer Diskriminierung derselben aufgrund ihres Geschlechtes führen oder im Vergleich zu anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern in einer vergleichbaren Situation eine Ungleichbehandlung bewirken, stellen eine direkte Diskriminierung dar.“

In diesem Fall hat die Gleichstellungsrätin die Arbeitnehmerin über die Unzulässigkeit der vom Arbeitgeber angekündigten Maßnahmen informiert und zudem direkt im Betrieb interveniert. Die Arbeitnehmerin hat den Vertrag bekommen.

2.6.1 Contratto di lavoro a tempo indeterminato negato alle donne

La signora K. si rivolge alla Consigliera di parità. Lavora in un'azienda di medie dimensioni da diversi mesi e ha iniziato contemporaneamente a un collega di sesso maschile. Il periodo di prova di entrambi terminerà a breve, e i due sono stati convocati individualmente per un colloquio. Al collega viene comunicato che ha superato positivamente il periodo di prova e che avrà un contratto a tempo indeterminato. La signora K. viene informata che anche lei avrà un contratto a tempo indeterminato, ma a condizione di dichiarare per iscritto che si licenzierà in caso di gravidanza. Nel colloquio col datore di lavoro la signora K. non commenta questo punto.

Chiede ora alla Consigliera di parità se tale modo di procedere è legittimo.

Si tratta di un'evidente discriminazione in base al sesso. Già il decreto legislativo n. 198/2006 proibisce, all'articolo 1, qualsiasi discriminazione in base al sesso. Precisamente, ai sensi dell'articolo 25, si tratta di una discriminazione diretta.

“Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.”

La Consigliera di parità informa la dipendente che le misure prospettate dal datore di lavoro sono inammissibili e interviene direttamente presso l'azienda. La donna ottiene infine il contratto.

2.6.2 Mobbing

Frau P. wandte sich an die Gleichstellungsrätin wegen eines Mobbingfalles. Sie berichtete, dass das Unternehmen, für welches sie seit 13 Jahren arbeitet, vor 2 Jahren eine Umstrukturierung durchgeführt hat. So die Darlegung der Betroffenen: „Dabei wäre vorgesehen gewesen, dass ich Tätigkeit wechseln sollte, wogegen ich mich allerdings gewehrt habe, da – wie auch die Gewerkschaften bestätigt haben – es sich in diesem Fall ganz klar um eine Einschränkung meines Aufgabenbereichs gehandelt hätte. Der Arbeitgeber hat daraufhin den Vorschlag zurückgezogen, doch seitdem haben sich sein Verhalten und auch jenes des Inhabers mir gegenüber geändert. Ich wurde zu keiner wichtigen Sitzung mehr eingeladen, es wurden mir bedeutende Informationen vorenthalten und Aufgaben weggenommen, meine Arbeit wurde schlecht gemacht und ich selbst wurde vor Kollegen bloßgestellt; in einem Gespräch mit dem Verwalter wurde ich zudem aufgefordert, zu kündigen. All dies hat mich psychisch sehr mitgenommen, sodass ich mich zweimal krankmelden musste. Was kann ich gegen diese diskriminierenden Verhaltensweisen unternehmen?“

Die Gleichstellungsrätin erklärte der Arbeitnehmerin, was man unter Mobbing am Arbeitsplatz verstehe: Schikanen sowie diskriminierende Handlungen und Verhaltensweisen, die gegenüber einer Arbeitnehmerin/einem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber bzw. durch Kollegen über einen längeren Zeitraum hindurch erfolgen. Dabei kann es sich um Folgendes handeln: üble Nachrede, psychischer Druck oder psychische Belästigung, Beleidigungen, Verhaltensweisen und Handlungen, die darauf abzielen, die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter zu erniedrigen, einschüchtern, direkte oder indirekte Bedrohungen, feindseliges Verhalten, Verunglimpfung der Person in Bezug auf ihr Aussehen, Ausschluss und Ausgrenzung auf beruflicher Ebene, Zuteilung von Aufgaben, die dem eigenen Aufgabenprofil nicht gerecht werden, Zuweisung übermäßiger Arbeit, Verweigerung der Nutzung von Technologien, die für die Arbeit unerlässlich sind, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Sprache oder Religion, aber auch unscheinbare Verhaltensweisen, die für sich allein nicht schäd-

2.6.2 Mobbing

La signora P. si rivolge alla Consigliera di parità in quanto si sente vittima di Mobbing. Racconta che la ditta presso la quale lavora da 13 anni due anni fa è stata oggetto di una ristrutturazione aziendale. Inoltre la signora P. racconta che “era stato previsto che io cambiassi attività, ma mi sono opposta in quanto – come confermato dai sindacati – mi pareva un chiaro demansionamento: il datore di lavoro ha ritirato la proposta, ma da allora il suo comportamento e quello del proprietario nei miei confronti è cambiato. Non sono stata più invitata a riunioni importanti, mi sono state taciute informazioni significative e sottratti compiti, il mio lavoro e io stessa come persona siamo stati denigrati davanti ai colleghi, e in un colloquio con l’amministratore sono stata sollecitata a lasciare la ditta. Tutto questo mi ha molto provato a livello psicologico, tanto da andare due volte in malattia. Cosa posso fare per oppormi a questo comportamento discriminatorio?”

La Consigliera di parità spiega alla lavoratrice che per mobbing sul lavoro si intendono azioni e comportamenti discriminatori o vessatori che si protraggono nel tempo, attuati nei confronti di lavoratrici e lavoratori da parte del datore di lavoro o da altri colleghi. Può trattarsi di diffamazioni, pressioni o molestie psicologiche, offese personali, comportamenti e atti che mirano a svilire la persona, atti intimidatori, minacce dirette o indirette, atteggiamenti ostili, denigrazione della persona a livello fisico, esclusione e marginalizzazione dall’attività lavorativa, demansionamento rispetto al livello, attribuzione di compiti eccessivi, impedimento di usare tecnologie indispensabili per lavorare, discriminazioni sessuale, di razza, di lingua o religione, ma anche di piccoli comportamenti singolarmente non lesivi, ma in grado di compromettere il benessere della persona se ripetuti nel tempo.

lich wären, aber durch das ständige Wiederholen sehr wohl das Wohlbefinden der Person beeinträchtigen können.

Als erstes sollte man sich Hilfe holen, gegebenenfalls auch psychologische Unterstützung. Die Gleichstellungsrätin erklärte diesbezüglich, dass sie den Arbeitgeber auffordern kann, von allen diskriminierenden Handlungen abzusehen; sollten Letztere nicht aufhören und sollte die Verhaltensweise des Mobbing-Täters strafrechtlich relevant sein, kann das Mobbingopfer bei den zuständigen Behörden Anzeige erstatten. Außerdem kann das Opfer vor den Zivilgerichten auf Schadensersatz klagen. Für ein eventuelles Gerichtsverfahren riet die Gleichstellungsrätin, über alle Beweise einer diskriminierenden Handlung Buch zu führen, mit Angabe des Tages und des Ortes; falls möglich, auch die derzeitigen Kollegen zu bitten, als Zeugen zur Verfügung zu stehen oder, noch besser, die ehemaligen Kollegen zu fragen, zumal ehemaligen Mitarbeitern eine Zeugenaussage leichter fällt. Sie legte auch nahe, sich an Krankenhäuser oder Fachärzte zu wenden, damit diese eine Diagnose zu den psychischen und physischen Folgen derartigen Handlungen erstellen.

Nach einigen Wochen kontaktierte die Arbeitnehmerin erneut die Gleichstellungsrätin mit der Bitte, eine Mediation in die Wege zu leiten.

2.6.3 Mutterschutz und Kündigungsschutz

Eine Mutter eines 8 Monate alten Kindes kommt in die Sprechstunde der Gleichstellungsrätin. Sie möchte gerne Informationen über die Zulässigkeit eines Angebotes haben, das ihr Arbeitgeber ihr gemacht hat. Die junge Frau ist nach dem obligatorischen Mutterschutz an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt und hat alle ihr zustehenden Rechte als Mutter in Anspruch angenommen. Wie vor der Geburt ihres Sohnes hat sie weiterhin in Vollzeit gearbeitet. Allerdings bemerkte sie, nach eigenen Aussagen, relativ schnell, dass sich das Verhalten Ihres Vorgesetzten ihr gegenüber verändert hat. Er schlug ihr gleich nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz vor, die Abteilungsleitung niederzulegen, „da sie jetzt wahrscheinlich andere Prioritäten hatte.“ Die Arbeitnehmerin war mit diesem Vorschlag einverstanden und die Leitung

La prima cosa da fare è chiedere aiuto, anche psicologico. Ha quindi spiegato che quale Consigliera di parità può intimare al datore di lavoro di cessare gli atti discriminatori: se questi non cesseranno e se il comportamento del mobber è riconducibile ad azioni penalmente rilevanti, la vittima di mobbing potrà denunciare l'accaduto alle Autorità competenti. Inoltre in sede civile può chiedere un risarcimento per danni subiti. Per sostenere una possibile causa ha consigliato di annotare il più possibile tutte le prove che dimostrino comportamenti discriminatori con data e luogo precisi, e se possibile di trovare testimoni tra le persone che lavorano in azienda, o ancora meglio vi lavoravano, perché per i dipendenti testimoniare è più difficile. Inoltre, ho consigliato di rivolgersi a ospedali e medici specialisti per farsi diagnosticare le conseguenze psico-fisiche subite.

Dopo alcune settimane, la lavoratrice ha chiesto l'intervento della Consigliera di parità in forma di una mediazione.

2.6.3 Tutela della maternità e dal licenziamento

La madre di un bambino di 8 mesi si reca dalla Consigliera di parità. Chiede informazioni sull'ammissibilità di un'offerta fattale dal datore di lavoro. La giovane donna è tornata al lavoro dopo il congedo obbligatorio di maternità e si è avvalsa di tutti i suoi diritti di madre. Come prima della nascita di suo figlio ha continuato a lavorare a tempo pieno. Tuttavia, relativamente presto si è accorta che il comportamento del suo superiore verso di lei è cambiato. Appena tornata al lavoro le ha suggerito di dimettersi da responsabile di reparto, "perché probabilmente ora ha altre priorità". La dipendente ha accettato, e la gestione del reparto è stata affidata a una collega. Soltanto poche settimane dopo il superiore l'ha chiamata: le ha detto che aveva osservato il suo rendimento lavorativo, e che questo era notevolmente dimi-

der Abteilung wurde einer Kollegin übergeben. Nach nur wenigen Wochen rief sie ihr Vorgesetzter zu sich und sagte ihr, er hätte ihre Arbeitsleistung beobachtet und diese hätte seit ihrer Rückkehr merklich nachgelassen. Nach Aussagen der jungen Frau unterbreitete ihr der Vorgesetzte nach langer Einführung das Angebot, ihr eine monetäre Entschädigung zu zahlen, wenn sie kündigt. Die Frau wollte wissen, ob dieses Angebot zulässig ist. Sie wollte eigentlich nicht kündigen, da sie vermutete, als junge Mütter auf dem Arbeitsmarkt große Schwierigkeiten zu haben, Arbeit zu finden.

Die Gleichstellungsrätin klärte die Arbeitnehmerin zunächst auf. Das Gesetz sieht den Kündigungsschutz von Beginn der Schwangerschaft bis zur Erreichung des ersten Lebensjahres des Kindes vor. Allerdings kommen einige Ausnahmen zum Tragen. Das Arbeitsverhältnis kann gerechtfertigt durch schweres Fehlverhalten seitens der Arbeitnehmerin, Geschäftsaufgabe oder Schließung, im Falle einer negativ beurteilten Probezeit oder bei Ablauf eines zeitlich befristeten Arbeitsvertrages aufgelöst werden.

In diesem Fall riet die Gleichstellungsrätin der Frau nicht zu kündigen und sich sofort bei ihr zu melden, falls diskriminierende Handlungen vonseiten des Arbeitgebers getätigt werden, damit Interventionen zum Schutze der Frau umgesetzt werden. Die Gleichstellungsrätin beriet die Frau zudem individuell zum Umgang mit dieser herausfordernden Situation am Arbeitsplatz.

Nach einigen Monaten rief die Arbeitnehmerin an und teilte mit, dass sich die Situation nach einem klärenden Gespräch mit dem Arbeitgeber gebessert hat.

2.6.4 Vaterschaftsurlaub

Herr C. wandte sich an das Büro der Gleichstellungsrätin und berichtete Folgendes: „Meine Frau und ich haben vor einem Monat ein Kind adoptiert; kurz nach der Adoption habe ich mich an das Personalamt gewandt, um die Formalitäten für den obligatorischen Vaterschaftsurlaub zu erledigen. Die Mitarbeiterin des zuständigen Amtes sagte mir allerdings, dass ich als Adoptivvater kein Anrecht auf einen Tag bezahlter Freistellung hätte. Stimmt das? Welche sind meine Rechte als Adoptivvater - auch zum Schutz meines Sohnes -

nuito dal suo ritorno. Dopo aver fatto una lunga introduzione le ha offerto un risarcimento per dimettersi. La donna chiede se questa offerta è legittima. In realtà non vuole dimettersi perché sospetta che, da giovane madre, avrebbe grandi difficoltà sul mercato del lavoro.

Innanzitutto la Consigliera di parità informa la dipendente. La legge prevede la tutela dal licenziamento dall'inizio della gravidanza fino al primo anno di vita del bambino. Ci sono però delle eccezioni. Il rapporto di lavoro può essere risolto per colpa grave della dipendente, per cessazione o chiusura dell'attività, se il periodo di prova è valutato negativamente, oppure alla scadenza di un contratto di lavoro a tempo determinato.

La Consigliera di parità consiglia alla donna di non dimettersi, e di comunicarle immediatamente eventuali azioni discriminatorie da parte del datore di lavoro, così da poter intervenire a sua tutela. Dà inoltre alla donna consigli specifici su come affrontare questa difficile situazione.

Qualche mese dopo la dipendente telefona e riferisce che la situazione è migliorata, dopo una discussione chiarificatrice col datore di lavoro.

2.6.4 Il congedo di paternità

Il signor C. si rivolge all'ufficio della Consigliera di parità e racconta "Mia moglie e io abbiamo adottato un bambino un mese fa, nei primi giorni successivi all'adozione mi sono recato all'ufficio personale per sbrigare le pratiche relative al "congedo papà", il congedo obbligatorio per i padri. La collega dell'ufficio competente mi ha però detto che in quanto padre adottivo non posso godere del diritto a un giorno di permesso retribuito. È davvero così? Quali sono allora i miei diritti - anche a tutela di mio figlio - in quanto padre

in Bezug auf den obligatorischen Vaterschaftsurlaub?“

Zunächst stellte die Gleichstellungsrätin klar, dass man als Adoptivvater die gleichen Rechte eines biologischen Elternteils genieße. Das Recht auf den obligatorischen Vaterschaftsurlaub gelte übrigens auch für die Pflegeeltern. Es stimme auch nicht, dass die bezahlte Freistellung nur für einen Tag gelte: Seit dem 1. Januar 2019 sind nämlich 5 Tage an Vaterschaftsurlaub vorgesehen. In der Tat schrieb das Gesetz Nr. 92/2012 einen einzigen Tag für den obligatorischen Vaterschaftsurlaub vor, den man innerhalb der ersten 5 Lebensmonate eines Kindes in Anspruch nehmen musste, doch wurde diese Freistellung mit dem Stabilitätsgesetz 2016 auf 2 Tage erhöht; mit dem Stabilitätsgesetz 2017 (Gesetz 232/2016) wurden die 2 Tage für das Jahr 2017 bestätigt; zudem wurden sie für das Jahr 2018 auf 4 und für das Jahr 2019 auf 5 Tage erhöht (Artikel 1, Absatz 278 des Gesetzes vom 30. Dezember 2018, Nr. 145). Also habe Herr C. auf 5 Tage Vaterschaftsurlaub Anrecht.

Sie erklärte auch, dass den Vätern während des obligatorischen Vaterschaftsurlaubes 100 % ihres Gehaltes zustehen, wobei der Zeitraum des Vaterschaftsurlaubes dem Arbeitgeber mindestens 15 Tage vor Beginn der Freistellung mitgeteilt werden muss. Falls die Bezahlung durch das NISF erfolgt, so muss der Antrag online oder gemäß den vom NISF vorgesehenen Modalitäten gestellt werden.

3. KOMMISSIONEN, AUSSCHÜSSE UND ARBEITSGRUPPEN

Die Gleichstellungsrätin ist in zahlreichen Ausschüssen, Kommissionen und Arbeitsgruppen vertreten, um den Aspekt der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Gesetzlich ist die Gleichstellungsrätin in folgenden Arbeitsgruppen und Kommissionen vertreten:

- Landesarbeitskommission und Arbeitsgruppen (z. B. 50 +)

adottivo, in termini di congedo parentale obbligatorio?“

La Consigliera di parità ha rassicurato subito questo lavoratore: in quanto padre adottivo, ha gli stessi diritti di un padre biologico. Il diritto al congedo parentale obbligatorio, tra il resto, vale anche per i genitori affidatari. Non corrisponde al vero, inoltre, che il congedo retribuito sarebbe di un solo giorno: dal 1° gennaio 2019, i giorni del “congedo papà” sono 5. La legge 92/2012 prevedeva effettivamente un giorno di congedo obbligatorio, di cui usufruire nei primi 5 mesi di vita del bambino o della bambina, ma la legge di stabilità 2016 ha aumentato i giorni a 2, e quella del 2017 (legge 232/2016) ha confermato i due giorni per il 2017, li ha aumentati a 4 per il 2018 e a 5 per l'anno 2019 (articolo 1, comma 278, della legge 30 dicembre 2018, n. 145). I giorni di congedo che spettano al signor C. sono quindi cinque.

Ha inoltre spiegato a questo papà che durante il congedo parentale obbligatorio ha diritto al 100 % della retribuzione, e che però è tenuto a comunicare con almeno 15 giorni di anticipo al suo datore di lavoro le date in cui vuole far valere questo diritto. Se il pagamento avviene tramite l'INPS, la richiesta deve essere fatta online o tramite le altre modalità previste dall'Istituto.

3. COMMISSIONI, COMITATI E GRUPPI DI LAVORO

La Consigliera di parità fa 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 (per esempio 50 +)

- Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen und Arbeitsgruppen (Frau und Politik, Frau und Arbeit)
- Begleit- und Lenkungs Ausschüsse der EFRE-Strukturprogramme
- Begleit- und Lenkungs Ausschüsse der ESF-Strukturprogramme

2019 wurde in der Landesarbeitskommission mit dem Verfassen des Mehrjahresplanes für Arbeitsmarktpolitik begonnen. Dabei wurde die Gleichstellungs rätin mit der Koordination des Bereiches Chancengleichheit beauftragt. Ende des Jahres 2019 wurde intensiv an dem Thema gearbeitet, erste Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden im Frühjahr 2020 vorgestellt.

Neben der Anwesenheit in den Begleit- und Lenkungs Ausschüssen der EFRE- und ESF-Strukturprogramme muss erwähnt werden, dass die Gleichstellungs rätin alle Projekte in Bezug auf die Themen Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung der Geschlechter und vulnerabler Gruppen bewertet. Jedes Jahr werden somit hunderte von Projekten bewertet.

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

- Beirat audit familieundberuf
- Allianz für Chancengleichheit der zwei Provinzen Trient und Bozen
- Arbeitsgruppe AFB (Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein Bozen)

In unregelmäßigen Abständen arbeitet die Gleichstellungs rätin in circa 20 weiteren Arbeitsgruppen mit.

- 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

Nel 2019 la Commissione provinciale per l'impiego ha iniziato a elaborare il piano pluriennale per le politiche del lavoro, e la Consigliera di parità è stata incaricata di coordinare l'ambito delle pari opportunità. Alla fine del 2019 vi si è lavorato intensamente. I primi risultati del gruppo di lavoro saranno prevedibilmente presentati nella primavera 2020.

Oltre alla sua presenza nei comitati di monitoraggio e di pilotaggio dei programmi strutturali del FESR e del FSE, va ricordato che la Consigliera di parità valuta tutti i progetti riguardanti le pari opportunità, la non discriminazione tra i sessi e la non discriminazione di categorie svantaggiate. Pertanto ogni anno si valutano centinaia di progetti.

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

- comitato audit famigliaelavoro
- Alleanza regionale per le pari opportunità delle due Province di Trento e Bolzano
- Gruppo di lavoro AFB (Associazione dei lavoratori per il tempo libero e la formazione Bolzano)

A intervalli irregolari la Consigliera di parità ha partecipato a circa 20 gruppi di lavoro.

4. BERATUNGEN FÜR INSTITUTIONEN UND NETZWERKARBEIT

Der Trend der vergangenen Jahre hat sich 2019 fortgesetzt. Durch die intensive Zusammenarbeit mit den Verbänden hat die Anzahl der Beratungen für Unternehmen zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit Familie und Beruf weiterhin zugenommen. Auf Anfrage, vor allem nach erfolgreich abgeschlossener Mediation, hat die Gleichstellungsrätin Erstinformationen gegeben und anschließend an Organisationsberaterinnen und -berater weitergeleitet. Diese „Brückenfunktion“ der Ombudsstelle Gleichstellungsrätin ist wichtig, denn Unternehmen scheuen sich oft, Beratungsangebote in Anspruch zu nehmen. Häufig herrscht noch die Einstellung vor, dass nach erfolgreicher Mediation „der Fall gelöst“ ist. Dem ist sehr häufig nicht so. Kommen Fälle von Diskriminierungen im Unternehmen vor, hat das immer auch mit der vorherrschenden Unternehmenskultur zu tun. Diese gilt es zu reflektieren und präventive Maßnahmen zu setzen. Aus diesem Grund berät die Gleichstellungsrätin in diesem Sinne und arbeitet mit verschiedenen Verbänden von Supervisorinnen und Supervisoren, Coaches und Organisationsberaterinnen und -beratern zusammen.

Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Unternehmen ihre Verantwortung nach erfolgter Diskriminierung bzw. Mobbing übernehmen. Gleichzeitig wird dem präventiven Aspekt Rechnung getragen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Arbeit der Gleichstellungsrätin ist jener der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die intensive Zusammenarbeit der Vorjahre hat auch im Jahr 2019 ihre Früchte getragen. Nach Jahren ist die Zusammen- und Netzwerkarbeit konsolidiert. Eine hohe Anzahl der Mediationen kommt auf Anfrage oder Anstoß der Gewerkschaften zustande.

All dies weist darauf hin, dass die Ombudsstelle Gleichstellungsrätin als solche wahrgenommen und anerkannt wird und dass eine klare Bereitschaft besteht, arbeitsrechtliche Konflikte zum Thema der geschlechterbasierten Diskriminierung mediatrisch zu lösen. Diese Entwicklung ist als

4. CONSULENZE PER ISTITUZIONI E LAVORO DI RETE

La tendenza degli anni passati è proseguita nel 2019. Grazie all'intensa collaborazione con le associazioni, è ulteriormente aumentato il numero di consulenze alle aziende sulle discriminazioni sul lavoro e la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Su richiesta, soprattutto dopo una mediazione conclusasi positivamente, la Consigliera di parità ha fornito prime informazioni, che ha quindi inoltrato ai/alle consulenti organizzative. Questa funzione "di ponte" della Consigliera di parità è molto importante, perché spesso le aziende esitano a servirsi dell'offerta di consulenza. Spesso prevale ancora l'idea che con una mediazione conclusasi bene "il caso è risolto", ma invece non è così. Se in azienda ci sono casi di discriminazione, ciò ha sempre a che fare con la cultura imprenditoriale dominante. Bisogna dunque riflettere su questo fatto e prendere misure preventive. Per questo motivo la Consigliera di parità offre consulenze in tal senso e collabora con diverse associazioni di supervisor, istruttori (coach) e consulenti organizzativi.

Si tiene dunque conto del fatto che le aziende, in seguito a episodi di discriminazione o mobbing, si prendono le proprie responsabilità. Allo stesso tempo si lavora sul piano della prevenzione.

Un ulteriore ed essenziale aspetto del lavoro della Consigliera di parità è la collaborazione coi sindacati. L'intensa collaborazione degli anni passati ha dato i suoi frutti anche nel 2019. In questi anni la collaborazione e il lavoro di rete si sono consolidati. Molte mediazioni avvengono su richiesta o per iniziativa dei sindacati.

Tutto questo ci dice che l'ufficio della Consigliera di parità viene percepito e riconosciuto per l'avvocatura che è, e che vi è una chiara disponibilità a risolvere con la mediazione conflitti sul lavoro legati a discriminazioni di genere. Questa è una tendenza da valutare molto positivamente, per-

sehr positiv zu beurteilen, da es eine der Kernaufgaben einer Ombudsstelle ist.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsrätin auch

- Beratungen für Gewerkschaftsvertreterinnen und Gewerkschaftsvertreter zu Themen der geschlechterspezifischen Diskriminierungen am Arbeitsplatz,
- Referentinentätigkeit bei Veranstaltungen von Gewerkschaften durchgeführt.

Wie in den vergangenen Jahren war die Zusammenarbeit mit den Beiräten für Chancengleichheit auf Gemeindeebene, den Einheitlichen Garantiekomitees des Sanitätsbetriebes, der Gemeinden Bozen, der Autonomen Provinz Bozen und der Freien Universität Bozen intensiv. Die Gleichstellungsrätin nahm in regelmäßigen Abständen an ihren gemeinsamen Sitzungen teil. Im November 2019 wurde die erste gemeinsame Tagung der Einheitlichen Garantiekomitees mit dem Titel „Arbeit. Fluch oder Freude? Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der Gesellschaft der Vielfalt“ organisiert, moderiert von der Gleichstellungsrätin. Anbei der Folder der Veranstaltung.

ché si tratta di uno dei compiti principali dell'ufficio.

La Consigliera di parità ha inoltre

- svolto consulenze per rappresentanti sindacali su temi relativi alle discriminazioni di genere sul lavoro,
- ed è intervenuta come relatrice nel quadro di iniziative indette dai sindacati.

Come negli anni passati c'è stata intensa collaborazione con le commissioni comunali pari opportunità, i comitati unici di garanzia dell'Azienda sanitaria, il Comune di Bolzano, la Provincia autonoma di Bolzano e la Libera Università di Bolzano. La Consigliera di parità ha partecipato a intervalli regolari alle sedute comuni. Nel novembre 2019 si è tenuto il primo convegno congiunto del comitato unico di garanzia, sul tema "Lavoro: croce o delizia? Benessere sul posto di lavoro nella società della diversità", moderato dalla Consigliera di parità. In allegato il relativo pieghevole.



Tagung | Convegno

Arbeit: Fluch oder Freude?
Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der Gesellschaft der Vielfalt

Lavoro: croce o delizia?
Benessere sul posto di lavoro nella società della diversità

Freitag | venerdì 22.11.2019

ore 8.00 – 12.45 Uhr

Rainerum
Don-Bosco-Saal | Sala Don Bosco
Dominikanerplatz 15 | Piazza Domenicani 15
Bozen | Bolzano

Abb.: Folder der Tagung / Fig.: relativo pieghevole del convegno

Die Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin der Gemeinden Meran und Bozen und des Südtiroler Sanitätsbetriebes, Frau Dr. Marcella Pirrone, wurde 2019 fortgeführt. Die Vertrauensrätin fungiert dabei als primäre Ansprechperson für die

La collaborazione con la Consigliera di fiducia dei Comuni di Merano e di Bolzano e dell'Azienda sanitaria, dott.ssa Marcella Pirrone, è proseguita nel 2019. La Consigliera di fiducia è la persona di riferimento per collaboratrici e collaboratori della

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es wurde an konkreten Fällen gearbeitet, zudem fanden kollegiale Supervisionen statt.

Die Gleichstellungsrätin pflegt eine intensive Zusammenarbeit mit allen Gleichstellungsrätinnen der italienischen Provinzen und Regionen. Hervorzuheben ist dabei sicher jene mit dem Gleichstellungsrat der Autonomen Provinz Trient Univ.-Prof. Matteo Borzaga.

Auf nationaler Ebene hat sich die Zusammenarbeit mit der nationalen Gleichstellungsrätin, Francesca Bagni Cipriani, bewährt.

Eine intensive Zusammenarbeit gab es auch mit dem Frauenbüro der Autonomen Provinz Bozen und dem Landesbeirat für Chancengleichheit für Frauen.

Die eben genannten Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner stehen stellvertretend für eine Reihe von weiteren Zusammenarbeitspartner. Eine Garantiestelle kann nur mit einem starken Netz an Partnerinnen und Partner funktionieren.

5. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE DER LANDESVERWALTUNG

Laut Artikel 27, Absatz 3 des Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz des Landes Südtirol begutachtet die Gleichstellungsrätin die von der Landesverwaltung erstellten Gleichstellungspläne. In Vergangenheit ist die Erstellung der Pläne in enger Zusammenarbeit mit dem Organisationsamt und der Generaldirektion der Landesverwaltung gemacht worden.

Für den Bericht zu den Daten 2019 wurde eine Zusammenarbeit zwischen dem Einheitlichen Garantiekomitee der Landesverwaltung und der Gleichstellungsrätin beschlossen. Bereits im Dezember 2019 wurde mit der Analyse der Daten begonnen. Im Frühjahr 2020 werden die Daten und die Maßnahmenpläne zur Förderung der Gleichstellung in der Landesverwaltung (im engeren Sinn) von der Gleichstellungsrätin und den Verantwortungsträgerinnen und -trägern der Landesverwaltung vorgestellt.

pubblica amministrazione. Si è lavorato su casi concreti e si sono tenute supervisioni collegiali.

La Consigliera di parità collabora intensamente con le colleghe di tutte le Province e Regioni italiane. Al riguardo è da sottolineare la collaborazione col consigliere di parità della Provincia autonoma di Trento, il professore universitario Matteo Borzaga.

A livello nazionale si è dimostrata valida la collaborazione con la Consigliera nazionale di parità, Francesca Bagni Cipriani.

Una intensa collaborazione si è anche avuta col servizio donna della Provincia autonoma di Bolzano e con la commissione provinciale per le pari opportunità.

I partner appena citati sono solo alcuni esempi di una più vasta gamma di collaborazioni. Un organo di garanzia può funzionare solo se inserito in una forte rete di partner.

5. I PIANI PER LA PARITÀ DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

Ai sensi dell'articolo 27, comma 3, della legge della Provincia autonoma di Bolzano sulla parificazione e la promozione delle donne, "La Consigliera di parità valuta i piani per la parità elaborati dall'amministrazione provinciale". In passato i piani erano concepiti in stretta collaborazione con l'ufficio organizzazione e la direzione generale dell'amministrazione provinciale.

Per la relazione sui dati del 2019 si è decisa una collaborazione fra comitato unico di garanzia dell'amministrazione provinciale e Consigliera di parità. L'analisi dei dati è iniziata già nel dicembre 2019. Nella primavera 2020 i dati e i piani per le misure a promozione della parità nell'amministrazione provinciale propriamente detta saranno presentati alla Consigliera di parità e alle/ai responsabili dell'amministrazione stessa.

6. SENSIBILISIERUNGS- UND REFERENTINNENTÄTIGKEIT

Wie in den Jahren zuvor referierte die Gleichstellungsrätin bei verschiedenen Gelegenheiten zu Themen der geschlechterbasierten Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Anbei ein kleiner Auszug der gehaltenen Vorträge:

- Ausbildungswege und Arbeitsmarkt als Spiegel funktionaler Genderstereotypen im Bildungshaus Lichtenburg
- Zusammenarbeit Vorträge Equal Pension Day, Aktionstage Frauen und Vorsorge
- Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz, Vortrag in der Landesberufsschule für Handel, Handwerk und Industrie „Christian Josef Tschuggmall“ Brixen
- Vortrag im Südtiroler Landtag für Lehrpersonen zu Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz
- Vortrag „Anlaufstelle für geschlechterbasierte Diskriminierungen am Arbeitsplatz“ in der Freien Universität Bozen – Außenstelle Brixen
- Vortrag Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz im Wnet-Netzwerk,
- Vortrag „Mütter sein die einer anderen Kultur angehören“ für Donne Nissá
- Vortrag Netzwerk Gewaltprävention
- Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz / Ursachen und Interventionen, Vortrag in der Gemeinde Eppan

2019 wurde ein Schwerpunkt auf die Sensibilisierungsarbeit an Schulen und an der Freien Universität Bozen gelegt.

Darüber hinaus wurde die Sensibilisierungstätigkeit in den Gemeinden fortgeführt. Neben zahlreichen Vorträgen wurde diese auch über Stellungnahmen in Printmedien gestärkt.

6. ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FORMAZIONE

Come negli anni precedenti la Consigliera di parità ha presentato, in diverse occasioni, relazioni su temi riguardanti le discriminazioni di genere sul posto di lavoro.

Ecco una sintetica elencazione delle conferenze tenute:

- Stereotipi di genere nel lavoro – le insidie della costruzione dei ruoli, presso il centro formativo Lichtenburg
- Collaborazione Equal Pension Day, giornate della previdenza al femminile
- Discriminazioni e mobbing sul posto di lavoro, presso la scuola professionale provinciale per il commercio, l'artigianato e l'industria "Christian Josef Tschuggmall" Bressanone
- conferenza per insegnanti su discriminazioni e mobbing sul lavoro, presso il Consiglio provinciale
- conferenza "Punto focale per la discriminazione basata sul genere nei luoghi di lavoro" presso la Libera Università di Bolzano, sede distaccata di Bressanone
- conferenza su discriminazioni e mobbing sul lavoro nella rete Wnet
- "Essere madri e cittadine in una cultura diversa", Associazione Donne Nissá
- conferenza per la Rete di prevenzione della violenza
- "Discriminazioni e mobbing sul posto di lavoro" (solo in tedesco), presso il Comune di Appiano

Un punto prioritario nel 2019 è stato il lavoro di sensibilizzazione nelle scuole e presso la Libera Università di Bolzano.

Inoltre, si è continuato nell'attività di sensibilizzazione nei Comuni, che oltre a numerose conferenze ha visto anche prese di posizione sulla stampa.

Anbei eine kleine Auswahl:

Eccone una selezione:

AUS DEM RATHAUS



EPPAN

Der Rat diskutiert über die Teilzeit auf Zeit

GEMEINDERAT

Fast 40 zum allergrößten Teil weibliche Zuhörerinnen und Zuhörer hatte der Beschlussantrag der Südtiroler Volkspartei zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Ratssaal gelockt.

Petra Prackwieser stellte den Antrag vor und begründete ihre Ablehnung des Gemeindevorstandesbeschlusses, im Jahr 2019 keine „Teilzeit auf Zeit“ zuzulassen. Es sei zwar leider so, dass die Teilzeitverträge sehr uneinheitlich geregelt seien, aber trotzdem sei ein Teilzeitvertrag die einzige Möglichkeit, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Die Gemeinde habe auch eine soziale Verantwortung.

Gemeindevorstand Werner Natzler sprach von einer „notorischen Unterbesetzung“ der Gemeindeämter und sagte, die Teilzeitverträge müssten verringert werden, um das Funktionieren des Betriebs zu garantieren.

Es entspannte sich eine lange, intensive,

aber stets faire Diskussion, bei der beide Sichtweisen anerkannt wurden: das Bemühen, vor allem den Müttern entgegenzukommen, und die Notwendigkeit, die internen Prozesse möglichst effizient ablaufen zu lassen.

Am Ende lehnte der Gemeinderat den Antrag äußerst knapp ab: elf Jastimmen von SVP und Pro Eppan standen elf Neinstimmen von Bürgerliste und Partito Democratico sowie drei Enthaltungen von SVP, Freiheitlichen und Südtiroler Freiheit gegenüber. Somit hatte der Beschlussantrag keine Mehrheit.

Der Gemeinderat wählte Siegrid Mahlknecht Ebner zur neuen Fraktionsvorsitzerin von Girland, sie folgt auf Christian Auer. Der Rat genehmigte außerdem eine Abänderung des Stellenplans, die Verwaltungsvereinbarung mit Kaltern für die Festlegung der Trasse der Trambahn, die Umwandlung des Sparer-

hofs in konventionierte Wohnungen, die Haushaltsvoranschläge der Freiwilligen Feuerwehren der Gemeinde und eine formelle Änderung der GIS-Verordnung.

Mit einer Gegenstimme von Pro Eppan und einer der SVP genehmigte der Rat den Haushaltsvoranschlag für die Jahre 2019, 2020 und 2021. Dieser sieht für 2019 Einnahmen und Ausgaben von rund 55 Millionen vor und eine Restschuld von 25 Millionen Euro am Ende des Jahres.

Das Allfällige drehte sich unter anderem um „auffällige Abschlüsse“ bei der Vergabe der Baumeisterarbeiten für die Sanierung der Grundschule Frangart (der Bürgermeister hatte zu Beginn der Sitzung von der Vergabe zum Betrag von 4,751 Millionen Euro berichtet) und die ausgesetzte Bauleitplanänderung beim Golfplatz.

Matthias Mayr

Abb.: Überetscher Gemeindeblatt vom 4. Jänner 2019 / Fig.: Notiziario comunale del 4 gennaio 2019

Frauen fordern Lohn-Fairness

GESELLSCHAFT: Am heutigen Equal Pay Day weisen Frauen auf geschlechterspezifisches Lohngefälle hin

BOZEN. Zum heutigen Equal Pay Day – dem Tag der gleichen Bezahlung – sensibilisiert der Landesbeirat für Chancengleichheit mit seiner Kampagne „damit keine #träumelplätzen“ (wir berichteten) an 23 Infoständen im gesamten Land.

„Diese Aktion weist nicht nur auf die Lohnlücke hin, sondern deckt deren Ursachen und Folgen auf“, bringt sich Gleichstellungsrätin Michela Morandini in die Debatte ein. Als besonders prägend für das geschlechterspezifische Lohngefälle von 17,2 Prozent in Südtirol erachtet sie gleich mehrere Aspekte. So haben Frauen familienbedingt öfters Lücken in ihrer Erwerbsbio-



„Es braucht aufeinander abgestimmte Maßnahmen auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene.“

Gleichstellungsrätin Michela Morandini

grafie, etwa durch Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen. Dann werden „frauentypische“ Berufe in der Regel schlechter bezahlt als klassische „Männerberufe“, und Frauen wird der Zugang zu Spitzenpositionen nach wie vor erschwert – Stichwort „gläserne Decke“. Überdies wird die Berufswahl von Frauen noch

stark von Rollenstereotypen beeinflusst. „Der Equal Pay Day ist jedes Jahr eine Chance, das Bewusstsein für die Problematik zu stärken. Was es aber braucht, sind aufeinander abgestimmte Maßnahmen auf gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Ebene“, schlussfolgert Morandini.

Die Frauengruppe der Süd-Ti-

roler Freiheit plädiert in diesem Zusammenhang für eine „ausreichende Errichtung von Kinderbetreuungsstätten und die Anerkennung der Erziehungs- und Pflegejahre für die Rente, damit die beiden Komponenten Beruf und Familie nicht länger gegeneinander ausgespielt werden“.

Maria Rieder vom Team Köllensperger schlägt dagegen per Beschlussantrag einerseits verpflichtende Lohntransparenz und andererseits IRAP-Senkungen vor. Unternehmen, welche Lohntransparenz anwenden, sollen laut Rieder bevorzugt in den Genuss von Landesförderungen und einer IRAP-Senkung kommen.

© Alle Rechte vorbehalten

Abb.: Dolomiten vom 3. Mai 2019 / Fig.: Dolomiten del 3 maggio 2019



Ihre Ideen, bitte!

GESELLSCHAFT – Wer kann was dafür tun, damit Familie und Beruf bestmöglich vereinbar sind? Es diskutieren Coach Lizzi Flarer, Personalleiter Alois Pföstl und Gleichstellungsrätin Michela Morandini. **Seite 2-3**

Abb.: Südtiroler Wirtschaftszeitung vom 6. September 2019 / Fig.: Südtiroler Wirtschaftszeitung del 6 settembre 2019

Tagung: Die Fallen der Rollenprägung im Arbeitsleben



NALS. Jedes Jahr im Herbst hält der Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein (AFB) ein internationales Symposium ab. Heuer ist es dem Thema „Gender-Stereotypen im Arbeitsleben – die Fallen der Rollenprägung“ gewidmet. Es findet am morgigen Freitag ab 9 Uhr im Bildungshaus Lichtenburg in Nals statt. Nach den Grußworten von AFB-Geschäftsführerin Heidi Rabensteiner referieren u.a. Roberta Mori, die gesamtstaatliche Koordinatorin der Gleichstellungskommissionen der Regionen, Gleichstellungsrätin Michela Morandini und Lorella Zanardo, Aktivistin für die Rechte der Frau. Für 15 Uhr ist eine Podiumsdiskussion angesetzt: Programm: www.afb.bz

Abb.: Dolomiten vom 12. September 2019
Fig.: Dolomiten del 12 settembre 2019

OPERAZIONE PARITÀ

MICHELA MORANDINI

DISCRIMINATA SUL LAVORO PERCHÉ SI SPOSA

Il proposito o l'annuncio di matrimonio, nonché ovviamente il matrimonio stesso, non possono essere causa di discriminazione o licenziamento. È quanto ho spiegato alla signora M., che quando aveva annunciato le sue nozze era stata sollecitata dal datore di lavoro a cambiare mansione: in vista di una possibile gravidanza, le era stato proposto un incarico meno prestigioso. «Sono venuta da lei solo perché una conoscente ha insistito perché lo facesse», ha preteso la signora entrando nel mio ufficio e illustrandomi poi il suo caso: «Lavoro da 5 anni, quale assistente di direzione commerciale, in un'azienda familiare di medie dimensioni, dove il clima di lavoro è sempre stato positivo». Da parte mia, ho sempre fatto moltissimo di straordinario e mi sono resa disponibile a collaborare anche andando oltre alle mie mansioni, quando ce n'era bisogno: c'era infatti, con il mio datore di lavoro, un rapporto di fiducia che ritenevo reciproco. Tutto è cambiato non appena gli ho comunicato che intendevo sposarmi entro pochi mesi: la sua reazione è stata piuttosto fredda, e dopo due settimane ho ricevuto "l'offerta" di un nuovo posto in amministrazione. Alla mia domanda sui motivi di questa proposta, mi è stato detto che si trattava di un posto "più adatto" a una donna sposata, in vista del fatto che presto avrei potuto restare incinta. Sono rimasta così sorpresa che non ho saputo cosa rispondere, e dopo un paio di giorni di riflessione ho respinto l'offerta, che non era paragonabile alla mansione svolta fino a quel momento e non prevedeva possibilità di carriera, ma il titolare ha minacciato di licenziarmi. Nelle settimane successive mi ha fatto molta pressione, arrivando persino a denigrarmi nelle riunioni di lavoro con i colleghi, a fare battute sul mio aspetto e a criticare apertamente il mio lavoro, che fino a quel momento gli era andato sempre bene: non posso più reggere questa situazione, e sto pensando davvero di licenziarmi. Vorrei conoscere i miei diritti».

Ho spiegato alla signora che l'articolo 15 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 198/2006) vieta ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro, e di conseguenza anche il licenziamento, a causa del matrimonio. Inoltre, l'articolo 25 proibisce ogni forma di discriminazione diretta o indiretta in ragione del sesso o dello status familiare. Con il consenso della lavoratrice, sono quindi intervenute presso il datore di lavoro esortandolo ad abbandonare qualsiasi pratica discriminatoria. La signora M. ha rinunciato ai propositi di licenziamenti, ed è rimasta in azienda mantenendo la stessa mansione di sempre.

Ritenevo di essere oggetto, sul posto di lavoro, di una discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso?

Potete rivolgervi alla Consigliera di parità, in via Cavour 23 (c.a. Bolzano, tel. 0471.946003, cell. 360.1094611, e-mail: consiglieradiparita@consiglio-bz.org



Abb.: Alto Adige vom 13. Oktober 2019
Fig.: Alto Adige del 13 ottobre 2019

Pensioni, le donne prendono la metà rispetto agli uomini



Equal Pension Days di Pensplan, le ri primo appuntamento

Pensplan. Al via gli «Equal Pension Days 2019», per l'educazione nel settore finanziario

BOLZANO. Per i diversi percorsi di vita e familiari le donne percepiscono in media una pensione molto più bassa rispetto agli uomini. Più precisamente l'importo medio mensile della pensione di vecchiaia è pari a 735 euro per le donne rispetto ai 1.433 euro per gli uomini: «Con l'introduzione del nuovo sistema di calcolo delle pensioni basato esclusivamente sui contributi previdenziali versati nel corso della vita lavorativa è sempre più indispensabile provvedere per tempo al proprio futuro». Per sensibilizzare le donne a questa tematica hanno preso il via gli «Equal Pension Days» di Pensplan, giornate di informazione e confronto sul tema della disparità pensionistica fra uomo e donna. La giornata di apertura prevedeva due tavole rotonde a Bolzano e a Trento sul tema dell'educazione finanziaria e della previdenza al femminile.

La differenza tra uomo e donna in tema di pensioni si spiega facilmente. Il gap salariale tra donne e uomini e le lacune previdenziali riconducibili a periodi di astensione totale dal lavoro o con forme di lavoro a tempo parziale per maternità, per la cura dei figli o dei familiari sono motivo di un futuro economico incerto per molte donne. Più del 40% della popolazione femminile in regione lavora con contratti di lavoro a tempo parziale. Il gap salariale ha immediate ripercussioni sulle pensioni. Ieri, a Bolzano sono intervenuti, oltre al presidente della Provincia Arno Kompatscher, la presidente Pensplan Laura Costa, la consigliera di partito Michela Morandini, la vicepresidente del Comitato provinciale pari opportunità Donatella Califano, Elisabetta Giacomel del Comitato nazionale per l'educazione finanziaria, la presidente della Global Thinking Foundation Claudia Segre e Claudia Curi della Libera Università di Bolzano. Alle giornate Equal Pension Days aderiscono inoltre l'assessora Waltraud Deege e la rete FkI.

Abb.: Alto Adige vom 22. Oktober 2019 / Fig.: Alto Adige del 22 ottobre 2019

„Fachkräftemangel spielt uns in die Hände“

STATISTIK: Immer noch große Unterschiede bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern – Gleichstellungsrätin: „Viele Unternehmer wissen das gar nicht“

VON ARNOLD SORG

BOZEN. Der „Gender Pay Gap“ – also der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern – ist in Südtirol nach wie vor hoch. Man müsse vor allem mit Gender-Stereotypen in der Berufswahl brechen, sagt Gleichstellungsrätin Michela Morandini.

„Dolomiten“: Frau Morandini, im privaten Sektor beträgt der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau 16,9 Prozent, im öffentlichen Sektor 17,8 Prozent. Warum bessert sich die Situation nicht?

Michela Morandini: Ein wesentlicher Grund ist nach wie vor die unterschiedliche Berufswahl zwischen Männern und Frauen und damit einhergehend das unterschiedliche Lohnniveau.

„D“: Von welchen Berufen sprechen Sie?
Morandini: Beruf im technischen oder im IT-Bereich werden sehr gut bezahlt. Und der Anteil der Frauen in diesen Berufen liegt unter 25 Prozent. Das Einstiegsgehalt im Bildungsbereich ist im Vergleich dazu um 40 Prozent niedriger. Und gerade in den Bildungsberufen ist die Anzahl der Frauen deutlich höher als jene der Männer. Zudem müssen Frauen für Arbeitsleben öfters unterbrechen.

„D“: Aufgrund von Mutterschaften...
Morandini: Ja, aber nicht nur. Es sind vor allem Frauen, die ihre kranken Angehörigen pflegen. Das wirkt sich natürlich auch auf die Arbeitszeit, sei es in Form von Abwesenheiten oder von Teilzeitarbeit...

verträgen. All dies macht es für Frauen schwerer in Führungspositionen zu kommen, aber auch bestimmte finanzielle Zulagen zu bekommen. Das wirkt sich massiv auf den „Gender Pay Gap“ aus.

„D“: Was muss man ihrer Meinung nach ändern, um die Lohnschere zu verringern?
Morandini: Langfristig müsste man vor allem mit Gender-Stereotypen in der Berufswahl zu brechen. Kurz- bis mittelfristig müsste man vor allem andere, flexiblere Arbeitszeitmodelle anbieten.

„D“: Nämlich?
Morandini: Arbeitszeitmodelle, mit denen Frauen gleich viel arbeiten können wie Männer, damit sie nicht von vornherein schon von bestimmten Aufsteigsmöglichkeiten ausgeschlossen sind. Interessant ist auch, dass viele Unternehmer gar nicht wissen, dass sie Frauen bei gleicher Qualifikation und Dienstalter niedriger bezahlen, als Männer.

„D“: Wie das?
Morandini: Weil man Männern eher vertraut, bestimmte Zusatzaufgaben im Betrieb zu übernehmen, die natürlich entsprechend vergütet werden. Etwas spielt uns aber in die Hände: der Fachkräftemangel. Wenn die Unternehmer sehen, dass es immer schwieriger wird, qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen, werden sie auch qualifizierte Frauen besser entlohnen müssen.

„D“: Wie wird der „Gender Pay Gap“ im kommenden Jahr aussehen?
Morandini: Ich denke, dass sich bis dahin leider noch nicht viel ändern wird.



Michela Morandini: „Bis zum nächsten Jahr wird sich leider noch nicht viel ändern.“

ZUM THEMA

Der „Gender Pay Gap“ in Südtirol 2018

BOZEN. Das Landesstatistikinstitut Astat ermittelte den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern – den sogenannten „Gender Pay Gap“. Das Ergebnis: Im Jahr 2018 lag der „Gender Pay Gap“ bei Vollzeitbeschäftigten im privaten Sektor bei 16,9 Prozent. Das bedeutet, dass es sich leicht verringert hat. Im vorhergehenden Jahr 2017 lag der Wert im privaten Sektor nämlich noch bei 17,2 Prozent. Im öffentlichen Sektor ist der „Gender Pay Gap“ hingegen von 16 auf 17,8 Prozent gestiegen.

© astat.provinz.bz.it



Abb.: Dolomiten vom 7. Dezember 2019 / Fig.: Dolomiten del 7 dicembre 2019

7. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Im Tätigkeitsjahr 2019 wurde vor allem durch Vorträge, Tagungen und Medienberichte die breite Öffentlichkeit zum Thema der Diskriminierungen am Arbeitsplatz informiert.

Anbei die Liste der erschienenen Presseberichte.

7. PUBBLICHE RELAZIONI E COMUNICAZIONE

Nel 2019 l'opinione pubblica è stata informata sul tema delle discriminazioni sul lavoro, soprattutto con relazioni, conferenze e interventi sui mezzi d'informazione.

Qui di seguito un elenco degli interventi e articoli pubblicati.

Thema Tema	Zeitung / TV / Radio Giornale / TV / Radio	Datum Data	Seite/n Pagina/e
Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf	Überetscher Gemeindeblatt	04.01.19	4
Eine Frage der Fairness	Zeitung Info	01.2019	23
Schwangere Frauen können zukünftig bis zur Geburt arbeiten. Welche Gefahr Gynäkologen darin sehen. Und: was die Frauen sagen. Vom Arbeitsplatz in den Kreißaal.	Südtiroler Tageszeitung	19.01.19	4
La ricerca dell'Astat: stipendi, divario del 17,2 % a svantaggio delle donne	Alto Adige	30.01.19	1 / 6
Frauen in Südtirol verdienen deutlich weniger als Männer	Dolomiten	30.01.19	1 / 16
17 Prozent weniger	Südtiroler Tageszeitung	30.01.19	4
Bewerber für Volksanwaltschaft & Co. gesucht	Dolomiten	05.03.19	13
Nicht zurück in altes Rollendenken	Dolomiten	07.03.19	16
In Italien kündigen jährlich 25.000 junge Mütter, in Südtirol 700, weil Beruf und Familie nicht vereinbar sind.	Dolomiten	07.03.19	16
Nationale Gleichstellungsrätin Bagni Cipriani morgen in Bozen	www.landtag-bz.org	06.03.19	WEB
8. März, Internationaler Frauentag: Zwei Schritte vor und einer zurück	www.landtag-bz.org	06.03.19	WEB
Morandini: „Oggi vogliono le donne “Casa e famiglia”	Alto Adige	07.03.19	1
“Le donne oggi? Passi indietro, ci vogliono solo casa e famiglia”	Alto Adige	07.03.19	18

Alla Consigliera di parità più personale e fondi	Alto Adige	08.03.19	21
Zum Tag der Frau: „Lasst uns hinter die Zahlen blicken“	Dolomiten	08.03.19	15
Situation der Frauen in größeren Betrieben: „typische“ Berufe, Familienlasten und weniger Einkommen	www.landtag-bz.org	28.03.19	WEB
Morandini: „Von Gleichstellung noch weit entfernt“	www.stol.it	28.03.19	WEB
Bericht 100+ / Periodischen Bericht über die Situation des männlichen und weiblichen Personals	TGR3	28.03.19	RADIO
Bericht 100+ / Periodischen Bericht über die Situation des männlichen und weiblichen Personals	Video33	28.03.19	VIDEO
Die Beschäftigung der Frauen in Südtirol	ORF2	28.03.19	VIDEO
La fotografia del lavoro femminile scattata da IPL	Rai Tre – Trentino-Alto Adige	28.03.19	VIDEO
La fotografia del lavoro femminile scattata da IPL	RTTR	28.03.19	VIDEO
„Von wegen gleich“	Dolomiten	29.03.19	19
Tante precarie, poche dirigenti	Alto Adige	29.03.19	8
„Keine Verbesserung“	Südtiroler Tageszeitung	29.03.19	9
Non possono imporci come vivere	Alto Adige	30.03.19	20
Seit gestern (neue Homepage)	Dolomiten	30./31.03.19	16
Legge 104: assistenza di famigliari e discriminazione	Alto Adige	31.03.19	14
Consigliera di parità è online il nuovo sito	Alto Adige	31.03.19	47
Mobbing, Diskriminierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf	www.suedtirolnews.it	11.04.19	WEB
Gleichstellungsrätin Michela Morandini hat im Landtag über ihre Tätigkeit berichtet	Die Antenne	11.04.19	RADIO
La relazione annuale della Consigliera di parità Michela Morandini	Rai Tre – Trentino-Alto Adige	11.04.19	RADIO

Gleichstellung: Mehr Aufklärung in Schulen	Dolomiten	12.04.19	14
Impossibile conciliare famiglia e lavoro. Mille donne si licenziano	Alto Adige	12.04.19	17
Rassegna stampa BZTN	Rai Südtirol	12.04.19	RADIO
Rasegna stampa BZTN	Rai Tre Trentino-Alto Adige	12.04.19	RADIO
Der Jahresbericht der Gleichstellungsrätin Morandini	Südtirol1	12.04.19	RADIO
„Keine Verbesserung“	Südtiroler Tageszeitung	12.04.19	8
Famiglia e lavoro, mille mamme costrette a licenziarsi	Corriere dell'Alto Adige	12.04.19	1
Figli e lavoro, conciliazione difficile: Mille mamme costrette a licenziarsi	Corriere dell'Alto Adige	12.04.19	5
Il pubblico spende tanto ma nel 2018 si sono licenziate quasi mille donne	Alto Adige	19.04.19	18
Equal Pay Day	www.suedtirolnews.it	29.04.19	WEB
Interview Equal Pay Day	RAI	29.04.19	RADIO / TV
Equal Pay Day 2019: Träume leben, um Ungleichheiten zu beseitigen	www.suedtirolnews.it	29.04.19	WEB
Equal Pay Day, gli stipendi delle donne sono più bassi del 17,2 %	www.altoadigeinnovazione.it	29.04.19	WEB
Der Traum soll Wirklichkeit werden	Dolomiten	30.04.19	16
Equal Pay Day, no alla disparità di genere	Alto Adige	30.04.19	23
„Ungerechte Bezahlung ist kein Frauen-, sondern Gesellschaftsproblem“	www.suedtirolnews.it	30.04.19	WEB
Arme Frauen	Südtiroler Tageszeitung	30.04.19	10
Morgen ist Equal Pay Day	Die Antenne	02.05.19	RADIO
Frauen fordern Lohn-Fairness	Dolomiten	03.05.19	14
Equal Pay Day in Südtirol	Rai Südtirol Radio	03.05.19	RADIO
Mahnwache gegen Gewalt an Frauen nach Vergewaltigung	www.stol.it	09.05.19	WEB

In centinaia contro la violenza	Alto Adige	10.05.19	1, 16, 17
Lassen uns die Freiheit nicht nehmen	Südtiroler Tageszeitung	10.05.19	8
Unbezahlte Arbeit	Südtiroler Tageszeitung	10.05.19	4 - 5
Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz	Gemeindeblatt Eppan Nr. 19	10.05.19	2
Interview: Neuer Wahlmodus der EU Wahlen	RAI Radio Mittagmagazin	16.05.19	RADIO
Was läuft falsch?	Südtiroler Wirtschaftszeitung	17.05.19	15
Interview: Wichtigkeit Familienfreundlichkeit Handwerksbetriebe	RAI Tagesschau	19.06.19	TV
Italien ist weniger Familienfreundlich als Österreich und Deutschland	RAI Südtirol Radio	20.06.19	RADIO
Elternzeit unter die Lupe	www.lvh.it	20.06.19	WEB
Liebe Leserinnen	FF	04.07.19	3
Unternehmen müssen innovativer sein	FF	04.07.19	33
Mehr Sichtbarkeit für Frauen	www.tvthek.orf.at	04.07.19	TV
Liebe Leserinnen, Richtigstellung	FF	11.07.19	3
Von wegen Frauenquote	FF	11.07.19	17
Chancengleichheit: Ulrike Oberhammer bestätigt	Dolomiten	05.09.19	17
Ulrike Oberhammer bleibt Präsidentin des Beirats für Chancengleichheit	www.unsertirol24.com	05.09.19	WEB
Ulrike Oberhammer bleibt Präsidentin des Beirats für Chancengleichheit	www.suedtirolnews.com	05.09.19	WEB
Die Gleiche für gleiche Chancen	www.salto.bz	05.09.19	WEB
Ihre Ideen, bitte! Wer kann was dafür tun, damit Familie und Beruf bestmöglich vereinbar sind?	Südtiroler Wirtschaftszeitung	06.09.19	1 / 2 / 3
Tagung: Die Fallen der Rollenprägung im Arbeitsleben	Dolomiten	12.09.19	18
Gleichstellung: Bericht auch in kleineren Betrieben	Dolomiten	13.09.19	15

Parità di genere. In futuro una relazione anche sulle Pmi	Alto Adige	13.09.19	19
Über die Fallen der Rollenprägung	Dolomiten	14./15.09.19	18
Für inklusiven Arbeitsmarkt und Unternehmenskultur	Dolomiten	23.09.19	5
Michela Morandini wird im Amt bestätigt	Dolomiten	24.09.19	14
Michela Morandini confermata Consigliera di parità dalla giunta provinciale di Bolzano	Rai Tre – Trentino-Alto Adige	24.09.19	RADIO
Die wichtigsten Beschlüsse der Landesregierung	Rai Südtirol Radio	24.09.19	RADIO
Bestätigte Rätin	www.tageszeitung.it	24.09.19	WEB
Häufigste Probleme: Mobbing und Unvereinbarkeit Familie-Beruf: Morandini wieder Gleichstellungsrätin: Balance Familie-Beruf fördern	www.suedtirolnews.it	24.09.19	WEB
Conciliazione Mille madri si sono licenziate	www.salto.bz	24.09.19	WEB
Gleichstellungsrätin Michela Morandini im Amt bestätigt	Südtirol1	24.09.19	RADIO
Gleichstellungsrätin Michela Morandini im Amt bestätigt	Rai Südtirol Radio	24.09.19	RADIO
Gleichstellungsrätin Michela Morandini im Amt bestätigt	SDF	24.09.19	VIDEO
Nuove regole per il Commercio. Conferma Michela Morandini Consigliera dei pali Lanza la Sontag province	Rai Ladinia	24.09.19	VIDEO
Südtirol: Gleichstellungsrätin Michela Morandini im Amt bestätigt	Rai Südtirol Video	24.09.19	VIDEO
Michela Morandini bleibt Gleichstellungsrätin	www.stol.it	24.09.19	WEB
Michela Morandini si riconferma come Consigliera di parità	Video 33	24.09.19	VIDEO
Michela Morandini è stata confermata Consigliera di parità	Rai Tre – Trentino-Alto Adige	24.09.19	VIDEO
La giunta provinciale. Consigliera di parità, Morandini confermata	Alto Adige	25.09.19	17

Gleichstellung von Mann und Frau auf der Stelle	Rai Südtirol Radio	25.09.19	RADIO
Südtirol tritt bei der Gleichstellung von Mann und Frau auf der Stelle	Rai Südtirol Radio	25.09.19	RADIO
Morandini: 986 junge Mütter kehrten nicht an Arbeitsplatz zurück	Dolomiten	25.09.19	17
Michela Morandini confermata Consigliera di parità	Alto Adige TV	25.09.19	TV
Michela Morandini bleibt Gleichstellungsrätin	Rai Südtirol Radio	25.09.19	RADIO
Michela Morandini aus Gossensaß als Gleichstellungsrätin bestätigt	www.dererker.it	24.09.19	WEB
Personenkontrolle	FF	25.09.19	61
Michela Morandini ha 2 obiettivi	Video 33	25.09.19	TV
Bei den Kleinsten darf nicht gespart werden	www.suedtirolnews.it	30.09.19	WEB
Wachstum neu denken	www.suedtirolnews.it	30.09.19	NEWS
Kleine Kinder, viele (Geld)-Wünsche	Dolomiten	01.10.19	14
Infanzia, la Provincia finisce nel mirino delle opposizioni	Alto Adige	01.10.19	18
Wachstum neu erdenken Churburger Wirtschaftsgespräche	www.suedtirolnews.it	06.10.19	WEB
Wachstum neu erdenken Churburger Wirtschaftsgespräche	www.tageszeitung.it	06.10.19	WEB
Discriminata sul lavoro perché si sposa	Alto Adige	13.10.19	12
Bolzano. Disabilità e autodeterminazione al cinema	www.buongiornosuedtirol.it	14.10.19	WEB
Viele Schnittstellen	www.tageszeitung.it	14.10.19	WEB
Zusammenarbeit stärken und Netzwerke aufbauen	Dolomiten	15.10.19	14
Churburger Wirtschaftsgespräche. Vom Nachdenken zum neu Denken	Der Vinschger	15.10.19	WEB
Churburger Wirtschaftsgespräche. Gelungener Neustart	Der Vinschger Wind	17.10.19	WEB

Am Weg zur Chancengleichheit – Landesbeirat legt fachliche Schwerpunkte der nächsten Jahre fest	Dolomiten	17.10.19	18
Equal Pension Day. Frauen, Rente und die Teilzeitfalle	Dolomiten	21.10.19	3
Equal Pension Day: Interview mit Gleichstellungsrätin Michela Morandini	Rai Südtirol Radio	21.10.19	RADIO
Equal Pension Day: In Südtirol bekommen Frauen im Schnitt rund ein Drittel weniger Rente als Männer	Rai Südtirol Radio	21.10.19	RADIO
Die Lücke ist weiblich	www.salto.bz	21.10.19	WEB
Frauen sollen sich früh genug um ihre Rentenvorsorge kümmern	SDF	21.10.19	VIDEO
In Südtirol riskieren viele Frauen in die Altersarmut abzurutschen	ORF2	21.10.19	VIDEO
Equal Pension Days, 5 giornate dedicate al confronto femminile Michela Morandini sicuramente si deve fare degli interventi	Video33	21.10.19	VIDEO
Frauen sollen sich früh genug um ihre Rentenvorsorge kümmern	Rai Südtirol Video	21.10.19	VIDEO
Pensioni, le donne prendono la metà rispetto agli uomini	Alto Adige	22.10.19	8
Pensplan, alle donne metà pensione: serve la previdenza complementare	Corriere dell'Alto Adige	22.10.19	11
Interview	Südtirol 1	22.10.19	RADIO
Für Rente jede selbst verantwortlich	Dolomiten	22.10.19	14
So klappt's mit der Rente	Dolomiten	23.10.19	27
Frauen und Gleichstellung: Was bringen Gesetze?	www.suedtirolnews.it	23.10.19	WEB
Heute um 18 Uhr	Dolomiten	25.10.19	14
Wann beginnt sexuelle Belästigung	Südtiroler Tageszeitung	29.10.19	1 / 8 / 9
Frühzeitig Vorausdenken	Der Vinschger	30.10.19	18
Einblicke in eine nicht immer heile Welt	Dolomiten	31.10.19	5

Frauen und niedrige Renten	Der Vinschger Wind	31.10.19	26
Rente: Selbst ist die Frau	Die Südtiroler Frau	01.11.19	5
Im Kampf für die Gleichstellung	Die Südtiroler Frau	01.11.19	1 / 10 / 11
Die Ziele der Frauenpolitik	ères – fraueninfodonne	3/2019	4 / 5
Das neue Team Die Mitglieder stellen sich vor	ères – fraueninfodonne	3/2019	6
Verbessern: Michela Morandini und die weiblichen Führungskräfte im öffentlichen Dienst	Dolomiten	13.11.19	1
3 Fragen an... Gleichstellungsrätin Michela Morandini	Dolomiten	13.11.19	13
Der 3. Tag des Kinderlandtags	Dolomiten	21.11.19	14
Kinderlandtag: Vorschläge und Fragen	www.suedtirolnews.it	21.11.19	WEB
Die Gleichstellungsrätin zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November	www.landtag-bz.org	22.11.19	WEB
La Consigliera di parità in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale contro la violenza sulle donne	www.consiglio-bz.org	22.11.19	WEB
Gewalt gegen Frauen 25. November: #wirsehenschwarz	www.stol.it	22.11.19	WEB
Gleichstellungsrätin Michela Morandini fordert eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema	Die Antenne	25.11.19	RADIO
Null Toleranz bei Gewalt gegen Frauen	Dolomiten	25.11.19	9
Gleichstellungsrätin des Landes Südtirol Michela Morandini. Südtirol: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	Rai Südtirol Video	25.11.19	VIDEO / TV

8. AUSBLICK UND THEMENSCHWERPUNKTE GLEICHSTELLUNGSRÄTIN 2020

2020 werden folgende Themenschwerpunkte gelegt:

- 1) Flächendeckendes Angebot der Sprechstunden der Gleichstellungsrätin
- 2) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz
- 3) Ausarbeitung einer Broschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz

1) Flächendeckendes Angebot der Sprechstunden der Gleichstellungsrätin

2020 wird der Personalstand um eine/einen Sozialwissenschaftlerin/Sozialwissenschaftler erhöht. Demnach kann die Gleichstellungsrätin 2020 südtirolweite Sprechstunden anbieten.

2) Sensibilisierung zu direkten und indirekten Diskriminierungen am Arbeitsplatz

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

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

2020 wird eine Informationsbroschüre zum Thema der geschlechterbasierten und multiplen Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgearbeitet.

8. PROSPETTIVE E PRIORITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ PER IL 2020

Per il 2020 sono state poste le seguenti priorità:

- 1) Offerta di colloqui con la Consigliera di parità in tutto il territorio
- 2) Sensibilizzazione sulle discriminazioni dirette e indirette sul lavoro
- 3) Elaborazione di un opuscolo sulle discriminazioni di genere e multiple sul posto di lavoro

1) Offerta di colloqui con la Consigliera di parità in tutto il territorio

Nel 2020 l'organico sarà aumentato di un esperto/esperta in scienze sociali. La Consigliera di parità potrà così tenere colloqui in tutta la provincia.

2) Sensibilizzazione sulle discriminazioni dirette e indirette sul lavoro

I diversi mezzi d'informazione (cartacei e telematici) saranno utilizzati per accrescere nell'opinione pubblica la conoscenza e la consapevolezza delle discriminazioni sul posto di lavoro, e specialmente degli atteggiamenti persecutori (mobbing).

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

Nel 2020 sarà elaborato un opuscolo informativo sulle discriminazioni di genere e multiple sul posto di lavoro.

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

Gesetzliche Hauptgrundlagen des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen sind das UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch "Das UN-Übereinkommen" oder "Die UN-Konvention") und das Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7, über die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch „Das Landesgesetz“). Darüber hinaus überwacht der Monitoringausschuss die Einhaltung der Rechte von Menschen mit Behinderungen gemäß allen weiteren Landesgesetzen.

Das UN-Übereinkommen verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, je nach ihrer staatlichen Organisation, „eine oder mehrere staatliche Anlaufstellen für Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Durchführung dieses Übereinkommens“ zu bilden (Artikel 33, Absatz 1). Italien ist dieser Verpflichtung durch die Errichtung des nationalen Monitoringausschusses über die Situation von Menschen mit Behinderungen nachgekommen (Artikel 3, Absatz 1, Staatsgesetz vom 3. März 2009, Nr. 18). Auch das Land Südtirol hat diese Verpflichtung durch das Landesgesetz umgesetzt (siehe dazu Punkt 9.1.2).

Ziel der UN-Konvention sind die Förderung, der Schutz und die Gewährleistung eines vollen und gleichberechtigten Genusses aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für Menschen mit Behinderungen. Ebenso soll die Achtung der ihnen innewohnenden Würde gefördert werden (Artikel 1, Absatz 1).

Um dieses Ziel zu erreichen, legt die UN-Kon-

9. RELAZIONE ANNUALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA DALL'OSSERVATORIO PROVINCIALE SUI DIRITTI DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

9.1 Quadro legislativo

9.1.1 Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità

Le principali basi giuridiche dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità sono la Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità (di seguito "Convenzione" o "Convenzione ONU") e la legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità" (di seguito anche semplicemente "legge provinciale"). L'Osservatorio vigila inoltre sull'osservanza dei diritti delle persone con disabilità ai sensi di tutte le altre leggi provinciali.

La Convenzione ONU impegna gli Stati contraenti a designare "uno o più punti di contatto per le questioni relative all'attuazione della presente Convenzione" (articolo 33, comma 1). L'Italia ha adempiuto a quest'obbligo istituendo l'Osservatorio nazionale sulla condizione delle persone con disabilità (articolo 3, comma 1, legge statale del 3 marzo 2009, n. 18). Anche la Provincia autonoma di Bolzano ha adempiuto a questo obbligo con la succitata legge provinciale (vedi anche punto 9.1.2).

Scopo della Convenzione ONU è "promuovere, proteggere e garantire il pieno ed 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" (articolo 1, comma 1).

Al fine di raggiungere tale obiettivo la Conven-

vention einige Grundsätze fest und schreibt eine Reihe von Verpflichtungen vor, welchen die Vertragsstaaten gerecht werden müssen.

Zu diesen Grundsätzen zählen unter anderem die „Achtung der Würde des Menschen, seiner individuellen Autonomie, seiner Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen und seiner Unabhängigkeit“ (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe a), die Nichtdiskriminierung (Artikel 2, Absatz 3), die volle Einbeziehung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe c), die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe d), die Chancengleichheit (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe e) und die Zugänglichkeit (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe f).

In Bezug auf diese Verpflichtungen schreibt die UN-Konvention zunächst allgemein vor, dass die Vertragsstaaten alle Menschenrechte und Grundfreiheiten ohne jegliche Diskriminierung aufgrund von Behinderung verwirklichen müssen (Artikel 4, Absatz 1). Damit verbunden ist eine Reihe weiterer Verpflichtungen. Zu diesen zählen die Schaffung der hierfür notwendigen gesetzlichen und verwaltungstechnischen Maßnahmen (Artikel 4, Absatz 1, Buchstabe a) sowie die internationale Zusammenarbeit zwischen den Staaten (Artikel 4, Absatz 2) und die Einbindung von Menschen mit Behinderungen „bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen“ (Artikel 4, Absatz 3).

In den Artikeln 5 bis 55 der UN-Konvention werden daraufhin die einzelnen Rechte, die Menschen mit Behinderungen zustehen, beschrieben und es werden zu jedem dieser Rechte die jeweiligen Verpflichtungen an die Vertragsstaaten zur Verwirklichung derselben festgelegt.

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

Die zweite rechtliche Hauptgrundlage des Süd-

zonen stabilisce alcuni principi e una serie di obblighi per gli Stati contraenti.

Questi principi comprendono fra l'altro "il rispetto per la dignità intrinseca, l'autonomia individuale – compresa la libertà di compiere le proprie scelte – e l'indipendenza delle persone" (articolo 3, comma 1, lettera a), la non discriminazione (articolo 2, comma 3), la "piena ed effettiva partecipazione e inclusione all'interno della società" (articolo 3, comma 1, lettera c), "il rispetto per la differenza e l'accettazione delle persone con disabilità come parte della diversità umana e dell'umanità stessa" (articolo 3, comma 1, lettera d), "la parità di opportunità" (articolo 3, comma 1, lettera e) nonché "l'accessibilità" (articolo 3, comma 1, lettera f).

Riguardo agli obblighi la Convenzione impegna prima di tutto gli Stati contraenti in modo generale a garantire la realizzazione "di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali (...) senza discriminazioni di alcun tipo sulla base della disabilità" (articolo 4, comma 1). Segue una serie di altri obblighi a questo legato: adottare tutte le necessarie "misure legislative, amministrative e di altra natura" (articolo 4, comma 1, lettera a), "cooperazione internazionale" (articolo 4, comma 2) nonché coinvolgere le persone con disabilità "nell'elaborazione e nell'attuazione della legislazione e delle politiche da adottare per attuare la presente Convenzione, così come negli altri processi decisionali" (articolo 4, comma 3).

Quindi, negli articoli dal 5 al 55, la Convenzione definisce i singoli diritti delle persone con disabilità, e per ognuno di essi fissa gli obblighi degli Stati contraenti al fine della loro realizzazione.

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

La seconda principale base giuridica dell'Osser-

tiroler Monitoringausschusses ist durch das Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7, „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“, gegeben. Dieses Gesetz sieht in Artikel 31 vor, dass beim Südtiroler Landtag ein Monitoringausschuss zur Förderung und Überwachung der Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingerichtet ist.

Das Landesgesetz hat das Ziel, die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen des Lebens zu fördern und zu gewährleisten (Artikel 1, Absatz 1).

In diesem Zusammenhang greift es die von der UN-Konvention vorgeschriebenen und im vorgehenden Abschnitt genannten Grundsätze auf und sieht die Gewährleistung derselben durch das Land Südtirol vor.

Weiters werden durch das Landesgesetz die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderungen in den verschiedenen Bereichen des Lebens gestärkt (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe a) und der individuelle Unterstützungsbedarf von Menschen mit Behinderungen sowie ihre Vorstellungen berücksichtigt (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe b). Ebenso wird die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im familiären und gesellschaftlichen Umfeld gewährleistet und jedweder Form der Stigmatisierung entgegengewirkt (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe c). Die vom Landesgesetz vorgesehenen Maßnahmen werden abschließend den individuellen Lebensprojekten der betroffenen Personen entsprechend umgesetzt (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe d).

Zielgruppe dieses Gesetzes sind laut Artikel 2 „Menschen mit dauerhaften (mindestens sechs Monate) körperlichen, kognitiven oder sensorischen Beeinträchtigungen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft verhindert sind“ sowie „Menschen mit psychischen Erkrankungen und Abhängigkeitserkrankungen“.

Das Landesgesetz regelt im Detail die Bereiche Familie (Abschnitt 2), Schule und Bildung (Ab-

vatorio provinciale è la legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7, "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità". L'articolo 31 prevede che: "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".

La legge provinciale "ha la finalità di promuovere e garantire alle persone con disabilità pari opportunità in tutti gli ambiti della vita" (articolo 1, comma 1).

Essa si ricollega ai succitati principi della Convenzione ONU e ne prevede la realizzazione da parte della Provincia autonoma.

La legge promuove inoltre il diritto all'autodeterminazione per le persone con disabilità nonché "l'esercizio della propria responsabilità" nei diversi ambiti della vita (articolo 3, comma 1, lettera a), risponde "al bisogno individuale di sostegno delle persone con disabilità", tiene conto "delle loro aspirazioni" (articolo 3, comma 1, lettera b) e ne garantisce "l'inclusione (...) in ambito familiare e sociale, contrastando qualsiasi fenomeno di stigmatizzazione" (articolo 3, comma 1, lettera c). Le misure da essa previste devono essere attuate tenendo conto dei progetti di vita individuali delle persone direttamente interessate (articolo 3, comma 1, lettera d).

Ai sensi dell'articolo 2, i destinatari delle misure sono persone con durature (da almeno sei mesi) menomazioni fisiche, cognitive o sensoriali, che per tali menomazioni sono ostacolate nella loro piena ed effettiva partecipazione, su base di uguaglianza, nella società, nonché persone affette da malattie psichiche ovvero da dipendenze.

La legge provinciale disciplina quindi nel dettaglio i diversi ambiti: famiglia (capo II), scuola e forma-

schnitt 3), Arbeitsleben (Abschnitt 4), sozialpädagogische Dienste zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (Abschnitt 5), Wohnen (Abschnitt 6), Gesundheit (Abschnitt 7), Kultur, Freizeit, Sport und Tourismus (Abschnitt 8), Zugänglichkeit und Mobilität (Abschnitt 9), Mitbestimmung und Koordination (Abschnitt 10) sowie den Bereich Personal (Abschnitt 11).

9.2 Aufgaben und Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses

Der Südtiroler Monitoringausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch "Der Südtiroler Monitoringausschuss" oder "Der Monitoringausschuss") wurde, wie bereits im vorgehenden Abschnitt beschrieben, durch das Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7, eingerichtet und ist durch dasselbe geregelt.

Aufgabe des Südtiroler Monitoringausschusses ist es in erster Linie, über die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Südtirol zu wachen und diese zu fördern (Artikel 31, Absatz 1, Landesgesetz).

Zu den Aufgaben des Monitoringausschusses gehören weiters auch:

- 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);
- die Verfassung eines Jahresberichtes für den Südtiroler Landtag über den „Stand der Umsetzung der UN-Konvention in Südtirol und der Rechtsnormen auf Landesebene, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen“.

Im Monitoringausschuss sitzen insgesamt sieben Mitglieder (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

zation (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 il personale (capo XI).

9.2 Compiti e composizione dell'Osservatorio

Come spiegato nel paragrafo precedente, l'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità (di seguito anche "Osservatorio provinciale" o semplicemente "Osservatorio") è stato istituito ed è disciplinato dalla legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7.

Il suo compito principale è promuovere e monitorare l'attuazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità in Alto Adige (articolo 31, comma 1, legge provinciale).

L'Osservatorio ha poi anche altre funzioni:

- esprime pareri e raccomandazioni;
- propone la realizzazione di studi e ricerche per impostare azioni e interventi al fine di promuovere i diritti delle persone con disabilità;
- informa la popolazione sui diritti delle persone con disabilità tramite audizioni pubbliche (articolo 31, comma 2, legge provinciale);
- 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.

L'Osservatorio è composto da sette membri (articolo 31, comma 3): cinque persone con disabilità in rappresentanza delle diverse forme di disabilità, un esperto/un'esperta nella ricerca scientifica in materia di disabilità e inclusione, e da un esperto/un'esperta in materia di pari opportunità

und Inklusion und eine Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Derzeitige Mitglieder sind:

- Michela Morandini als Vorsitzende und Fachperson für Chancengleichheit und Antidiskriminierung,
- Sascha Plangger als Fachperson der wissenschaftlichen Forschung im Bereich Behinderung und Inklusion,
- Leonidas Sarti als Selbstvertreter von Menschen mit Lernschwierigkeiten,
- Antonio Endrizzi als Selbstvertreter von Menschen mit der Sinnesbeeinträchtigung Hören,
- Marion Hartmann als Selbstvertreterin von Menschen mit der Sinnesbeeinträchtigung Sehen,
- Dorothea Passler Mair als Selbstvertreterin von Menschen mit psychischen Erkrankungen,
- Max Silbernagl als Selbstvertreter der Menschen mit Bewegungseinschränkungen.

Die Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses und die unterstützenden Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter Legislaturperiode 2018 – 2023:

e antidiscriminazione.

Gli/Le attuali componenti sono:

- Michela Morandini, presidente ed esperta di pari opportunità e antidiscriminazione,
- Sascha Plangger, esperto del settore disabilità e inclusione,
- Leonidas Sarti, autorappresentante delle persone con difficoltà di apprendimento,
- Antonio Endrizzi, autorappresentante delle persone con disabilità sensoriali legate all'udito,
- Marion Hartmann, autorappresentante delle persone con disabilità sensoriali legate alla vista,
- Dorothea Passler Mair, autorappresentante delle persone con malattie psichiche,
- Max Silbernagl, autorappresentante delle persone con disabilità fisiche.

I membri dell'Osservatorio provinciale e gli/le autorappresentanti con funzione di supporto nella legislatura 2018 – 2023:



Abb.: von links nach rechts / Fig.: da sinistra a destra:
Max Silbernagl, Thomas Karlegger, Renate Maria Heissl, Camilla Larcher, Benedikt Gasser, Antonio Endrizzi, Dorothea Passler, Michela Morandini, Marion Hartmann, Leonidas Sarti, Christian Romano, Magda Simone. Es fehlen / sono assenti:
Eva Rabanser und/e Sascha Plangger (Foto: Südtiroler Landtag / Consiglio provinciale)

Bei seiner Arbeit ist der Südtiroler Monitoringausschuss dem Südtiroler Landtag gegenüber unabhängig. Die Mitarbeit im Monitoringausschuss erfolgt auf ehrenamtlicher Basis, wobei den Mitgliedern eine Rückerstattung der im Rahmen ihrer Tätigkeit bestrittenen Kosten, inklusive der eventuell für persönliche Betreuung und unterstützende Kommunikationsmaßnahmen vorgesehenen Spesen, zusteht (Artikel 31, Absatz 4).

Geschäftsstelle des Südtiroler Monitoringausschusses ist das Büro der Gleichstellungsrätin. Das Büro ist für die gesamte Organisation des Ausschusses zuständig.

9.3 Tätigkeiten des Südtiroler Monitoringausschusses im Jahr 2019

Im Arbeitsjahr 2019 ernannte der Südtiroler Landtag die neuen Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen für die Legislaturperiode 2018–2023. Dabei werden die sieben Mitglieder mit dieser Legislaturperiode erstmals von fünf Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern und einer Fachexpertin unterstützt.

Wie bereits im vergangenen Jahr hat sich der Südtiroler Monitoringausschuss auch im Jahr 2019 zu insgesamt sechs internen Sitzungen getroffen. Zudem wurde eine öffentliche Sitzung zum Thema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ organisiert.

Neben den Sitzungen und der öffentlichen Sitzung stellten die Netzwerkarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit (siehe diesbezüglich Punkt 9.3.3) einen Schwerpunkt der Tätigkeiten des Monitoringausschusses dar.

9.3.1 Interne Sitzungen

Die erste interne Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses fand am 1. Februar 2019 statt. In dieser Sitzung stellte der Monitoringausschuss dem Landtagspräsidenten Josef Noggler, dem Landeshauptmann Arno Kompatscher und der Landesrätin für Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau Waltraud Deeg seine Handlungsemp-

L'Osservatorio esercita le sue funzioni in piena autonomia rispetto al Consiglio provinciale. La collaborazione ai lavori dell'Osservatorio avviene a titolo gratuito; i/le componenti "ricevono un rimborso delle spese sostenute, eventualmente anche per l'assistenza personale e per il sostegno alla comunicazione nelle attività collegate all'Osservatorio" (articolo 31, comma 4).

L'Osservatorio è insediato presso l'ufficio della Consigliera di parità, a cui compete l'intera attività organizzativa.

9.3 Attività dell'Osservatorio provinciale nel 2019

Nel 2019 il Consiglio provinciale ha nominato i nuovi componenti dell'Osservatorio provinciale sui diritti delle persone con disabilità per la legislatura 2018-2023. In questa legislatura, per la prima volta le/i sette componenti si avvalgono del supporto di cinque autorappresentanti e da un'esperta con funzione di supporto.

Come già l'anno passato, anche nel 2019 l'Osservatorio provinciale ha tenuto in tutto sei sedute interne. È stata anche organizzata una seduta pubblica sul tema "Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige".

Oltre alle sedute interne e alla seduta pubblica, punti prioritari nell'attività dell'Osservatorio sono stati il lavoro di rete nonché l'ambito pubbliche relazioni e comunicazione (vedi paragrafo 9.3.3).

9.3.1 Sedute interne

La prima seduta interna dell'Osservatorio ha avuto luogo il 1° febbraio 2019. In quella seduta l'Osservatorio ha presentato le proprie indicazioni operative sul tema "Soluzioni abitative autonome in Alto Adige" al presidente del Consiglio provinciale, Josef Noggler, al presidente della Provincia, Arno Kompatscher, e all'assessora alla fami-

fehlungen zum Thema „Selbstbestimmtes Wohnen in Südtirol“ vor.

Weitere Themen der Sitzung waren die Mitorganisation einer Veranstaltung anlässlich des 10-jährigen Jubiläums der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch Italien, die Neuwahl der Mitglieder des Südtiroler Monitoringausschusses sowie die Besprechung der Jahresthemen für das Jahr 2019 „Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ und „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“.

Im vergangenen Jahr verfasste der Südtiroler Monitoringausschuss eine Stellungnahme zum Thema „Selbstbestimmtes Wohnen in Südtirol“. Diese wurde der Landesrätin für Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau Waltraud Deeg und der Direktorin der Abteilung Soziales Michela Trentini im Rahmen eines Treffens vorgestellt. Dabei sicherte die Landesrätin dem Monitoringausschuss die Berücksichtigung der in der Stellungnahme enthaltenen Handlungsempfehlungen bei der Ausarbeitung der Durchführungsbestimmungen zum Landesgesetz 7/2015 im Bereich „Wohnen“ zu.

glia, anziani, sociale ed edilizia abitativa, Waltraud Deeg.

Altri temi della seduta sono stati il contributo all'organizzazione del decennale della ratifica da parte italiana della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la nuova elezione dei componenti dell'Osservatorio nonché la discussione dei temi annuali per il 2019, “Lavoro e inclusione per persone con disabilità in Alto Adige” e “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”.

L'anno scorso l'Osservatorio ha redatto una presa di posizione sul tema “Soluzioni abitative autonome in Alto Adige”. La presa di posizione è stata presentata in un incontro all'assessora alla famiglia, anziani, sociale ed edilizia abitativa, Waltraud Deeg, e alla direttrice della ripartizione politiche sociali, Michela Trentini. L'assessora ha assicurato all'Osservatorio che, nell'elaborare il regolamento di esecuzione alla legge provinciale 7/2015, si terrà conto delle indicazioni operative espresse nella presa di posizione sull'ambito "abitare".



Abb.: 20.3.2019 Michela Morandini, Landesrätin Waltraud Deeg, Abteilungsdirektorin Michela Trentini, Christian Romano
 Fig.: 20.3.2019 Michela Morandini, assessora Waltraud Deeg, direttrice di ripartizione Michela Trentini, Christian Romano
 (Foto: Landespresseagentur / Agenzia di stampa e comunicazione della Provincia Autonoma di Bolzano)

Im Rahmen der zweiten internen Sitzung vom 22. März 2019 fand ein Treffen zur Vorstellung der aktuellen Arbeitsmarktsituation von Menschen mit

Nell'ambito della seconda seduta interna del 22 marzo 2019 si è tenuto un incontro per illustrare l'attuale situazione delle persone con disabilità

Behinderungen in Südtirol statt. Dabei präsentierten Armin Gatterer, Direktor des Ressorts Deutsche Kultur, Bildungsförderung, Handel und Dienstleistung, Handwerk, Industrie, Arbeit sowie Integration, Stefan Luther, Direktor vom Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, die Direktorin der Abteilung Soziales Michela Trentini, Verena Egger, Mitarbeiterin des Amtes für Menschen mit Behinderungen, sowie Sylvia Clementi und Robert Grüner, Mitarbeiterin und Mitarbeiter der Abteilung Arbeit, Maßnahmen zur Förderung der Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen und diesbezügliche Daten. Diese bildeten die Grundlage für die Stellungnahme mit Handlungsempfehlungen des Südtiroler Monitoringausschusses zum Thema „Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Südtirol“.

Bei der dritten internen Sitzung vom 28. Juni 2019 stellte die Direktorin der Abteilung Soziales Michela Trentini dem Monitoringausschuss den aktuellen Stand der Arbeiten zu den Durchführungsbestimmungen zum Landesgesetz 7/2015 im Bereich „Wohnen“ vor. Weiters legte in dieser Sitzung die Geschäftsstelle des Monitoringausschusses den Mitgliedern die Stellungnahme mit Handlungsempfehlungen zum Thema „Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ vor und es wurde über die Organisation der öffentlichen Sitzung des Monitoringausschusses im Oktober 2019 gesprochen. Für die seit Januar 2017 amtierenden Mitglieder war dies die letzte Sitzung im Monitoringausschuss.

Mit der vierten internen Sitzung vom 20. September 2019 traten die neu ernannten Mitglieder ihr Amt an. Die Mitglieder wurden dabei vom Landtagspräsidenten Josef Noggler und vom Generalsekretär des Landtages Florian Zelger begrüßt. Die Vorsitzende Michela Morandini führte daraufhin in die Arbeit des Monitoringausschusses ein. An der Sitzung nahm weiters der Landesrat für Deutsche Bildung und Kultur, Bildungsförderung, Handel und Dienstleistung, Handwerk, Industrie, Arbeit und Integration Philipp Achammer teil. Ihm legte die Vorsitzende die vom vorgehenden Monitoringausschuss erarbeiteten Handlungsempfehlungen zum Thema „Arbeit und Inklusion für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ vor.

sul mercato del lavoro in Alto Adige. In quell'occasione il direttore del dipartimento istruzione e cultura tedesca, diritto allo studio, commercio e servizi, artigianato, industria, lavoro e integrazione, Armin Gatterer, il direttore dell'ufficio osservazione mercato del lavoro, Stefan Luther, la direttrice della ripartizione politiche sociali, Michela Trentini, la collaboratrice dell'ufficio persone con disabilità, Verena Egger, nonché Sylvia Clementi e Robert Grüner, rispettivamente collaboratrice e collaboratore della ripartizione lavoro, hanno presentato misure per promuovere l'inserimento lavorativo e garantire l'occupazione delle persone con disabilità. Queste misure hanno costituito la base per le considerazioni con indicazioni operative dell'Osservatorio sul tema “Lavoro e inclusione per persone con disabilità in Alto Adige”.

Nella terza seduta interna del 28 giugno 2019 la direttrice della ripartizione politiche sociali, Michela Trentini, ha illustrato lo stato attuale dei lavori per il regolamento di esecuzione alla legge provinciale 7/2015 relativamente all'ambito “abitare”. Inoltre in questa seduta l'ufficio dell'Osservatorio ha presentato ai/alle componenti le considerazioni con indicazioni operative sul tema “Lavoro e inclusione per persone con disabilità”. Si è anche parlato dell'organizzazione della seduta pubblica dell'Osservatorio dell'ottobre 2019. Per le/i componenti in carica dal gennaio 2017 questa è stata l'ultima seduta dell'Osservatorio.

Nella quarta seduta interna del 20 settembre 2019 sono entrati in carica i nuovi componenti nominati. In detta seduta i nuovi componenti sono stati accolti dal presidente del Consiglio provinciale, Josef Noggler, e dal segretario generale, Florian Zelger. La presidente, Michela Morandini, ha quindi illustrato il lavoro dell'Osservatorio. Alla seduta ha partecipato anche l'assessore all'istruzione e cultura tedesca, diritto allo studio, commercio e servizi, artigianato, industria e integrazione, Philipp Achammer. La presidente gli ha presentato le indicazioni operative elaborate dal precedente Osservatorio sul tema “Lavoro e inclusione per persone con disabilità in Alto Adige”.

Am Vormittag des 18. Oktober 2019 fand die fünfte interne Sitzung des Monitoringausschusses statt. In dieser Sitzung wurden vorwiegend organisatorische Aspekte, auch im Hinblick auf das Arbeitsjahr 2020, besprochen. Die Sitzung diente weiters der Vorbereitung auf die am Nachmittag anstehende öffentliche Sitzung, auf die im nachfolgenden Abschnitt 9.3.2 näher eingegangen wird.

Gegenstand der sechsten und letzten internen Sitzung vom 22. November 2019 waren zunächst die Besprechung einiger organisatorischer Aspekte sowie die Nachbesprechung der öffentlichen Sitzung. Daraufhin wurden das Jahresthema sowie einige Themenschwerpunkte für das Jahr 2020 festgelegt.

9.3.2 Öffentliche Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses zum Thema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“

Auch im Jahr 2019 organisierte der Südtiroler Monitoringausschuss, wie vom Landesgesetz vorgesehen, eine öffentliche Sitzung. Diese fand am 18. Oktober 2019 nachmittags im Meeting & Event Center Messe / Four Points by Sheraton Bozen statt. Das Thema der öffentlichen Sitzung war „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“.

Die Veranstaltung begann mit der Projektion eines kurzen Einstiegsvideos zum Thema der Sitzung. Daraufhin sprachen der Landtagspräsident Josef Nogger und die Landesrätin für Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau Waltraud Deeg einige Grußworte.

Die Vorsitzende des Monitoringausschusses Michela Morandini führte in die öffentliche Sitzung ein und zeigte einen kurzen Film, welcher am Beispiel der Stadt Bad Homburg zeigte, wie eine barrierefreie Stadt aussehen könnte.

Daraufhin diskutierten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Rahmen von Workshops zu verschiedenen Aspekten des Themas „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“. Ziel der Workshops war es zu ermit-

La mattina del 18 ottobre 2019 ha avuto luogo la quinta seduta interna dell'Osservatorio, dedicata soprattutto ad aspetti organizzativi, anche riguardo al 2020. La seduta mattutina è inoltre servita a preparare la seduta pubblica del pomeriggio, di cui si parlerà nel seguente paragrafo 9.3.2.

Oggetto della sesta e ultima seduta interna del 22 novembre 2019 sono stati la definizione di alcune questioni organizzative e il dibattito sulla precedente seduta pubblica. Sono stati inoltre stabiliti il tema annuale e alcune priorità tematiche per il 2020.

9.3.2 Seduta pubblica dell'Osservatorio provinciale sul tema “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”

Come previsto dalla legge provinciale, anche nel 2019 l'Osservatorio ha organizzato una seduta pubblica, che ha avuto luogo nel pomeriggio del 18 ottobre 2019 a Bolzano, al Meeting & Event Center Fiera / Four Points by Sheraton. Il tema della seduta era “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”.

In apertura è stato mostrato un video introduttivo sul tema. Sono quindi intervenuti il presidente del Consiglio provinciale, Nogger, e l'assessora alla famiglia, anziani, sociale ed edilizia abitativa, Waltraud Deeg.

La presidente dell'Osservatorio, Michela Morandini, ha introdotto il tema della seduta e ha mostrato un breve video che, sull'esempio della città di Bad Homburg, illustra concretamente come potrebbe essere una città senza barriere.

Quindi le/i partecipanti hanno discusso, in diversi seminari, su diversi aspetti del tema “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”. Il fine dei seminari era individuare di cosa hanno bisogno in Alto Adige le persone con disa-

teln, was Menschen mit Behinderungen in Südtirol brauchen um einen barrierefreien Zugang zu öffentlich zugänglichen Orten (z. B. Ämter, Schulen, Krankenhäuser), zu öffentlichen Transportmitteln sowie zu Informations- und Kommunikationsdiensten und -technologien einschließlich dem Internet zu erhalten und diese nutzen zu können und was es sonst noch in Südtirol zum Thema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen“ braucht.

Nach einer Pause, welche dem gegenseitigen Austausch und Netzwerken zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diente, stellten die Moderatorinnen und Moderatoren die Ergebnisse der Workshops vor. Zum Abschluss der öffentlichen Sitzung erklärte die Vorsitzende des Monitoringausschusses, dass auf der Basis der in den Workshops ermittelten Ergebnisse ein Bericht mit konkreten Handlungsempfehlungen ausgearbeitet werde, der den politischen Entscheidungsträgern zur Umsetzung vorgelegt wird.

An der Tagung nahmen circa 100 Personen teil. Die barrierefreie Gestaltung der Veranstaltung wurde durch Simultanübersetzerinnen, deutschsprachigen und italienischsprachigen Gebärdensprachdolmetscherinnen, deutschsprachigen Schriftdolmetscherinnen sowie einer Visualisierungsexpertin gewährleistet.

Einer vom Südtiroler Monitoringausschuss durchgeführten Umfrage über die öffentliche Sitzung zufolge, zeigten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit der Veranstaltung sehr zufrieden.

Insbesondere wurden die Workshops als Bereicherung empfunden und auch die Projektion des Kurzfilmes der Stadt Bad Homburg wurde als interessanter Fachinput gelobt. Die öffentliche Sitzung fand auch in der Presse große Resonanz.

bilità per avere, e poter utilizzare, un accesso senza barriere a luoghi pubblici come uffici, scuole, ospedali e ai mezzi di trasporto pubblico, ai servizi e alle tecnologie d'informazione e comunicazione, internet compreso; inoltre, cos'altro è necessario in Alto Adige per garantire "Mobilità e accessibilità per persone con disabilità".

Dopo un intervallo dedicato alla comunicazione e al lavoro di rete tra le/i partecipanti, moderatrici e moderatori hanno presentato i risultati dei seminari. Al termine della seduta pubblica la presidente dell'Osservatorio ha dichiarato che, in base ai risultati dei seminari, sarebbe stata elaborata una relazione con indicazioni operative da presentare ai responsabili politici per l'attuazione.

Al convegno hanno partecipato circa 100 persone. Grazie alla presenza di traduttrici simultanee, di interpreti per la lingua dei segni italiana e tedesca, di interpreti trascrittici per il tedesco e di una facilitatrice visuale (visual facilitator), si è trattato di un'iniziativa senza barriere.

Da un sondaggio dell'Osservatorio sulla seduta pubblica è emerso che le/i partecipanti ne sono rimasti molto soddisfatti.

I seminari sono stati percepiti come un arricchimento, e il video sul superamento delle barriere è stato considerato un interessante contributo sul tema. La seduta pubblica ha anche avuto una notevole eco mediatica.

18 Südtirol Donnerstag, 17. Oktober 2019 - **Dolomiten**

Eine öffentliche Sitzung

des Monitoring-Ausschusses für die Behindertenrechte findet am morgigen Freitag von 14 bis 17.30 Uhr im Sheraton-Hotel in Bozen statt. Die Sitzung ist der Mobilität und der Barrierefrei-

heit für Menschen mit Behinderung gewidmet und wird von Landtagspräsident Josef Noggler, Landesrätin Waltraud Deeg und Gleichstellungsgrätin Michela Morandini eröffnet.



Abb.: Dolomiten vom 17. Oktober 2019 / Fig.: Dolomiten del 17 ottobre 2019

Barrierefrei – ein weiter Weg

MENSCHEN MIT BEHINDERUNG: Forderungskatalog an die Politiker – Handlungsbedarf bei den Bussen

BOZEN (hof). Menschen mit Behinderung brauchen eine „inklusive Zugänglichkeit ohne Hilfe“ – nicht nur zu öffentlichen Verkehrsmitteln und Ämtern, sondern auch zu Hausarztpraxen und Geschäften: Dies wurde bei der gestrigen Sitzung des Monitoring-ausschusses für die Behindertenrechte deutlich. Viele Vorschläge und Anregungen wurden ausgearbeitet. Zu Jahresende oder Anfang Jänner wird den Politikern dann ein Forderungskatalog überreicht, kündigte die Vorsitzende des Ausschusses, Michela Morandini, an.

Der ehemalige Vorsitzende des Arbeitskreises Eltern Behinderter, Hansjörg Elsler, Vater eines Sohnes im Rollstuhl, sieht Handlungsbedarf bei den öffentlichen Bussen: „Man muss Glück haben, um einen Bus mit Rampe zu finden.“ Manche Busfahrer hätten sogar die Dienstanzweisung, nicht behilflich zu sein, hat Elsler in Erfahrung gebracht. Und: Im „urbanen Bereich“ könnten Busse oft nur einen bis 2 Rollstuhlfahrer mitnehmen – nicht mehr. Auf das gleiche Problem stoßen viele Mütter mit Kinderwagen: Sie warten auf den Bus und müssen ihn dann vorbeifahren lassen, weil die ganz wenigen Plätze schon besetzt sind.

Menschen mit Behinderung

wünschen sich eine Vereinfachung der Fahrpläne – und einen Plan für Inklusion und Teilhabe auf Gemeindeebene. Ein altes bekanntes leidiges Problem sind die architektonischen Barrieren bei öffentlichen und privaten Gebäuden. Ideal wäre ein gemeinsamer Eingang für alle Bürger, der leicht zu öffnen ist. Über den Hintereingang in ein Gebäude zu müssen, sei hingegen keine optimale Lösung – noch dazu, wenn dann schwere Türen geöffnet werden müssen, um ans Ziel zu kommen. Architekten und andere Planer sollten Kurse machen und sich in die Situation von Menschen mit körperlicher Behinderung begeben, um dann ein besseres Auge für ihre Bedürfnisse zu erhalten. Weil sogar Hausarztpraxen oft schwer zugänglich sind, müssen manche Menschen mit Behinderung sich um Hausbesuche bemühen: Das sollte auch nicht die Lösung sein, meint Max Silbernagl, Mitglied des Monitoring-ausschusses.

Nicht einmal Shopping ist barrierefrei: Ein stufenloser Zugang zu allen Geschäften wäre deshalb wünschenswert. Auch sollte das Licht in Geschäften nicht zu grell sein – und eine zu große Lautstärke dort wird von Menschen mit Behinderung ebenfalls als störend empfunden.

Ein Problem sind laut dem Monitoringausschuss auch viele Ampeln: Die Umschaltung erfolge zu schnell für Menschen, die die Straße überqueren müssen. Nicht ideal seien häufig Laut-



Rollstuhlfahrer wünschen sich barrierefreie Zugänge: zu öffentlichen Ämtern und Verkehrsmitteln, Hausarztpraxen und Geschäften. DLife/LO



Nun wird ein Forderungskatalog ausgearbeitet (im Bild von links): Christian Romano, Michela Morandini und Max Silbernagl. DLife/LO

sprecheransagen: Diese würden oft nicht verstanden.

Generell brauchen Menschen mit Behinderung auch mehr leichte Sprache, einen Euro-Schlüssel für gut zugängliche Toi-

letten und eine Beschwerdestelle, wo Kritik und Anregungen gesammelt werden. © ADL



Abb.: Dolomiten vom 19. Oktober 2019 / Fig.: Dolomiten del 19 ottobre 2019



Die Ergebnisse der öffentlichen Sitzung Monitoringausschuss für ein Südtirol ohne Barrieren

Freitag, 18. Oktober 2019



Foto: It/ Werth

Bozen – Barrierefreie Haupteingänge bei öffentlichen Gebäuden, haptische und visuelle Notfallinformationen, verständliche Stundenpläne, inklusive Schulbusse – solche Dinge und noch mehr brauchen Menschen mit Behinderung, um sich frei bewegen zu können und Zugang zu Informationen und Diensten zu erhalten. Dies wurde bei der heutigen öffentlichen Sitzung des Monitoringausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderung deutlich, die heute im Meeting & Event Center bei der Messe Bozen stattfand und an der Menschen mit Behinderung, Angehörige, Fachleute und Interessierte teilgenommen haben.

Die Vorsitzende des Ausschusses Michela Morandini wies eingangs auf die Barrierefreiheit der Veranstaltung hin, im Zugang wie in der Kommunikation, mit Übersetzung in Gebärdensprache, Videoschrift und erklärenden Bildern. „Nachdem wir bereits drei Bereiche wie unabhängiges Wohnen, Arbeit und Mobilität untersucht haben, wollen wir heute von Betroffenen hören, was es laut ihrer Erfahrung braucht, um Barrierefreiheit zu erreichen, für eine bessere Lebensqualität aller, nicht nur der Menschen mit Behinderung.“ Morandini stellte die Mitglieder des Ausschusses vor: Max Silbernagl, Leonidas Sarti, Dorothea Passler Mair, Antonio Endrizzi und Marion Hartmann, Selbstvertreter als Menschen mit Behinderungen, sowie den Experten für Inklusion Sascha Plangger.

Landtagspräsident Josef Nogger dankte den Ausschussmitgliedern für ihre Bereitschaft und zitierte aus der UN-Konvention zu den Rechten der Menschen mit Behinderung, welche besagt, dass „Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleich berechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“. Dazu ergänzte Nogger: „Bestimmte Beeinträchtigungen kann man nicht beseitigen, wohl aber Hindernisse.“ Alle Gesetze der Welt, auch nicht das Landesgesetz zur Inklusion, würden nicht reichen, wenn man nicht wisse, wie sie umzusetzen seien: „Nur Sie können uns das sagen.“ Landesrätin Waltraud Deeg dankte dem Monitoringausschuss für seine Sensibilisierungsarbeit und fügte hinzu: „Es gibt sichtbare und unsichtbare Barrieren, aber alle behindern die Teilnahme an der Gesellschaft und das selbstbestimmte Leben – es ist unser aller Pflicht, sie abzubauen.“

Was zu tun ist, um ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, diskutierten die Mitglieder des Ausschusses anschließend zusammen mit den anderen Teilnehmern der Sitzung in vier Workshops, die dem Zugang zu öffentlichen Orten, zu den öffentlichen Verkehrsmitteln, zu Information und Kommunikation und zu allem, was in Südtirol in Sachen Barrierefreiheit und Mobilität noch nötig ist. Neben den eingangs erwähnten Maßnahmen wurde unter anderem auch vorgeschlagen, entsprechende Fachleute bei der Projektierung öffentlicher Gebäude einzubinden, ebenso Apps, die visuell und akustisch über die Fahrpläne informieren, eine Sensibilisierung der Fahrer, Taxidienste im ländlichen Raum, interaktive Schalter für den Notfall, kommunale Pläne zu Inklusion und Teilhabe.

„Die Ergebnisse werden nun vom Ausschuss bewertet, in leichte Sprache übersetzt und mit Fachleuten diskutiert“, kündigt Morandini an, „wir werden prüfen, was in Südtirol noch fehlt und dann den politischen Verantwortungsträgern Bericht erstatten. (Von: mk)

Eindrücke zur Tagung / Impressioni del convegno



Abb.: Landtagspräsident Josef Nogglner und Landesrätin für Familie, Senioren, Soziales und Wohnbau Waltraud Deeg sprachen die Begrüßungsworte (Fotos: Büro der Gleichstellungsrätin)

Fig.: Il presidente del Consiglio provinciale Josef Nogglner e l'assessora alla Famiglia, agli Anziani, al Sociale e all'Edilizia abitativa Waltraud Deeg hanno portato i loro saluti (Foto: Ufficio della Consigliera di parità)



Abb.: Reges Interesse bei der öffentlichen Sitzung (Fotos: Büro der Gleichstellungsrätin)

Fig.: Vivo interesse per la seduta pubblica (Foto: Ufficio della Consigliera di parità)

Die Ergebnisse der öffentlichen Sitzung bilden die Basis für die Handlungsempfehlungen mit denen der Monitoringausschuss Stellung zur aktuellen Situation in Südtirol im Bereich „Zugänglichkeit und Mobilität“ nimmt.

Die Handlungsempfehlungen werden gerade ausgearbeitet. Im Abschnitt 9.4.2 Jahresthema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ werden die Ergebnisse präsentiert.

9.3.3 Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerktätigkeit

Neben den internen Sitzungen und der öffentlichen Sitzung stellten im Jahr 2019 die Öffentlich-

I risultati della seduta pubblica costituiscono la base per le indicazioni operative con cui l'Osservatorio prende posizione sull'attuale situazione in Alto Adige nell'ambito "accessibilità e mobilità".

Le indicazioni operative sono ora in fase di elaborazione. I risultati sono presentati nel paragrafo 9.4.2 Tema annuale "Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige".

9.3.3 Lavoro di sensibilizzazione e lavoro di rete

Nell'attività dell'Osservatorio nel corso del 2019, oltre alle sedute interne e al convegno, altri punti

keitsarbeit und die Netzwerktätigkeit zwei wichtige Schwerpunkte in der Tätigkeit des Südtiroler Monitoringausschusses dar.

Ziel der Öffentlichkeitsarbeit war es, die Präsenz des Monitoringausschusses nach außen hin zu stärken und die Bevölkerung, vor allem die Betroffenen, über seine Aufgaben und Tätigkeiten zu informieren.

Über Presseberichte und soziale Medien wurde die Resonanz des Monitoringausschusses nach außen hin verstärkt. Insgesamt wurden im Tätigkeitsjahr 2019 verschiedene Stellungnahmen und Presseberichte verfasst.

Gegenstand der Presseberichte waren unter anderem die 10 jährige Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch Italien, die erste Sitzung des neu ernannten Monitoringausschusses mit der Vorstellung der neuen Mitglieder sowie die öffentliche Sitzung.

Anbei die Liste der erschienenen Presseberichte:

qualificanti sono stati il lavoro di sensibilizzazione, quello di rete e la comunicazione.

Il lavoro di sensibilizzazione serve a rafforzare la presenza dell'Osservatorio verso l'esterno e a informare la popolazione, soprattutto i diretti interessati, delle sue funzioni e attività.

La presenza mediatica dell'Osservatorio è stata rafforzata con articoli di stampa e attraverso i mezzi di comunicazione sociale. Nel 2019 sono state redatte diverse prese di posizione e comunicati stampa.

Oggetto dei comunicati stampa erano fra l'altro il decennale della ratifica da parte dell'Italia della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, la prima seduta dell'Osservatorio di nuova nomina con la presentazione delle/dei nuovi componenti, e la seduta pubblica.

Di seguito l'elenco dei comunicati stampa pubblicati.

Thema / tema	Zeitung / TV / Radio	Datum / data	Seite / pag.
Disabili, „hanno diritto di abitare da soli”	Alto Adige	02.02.19	20
Morandini: “Inclusione disabili ancora tanta strada da fare”	Alto Adige	03.03.19	47
Monitoringausschuss neu besetzt	Dolomiten	09.03.19	20
Le nuove nomine: osservatorio provinciale disabilità si cercano i nuovi componenti	Alto Adige	11.03.19	11
Diritti dei disabili, incontro fra Deeg e Morandini	Alto Adige	21.03.19	18
Disabilità e diritto al lavoro	Alto Adige	24.03.19	15
Behindertenrechte: Der neue Monitoringausschuss nimmt seine Arbeit auf	www.suedtirolnews.it	20.09.19	WEB
Behindertenrechte: Neuer Monitoringausschuss nimmt Arbeit auf	www.stol.it	20.09.19	WEB
Disabili, c'è molto da fare per l'inclusione lavorativa	Alto Adige	22.09.19	47

Für inklusiven Arbeitsmarkt und Unternehmenskultur	Dolomiten	23.09.19	5
Die Ergebnisse der öffentlichen Sitzung. Monitoringausschuss für ein Südtirol ohne Barrieren	www.suedtirolnews.it	18.10.19	WEB
Barrierefrei – ein weiter Weg	Dolomiten	19.10./20.10.19	18
Ein Südtirol ohne Barrieren	www.salto.bz	19.10.19	WEB
Monitoringausschuss für Behindertenrechte: „Inklusion macht man gemeinsam“	www.suedtirolnews.it	02.12.19	WEB
Hilfe für Menschen mit Behinderungen	ORF2	02.12.19	VIDEO
Inklusion: Vom Gesetz zum Alltag	Dolomiten	03.12.19	14
„Es bräuchte ein Umdenken“	Tageszeitung	03.12.19	8 / 9
In Alto Adige 50 mila disabili, 11.500 sono considerati gravi	Alto Adige	03.12.19	23

Dem Monitoringausschuss ist es überdies ein wichtiges Anliegen, sprachliche Barrieren zu beseitigen. In diesem Sinne werden alle Dokumente, die der Bevölkerung zur Verfügung stehen (Broschüren, Einladungen, Tätigkeitsberichte, Handlungsempfehlungen usw.) immer auch in die Leichte Sprache übersetzt, um sie auch Menschen mit Behinderungen allgemein und insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten zugänglich zu machen. Auf der Homepage der Gleichstellungsrätin ist dem Monitoringausschuss eine Seite gewidmet, die sowohl in schwerer als auch in Leichter Sprache zugänglich ist. Die Texte in Leichter Sprache sind durch ein blaues Kästchen und dem Zusatz „in Leichter Sprache“ gekennzeichnet und auf der Homepage der Gleichstellungsrätin abrufbar.

Un altro obiettivo importante per l'Osservatorio è rimuovere le barriere linguistiche. A tal fine tutti i documenti rivolti agli/alle utenti (opuscoli, inviti, relazioni sull'attività, raccomandazioni operative ecc.) vengono sempre tradotti anche in linguaggio facile per renderli accessibili alle persone con disabilità in generale e particolarmente a quelle con difficoltà di apprendimento. Una sezione del sito della Consigliera di parità è dedicata all'Osservatorio, i cui testi sono redatti sia in linguaggio standard che in linguaggio facile. Questi ultimi sono contrassegnati da un quadratino blu con la dicitura "in un linguaggio facile" e sono scaricabili dal sito.



Abb.: Dokumente des Monitoringausschusses in Leichter Sprache / Fig.: Documenti dell'Osservatorio provinciale in lingua facile

Im Jahr 2018 wurde eine Facebook-Seite zum Monitoringausschuss erstellt, welche schnelle Informations- und Kommunikationswege mit Betroffenen und Interessierten ermöglicht. Diese wurde im Jahr 2019 mit neuen Beiträgen zu aktuellen Themen, internen Sitzungen, Treffen und Vollversammlungen, an denen der Monitoringausschuss teilgenommen hat, sowie zur Vorstellung der neuen Mitglieder und der Initiative „Du + Ich gemeinsam - 10 Jahre UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Italien“ (siehe diesbezüglich Seite 62) gespeist.

Nel 2018 è stata creata la pagina Facebook dell'Osservatorio, che consente una rapida informazione e comunicazione coi soggetti interessati e coinvolti. Nel 2019 la pagina è stata arricchita con nuovi contributi su temi di attualità, sedute interne, assemblee generali e incontri a cui l'Osservatorio ha partecipato, nonché sulla presentazione dei nuovi componenti e sull'iniziativa "Tu + lo insieme - 10 anni convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità" (vedi pagina 62).



Abb.: Facebook Seite des Südtiroler Monitoringausschusses / Fig.: Pagina facebook dell'Osservatorio provinciale

Außerdem wurde ein Flyer mit den neuen Mitgliedern des Monitoringausschusses erstellt, der die wichtigsten Informationen zusammenfasst und auch die Kontaktdaten seiner Geschäftsstelle enthält. Der Flyer wurde sowohl bei der öffentlichen Sitzung des Monitoringausschusses als auch bei den Vollversammlungen der Vereine und Verbände verteilt und ist auch auf der Homepage der Gleichstellungsrätin abrufbar.

È stato prodotto anche un volantino con le informazioni essenziali, l'indirizzo e i riferimenti necessari per prendere contatto. Il volantino è stato distribuito in occasione del convegno e delle assemblee plenarie di associazioni e organizzazioni, ed è anche disponibile sul sito della Consigliera di parità.

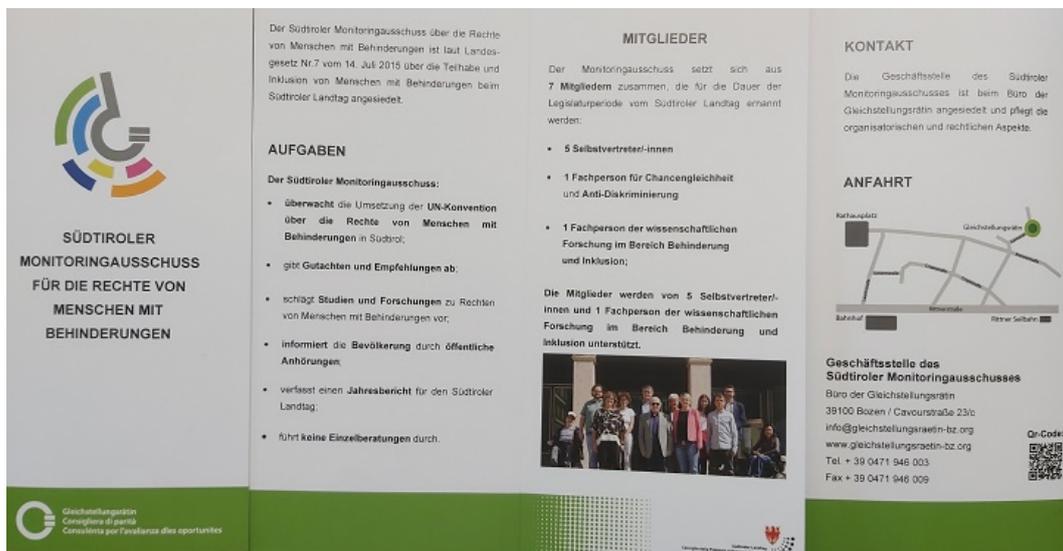


Abb.: Flyer des Südtiroler Monitoringausschusses / Fig.: Volantino dell'Osservatorio provinciale

Ein weiterer Schwerpunkt in der Netzwerkarbeit war die Vorstellung des Monitoringausschusses in den Jahresvollversammlungen verschiedener Organisationen und Vereine. Auch wurde die Arbeit des Monitoringausschusses in verschiedenen Tagungen vorgestellt.

Un altro punto importante nel lavoro di rete è stato quello di presentare l'Osservatorio nelle assemblee annuali di numerose associazioni e organizzazioni. Il lavoro dell'Osservatorio è stato presentato anche in diversi convegni.



Abb.: Julia Maria Binanzer, Mitglied im Monitoringausschuss von 2017 bis 2019 berichtet bei den „Südtiroler Inklusionsgesprächen“ über die Arbeit des Monitoringausschusses und über ihre persönliche Erfahrung zum Thema „Selbstbestimmtes Wohnen und Leben in Südtirol“ (Foto: Büro der Gleichstellungsärztin)
 Fig.: Julia Maria Binanzer, componente dell'Osservatorio provinciale dal 2017 al 2019 racconta durante il convegno “Südtiroler Inklusionsgesprächen” del lavoro dell'Osservatorio e delle sue esperienze personali sul tema “Vita indipendente in Alto Adige” (Foto: Ufficio della Consigliera di parità)



Abb.: Tagung "Heute an die Zeit 'nach uns denken'" (Foto: Dolomiten)
 Fig.: Convegno „Pensare oggi al dopo di noi“ (Foto: Dolomiten)

Der Südtiroler Monitoringausschuss nahm weiters an der vom Verein für Sachwalterschaft in Zusammenarbeit mit dem Verein "Diritti in movimento" organisierte Tagung "Sachwalterschaft: Gesetzgebung, Modelle und nationale Projekte für den Schutz von benachteiligten Personen", sowie an dem vom Gemeindebeirat für Menschen mit Behinderungen der Gemeinde Bozen organisierten Seminar zum Thema "Arbeitsinklusion, eine aufzuwertende Ressource: Mein Beitrag!" teil. Das Seminar informierte über die rechtlichen Aspekte zum Thema Arbeit sowie über die Möglichkeiten, die eine Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bietet.

L'Osservatorio ha poi partecipato al convegno "Amministrazione di sostegno – Legislazione, modelli e progetti nazionali per la protezione dei soggetti fragili", organizzato dall'associazione Diritti in Movimento, e al seminario "Inclusione lavorativa, risorsa da valorizzare: Il mio contributo", organizzato dalla consulta per le persone con disabilità del Comune di Bolzano. Il seminario ha fornito informazioni sugli aspetti giuridici del lavoro e sulle opportunità offerte a datrici/datori di lavoro dall'integrazione lavorativa di persone con disabilità.



Abb.: Seminar "Arbeitsinklusion, eine aufzuwertende Ressource: Mein Beitrag!" (Foto: Büro der Gleichstellungsrätin)
 Fig.: Seminario "Inclusione lavorativa, risorsa da valorizzare. Il mio contributo!" (Foto: Ufficio della Consigliera di parità)

Bei der von der Sozialgenossenschaft Independent L. organisierten Tagung „Assistierende Technologien, Gesundheit und Autonomie“ wurden innovative Technologien für die Rehabilitation und Kommunikation sowie für die Umfeldsteuerung und Kommunikation sowie für die Umfeldsteuerung in der Wohnung gezeigt.

Al convegno "Tecnologie assistive, salute e autonomia", organizzato dalla cooperativa sociale independent L, sono state presentate tecnologie innovative per la riabilitazione e la comunicazione e per la domotica.



Abb.: Der Südtiroler Monitoringausschuss bei der Tagung „Assistierende Technologien, Gesundheit und Autonomie“ (Foto: Büro der Gleichstellungsrätin)
 Fig.: L'Osservatorio provinciale al Convegno "Tecnologie assistive, salute e autonomia" (Foto: Ufficio della Consigliera di parità)

Wie bereits vorweggenommen wirkte der Südtiroler Monitoringausschuss gemeinsam mit der Lebenshilfe Onlus, dem Dachverband für Soziales und Gesundheit, dem Arbeitskreis Eltern Behinderter, der Sozialgenossenschaft Independent L, dem deutschen Bildungsressort und dem Landesamt für Menschen mit Behinderung als Mitorganisator der von der Selbstvertretungsgruppe People First ins Leben gerufenen Initiative „Du + Ich gemeinsam – 10 Jahre UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Italien“.

Come già anticipato l'Osservatorio, in collaborazione con la Lebenshilfe onlus, la Federazione per il sociale e la sanità, l'Associazione genitori di persone in situazione di handicap, la cooperativa sociale Independent L., il dipartimento istruzione e formazione tedesco e l'ufficio provinciale persone con disabilità, ha organizzato l'iniziativa "Tu + lo insieme – 10 anni convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità", fondata dal gruppo di autorappresentanza People First.



Abb.: Die Promotoren der Initiative / Fig.: I promotori dell'iniziativa (Foto: Harald Kienzl – Quadrat professionelle Fotografie)

Der Südtiroler Monitoringausschuss konnte abschließend sein Netzwerk im Rahmen der beiden öffentlichen Sitzungen des Tiroler Monitoringausschusses am 18. Juni und am 26. November 2019 in Innsbruck weiter ausbauen. Themen der beiden öffentlichen Sitzungen waren „Wohnen – Wie wird Wohnen in Tirol barriere-frei?!“ (Sitzung vom 18. Juni) und „Psychosoziale Unterstützung in Tirol. Wirklichkeit und UN-Behindertenkonvention“ (Sitzung vom 26. November).

9.4 Jahresthemen 2019

Im Jahr 2019 hat sich der Südtiroler Monitoringausschuss mit zwei Jahresthemen auseinandergesetzt. Ziel dabei war es die mit der ersten öffentlichen Sitzung des bis September 2019 amtierenden Monitoringausschusses begonnene Arbeit fortzuführen. In der ersten öffentlichen Sitzung hatte der Monitoringausschuss nämlich die Behandlung der Themen „Wohnen“, „Arbeit“ und „Mobilität“ angestrebt. Im Jahr 2018 wurde das Thema „Selbstbestimmtes Wohnen in Südtirol“ behandelt. 2019 war das Thema „Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ an der Reihe, zu dem der bis September 2019 amtierende Monitoringausschuss eine Stellungnahme mit Handlungsempfehlungen verfasste. Das Thema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ wurde schließlich ebenfalls im Jahr 2019 behandelt.

Nachfolgend ein kurzer Überblick über die beiden im Jahr 2019 behandelten Jahresthemen.

9.4.1 Jahresthema

„Arbeit und Inklusion für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“

- A) Normativer Hintergrund:**
Das Thema „Arbeit und Inklusion“ in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Gesetzliche Grundlage für die Rechte von Menschen mit Behinderungen im Bereich „Arbeit und Inklusion“ ist in erster Linie das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (in Folge auch die „UN-Konvention“). Gemäß UN-Konvention erkennen die Vertrags-

Infine l'Osservatorio ha potuto estendere la propria rete di collaborazione partecipando alle due sedute pubbliche dell'organo omologo del Land Tirol, tenutesi a Innsbruck il 18 giugno e 26 novembre 2019. Le due sedute avevano per tema “Abitare nel Land Tirol – come renderlo senza barriere” (seduta del 18 giugno) e “Assistenza psicosociale nel Land Tirol. Realtà e Convenzione ONU sulle persone con disabilità” (seduta del 26 novembre).

9.4 Temi annuali 2019

Nel 2019 l'Osservatorio si è occupato di due temi annuali. Il fine era quello di proseguire il lavoro iniziato con la prima seduta pubblica dell'Osservatorio in carica fino al settembre 2019. In quella seduta ci si era infatti proposto di esaminare i temi “abitare”, “lavoro” e “mobilità”. Nel 2018 è stato trattato il tema “Soluzioni abitative autonome in Alto Adige”. Nel 2019 il tema è stato “Lavoro e inclusione per persone con disabilità in Alto Adige”, e su questo l'Osservatorio in carica fino al settembre 2019 ha elaborato una presa di posizione con indicazioni operative. Infine, nel 2019 è stato trattato anche il tema “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”.

Di seguito una breve sintesi su entrambi i temi annuali trattati nel 2019.

9.4.1 Tema annuale

“Lavoro e inclusione per persone con disabilità in Alto Adige”

- A) Quadro normativo:**
il tema “lavoro e inclusione” nella convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

La base giuridica per i diritti delle persone con disabilità nell'ambito “lavoro e inclusione” è costituita in primo luogo dall'accordo sui diritti delle persone con disabilità (di seguito anche “convenzione ONU”).

Ai sensi della Convenzione delle Nazioni Unite

staaten Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen das gleiche Recht auf Arbeit an (Artikel 27, Arbeit und Beschäftigung, UN-Konvention). Dieses Recht äußert sich laut UN-Konvention in der Möglichkeit für Menschen mit Behinderungen, den eigenen Lebensunterhalt durch eine Arbeit zu verdienen, die sie auf einem „offenen, integrativen und ihnen frei zugänglichen Arbeitsmarkt“ frei wählen oder annehmen können. Aufgabe der Vertragsstaaten ist es, dieses Recht zu verwirklichen. Die UN-Konvention legt diesbezüglich in Artikel 27 einige Maßnahmen fest, welche die Vertragsstaaten bei der Umsetzung dieses Rechtes beachten müssen. Zu diesen gehören:

- Die Beseitigung von Diskriminierungen aufgrund der Behinderung in Bezug auf die Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen (Artikel 27, Absatz 1, Buchstabe a);
- die Gewährung „gerechter und günstiger Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit“ sowie „sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen“ (Artikel 27, Absatz 1, Buchstabe b);
- der „Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung“ (Artikel 27, Absatz 1, Buchstabe d);
- die Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten und des beruflichen Aufstiegs für Menschen mit Behinderungen (Artikel 27, Absatz 1, Buchstabe e);
- die Beschäftigung im öffentlichen und im privaten Sektor (Artikel 27, Absatz 1, Buchstaben g) und h) sowie
- die Förderung von Programmen für die „berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen“ (Artikel 27, Absatz 1, Buchstabe k).

Die Vertragsstaaten müssen abschließend die Sklaverei und Leibeigenschaft von Menschen mit Behinderungen unterbinden und sie vor Zwangs- oder Pflichtarbeit schützen (Artikel 27, Absatz 2).

sui diritti delle persone con disabilità (di seguito anche Convenzione ONU) gli Stati Parti riconoscono alle persone con disabilità lo stesso diritto al lavoro delle persone senza disabilità (vedi l'articolo 27 – lavoro e occupazione). Secondo la Convenzione ONU questo diritto si esplica nella possibilità, per le persone con disabilità, di potersi mantenere svolgendo un lavoro "liberamente scelto o accettato in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto che favorisca l'inclusione e l'accessibilità". È compito degli Stati Parti provvedere alla realizzazione di questo diritto. All'articolo 27 la Convenzione ONU stabilisce alcune misure che gli Stati Parti sono tenuti a osservare nell'applicazione di questo diritto, fra cui:

- l'eliminazione di discriminazioni dovute alla disabilità per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego (articolo 27, comma 1, lettera a);
- l'applicazione "di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità e l'uguaglianza di remunerazione" nonché "condizioni di lavoro sicure e salubri" (articolo 27, comma 1, lettera b);
- il fatto di "consentire alle persone con disabilità di avere effettivo accesso ai programmi di orientamento tecnico e professionale, ai servizi per l'impiego e alla formazione professionale e continua" (articolo 27, comma 1, lettera d);
- la promozione di opportunità di impiego e per l'avanzamento di carriera per le persone con disabilità (articolo 27, comma 1, lettera e);
- l'impiego sia nel settore pubblico sia in quello privato (articolo 27, comma 1, lettere g e h) nonché
- la promozione di programmi per la "riabilitazione professionale, il mantenimento del posto di lavoro e il reinserimento nel lavoro per le persone con disabilità" (articolo 27, comma 1, lettera k).

Gli Stati Parti devono infine combattere la schiavitù e la servitù delle persone con disabilità e devono proteggerle dal lavoro forzato o coatto (articolo 27, comma 2).

B) Normativer Hintergrund:**Das Thema „Arbeit und Inklusion“
in der staatlichen Gesetzgebung und
in der Südtiroler Landesgesetzgebung**

Auf staatlicher Ebene ist das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen in erster Linie durch das Gesetz vom 12.03.1999 Nr. 68 „Bestimmungen zum Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen“ geregelt. Ziel dieses Staatsgesetzes ist es, die „Eingliederung und Integrierung in die Arbeitswelt von Menschen mit Behinderungen durch Unterstützungsdienste sowie Dienste für eine gezielte Arbeitsvermittlung zu fördern (Artikel 1, Staatsgesetz vom 12.03.1999, Nr. 68). Das Staatsgesetz legt weiter die Empfängerinnen und Empfänger des Gesetzes fest (Artikel 1, Absatz 1, Buchstaben a bis d, Absatz 2 und Absatz 3) und regelt im Detail die Arbeitsvermittlung, die Pflichteinstellung sowie die Vereinbarungen zur Arbeitsingliederung und die Sanktionen für Betriebe und öffentliche Wirtschaftskörperschaften, wenn diese den zuständigen Ämtern nicht eine Übersicht über „die Gesamtzahl der abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Zahl und die Namen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in die Reservequote laut Artikel 3 fallen, sowie die Arbeitsplätze und die Tätigkeiten, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer laut Artikel 1 verfügbar sind“ übermitteln (Artikel 15).

Das Gesetzesvertretende Dekret vom 14. September 2015 Nr. 151 enthält im ersten Abschnitt (Artikel 1 bis Artikel 13) weitere Bestimmungen zur gezielten Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen, welche das Staatsgesetz vom 12. März 1999 Nr. 68 ergänzen bzw. abändern.

Auf lokaler Ebene regelt das Landesgesetz vom 14. Juli 2015 Nr. 7 „Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ im Abschnitt die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Das Landesgesetz sieht diesbezüglich vor:

- Initiativen zur Sensibilisierung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber für das Thema Arbeit und Arbeitsbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen (Artikel 14, Absatz 1, Buchstabe a);

B) Quadro normativo:**il tema “lavoro e inclusione” nella
legislazione statale e in quella
altoatesina**

A livello statale il diritto al lavoro per le persone con disabilità è essenzialmente disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Questa legge statale ha come finalità "la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato" (articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68). La legge determina inoltre le persone a cui essa si applica (articolo 1, comma 1, lettere a), b), c) e d), comma 2 e comma 3) e disciplina nel dettaglio il collocamento, l'assunzione obbligatoria nonché le convenzioni per l'inserimento lavorativo e le sanzioni (articolo 15) per le aziende e gli enti pubblici che non provvedono a inviare agli uffici competenti il prospetto "dal quale risultino il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero ed i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva di cui all'articolo 3 nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1".

Il decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 15, contiene ulteriori norme per il collocamento mirato di persone con disabilità che vanno a integrare o modificare la legge statale 12 marzo 1999, n. 68.

A livello locale il capo IV della legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7 "Partecipazione e inclusione delle persone con disabilità", contiene norme sulla partecipazione alla vita lavorativa delle persone con disabilità. A tal fine la legge provinciale prevede:

- iniziative di sensibilizzazione rivolte ai datori di lavoro sul tema del lavoro e dell'occupazione lavorativa di persone con disabilità (articolo 14, comma 1, lettera a),

- Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt (Artikel 14, Absatz 1, Buchstabe c) sowie
- Projekte für den Einstieg und Wiedereinstieg in die Arbeitswelt (Artikel 14, Absatz 1, Buchstabe d).

Um die Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderungen zu fördern sind weiters Beiträge für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen (Artikel 15, Absatz 1, Buchstabe a) sowie für die Anpassung des Arbeitsplatzes an ihre Bedürfnisse (Artikel 15, Absatz 1, Buchstabe b) vorgesehen. Menschen mit Behinderungen und ihre Arbeitgeberin oder Arbeitgeber erhalten überdies durch das Jobcoaching Unterstützung, Begleitung und Beratung am Arbeitsplatz (Artikel 15, Absatz 1, Buchstabe c). Gefördert wird auch die Arbeit von Menschen mit Behinderungen in den Sozialgenossenschaften (Artikel 15, Absatz 1, Buchstabe d). Das Landesgesetz sieht abschließend die Möglichkeit von individuellen Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung und zur Arbeitsrehabilitation in Hinblick auf eine Anstellung auf dem Arbeitsmarkt vor (Artikel 16).

Das Landesgesetz Nr. 13 vom 30. April 1991 regelt dagegen die Beitragsvergabe an die Sozialgenossenschaften für die Arbeitseingliederung benachteiligter Personen sowie die Beitragsvergabe für die Arbeitseingliederung von Menschen mit schwerer Behinderung.

Neben den beiden oben genannten Landesgesetzen enthalten auch einige Beschlüsse der Landesregierung wichtige Bestimmungen zum Thema Arbeit und Inklusion. So sieht der Beschluss vom 20. Dezember 2016, Nr. 1458 Maßnahmen für den Übergang von der Schule in die Arbeit oder Arbeitsbeschäftigung vor und regelt die individuellen Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung sowie die Begleitung am Arbeitsplatz nach einer Anstellung (Jobcoaching), während der Beschluss vom 4. September 2018, Nr. 883 die Dienste zur Arbeitsbeschäftigung regelt.

- misure per agevolare il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro (articolo 14, comma 1, lettera c) e
- progetti per l'inserimento o il reinserimento lavorativo (articolo 14, comma 1, lettera d).

Per favorire l'integrazione lavorativa di persone con disabilità sono inoltre previsti contributi ai datori di lavoro per l'assunzione di queste persone (articolo 15, comma 1, lettera a) e per l'adeguamento del posto di lavoro ai loro bisogni e alle loro specifiche esigenze (articolo 15, comma 1, lettera b). Alle persone con disabilità e ai loro datori di lavoro si forniscono inoltre sostegno, accompagnamento e consulenza sul posto di lavoro mediante il job coaching (articolo 15, comma 1, lettera c). Oltre a ciò sono previsti interventi per la promozione del lavoro delle persone con disabilità nelle cooperative sociali (articolo 15, comma 1, lettera d). La legge provinciale prevede infine anche la stipula di convenzioni individuali con l'obiettivo dell'occupazione e riabilitazione lavorativa in vista di un inserimento nel mercato del lavoro (articolo 16).

La legge provinciale del 30 aprile 1991, n. 13, disciplina invece la concessione di contributi alle cooperative sociali per l'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati e la concessione di contributi per l'inserimento lavorativo di persone con gravi disabilità.

Oltre alle due leggi provinciali appena citate vi sono alcune delibere della Giunta provinciale contenenti disposizioni importanti sul tema dell'inclusione lavorativa. La delibera della Giunta provinciale del 20 dicembre 2016, n. 1458, contiene misure per il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa e disciplina le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa nonché l'accompagnamento lavorativo dopo l'assunzione (job coaching), mentre la delibera del 4 settembre 2018, n. 883 disciplina i servizi per l'occupazione lavorativa.

C) Aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Südtirol

In Südtirol sind verschiedene Maßnahmen vorgesehen, um Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Man unterscheidet dabei:

- Maßnahmen für den Übergang von der Schule in die Arbeit oder in die Arbeitsbeschäftigung
- Maßnahmen für die Arbeitseingliederung
- Maßnahmen für die Arbeitsbeschäftigung
- Maßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder in die Arbeitsbeschäftigung nach unterbrochener Arbeitstätigkeit oder Tätigkeit in teilstationären Einrichtungen
- Maßnahmen für die Arbeitsplatzbegleitung nach einer Anstellung.

Das Land Südtirol sieht Maßnahmen vor, welche den Übergang von der Schule in die Arbeit oder in die Arbeitsbeschäftigung erleichtern sollen.

Bei den Maßnahmen zur Arbeitseingliederung unterscheidet man zwischen gezielter Vermittlung und individuellen Vereinbarungen zur Arbeitseingliederung.

Die gezielte Vermittlung ist durch das Staatsgesetz vom 12. März 1999 Nr. 68 geregelt, welche öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Anstellung von Menschen mit Behinderungen verpflichtet. Das Staatsgesetz legt dabei fest, an welche Personen sich die gezielte Arbeitsvermittlung richtet.

Die individuellen Vereinbarungen zur Arbeitseingliederung sind dagegen durch die Landesgesetzgebung geregelt und bezwecken eine zukünftige Anstellung mit einem Arbeitsvertrag. Sie werden vom Arbeitsservice in Zusammenarbeit mit einem Betrieb bereitgestellt.

Die Maßnahmen zur Arbeitsbeschäftigung umfassen dagegen die Dienste zur Arbeitsbeschäftigung und die individuellen Vereinbarungen zur Arbeitsbeschäftigung.

Die Dienste zur Arbeitsbeschäftigung bezwecken eine berufliche Orientierung für eine zukünftige Teilhabe und den Einstieg ins Arbeitsleben. Dabei handelt es sich oft um Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

Die individuellen Vereinbarungen zur Arbeits-

C) Misure esistenti in Alto Adige a sostegno del lavoro e dell'occupazione delle persone con disabilità

In provincia di Bolzano sono previste varie misure per facilitare la partecipazione delle persone con disabilità alla vita lavorativa. Con tale finalità si distinguono vari tipi di misure:

- misure per il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa
- misure per l'inserimento lavorativo
- misure per l'occupazione lavorativa
- misure per il reinserimento nel mercato del lavoro o nell'occupazione lavorativa dopo un periodo di interruzione dell'attività lavorativa o dell'attività in strutture semiresidenziali
- misure per l'accompagnamento al posto di lavoro dopo l'assunzione.

La Provincia autonoma di Bolzano prevede misure per agevolare il passaggio dalla scuola al lavoro o all'occupazione lavorativa.

Nell'ambito delle misure per l'inserimento lavorativo si distingue tra collocamento mirato e convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo.

Il collocamento mirato è disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, ai sensi della quale le datrici e i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad assumere persone con disabilità. Detta legge definisce le persone beneficiarie della misura.

Le convenzioni individuali per l'inserimento lavorativo sono invece disciplinate con norme provinciali e la loro finalità è una futura assunzione con un contratto di lavoro. Questo strumento è gestito dal Servizio lavoro in collaborazione con un'azienda.

Le misure per l'occupazione lavorativa comprendono invece i servizi per l'occupazione lavorativa e le convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa.

I servizi per l'occupazione lavorativa si occupano dell'orientamento professionale ai fini di una futura partecipazione ed entrata nel mondo del lavoro. Molte volte ciò avviene nell'ambito di laboratori per persone con disabilità.

Le convenzioni individuali per l'occupazione lavo-

beschäftigung sind eine Alternative zu den Diensten zur Arbeitsbeschäftigung und sollen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder den Verbleib am Arbeitsmarkt ermöglichen. Beide Maßnahmen werden von den Trägern der Sozialdienste erbracht.

Bei einer Unterbrechung der Arbeitstätigkeit oder der Tätigkeit in teilstationären Einrichtungen werden vom Arbeitsservice Maßnahmen zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt oder den Arbeitsmarkt bereitgestellt.

Abschließend sind auch Maßnahmen zur Arbeitsplatzbegleitung nach einer Einstellung vorgesehen. Sie dienen der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses oder der Entwicklung möglicher alternativer Maßnahmen.

Die Maßnahmen können im Detail im Dokument Handlungsempfehlungen "Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Südtirol 2019" nachgelesen werden, welches auf der Homepage der Gleichstellungsrätin heruntergeladen werden kann.

D) Handlungsempfehlungen des Südtiroler Monitoringausschusses zum Thema „Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Südtirol“

Um ein Gesamtbild über die Arbeits- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen in Südtirol zu erhalten und mögliche Handlungsfelder zu eruieren hat der Südtiroler Monitoringausschuss sowohl quantitative Daten gesammelt, als auch Gespräche mit Fachexperten geführt.

Davon ausgehend hat der Monitoringausschuss nachfolgende Handlungsempfehlungen ausformuliert, welche den politischen Entscheidungsträgern zur Umsetzung vorgelegt wurden:

1) Schaffung eines inklusiven Arbeitsmarktes und einer inklusiven Unternehmenskultur

Der Grundsatz der UN-Konvention, Menschen mit Behinderungen eine Arbeit zu ermöglichen, die sie in einem „offenen, integrativen und ihnen frei zugänglichen Arbeitsmarkt“ frei wählen oder annehmen können, kann in Südtirol noch nicht als erfüllt betrachtet werden. Menschen mit Behinderungen in Südtirol stoßen nämlich nach wie vor auf Hin-

drungen. Eine solche Situation ist nicht akzeptabel und eine Alternative zu den Diensten zur Arbeitsbeschäftigung und sollen die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder den Verbleib am Arbeitsmarkt ermöglichen. Beide Maßnahmen werden von den Trägern der Sozialdienste erbracht.

Bei einer Unterbrechung der Arbeitstätigkeit oder der Tätigkeit in teilstationären Einrichtungen werden vom Arbeitsservice Maßnahmen zur Wiedereingliederung in die Arbeitswelt oder den Arbeitsmarkt bereitgestellt.

Abschließend sind auch Maßnahmen zur Arbeitsplatzbegleitung nach einer Einstellung vorgesehen. Sie dienen der Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses oder der Entwicklung möglicher alternativer Maßnahmen.

Die Maßnahmen können im Detail im Dokument Handlungsempfehlungen "Arbeit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Südtirol 2019" nachgelesen werden, welches auf der Homepage der Gleichstellungsrätin heruntergeladen werden kann.

D) Indicazioni operative dell'Osservatorio provinciale sul tema "Lavoro e inclusione per persone con disabilità in Alto Adige"

Al fine di ottenere un quadro complessivo della situazione lavorativa e occupazionale delle persone con disabilità in Alto Adige e per individuare possibili campi d'azione, l'Osservatorio provinciale ha raccolto dati quantitativi ed ha avuto colloqui con esperti.

Su questa base l'Osservatorio ha elaborato le seguenti indicazioni operative, che sono state presentate ai responsabili politici per l'attuazione.

1) Creare un mercato del lavoro e una cultura aziendale dell'inclusione

Il principio della Convenzione ONU di consentire alle persone con disabilità di svolgere "il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità", non si può ancora considerare attuato in provincia di Bolzano. Le

dernisse, die ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren.

So stellt bereits die Idee einer Bewertung bzw. Einstufung von Menschen mit Behinderungen in „arbeitsfähig“ und „nicht arbeitsfähig“ ein Hindernis am Zugang zum Arbeitsmarkt dar, welches im Gegensatz zu den Bestimmungen der UN-Konvention steht. Diese fordern nämlich in Artikel 27, Absatz 1 Buchstabe a) die Vertragsstaaten dazu auf, durch geeignete Rechtsvorschriften jegliche „(..) Diskriminierung aufgrund von Behinderung (...) einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen zu verbieten“ und „das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (...) einschließlich Chancengleichheit (...) zu schützen“ (Artikel 27, Absatz 1, Buchstabe b). Durch die Bewertung der Arbeitsfähigkeit erfahren Menschen mit Behinderungen eine unterschiedliche Behandlung: Menschen mit Behinderungen, die als arbeitsfähig eingestuft werden, haben Zugang zum Arbeitsmarkt und die Möglichkeit ein geregeltes Arbeitsverhältnis zu erhalten. Menschen mit Behinderungen, die als „nicht arbeitsfähig“ erachtet werden, bleibt diese Möglichkeit dagegen meist verwehrt. Alternativen sind oftmals Arbeitsbeschäftigungsmöglichkeiten, die aber kein geregeltes Arbeitsverhältnis darstellen und auch nicht dementsprechend entlohnt werden, wodurch auch die Chancengleichheit dieser Menschen im Vergleich zu Menschen mit Behinderungen, die als „arbeitsfähig“ eingestuft werden, sinkt.

Der Südtiroler Monitoringausschuss empfiehlt daher das „Modell der Einstufung“ der Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen neu im Sinne der Inklusion zu denken.

Ein weiteres Hindernis ist durch die hohen Anforderungen gegeben, die viele Berufe an die Arbeitnehmerin oder an den Arbeitnehmer stellen und denen viele Menschen mit Behinderungen nicht gerecht werden, weil ihnen die dafür nötige Ausbildung fehlt. Dies erklärt auch, warum im Jahr 2018 zwar die meisten gemeldeten offenen Stellen Berufe mit einer hohen Spezialisierung und Fachleute betreffen, der prozentuelle Anteil der pflichtvermittelten Invaliden und Gleichgestellten

personen mit Behinderungen in Alto Adige müssen jedoch noch immer mit erheblichen Schwierigkeiten bei der Suche nach Arbeit zu kämpfen. Insbesondere der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für diese Personen oft ein großes Hindernis.

L'idea di una valutazione o classificazione delle persone con disabilità come “idonee a lavorare” e “non idonee a lavorare”, costituisce un ostacolo all'accesso al mercato del lavoro, che si pone in contrasto con le disposizioni della Convenzione delle Nazioni Unite. Quest'ultima all'articolo 27, comma 1 lettera a) invita gli Stati Parti attraverso l'adozione di una normativa adeguata a vietare qualsiasi “discriminazione fondata sulla disabilità (...) in particolare per quanto riguarda le condizioni di reclutamento, assunzione e impiego, la continuità dell'impiego, l'avanzamento di carriera e le condizioni di sicurezza e di igiene sul lavoro” e di “proteggere il diritto delle persone con disabilità, su base di uguaglianza con gli altri, di beneficiare di condizioni lavorative eque e favorevoli, compresa la parità di opportunità” (articolo 27, comma 1, lettera b). Attraverso la valutazione della capacità lavorativa, le persone con disabilità subiscono una differenza di trattamento: Persone con disabilità che vengono classificate come “idonee” a lavorare, hanno accesso al mercato del lavoro con la possibilità di avere un regolare rapporto di lavoro. Tale possibilità viene invece negata a persone con disabilità classificate come “non idonee” a lavorare. Spesso le alternative sono date dall'offerta di attività di occupazione lavorativa, le quali però né costituiscono né vengono retribuite come rapporti di lavoro regolamentati con la conseguente perdita di opportunità di queste persone rispetto alle persone disabili che invece sono considerate idonee a lavorare.

Pertanto l'Osservatorio Provinciale raccomanda di rivedere il “modello di classificazione delle persone con disabilità “in un'ottica inclusiva.

Un ulteriore ostacolo è dato dai requisiti che molte professioni esigono dal lavoratore o dalla lavoratrice e che molte persone con disabilità non sono in grado di soddisfare perché prive della necessaria formazione. Questo spiega anche perché, nel 2018, sebbene la maggior parte dei posti vacanti offerti riguardi professioni e personale con un alto grado di specializzazione, è proprio in questo settore che la percentuale di persone invalide e ad esse assimilate assunte obbli-

aber gerade in diesem Bereich am niedrigsten ausfällt. Ein weiteres Hindernis am Zugang von Menschen mit Behinderungen zum Arbeitsmarkt ist durch nicht inklusive Unternehmenskultur gegeben. Laut Aussage der interviewten Experten stellt die Anstellung von Menschen mit Behinderungen für viele Unternehmen nach wie vor noch eine „Belastung“ dar. In den Augen vieler Betriebe wird durch die Anstellung von Menschen mit Behinderungen die Produktivität des Betriebes zu wenig gesteigert. Außerdem muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber, wenn notwendig, Kosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse der Person aufbringen.

Folglich empfiehlt der Monitoringausschuss bereits bestehende Ausbildungsmöglichkeiten auszubauen und neue und gezielte Konzepte zu entwickeln, welche Menschen mit Behinderungen die Aneignung von Fach-, Persönlichkeits-, Kommunikations- und Sozialkompetenzen erlauben, die sie später auf dem Arbeitsmarkt benötigen.

Weiters müssen Unternehmen bei der Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur beraten und begleitet werden. Zudem kann in diesem Zusammenhang auch auf Sensibilisierungskampagnen gesetzt werden, welche die Betriebe unterstützen, Menschen mit Behinderungen als Ressource zu sehen und ihnen eine Stelle im eigenen Betrieb anzubieten. Ein Erfolgsbeispiel in diesem Zusammenhang ist die von einem bekannten österreichischen Radiosender im Mai 2019 veranstaltete Aktion „Ich will und ich kann arbeiten“, im Rahmen derer mehrere Menschen mit Behinderungen ihre Lebenssituation und ihren Wunsch auf eine Arbeit eingebracht haben. Dank dieser Aktion haben 145 Betriebe in Österreich neue Lehrstellen angeboten.

2) Erhöhung des Arbeitsangebotes für Menschen mit Behinderungen

Die Daten zur aktuellen Arbeits- und Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen, auf die sich dieser Bericht stützt, zeigen klar auf, dass die Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die in Südtirol eine Arbeitseingliederung gefunden haben, noch relativ gering ist.

Aus den Daten wird jedoch nicht ersichtlich, wie sich diese Anzahl auf die einzelnen Behinderungsformen verteilt. Wie bereits in den Hand-

gatoriamente è la più bassa. Un ulteriore ostacolo all'accesso delle persone con disabilità al mercato del lavoro è dato dalla cultura aziendale non inclusiva. Stando alle dichiarazioni degli esperti intervistati, per molte aziende l'impiego di persone con disabilità continua a rappresentare un "onere". Agli occhi di molte aziende, l'assunzione di persone con disabilità non contribuisce sufficientemente ad aumentare la produttività dell'azienda. Inoltre il datore di lavoro, se necessario, deve sostenere i costi di adeguamento del luogo di lavoro alle esigenze della persona con disabilità.

Pertanto l'Osservatorio provinciale raccomanda di ampliare le opportunità di formazione esistenti e di sviluppare approcci nuovi e mirati onde consentire alle persone con disabilità di acquisire le competenze tecniche, personali, comunicative e sociali di cui avranno bisogno in seguito sul mercato del lavoro.

Inoltre è necessario accompagnare le imprese e fornire loro consulenza in modo da poter creare una cultura imprenditoriale che sia attenta all'inclusione. In questo contesto si potrebbero inoltre utilizzare le campagne di sensibilizzazione che sostengono le imprese nel considerare le persone con disabilità come una risorsa e che offrono loro un posto di lavoro presso la propria azienda. Un esempio che ha avuto successo è stato quello di una nota radio austriaca che nel maggio 2019 ha organizzato l'azione: "Voglio e posso lavorare", nell'ambito della quale molte persone disabili hanno raccontato le loro condizioni di vita ed espresso la loro volontà di trovare un lavoro. Grazie a questa campagna, in Austria 145 aziende hanno offerto posti per apprendisti.

2) Aumentare l'offerta di lavoro per le persone con disabilità

I dati sull'attuale situazione lavorativa e occupazionale delle persone con disabilità su cui si basa la presente relazione mostrano chiaramente che il numero di persone con disabilità che hanno trovato lavoro in Alto Adige è ancora relativamente basso.

Dai dati non risulta tuttavia chiaro come tale numero si suddivida fra le varie forme di disabilità. Come già previsto nelle raccomandazioni sul

lungsempfehlungen zum Thema „Selbstbestimmtes Wohnen in Südtirol“ gefordert, legt der Südtiroler Monitoringausschuss nochmals eine Optimierung in der Erhebung von Daten zur Situation von Menschen mit Behinderungen in Südtirol nahe.

Unabhängig von der Datenlage müssen aber mehr Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Netzwerke auf Gemeindeebene spielen dabei eine wichtige Rolle. Besondere Beachtung soll folglich der Förderung von gemeindenahen Arbeitsplätzen in Klein- und Mittelbetrieben gewidmet werden.

Neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen müssen aber auch im öffentlichen Sektor geschaffen werden. In diesem Zusammenhang weist der Monitoringausschuss auf die im Jahre 2017 noch verhältnismäßig gering ausgefallene Nutzung des Beitrages Projekt Plus +35 zur Förderung der Anstellung von Menschen mit schweren körperlichen Behinderungen von Seiten der öffentlichen Körperschaften hin und legt neben der Bereitstellung neuer Finanzmittel für die Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen auch eine verstärkte Sensibilisierung der öffentlichen Körperschaften zur Nutzung des Beitrages Projekt Plus + 35 nahe. Ebenso sollte die Zielgruppe des Beitrages nicht nur Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen betreffen, sondern auf alle Menschen mit Behinderungen ausgeweitet werden.

Eine weitere Möglichkeit das Angebot an Arbeitseingliederung zu steigern sind Sozialgenossenschaften. Diese spielen eine wichtige Rolle in der Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen. Dies gilt insbesondere für die Sozialgenossenschaften Typ B, welche nämlich genau das Ziel verfolgen, diesen Menschen eine Arbeitseingliederung zu ermöglichen. Dieses Potential gilt es noch weiter auszubauen und zu nutzen.

3) Absicherung des Lebensunterhaltes für Menschen mit Behinderungen

Die UN-Konvention sieht vor, dass Menschen mit Behinderungen durch die Arbeit ihren Lebensunterhalt verdienen sollen. Dieser Grundsatz wird allerdings auch in Südtirol in vielen Fällen nicht eingehalten. Oft erhalten Menschen mit Behinde-

tema “Vita indipendente in Alto Adige”, l'Osservatorio Provinciale suggerisce di ottimizzare la raccolta dei dati concernenti la situazione delle persone con disabilità in Alto Adige.

A prescindere dai dati è necessario creare più posti di lavoro per le persone con disabilità per permettere loro di vivere una vita indipendente. In tale contesto l'attività di rete a livello locale assolve un ruolo molto importante. Occorre rivolgere particolare attenzione e promuovere la creazione di posti di lavoro nelle aziende locali di piccole e medie dimensioni.

Tuttavia, è necessario creare nuovi posti di lavoro per le persone con disabilità anche nel settore pubblico. A tale proposito l'Osservatorio provinciale richiama l'attenzione sul fatto che nel 2017 il ricorso da parte degli enti pubblici al contributo previsto dal progetto Plus+35 per promuovere l'occupazione di persone con gravi disabilità fisiche è stato relativamente scarso. Suggestisce pertanto non solo di stanziare nuovi finanziamenti per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità, ma anche di sensibilizzare maggiormente gli enti pubblici all'utilizzo del contributo nell'ambito del progetto Plus+35. Allo stesso modo il contributo non dovrebbe avere come target solamente le persone con grave disabilità fisica, ma andrebbe esteso a tutte le persone con disabilità.

Un'altra possibilità di aumentare l'offerta nel campo dell'inserimento lavorativo è data dalle cooperative sociali. Esse svolgono un ruolo importante ai fini dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità. Ciò vale in particolare per le cooperative sociali di tipo B, che hanno il preciso obiettivo di consentire a queste persone di inserirsi nel mercato del lavoro. Questo potenziale va ulteriormente ampliato e sfruttato.

3) Garantire i mezzi di sussistenza alle persone con disabilità

La Convenzione ONU stabilisce che le persone con disabilità devono potersi guadagnare da vivere attraverso il lavoro. Tuttavia anche in Alto Adige questo principio in molti casi non viene rispettato. Infatti, le persone con disabilità ricevo-

rungen nämlich nur einen geringen oder im Falle von jenen, die Maßnahmen zur Arbeitsbeschäftigung in Anspruch nehmen, eine Entschädigung ohne Sozialversicherung. In beiden Fällen ist dieses Geld nicht ausreichend, um Menschen mit Behinderungen den Lebensunterhalt zu sichern, wenn man bedenkt, dass sich die für das Jahr 2019 vorgesehen monatlichen Höchstbeträge für das Entgelt bei individuellen Vereinbarungen für Projekte zur Arbeitseingliederung und Arbeitsbeschäftigung auf 492 Euro und die monatlichen Höchstbeträge für das Entgelt von Betreuten der Dienste zur Arbeitsbeschäftigung, der Arbeitsrehabilitationsdienste und der Berufstrainingszentren auf 410 Euro belaufen.

Der Monitoringausschuss empfiehlt daher ein Modell zu entwickeln, welches Menschen mit Behinderungen ein Grundeinkommen sichert und auch eine soziale Absicherung vorsieht.

4) Erleichterung des Überganges von der Schule in die Arbeitswelt

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt stellt eine wichtige Schnittstelle im Leben vieler Menschen mit Behinderungen dar und wirft bei den Betroffenen und ihren Angehörigen oft viele Fragen auf. Daher ist es wichtig, Menschen mit Behinderungen, die vor diesem entscheidenden Lebensabschnitt stehen, eine angemessene Information und Beratung zu bieten. Ebenso wichtig ist es, Menschen mit Behinderungen den Einstieg in die Arbeitswelt durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern.

Der Monitoringausschuss empfiehlt in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und den Netzwerkpartnern (Arbeitservice, Schulen der Mittel- und Oberstufe, Berufsbildung, Berufsberatung, Universität und weitere zuständige öffentliche und private Körperschaften) durch verschiedene Initiativen wie beispielsweise Informationsabende oder neue Sensibilisierungskampagnen in den Schulen, weiter zu stärken und zu fördern.

Um den Einstieg in die Arbeitswelt zu erleichtern empfiehlt der Monitoringausschuss das Angebot an Praktikumsmöglichkeiten mit anschließender

no spesso solo una retribuzione di modesta entità. Nel caso delle persone con disabilità che beneficiano di misure occupazionali, essa consiste in un'indennità non affiancata da contributi previdenziali. In entrambi i casi, questo denaro non è sufficiente a garantire il sostentamento delle persone con disabilità, dato che la retribuzione mensile massima per le convenzioni individuali nell'ambito dei progetti di inserimento e occupazione lavorativa previsti per il 2019 è di 492 euro, mentre la retribuzione mensile massima per le persone assistite dai servizi di occupazione lavorativa, dai servizi di riabilitazione lavorativa e dai centri di training professionale ammonta a 410 euro.

L'Osservatorio provinciale raccomanda pertanto di sviluppare un modello che garantisca un reddito di base alle persone con disabilità e che contempli anche una previdenza sociale.

4) Facilitare il passaggio dalla scuola alla vita lavorativa

Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è una tappa importante nella vita di molte persone con disabilità e solleva spesso molti interrogativi per le persone interessate e le loro famiglie. È quindi importante fornire informazioni e consulenza adeguata alle persone con disabilità che si trovano in questa fase cruciale della loro vita. È altrettanto importante facilitare l'ingresso delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso misure adeguate.

In questo contesto, l'Osservatorio provinciale raccomanda di rafforzare e promuovere ulteriormente la cooperazione tra le scuole e i partner della rete (Servizio lavoro, scuole medie e superiori, formazione professionale, orientamento professionale, università e altri organismi pubblici e privati competenti) attraverso varie iniziative quali serate informative o nuove campagne di sensibilizzazione nelle scuole.

Al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro, l'Osservatorio provinciale suggerisce di aumentare il numero di opportunità di tirocinio con

Einstellung zu erhöhen.

5) Ausbau des Angebotes und Vereinfachung des Zuganges zum Jobcoaching

Das Jobcoaching als Maßnahme zur Beratung und Unterstützung von Betrieben und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde in Südtirol im Jahr 2016 eingeführt. Bisher wurde es nur von verhältnismäßig wenigen Betrieben in Anspruch genommen. Außerdem gibt es in Südtirol im Moment nur drei Anlaufstellen, die das Jobcoaching anbieten. Es bedarf somit auch neuer Finanzmittel, um das Angebot weiter ausbauen zu können. Der Südtiroler Monitoringausschuss empfiehlt daher vermehrt Sensibilisierungsmaßnahmen zu ergreifen, wie beispielsweise die Organisation von Informationstreffen für Betriebe zum Jobcoaching, um so die Inanspruchnahme dieser Maßnahme zu fördern. Dies würde einerseits den Betrieben die Möglichkeit geben, sich mit dem Konzept eines inklusiven Arbeitsplatzes näher auseinanderzusetzen und dieses zu vertiefen, andererseits den Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz eine wichtige Unterstützung bieten. Um den Betrieben eine bessere Beratung und Unterstützung bieten zu können empfiehlt der Monitoringausschuss die Zusammenarbeit zwischen Jobcoaches und den bestehenden Teams vor Ort zu verstärken. Jobcoaches stehen nicht nur der einzelnen Person zur Verfügung, sondern dem gesamten Team. Denn nur so kann sich die Unternehmenskultur nachhaltig verändern.

Um den Zugang zum Jobcoaching zu erleichtern, schlägt der Monitoringausschuss weiter die Bereitstellung neuer Finanzmittel vor, damit das derzeitige Angebot an Jobcoaching in Südtirol ausgeweitet und flächendeckend angeboten werden kann.

6) Anreize und Hilfestellungen für Unternehmen ausbauen

Um die Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Betrieben zu fördern müssen Anreize und Hilfestellungen geschaffen bzw. ausgebaut werden, damit die Einstellung von Menschen mit Behinderungen für die Unternehmen attraktiver wird.

In diesem Zusammenhang empfiehlt der Monito-

successiva assunzione.

5) Ampliare l'offerta e semplificare l'accesso al job coaching

Nel 2016 è stato introdotto in Alto Adige il job coaching quale strumento di consulenza e supporto alle aziende e ai/alle loro dipendenti. Finora solo un numero relativamente limitato di imprese si è avvalso di questa possibilità. Inoltre, attualmente in Alto Adige ci sono solo tre punti di contatto che forniscono servizi di job coaching. Occorrono quindi anche nuove risorse finanziarie per poter ampliare ulteriormente l'offerta.

L'Osservatorio provinciale consiglia pertanto di adottare ulteriori misure di sensibilizzazione, come l'organizzazione di incontri informativi per le imprese sul job coaching, al fine di promuovere il ricorso a questo strumento. Ciò consentirebbe da una parte, di dare alle aziende la possibilità di occuparsi e approfondire meglio il concetto di un posto di lavoro di tipo inclusivo, dall'altra di offrire alle persone con disabilità un sostegno sul posto di lavoro. Al fine di fornire alle imprese una migliore consulenza e un maggiore supporto, l'Osservatorio provinciale suggerisce di rafforzare la cooperazione tra i job coach e i team esistenti a livello locale. Gli addetti e le addette al job coaching non sono a disposizione soltanto della singola persona, ma di tutto il team. Solo in questo modo sarà possibile cambiare la cultura aziendale in modo duraturo.

Al fine di facilitare l'accesso al job coaching, l'Osservatorio provinciale propone inoltre di mettere a disposizione nuove risorse finanziarie affinché l'attuale offerta di job coaching in Alto Adige possa essere ampliata ed estesa a tutto il territorio.

6) Sviluppare incentivi e aiuti alle imprese

Al fine di promuovere l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità nelle imprese, è necessario creare o sviluppare incentivi e aiuti in modo da rendere l'assunzione di persone con disabilità più attraente per le imprese.

In questo contesto, l'Osservatorio provinciale

ringausschuss vermehrt monetäre Fördermaßnahmen für Unternehmen bereitzustellen, die Menschen mit Behinderungen anstellen.

Die Kosten, welche die Betriebe bei einer Einstellung eines Menschen mit Behinderungen aufbringen müssen, stellen oft ein Hindernis für die Arbeitseingliederung dar. Um dem entgegenzuwirken legt der Monitoringausschuss die Bereitstellung neuer Finanzmittel nahe, um damit sowohl das Ausmaß der Beiträge als auch die Dauer derselben erhöhen zu können.

9.4.2 Jahresthema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“

Das Jahresthema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ wurde im Rahmen der dritten öffentlichen Sitzung behandelt. Der bis September 2019 amtierende Monitoringausschuss wirkte aktiv an der Planung der öffentlichen Sitzung mit.

Die Ergebnisse dieser Sitzung sind Gegenstand einer Stellungnahme mit Handlungsempfehlungen, die derzeit in Ausarbeitung ist.

A) Normativer Hintergrund: Das Thema „Mobilität und Zugänglichkeit“ in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen anerkennt die Zugänglichkeit als allgemeinen Grundsatz (Artikel 3, Buchstabe f) und verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, geeignete Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen einen „gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten.“ Diese Maßnahmen betreffen unter anderem: Gebäude, Straßen, Transportmittel und andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien (Artikel 9, Absatz 1, Buchstabe a), Informations-, Kommunikations- und andere Dienste (Artikel 9,

consiglia di aumentare l'offerta di misure di sostegno economico alle imprese che impiegano persone con disabilità.

I costi che le imprese devono sostenere per assumere una persona con disabilità sono spesso un ostacolo all'inserimento nel mercato del lavoro. Per contrastare questo fenomeno, l'Osservatorio provinciale raccomanda di stanziare nuove risorse volte ad aumentare sia l'entità che la durata dei contributi.

9.4.2 Tema annuale “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”

Nell'ambito della terza seduta pubblica è stato affrontato il tema annuale “Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige”. L'Osservatorio in carica fino al settembre 2019 ha contribuito attivamente alla pianificazione della seduta pubblica.

I risultati di questa seduta sono oggetto di una presa di posizione con indicazioni operative, attualmente in elaborazione.

A) Quadro normativo: il tema “mobilità e accessibilità” nella Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità

L'accordo sui diritti delle persone con disabilità riconosce l'accessibilità quale principio generale (articolo 3, lettera f) e impegna gli Stati Parti ad adottare misure adeguate a garantire alle persone con disabilità, “su base di uguaglianza con gli altri, l'accesso all'ambiente fisico, ai trasporti, all'informazione e alla comunicazione, compresi i sistemi e le tecnologie di informazione e comunicazione, e ad altre attrezzature e servizi aperti o forniti al pubblico, sia nelle aree urbane che in quelle rurali”. Tali misure si applicano tra l'altro a: edifici, viabilità, trasporti e altre strutture interne ed esterne (articolo 9, comma 1, lettera a), servizi di informazione, comunicazione e altri (articolo 9, comma 1, lettera b), sviluppo ed emanazione di norme nazionali minime e linee guida per l'accessibilità alle strutture ed ai servizi aperti o forniti al pubblico (articolo 9, comma 2, lettera a),

Absatz 1, Buchstabe b), die Ausarbeitung und Überwachung von Mindeststandards und Leitlinien für die Zugänglichkeit von Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offenstehen (Artikel 9, Absatz 2, Buchstabe a), das Angebot an Schulungen zu Fragen der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen (Artikel 9, Absatz 2, Buchstabe c), die Anbringung in Gebäuden und anderen Einrichtungen von Beschilderungen in Brailleschrift und in leicht lesbarer und verständlicher Form (Artikel 9, Absatz 2, Buchstabe d), die Bereitstellung menschlicher und tierischer Hilfen sowie von Mittelspersonen, unter anderem Personen zum Führen und Vorlesen sowie professionelle Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetscher, um den Zugang zu Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offenstehen, zu erleichtern (Artikel 9, Absatz 2, Buchstabe e), die Förderung weiterer Formen von Hilfe und Unterstützung um Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu Informationen zu gewährleisten (Artikel 9, Absatz 2, Buchstabe f) sowie des Zugangs zu neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, einschließlich des Internets (Artikel 9, Absatz 2, Buchstabe g).

Im Bereich „Mobilität“ sieht die UN-Konvention vor, dass die Vertragsstaaten „wirksame Maßnahmen treffen, um für Menschen mit Behinderungen die persönliche Mobilität mit größtmöglicher Unabhängigkeit sicherzustellen“ (Artikel 20, Absatz 1). Die Maßnahmen müssen dabei folgende Ziele haben:

- Menschen mit Behinderungen die persönliche Mobilität „in der Art und Weise, zum Zeitpunkt ihrer Wahl und zu erschwinglichen Kosten erleichtern“ (Artikel 20, Absatz 2, Buchstabe a);
- Menschen mit Behinderungen den Zugang zu „hochwertigen Mobilitätshilfen, Geräten, unterstützenden Technologien und menschlicher und tierischer Hilfe sowie Mittelspersonen“ auch zu erschwinglichen Kosten erleichtern (Artikel 20, Absatz 2, Buchstabe b);
- Schulungen in Mobilitätsfertigkeiten für Menschen mit Behinderungen und Fachkräften, die mit ihnen arbeiten, anbieten (Artikel 20, Absatz 2, Buchstabe c);

offerta di una formazione relativa ai problemi di accesso con cui si confrontano (articolo 9, comma 2, lettera c), dotazione alle strutture e agli edifici aperti al pubblico di segnaletica in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili (articolo 9, comma 2, lettera d), messa a disposizione di forme di assistenza da parte di persone o animali e servizi di mediazione, incluse guide, lettori e interpreti professionisti esperti nella lingua dei segni, allo scopo di agevolare l'accessibilità a edifici ed altre strutture aperte al pubblico (articolo 9, comma 2, lettera e), promozione di altre forme idonee di assistenza e di sostegno a persone con disabilità per garantire il loro accesso all'informazione (articolo 9, comma 2, lettera f), promozione dell'accesso delle persone con disabilità alle nuove tecnologie ed ai sistemi di informazione e comunicazione, compreso internet (articolo 9, comma 2, lettera g).

Nel settore “mobilità” la Convenzione ONU prevede che gli Stati Parti “adottino misure efficaci a garantire alle persone con disabilità la mobilità personale con la maggiore autonomia possibile” (articolo 20, comma 1). Le misure devono avere in particolare le seguenti finalità:

- facilitare la mobilità personale delle persone con disabilità “nei modi e nei tempi da loro scelti ed a costi accessibili” (articolo 20, comma 1, lettera a);
- agevolare l'accesso da parte delle persone con disabilità ad “ausili per la mobilità, apparati ed accessori, tecnologie di supporto, a forme di assistenza da parte di persone o animali e servizi di mediazione di qualità”, in particolare rendendoli disponibili a costi accessibili (articolo 20, comma 1, lettera b);
- fornire alle persone con disabilità e al personale specializzato che lavora con esse una formazione sulle tecniche di mobilità (articolo 20, comma 1, lettera c);

- „Hersteller von Mobilitätshilfen, Geräten und unterstützenden Technologien ermutigen, alle Aspekte der Mobilität für Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen“ (Artikel 20, Absatz 2, Buchstabe d).

**B) Normativer Hintergrund:
Das Thema „Mobilität und Zugänglichkeit“
in der staatlichen Gesetzgebung und in
der Südtiroler Landesgesetzgebung**

Auf staatlicher Ebene ist der Bereich „Mobilität und Zugänglichkeit“ in erster Linie durch das Gesetz vom 9. Jänner 1989, Nr. 13 geregelt. Das Gesetz enthält eine Reihe technischer Vorschriften um die Zugänglichkeit und Adaptierbarkeit privater und öffentlicher Gebäude sowie der Gebäude des öffentlichen geförderten Wohnbaues zu gewährleisten. Die technischen Vorschriften sind im Detail im Ministerialdekret vom 14. Juni 1989 Nr. 236 beschrieben, welches zunächst die Begriffe Zugänglichkeit, Adaptierbarkeit und architektonische Barrieren definiert und in Folge eine Reihe von allgemeinen Kriterien für die Projektierung der oben genannten Gebäudearten sowie Kriterien für die Projektierung in Bezug auf die Zugänglichkeit und auf die Adaptierbarkeit derselben festlegt.

In der lokalen Gesetzgebung finden sich mehrere Gesetze und Dekrete zu diesem Thema.

Gemäß Landesgesetz vom 14. Juli 2015, Nr. 7 wird Menschen mit Behinderung „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“ (Artikel 29, Absatz 1). Das Landesgesetz 7/2015 sieht weiter vor, dass öffentliche und private Körperschaften, die öffentliche Dienste anbieten, die Zugänglichkeit der Informationen und die Kommunikation für Menschen mit Behinderungen durch Unterstützungsangebote und geeignete Technologien erleichtern (Artikel 29, Absatz 2). Im Rahmen seiner Zuständigkeiten fördert das Land Südtirol gemäß Landesgesetz 7/2015 auch den „Zugang zu neuen Technologien und zu Informations- und Kommunikationssystemen“ (Artikel 29,

- „incoraggiare i produttori di ausili alla mobilità, apparati e accessori e tecnologie di supporto a prendere in considerazione tutti gli aspetti della mobilità delle persone con disabilità“ (articolo 20, comma 1, lettera d).

**B) Quadro normativo:
il tema “mobilità e accessibilità” nella
legislazione statale e in quella altoate-
sina**

A livello statale, il settore “mobilità e accessibilità” è regolamentato in primo luogo dalla legge 9 gennaio 1989, n. 13, che contiene una serie di disposizioni tecniche sull’accessibilità e sull’adattabilità degli edifici pubblici e privati nonché degli edifici dell’edilizia pubblica agevolata. Le disposizioni tecniche sono dettagliate nel decreto ministeriale 14 giugno 1989, n. 236, che definisce in primis i concetti di accessibilità, adattabilità e barriere architettoniche e successivamente fissa una serie di criteri generali per la progettazione delle tipologie di edifici sopra citate nonché criteri di progettazione con riferimento all’accessibilità e adattabilità degli stessi.

Nella legislazione locale ci sono svariati provvedimenti legislativi e decreti su questa tematica.

La legge provinciale 14 luglio 2015, n. 7 garantisce alle persone con disabilità “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” (articolo 29, comma 1). La legge provinciale 7/2015 prevede inoltre che gli enti pubblici e privati che forniscono servizi pubblici rendano accessibili le informazioni e agevolino la comunicazione, mettendo a disposizione forme di sostegno nonché tecnologie adeguate ai differenti tipi di disabilità (articolo 29, comma 2). Nell’ambito delle proprie competenze la Provincia di Bolzano promuove ai sensi della legge provinciale 7/2015 anche “l’accesso alle nuove tecnologie e ai sistemi d’informazione e comunicazione” (articolo 29, comma 3) e “la sensibiliz-

Absatz 3) und die „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“ (Artikel 29, Absatz 4).

Des Weiteren werden „Gesetze und weitere offizielle Dokumente, die Menschen mit Behinderungen besonders betreffen, auch in Leichter Sprache verfasst“ (Artikel 29, Absatz 5). Um die Inklusion von gehörlosen und taubblinden Menschen zu fördern sieht das Landesgesetz 7/2015 weiter die „Unterstützung, Förderung und Verbreitung der Gebärdensprache und der taktilen Gebärdensprachen“ vor (Artikel 29, Absatz 6).

Im Bereich „Mobilität“ sieht das Landesgesetz 7/2015 verschiedene Maßnahmen vor, welche darauf abzielen, Menschen mit Behinderungen „persönliche Mobilität mit maximaler Inklusion und Eigenständigkeit zu gewährleisten“ (Artikel 30, Absatz 1). Diese umfassen: den Zugang zu Technologien und Hilfsmitteln (Artikel 30, Absatz 1, Buchstabe a), den barrierefreien Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln (Artikel 30, Absatz 1, Buchstabe b), finanzielle Leistungen für den Ankauf und den Umbau von Privatkraftfahrzeugen (Artikel 30, Absatz 1, Buchstabe c), finanzielle Leistungen für die Beförderung und die Begleitung von Menschen mit Behinderungen (Artikel 30, Absatz 1, Buchstabe d), Schulungen der Fahrerinnen und Fahrer, der Begleitpersonen und der Menschen mit Behinderungen selbst über Mobilitätstechniken (Artikel 30, Absatz 1, Buchstabe e), 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 (Artikel 30, Absatz 1, Buchstabe f).

Die Beförderung von Menschen mit Behinderungen von ihrem Wohnort zu Kindergärten und Schulen erfolgt gemäß Landesgesetz 7/2015 mit öffentlichen Verkehrsmitteln - wenn diese für die betroffene Person, eventuell auch mit Begleitedienst, zugänglich sind - (Artikel 30, Absatz 2, Buchstabe a), oder durch Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler oder barrierefreie Be-

zatione 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” (articolo 29, comma 4).

Inoltre “leggi e altri documenti ufficiali che riguardano in modo particolare le persone con disabilità sono redatti anche in lingua facile” (articolo 29, comma 5). Per promuovere l'inclusione delle persone sorde e sordocieche, la legge provinciale 7/2015 prevede inoltre “il sostegno, l'incentivazione e la diffusione della lingua dei segni e della lingua dei segni tattile” (articolo 29, comma 6).

Nel settore “mobilità” la legge provinciale 7/2015 prevede svariate misure allo scopo di “assicurare alle persone con disabilità la mobilità personale con la maggiore inclusione ed autonomia possibile” (articolo 30, comma 1). Esse comprendono: l'accesso agli ausili e alle tecnologie di supporto alla mobilità (articolo 30, comma 1, lettera a), servizi accessibili di trasporto pubblico (articolo 30, comma 1, lettera b), prestazioni economiche per l'acquisto e l'adattamento di veicoli ad uso privato (articolo 30, comma 1, lettera c), prestazioni economiche per il trasporto e l'accompagnamento delle persone con disabilità (articolo 30, comma 1, lettera d), la formazione del personale conducente e degli accompagnatori, nonché delle persone con disabilità sulle tecniche di mobilità (articolo 30, comma 1, lettera e), la promozione di progetti innovativi e di training sulla mobilità che favoriscano l'inclusione, l'autonomia e la vita indipendente delle persone con disabilità (articolo 30, comma 1, lettera f).

Il trasporto delle persone con disabilità dal proprio domicilio alle scuole dell'infanzia e alle scuole avviene ai sensi della legge provinciale 7/2015 con i mezzi di trasporto pubblico - sempre che essi siano accessibili alla persona, eventualmente integrati dal servizio di accompagnamento - (articolo 30, comma 2, lettera a) oppure con i servizi di trasporto scolastici o appositi servizi di

förderungsdienste mit eventuellem Begleitsdienst (Artikel 30, Absatz 2, Buchstabe b) oder durch die Familie, die hierfür ein Kilometergeld beantragen kann (Artikel 30, Absatz 2, Buchstabe c).

Anders verhält es sich mit der Erreichbarkeit der teilstationären Dienste. Hier sieht das Landesgesetz 7/2015 vor, dass die Sozialdienste erst dann die Beförderung und Begleitung übernehmen, wenn Menschen mit Behinderungen die Dienste weder selbstständig noch nach Durchführung eines hierfür spezifischen Trainings erreichen können und die Beförderung und Begleitung auch nicht von Familienangehörigen mit entsprechender Begründung übernommen werden kann (Artikel 30, Absatz 3). In diesen Fällen erfolgt die Beförderung und Begleitung durch den Begleitsdienst in den öffentlichen Verkehrsmitteln, wenn diese für die betroffene Person zugänglich sind (Artikel 30, Absatz 3, Buchstabe a), durch die für Schülerinnen und Schüler vorgesehenen Beförderungsdienste, sofern Plätze frei sind (Artikel 30, Absatz 3, Buchstabe b) oder durch von den Trägerkörperschaften der Sozialdienste organisierte, barrierefreie Beförderungsdienste (Artikel 30, Absatz 3, Buchstabe c).

Ziel des Landesgesetzes vom 21. Mai 2002, Nr. 7 (in Folge auch das „Landesgesetz 7/2002“) ist es, die architektonischen Hindernisse in „privaten und öffentlichen Gebäuden sowie in der Öffentlichkeit zugänglichen privaten Gebäuden, auf öffentlichen Flächen, in Räumlichkeiten öffentlicher Dienste und an der Öffentlichkeit zugänglichen Orten“ zu überwinden oder zu beseitigen. Durch das Landesgesetz 7/2002 wurde bei der Landesabteilung Sozialwesen eine Beratungs- und Dokumentationsstelle eingerichtet, deren Tätigkeiten unter anderem die Durchführung von Studien, Untersuchungen und Erhebungen zu den in Südtirol vorhandenen architektonischen Hindernissen (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe a), die Beratung öffentlicher Körperschaften, Freiberufler, die im Bauwesen tätig sind, und Privateigentümer von Gebäuden, welche die technischen Vorschriften über die architektonischen Hindernisse einhalten müssen (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe d), die Sammlung von Unterlagen zu geltenden Rechtsvorschriften sowie zu angewandten und anwendbaren techni-

trasporto accessibili alla persona, eventualmente integrati con il servizio di accompagnamento (articolo 30, comma 2, lettera b) oppure tramite la famiglia, che può ottenere un rimborso chilometrico (articolo 30, comma 2, lettera c).

La situazione è diversa per quanto riguarda la raggiungibilità dei servizi semiresidenziali. In questo caso la legge provinciale 7/2015 prevede che i servizi sociali si facciano carico del trasporto e dell'accompagnamento solo se le persone con disabilità non riescono a raggiungere la sede dei servizi né autonomamente né dopo aver ricevuto un training di preparazione specifica oppure se la famiglia non può provvedervi per comprovate motivazioni (articolo 30, comma 3). In questi casi il trasporto e l'accompagnamento sono effettuati tramite un servizio di accompagnamento nei servizi di trasporto pubblici, sempre che essi siano accessibili alla persona (articolo 30, comma 3, lettera a), dai servizi di trasporto scolastico già esistenti, per i posti disponibili (articolo 30, comma 3, lettera b), da appositi servizi di trasporto accessibili, organizzati dagli enti gestori dei servizi sociali (articolo 30, comma 3, lettera c).

L'obiettivo della legge provinciale 21 maggio 2002, n. 7 (di seguito denominata anche "legge provinciale 7/2002") è il "superamento o l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati, pubblici e privati aperti al pubblico nonché negli spazi e servizi pubblici e nei luoghi aperti al pubblico." Con la legge provinciale 7/2002 è stato istituito presso la Ripartizione provinciale servizio sociale il Centro di consulenza e di documentazione sulle barriere architettoniche, il quale tra l'altro esegue studi, ricerche e rilevamenti sulla consistenza delle barriere architettoniche nel territorio provinciale (articolo 3, comma 1, lettera a), fornisce consulenza tecnica agli enti pubblici e ai privati proprietari di edifici, costruzioni e impianti soggetti alle prescrizioni tecniche sulle barriere architettoniche, nonché ai liberi professionisti operanti nel settore edile (articolo 3, comma 1, lettera d), raccoglie la documentazione utile sulla normativa vigente nonché sulle soluzioni edilizie e tecniche adottate o adottabili, volte a migliorare l'accessibilità e la

schen Lösungen zur Verbesserung der Benutzbarkeit und Zugänglichkeit von öffentlichen Gebäuden (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe e) sowie die Überprüfung und Meldung von Übertretungen der Rechtsvorschriften zur Überwindung und Beseitigung architektonischer Hindernisse (Artikel 3, Absatz 1, Buchstabe f) umfassen.

Das Landesgesetz 7/2002 regelt weiters die Beseitigung oder Überwindung architektonischer Hindernisse in privaten Gebäuden (Artikel 5) sowie in öffentlichen und der Öffentlichkeit zugänglichen privaten Gebäuden (Artikel 6). Überdies enthält dieses Landesgesetz auch technische Vorschriften (Artikel 7), Bestimmungen zu Gebäuden, die besonderen Bindungen unterliegen (Artikel 8) sowie Bestimmungen zur Erreichbarkeit von Ortschaften und der Benutzbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel (Artikel 9).

Diese Bestimmungen werden durch das Dekret des Landeshauptmanns vom 9. November 2009, Nr. 54 „Verordnung über die Beseitigung und Überwindung von architektonischen Hindernissen“ (in Folge auch „Dekret Landeshauptmann 54/2009“) ergänzt und im Detail geregelt.

Das Landesgesetz vom 23. November 2015 „Öffentliche Mobilität“ sieht abschließend die Ausarbeitung eines Landesmobilitätsplanes als „Planungs- und Programmierungssystem der Infrastrukturnetze und der Personenverkehrsdienste“ vor (Artikel 7, Absatz 1), welcher die „strategischen Ziele und Qualitätskriterien für die Dienstleistungen im Bereich Mobilität und öffentlicher Verkehr“ enthält (Artikel 7, Absatz 3). Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 20 vom 9. Jänner 2018 wurde der Landesmobilitätsplan für die kommenden 10 Jahre genehmigt. Dieser enthält einige Anforderungen und Empfehlungen zur Barrierefreiheit.

C) Handlungsempfehlungen des Südtiroler Monitoringausschusses zum Thema „Mobilität und Zugänglichkeit von Menschen mit Behinderungen in Südtirol“

In der Ausarbeitung der Stellungnahme mit den Handlungsempfehlungen zum Thema „Mobilität und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ hat der Monitoringausschuss so-

visibilität degli edifici (articolo 3, comma 1, lettera e), verifica e segnala eventuali violazioni della normativa sul superamento o sull'eliminazione delle barriere architettoniche (articolo 3, comma 1, lettera f).

La legge provinciale 7/2002 disciplina inoltre l'eliminazione o il superamento delle barriere architettoniche negli edifici privati (articolo 5) nonché negli edifici pubblici e privati aperti al pubblico (articolo 6). Inoltre questa legge provinciale contiene prescrizioni tecniche (articolo 7), disposizioni sugli immobili soggetti a particolari vincoli (articolo 8) e disposizioni sull'accessibilità urbana e l'utilizzabilità dei mezzi di trasporto pubblico (articolo 9).

Queste norme sono integrate e disciplinate in dettaglio dal DPP 9 novembre 2009, n. 54, „Regolamento sull'eliminazione e il superamento delle barriere architettoniche“ (di seguito anche „DPP n. 54/2009“).

La legge provinciale 23 novembre 2015, „Mobilità pubblica“, prevede l'elaborazione di un piano provinciale della mobilità, cioè di un „sistema della pianificazione e programmazione integrata delle reti infrastrutturali e dei servizi di trasporto di persone“ (articolo 7, comma 1), contenente „gli obiettivi strategici e i criteri di qualità dei servizi nel campo di mobilità e trasporto pubblico“ (articolo 7, comma 3). Con delibera della Giunta provinciale n. 20 del 9 gennaio 2018 è stato approvato il piano provinciale della mobilità per i prossimi 10 anni. Esso contiene alcune indicazioni e proposte per il superamento delle barriere.

C) Indicazioni operative dell'Osservatorio provinciale sul tema „Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige“

Nell'elaborare la presa di posizione con indicazioni operative sul tema „Mobilità e accessibilità per persone con disabilità in Alto Adige“, l'Osservatorio ha dato importanza sia agli aspetti quanti-

wohl auf quantitative Aspekte als auch auf qualitative Aspekte wertgelegt: Letztere ergeben sich aus den Ergebnissen der ersten und der dritten öffentlichen Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses, aus den Stellungnahmen verschiedener Vereine und Verbände zum Thema, einem Gespräch mit einer Fachexpertin und einem Fachexperten, sowie aus dem Landesmobilitätsplan vom Jänner 2018. Nachfolgend werden die Handlungsempfehlungen zum derzeitigen Stand wiedergegeben.

1) Entwicklung eines Konzeptes für ein barrierefreies Südtirol

Wie aus dem Landesmobilitätsplan 2018 und aus den vorher angeführten Ergebnissen der dritten öffentlichen Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses hervorgeht, kann die Situation in Südtirol in Sachen Barrierefreiheit insgesamt gesehen noch nicht als zufriedenstellend betrachtet werden. Zwar wurden vor allem im Bahnverkehr Maßnahmen zur Anpassung an die Vorgaben der Barrierefreiheit getroffen, doch sind in Südtirol nach wie vor einige Bahnhöfe nicht vollkommen zugänglich. Weiters sind vor allem im Busverkehr die Haltestellen insgesamt gesehen nicht barrierefrei und auch die barrierefreie Beförderung der Personen kann nicht vollständig gewährleistet werden.

Der Handlungsbedarf ist somit groß. Umso wichtiger ist es deshalb bei der Umsetzung der Maßnahmen nach einem gezielten Plan vorzugehen. Dies erfordert in erster Linie eine klare Definition des Konzeptes von Barrierefreiheit als Maßstab, nach dem sich alle künftig zu treffenden Maßnahmen richten und dem sie gerecht werden müssen. Diese Definition ist bereits in den Empfehlungen zur Infrastruktur und Barrierefreiheit des Landesmobilitätsplanes enthalten, welcher die Ausarbeitung einer Konzeption „Barrierefreiheit im Südtirol“ vorsieht.

Der Monitoringausschuss legt daher nahe, in der Definition dieser Konzeption von Barrierefreiheit nicht nur den Abbau architektonischer Barrieren, sondern auch das „Zwei - Sinne - Prinzip“ und die Bedürfnisse von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung nach leicht verständlichen Informationen durch Verwendung der Leichte Sprache zu berücksichtigen und auch den aus der dritten öf-

tativi che a quelli qualitativi. Questi ultimi si basano sui risultati dalla prima e della terza seduta pubblica dell'Osservatorio, sulle prese di posizione di diverse associazioni e organizzazioni, su un colloquio con un'esperta e un esperto nonché sul piano provinciale della mobilità del gennaio 2018. Di seguito riportiamo le indicazioni operative allo stato attuale.

1) Elaborazione di un piano per un Alto Adige senza barriere

Come risulta dal piano provinciale della mobilità 2018 e dai succitati risultati della terza seduta pubblica dell'Osservatorio provinciale, la situazione complessiva riguardo alle barriere architettoniche in Alto Adige non si può ancora considerare soddisfacente. Sono state adottate misure per adeguarsi alle prescrizioni sull'accessibilità, soprattutto nel trasporto ferroviario; d'altra parte alcune stazioni altoatesine non sono ancora del tutto accessibili. Inoltre, soprattutto nel trasporto in autobus, le fermate non sono, nel complesso, prive di barriere architettoniche, e non è completamente garantito il trasporto di tutti i passeggeri.

Dunque c'è ancora molto da fare. È quindi tanto più importante seguire un piano mirato nell'attuare i provvedimenti. Ciò richiede, in primo luogo, una chiara definizione del concetto di accessibilità come parametro su cui orientare e a cui adeguare tutti i futuri provvedimenti. Questa definizione si trova già nelle proposte del piano provinciale della mobilità riguardo a infrastrutture e accessibilità: vi si prevede infatti l'elaborazione del progetto "Accessibilità in Alto Adige".

L'Osservatorio suggerisce pertanto che, nel definire questo concetto di accessibilità, non si consideri solo l'eliminazione delle barriere architettoniche, ma anche il "principio dei due sensi" e il bisogno delle persone con disabilità cognitive di informazioni facilmente comprensibili, formulate in lingua facile; e infine che si tenga conto dei risultati della terza seduta pubblica, in modo da

fentlichen Sitzung resultierenden Ergebnissen Rechnung zu tragen, um so allen Menschen eine selbstbestimmte persönliche Mobilität im Sinne der UN-Konvention zu ermöglichen.

2) Einbindung von Betroffenen als Expertinnen und Experten bei der Planung und Ausführung von Projekten

Die Daten über die Tätigkeit der Beratungs- und Dokumentationsstelle des Landesamtes für Menschen mit Behinderungen zeigen, dass Bürgerinnen und Bürger, Verwaltungen und Technikerinnen und Techniker oft um eine Beratung zum Abbau architektonischer Barrieren ansuchen. Das wiederum zeigt, dass vielfach Unklarheit über die Bestimmungen und Standards eines barrierefreien Bauens herrscht oder diese zu wenig berücksichtigt werden.

Gerade deshalb ist es wichtig, bereits in Phasen der Planung und Projektierung den Aspekt der Barrierefreiheit mitzuberücksichtigen, um dadurch eventuelle Umbau- oder Adaptierungskosten zu vermeiden. Dabei empfiehlt es sich auf die Expertise Betroffener zu setzen, da diese aus ihrer persönlichen Situation und Erfahrung heraus am besten die Zugänglichkeit und Barrierefreiheit beurteilen können.

In diesem Sinne, sich auf die Forderungen der Bevölkerung aus der öffentlichen Sitzung des Südtiroler Monitoringausschusses vom 18. Oktober 2019 stützend und die in den Stellungnahmen des Dachverbandes für Soziales und Gesundheit festgehaltene Empfehlung aufgreifend, fordert der Südtiroler Monitoringausschuss die Einbindung von Betroffenen als Expertinnen und Experten bei der Planung und Ausführung von Projekten, um damit den Anforderungen der Barrierefreiheit gerecht zu werden.

3) Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung des Personals öffentlicher Transportdienste sowie der Bevölkerung im Allgemeinen zum Thema barrierefreie Mobilität durch gezielte Schulungen

Die Ergebnisse der öffentlichen Sitzung haben gezeigt, dass das Personal öffentlicher Transportdienste, aber auch die Bevölkerung im allgemei-

consentire a tutti una mobilità individuale autonoma ai sensi della convenzione ONU.

2) Coinvolgimento di persone interessate come esperte ed esperti nella pianificazione ed attuazione di progetti

Dai dati sull'attività del centro di consulenza e di documentazione dell'ufficio provinciale persone con disabilità risulta che spesso cittadine e cittadini, amministrazioni, tecniche e tecnici chiedono consulenze sulla rimozione di barriere architettoniche. Ciò a sua volta dimostra che spesso non c'è chiarezza su norme e standard per l'edilizia senza barriere - o che non se ne tiene sufficientemente conto.

Per questo motivo, è importante considerare l'aspetto dell'accessibilità già in fase di pianificazione e progettazione, per evitare eventuali costi di conversione o adattamento. È consigliabile affidarsi alla competenza delle persone interessate, che a partire dalla loro situazione ed esperienza possono valutare al meglio l'accessibilità e l'assenza di barriere.

In questo senso, in base alle richieste della popolazione provenienti dalla seduta pubblica dell'Osservatorio provinciale del 18 ottobre 2019 e facendo propria la raccomandazione contenuta nelle prese di posizione della Federazione per il sociale e la sanità, l'Osservatorio chiede di coinvolgere le persone interessate nella pianificazione e realizzazione dei progetti, in qualità di esperti, al fine di soddisfare le esigenze di accessibilità.

3) Informazione e sensibilizzazione del personale del trasporto pubblico e della popolazione in generale sulla mobilità senza barriere, mediante appositi corsi

Dai risultati della seduta pubblica emerge che secondo i/le partecipanti il personale del trasporto pubblico, ma anche la popolazione in genera-

nen, in den Augen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht immer ausreichend über die gesetzlichen Bestimmungen und die Anforderungen einer barrierefreien Mobilität informiert und sensibilisiert scheint. Dadurch entsteht eine zusätzliche Hürde, welche eine barrierefreie Mobilität unnötig erschwert. Diese Einschätzung wurde auch von den beiden Fachexperten geteilt, mit denen im Rahmen der Ausarbeitung dieses Berichtes ein Gespräch geführt wurde.

Um dem entgegenzuwirken empfiehlt der Südtiroler Monitoringausschuss die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung des Personals öffentlicher Transportdienste sowie der Bevölkerung im Allgemeinen durch neue und gezielte Schulungen über gesetzliche Bestimmungen und Anforderungen zur Barrierefreiheit mit Einbeziehung der Expertenorganisationen zu stärken.

4) Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen, um die Anpassung von Bahnhöfen, Haltestellen sowie öffentlicher Transportmittel an die Anforderungen der Barrierefreiheit zu gewährleisten

Um den Bus- und Bahnverkehr in Südtirol vollkommen zugänglich zu machen sind verschiedene Eingriffe nötig, welche sowohl die Infrastruktur einiger Bahnhöfe und eines Großteils der Bushaltestellen als auch den Ausbau des bereits bestehenden zugänglichen Busfuhrparks betreffen. Insbesondere stellen in Bezug auf den Busverkehr der progressive Einsatz von Niederflurbussen im städtischen und von Teil-Niederflurbussen im außerstädtischen Bereich anstelle der bisher verwendeten Hubrampen bei Niederflurbussen und der Hubliften bei außerstädtischen Hochflurbussen sowie die Installation von Geräten zur Information von Fahrgästen in den Fahrzeugen eine Notwendigkeit dar.

Diese Maßnahmen sind notwendig, um im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderung eine persönliche Mobilität in der Art und Weise und zum Zeitpunkt ihrer Wahl ermöglichen zu können, erfordern aber entsprechende finanzielle Ressourcen um sie verwirklichen zu können.

Der Südtiroler Monitoringausschuss betont die Wichtigkeit dieser Maßnahmen und Eingriffe und

le, non sembrano sempre essere abbastanza informati e sensibilizzati sulle norme di legge e le esigenze di una mobilità senza barriere. Ciò è un ulteriore, inutile ostacolo sulla via della realizzazione di una mobilità senza barriere. Tale valutazione è stata condivisa anche dai due esperti coi quali si è avuto un colloquio durante l'elaborazione della presente relazione.

Per contrastare questa situazione, l'Osservatorio raccomanda d'informare e sensibilizzare maggiormente il personale del trasporto pubblico e la popolazione in generale, con iniziative di formazione nuove e mirate sulle norme di legge e i requisiti di accessibilità, coinvolgendo organizzazioni di esperti.

4) Messa a disposizione delle risorse necessarie a garantire che stazioni ferroviarie, fermate e mezzi di trasporto pubblici siano adeguati alle esigenze di accessibilità

Per rendere pienamente accessibili i servizi di autobus e ferroviari in Alto Adige servono diversi interventi, riguardanti sia l'adeguamento infrastrutturale di alcune stazioni ferroviarie e di gran parte delle fermate dell'autobus, sia l'estensione del già esistente parco di autobus accessibili per persone con disabilità. In particolare, riguardo agli autobus, è necessario il progressivo utilizzo di veicoli a pianale ribassato nelle aree urbane e a pianale semiribassato nelle aree extraurbane, in sostituzione delle pedane estraibili o ribaltabili finora utilizzate per gli autobus a pianale ribassato e degli elevatori per gli autobus extraurbani a pianale alto. È inoltre necessario installare nei veicoli dispositivi informativi per i passeggeri.

Queste misure sono necessarie per consentire a tutti, disabili e non, di godere della mobilità personale nel modo e al momento da loro scelti, conformemente alla convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità; ma richiedono adeguate risorse finanziarie per poter essere realizzate.

L'Osservatorio provinciale sottolinea l'importanza di questi provvedimenti e interventi, e suggerisce

legt die Bereitstellung der für die Realisierung derselben notwendigen Finanzmittel nahe.

5) Gewährleistung der Erreichbarkeit und Zugänglichkeit öffentlicher Orte für Menschen mit Behinderungen

Gemäß Landesgesetz 7/2015 wird „Menschen mit Behinderungen (...) die Zugänglichkeit zu ihrem physischen Umfeld (...) im Einklang mit den geltenden EU-, Staats- und Landesbestimmungen gewährleistet.“ In diesem Zusammenhang sind bereits einige Maßnahmen vorgesehen.

Wie aus den Ergebnissen der öffentlichen Sitzung im Bereich „Barrierefreiheit von öffentlich zugänglichen Orten“ hervorgeht, besteht aber in den Augen der Bevölkerung bei folgenden Aspekten noch besonderer Handlungsbedarf: Zugänglichkeit der Hausarztpraxen, Anbringung von taktilen und visuellen Informationen in öffentlich zugänglichen Orten zur Orientierung, Austausch von schwer zu öffnenden Türen durch automatisierte Türen und Verbesserung der Auffindbarkeit, Größe und Zugänglichkeit von Toiletten für Menschen mit Behinderungen.

Die Zugänglichkeit der Hausarztpraxen für Menschen mit Behinderungen erweist sich oft als schwierig, weshalb die Besuche der Hausarztpraxen oft durch Hausbesuche der Hausärztin oder des Hausarztes ersetzt werden. In der öffentlichen Sitzung wurde daher der Wunsch nach zugänglichen Hausarztpraxen geäußert, damit auch Menschen mit Behinderungen diese besser erreichen und nutzen können. So würde nämlich der Besuch der Hausarztpraxen die Regel darstellen und Hausbesuche nur mehr in Ausnahmefällen durchgeführt werden.

Der Monitoringausschuss möchte in diesem Zusammenhang beim zuständigen Sanitätsbetrieb anregen, gemeinsam mit den zuständigen Vertretungen der Hausärztinnen und Hausärzte einen Lösungsvorschlag auszuarbeiten, bei dem einerseits der Umbau oder die Anpassung der Hausarztpraxen an die Erfordernisse der Barrierefreiheit für Hausärztinnen und Hausärzten durch monetäre Fördermaßnahmen gefördert oder zu vergünstigten Kosten ermöglicht werden als auch

di mettere a disposizione i fondi necessari a realizzarli.

5) Garantire raggiungibilità e accessibilità dei luoghi pubblici per le persone con disabilità

La legge provinciale 7/2015 garantisce “Alle persone con disabilità (...) l’accessibilità all’ambiente fisico (...) in conformità con le vigenti normative comunitarie, statali e provinciali.” A questo fine sono già previste misure specifiche.

Però, come emerge dai risultati della seduta pubblica nell’ambito “Accessibilità di luoghi aperti al pubblico”, nella percezione della popolazione c’è ancora bisogno d’intervenire sui seguenti aspetti: accessibilità degli ambulatori dei medici di base, collocazione di informazioni tattili e visive per l’orientamento nei luoghi pubblici, sostituzione di porte difficili da aprire con porte automatizzate, infine miglioramento della rintracciabilità, delle dimensioni e dell’accessibilità dei servizi igienici per persone con disabilità.

Gli ambulatori dei medici di base sono spesso difficilmente accessibili per persone con disabilità, per cui molte visite in ambulatorio sono sostituite da visite a domicilio da parte del medico. Nella seduta pubblica è stato quindi espresso il desiderio che gli ambulatori dei medici di base siano accessibili, così che le persone con disabilità possano raggiungerli e utilizzarli più facilmente. In tal modo le visite negli ambulatori dei medici di base diventerebbero la regola e le visite a domicilio si farebbero solo in casi eccezionali.

Al riguardo l’Osservatorio suggerisce che l’Azienda sanitaria, insieme alle rappresentanze delle mediche e medici di base, elabori una proposta di soluzione. Tale proposta dovrebbe da una parte permettere – con agevolazioni monetarie o riduzione dei costi – di ristrutturare o adattare gli ambulatori dei medici di base alle esigenze di accessibilità; e d’altra parte dovrebbe tener conto della necessità delle persone con disabilità di avere un ambulatorio a loro accessibile.

dem Bedürfnis von Menschen mit Behinderungen nach einer zugänglichen Hausarztpraxis Rechnung getragen werden soll.

Ganz allgemein betrachtet möchte der Südtiroler Monitoringausschuss aber auch die Notwendigkeit betonen, dafür Sorge zu tragen, dass die vielerorts noch nicht gegebene Zugänglichkeit öffentlicher Orte auch durch die Anbringung visueller und taktiler Informationen zur Orientierung, durch den Austausch schwer zu öffnender Türen durch automatisierte Türen sowie durch die Vorsehung großer, leicht auffindbarer, gut beschrifteter und zugänglicher Toiletten für Menschen mit Behinderungen, die mit dem „Euro Schlüssel“ ausgestattet sind, gewährleistet wird.

6) Sensibilisierung zur Nutzung moderner Informations- und Kommunikationssysteme sowie Vorsehung von Maßnahmen zur Förderung und Verbreitung der Gebärdensprache, um eine barrierefreie Information und Kommunikation zu ermöglichen

In der öffentlichen Sitzung des Monitoringausschusses haben einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Wunsch nach einer App für Smartphones und Tablets mit Informationen zur Zugänglichkeit und Erreichbarkeit von öffentlich zugänglichen Orten sowie Kultur- und Freizeitangeboten geäußert. Mit dem Internetportal „Südtirol für alle“ wurde bereits ein digitales Informations- und Kommunikationssystem geschaffen, welches diese Informationen barrierefrei für alle anbietet.

Aus diesem Grund besteht keine Notwendigkeit, eine App für Smartphone und Tablets zu entwickeln. Vielmehr erachtet es der Monitoringausschuss als wichtig, vermehrt zur Nutzung dieser Plattform z. B. durch Sensibilisierungskampagnen oder Vorstellungsabenden zu sensibilisieren und diese fortlaufend mit neuen Angeboten zu aktualisieren. In diesem Zusammenhang empfiehlt der Monitoringausschuss die Einrichtung eines Bereiches auf der Plattform, der in Leichter Sprache zugänglich ist, um auch Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung die Nutzung der Plattform zu ermöglichen.

Um alle sprachlichen Barrieren abbauen zu können und eine barrierefreie Information und Kommunikation zu ermöglichen bedarf es aber auch

Più in generale, però, l'Osservatorio provinciale desidera sottolineare la necessità di garantire l'accessibilità dei luoghi pubblici, ancora spesso negata, anche apponendo informazioni visive e tattili per l'orientamento, sostituendo porte difficilmente apribili con porte automatizzate, e mettendo a disposizione servizi igienici spaziosi, facilmente individuabili, con scritte grandi ben visibili, e accessibili per i disabili muniti di "eurochiave".

6) Sensibilizzare all'uso dei moderni sistemi d'informazione e comunicazione e prendere misure per promuovere e diffondere la lingua dei segni, così da permettere un'informazione e comunicazione senza barriere

Nella seduta pubblica dell'Osservatorio alcune/alcuni partecipanti hanno espresso il desiderio di un'applicazione per smartphone e tablet con informazioni sull'accessibilità e raggiungibilità dei luoghi pubblici e sulle attività culturali e ricreative. Col portale Internet "Alto Adige per tutti" è già stato creato un sistema telematico d'informazione e comunicazione che offre queste informazioni a tutti e senza barriere.

Pertanto non c'è alcun bisogno di creare un'applicazione per smartphone e tablet. Piuttosto l'Osservatorio ritiene importante estendere l'utilizzo di questa piattaforma, ad esempio con campagne di sensibilizzazione o serate di presentazione, e aggiornarla continuamente con nuove offerte. L'Osservatorio raccomanda di creare in questa piattaforma una sezione in lingua facile per consentirne l'uso alle persone con disabilità cognitive.

Tuttavia, per abbattere tutte le barriere linguistiche e consentire un'informazione e comunicazione senza barriere, servono anche misure per

der Vorsehung von Maßnahmen zur Förderung und Verbreitung der Gebärdensprache und insbesondere zur Ausbildung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetschern. In Südtirol gibt es derzeit keine deutschen Gebärdensprachdolmetscherinnen oder Gebärdensprachdolmetscher mit einer anerkannten Ausbildung. Aus diesem Grund ist es dem Monitoringausschuss ein Anliegen, dass die im Treffen vom 3. Oktober 2019 zwischen dem Landeshauptmann, Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung sowie Betroffenen und Interessensvertretungen der Gehörlosen besprochenen Schritte zur Anerkennung der Gebärdensprache sowie zur Ausbildung von Gebärdensprachdolmetscherinnen und Gebärdensprachdolmetschern in Südtirol umgesetzt werden.

9.5 Ausblick und Themenschwerpunkte des Südtiroler Monitoringausschusses 2020

Im Jahr 2020 wird der Monitoringausschuss den Fokus auf folgende Tätigkeiten legen:

- 1) Schwerpunktthemen „Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderungen“ und „Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen“
- 2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen
- 3) Beteiligung an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen
- 4) Netzwerktätigkeit
- 5) Öffentlichkeitsarbeit

1) Schwerpunktthemen „Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderungen“ und „Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“

Im Jahr 2020 wird sich der Südtiroler Monitoringausschuss schwerpunktmäßig mit den Themen „Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderungen“ und „Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen in Südtirol“ auseinandersetzen.

promuovere e diffondere la lingua dei segni, in particolare per formare interpreti di questa lingua. In Alto Adige mancano attualmente interpreti della lingua dei segni tedesca con una qualifica riconosciuta. Per questo motivo l'Osservatorio s'impegnerà al fine di attuare le misure necessarie al riconoscimento della lingua dei segni e alla formazione di interpreti di tale lingua in Alto Adige, misure discusse nell'incontro del 3 ottobre 2019 tra il presidente della Provincia, rappresentanti della Giunta provinciale e rappresentanti di associazioni di non udenti.

9.5 Prospettive e priorità dell'Osservatorio provinciale nel 2020

Per il 2020 l'Osservatorio considera prioritarie le seguenti attività:

- 1) temi "Persone con disabilità e tempo libero" e "Opportunità e rischi della digitalizzazione per le persone con disabilità"
- 2) prese di posizione e osservazioni su norme legislative
- 3) partecipazione a tavoli di discussione e gruppi di lavoro
- 4) lavoro di rete
- 5) pubbliche relazioni e comunicazione

1) Temi "Persone con disabilità e tempo libero" e "Opportunità e rischi della digitalizzazione per le persone con disabilità in Alto Adige"

Nel 2020 l'Osservatorio si concentrerà sui temi "Persone con disabilità e tempo libero" e "Opportunità e rischi della digitalizzazione per le persone con disabilità in Alto Adige".

Die Aufarbeitung der Schwerpunktthemen wird sowohl in internen Arbeitsgruppen als auch im Plenum des Monitoringausschusses erfolgen. Aus aktueller Sicht wird zum Thema „Chancen und Risiken der Digitalisierung“ eine Stellungnahme verfasst werden, während das Thema „Freizeitgestaltung von Menschen mit Behinderungen“ unter anderem im Rahmen der jährlich stattfindenden öffentlichen Sitzung erfolgen wird. Die durch aktive Einbeziehung der Bevölkerung ermittelten Ergebnisse dieser Sitzung werden dabei die Grundlage für die Ausarbeitung einer Stellungnahme mit Handlungsempfehlungen zum Thema bilden, welche den politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger zur Umsetzung vorgelegt werden wird.

2) Stellungnahmen und Gesetzesbegutachtungen

Neben der Auseinandersetzung mit den beiden in den vorgehenden Absätzen genannten Schwerpunktthemen wird der Südtiroler Monitoringausschuss im Jahr 2020 Stellung zu aktuellen Themen beziehen. Falls erforderlich wird der Monitoringausschuss auch Gesetzesbegutachtungen durchführen.

3) Beteiligung an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen

Geplant ist auch die Teilnahme der Mitglieder des Monitoringausschusses an Gesprächsrunden und Arbeitsgruppen sowie an Vorträgen zu Themen die Menschen mit Behinderungen betreffen, in denen die Mitglieder ihre Expertise einbringen können.

Aus aktueller Sicht ist die Zusammenarbeit in einer Arbeitsgruppe vorgesehen, welche im Herbst 2020 eine Tagung zum Thema „Sexualität und Beeinträchtigung“ organisiert. Ebenso ist eine neue Veranstaltung zum internationalen Tag der Rechte von Menschen mit Behinderungen in Zusammenarbeit mit den bereits genannten Netzwerkpartnern der Aktion „Du + Ich gemeinsam. 10 – Jahre UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Italien“ geplant.

I temi saranno trattati sia in gruppi di lavoro interni che dall'Osservatorio in seduta plenaria. Prevediamo di elaborare una presa di posizione sul tema "Opportunità e rischi della digitalizzazione" e di trattare il tema "Persone con disabilità e tempo libero" nella seduta pubblica annuale. I risultati di questo incontro saranno definiti con il coinvolgimento attivo della popolazione, e costituiranno la base per elaborare una presa di posizione con indicazioni operative sul tema, che verrà presentata alle/ai responsabili politici per l'attuazione.

2) Prese di posizione e osservazioni su norme legislative

Oltre a trattare i due succitati temi principali, nel 2020 l'Osservatorio prenderà posizione su altri problemi attuali. Se necessario, esprimerà anche osservazioni su norme legislative.

3) Partecipazione a tavoli di discussione e gruppi di lavoro

È anche previsto che i/le componenti dell'Osservatorio partecipino a discussioni, gruppi di lavoro e conferenze su temi riguardanti le persone con disabilità, occasioni nelle quali i/le componenti potranno apportare il loro contributo.

È previsto di collaborare in un gruppo di lavoro che nell'autunno 2020 organizzerà un convegno sul tema "Sessualità e disabilità". È inoltre prevista un'iniziativa in occasione della giornata internazionale delle persone con disabilità, in collaborazione coi succitati partner dell'iniziativa "Tu + lo insieme - 10 anni convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità".

4) Netzwerktätigkeit

Auch im Jahr 2020 stellt die Netzwerktätigkeit einen wichtigen Schwerpunkt in der Arbeit des Monitoringausschusses dar.

Die bisher gute Zusammenarbeit mit dem Tiroler Monitoringausschuss wird im Jahr 2020 weiter ausgebaut. Neben einem Austauschtreffen mit dem Tiroler Monitoringausschuss ist 2020 ein erstes gemeinsames Treffen zwischen dem Südtiroler Monitoringausschuss und den Monitoringausschüssen der Bundesländer Tirol, Salzburg und Vorarlberg geplant, um die Weichen für eine länderübergreifende Zusammenarbeit zu stellen.

Ebenso strebt der Südtiroler Monitoringausschuss eine Vernetzung mit anderen europäischen Netzwerken und Partnern an.

5) Öffentlichkeitsarbeit

Wie bereits im Vorjahr wird auch im Jahr 2020 ein Schwerpunkt auf die Öffentlichkeitsarbeit gelegt, mit dem Ziel, den Monitoringausschuss bei Menschen mit Behinderungen bekannt zu machen.

Geplant sind Treffen mit Verbänden, Teilnahme an Jahresvollversammlungen derselben sowie an Tagungen und Veranstaltungen im Rahmen derer der Monitoringausschuss vorgestellt und eine qualitative Bestandsaufnahme zu den Jahresthemen durchgeführt wird.

Ebenso soll die Bevölkerung über Presseartikel, Facebook-Einträge und zu speziellen Themen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, informiert werden.

4) Lavoro di rete

Anche nel 2020 il lavoro di rete costituirà un punto importante nell'attività dell'Osservatorio.

La buona collaborazione avuta finora con l'organo omologo del Land Tirolo sarà ulteriormente rafforzata nel 2020. Oltre a un incontro per uno scambio di idee con l'organo omologo del Land Tirolo, per il 2020 è previsto un primo incontro comune fra l'Osservatorio e gli omologhi dei Länder Tirolo, Salisburgo e Vorarlberg, per porre le basi della futura collaborazione.

L'Osservatorio altoatesino intende inoltre creare nuove sinergie con altri partner europei.

5) Pubbliche relazioni e comunicazione

Come nello scorso anno, pubbliche relazioni e comunicazione saranno prioritarie anche nel 2020, con l'obiettivo di far conoscere l'Osservatorio alle persone con disabilità.

Sono previsti incontri con associazioni, la partecipazione alle loro assemblee plenarie nonché a convegni e iniziative. In queste occasioni l'Osservatorio sarà loro presentato, e si effettuerà un'analisi qualitativa riguardo ai temi annuali.

Si provvederà inoltre a informare la popolazione, con articoli sulla stampa e attraverso Facebook, su temi specifici riguardanti le persone con disabilità.

ANLAGEN ALLEGATI

Anlage 1:

Landesgesetz Nr. 5/2010
Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz
des Landes Südtirol und Änderungen zu beste-
henden Bestimmungen

Anlage 2:

Landesgesetz Nr. 7/2015
Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behin-
derungen

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. Verwandtschaftsgrad;
- 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 Geschlechtes, 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 gesetzestretendem 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 Dreivorschlag 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 gesetzvertretenden 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 gesetzvertretenden 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) Arbeitsplatzert halt 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. 5¹**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 propor-

zione 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.²¹

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 Organisation, 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 Unterrichtssprache 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 Behinderung 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 soziosanitätäre 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 angemessenen 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. barrierefreien 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 Begleitedienst,
2. durch Beförderungsdienste für Schülerinnen und Schüler oder eigene, barrierefreie Beförderungsdienste, gegebenenfalls auch mit Begleitedienst,
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 Begleitedienst 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 Begleitedienst.

(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 fasst einen Jahresbericht für den Landtag zum Stand der Umsetzung der UN-Konvention in Südtirol und der Rechtsnormen auf Landesebene, welche Maßnahmen oder Dienste für Menschen mit Behinderungen vorsehen,
- 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 (Kordinierung und Sammlung der Daten)

(1) Zur effizienten Kordinierung 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 aufgehobenen Landesgesetzes vom 30. Juni 1983, Nr. 20, in geltender Fassung, autorisiert waren.

(3) Die Ausgaben zu Lasten der folgenden Haushaltsjahre 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'impresa 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 accessibile, 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

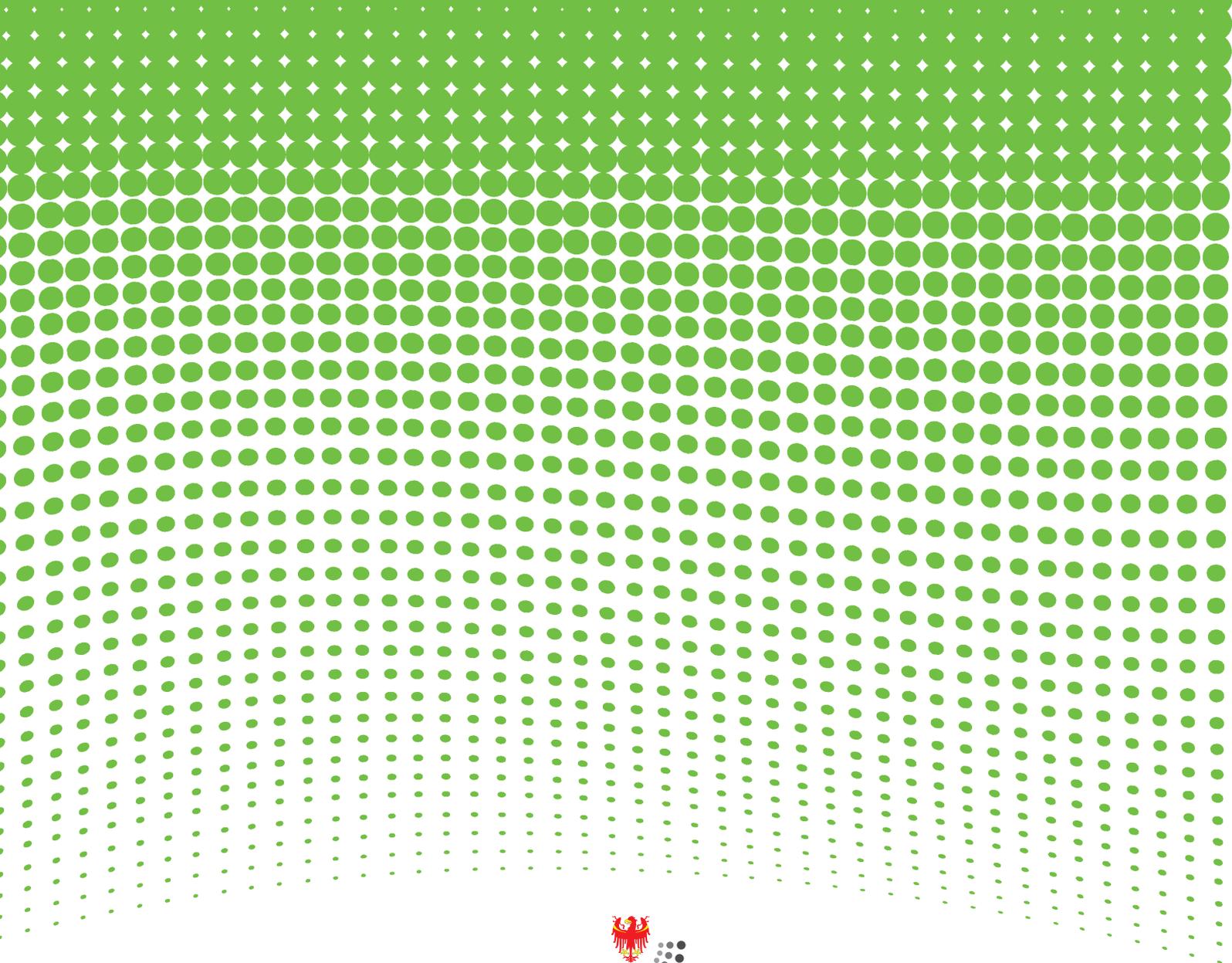
Art. 38 (Disposizioni finanziarie)

(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
Cunsèi 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 oportunités | 39100 Bulsan | Streda Cavour 23/c

Tel. 0471 946 003 | Fax 0471 946 009
info@gleichstellungsraetin-bz.org | www.gleichstellungsraetin-bz.org
info@consiglieradiparita-bz.org | www.consiglieradiparita-bz.org